

15^{èmes} Journées de Recherche en Sciences Sociales (JRSS) – 9 et 10 Décembre 2021 - Toulouse

Un outil pour accompagner les transformations du travail réel en agriculture: le schéma des 5 carrés Transaé

J-Y. Pailleux (Ergonomie)



Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, INRAE, VetAgro Sup, Territoires, F-63000 CLERMONT-FERRAND, FRANCE

Contact: jean-yves.pailleux@inrae.fr

Plan

- ❑ **Introduction:** projet Transaé et dispositif de transfert du schéma des 5 carrés Transaé
- ❑ **Un schéma final qui constitue l'outil**
- ❑ **L'utilisation de l'outil (Exemple)**
 - ❑ La méthode d'intervention associée (identification + résolution des pbs)
 - ❑ Ex: les caractéristiques des personnes
 - ❑ Ex: le travail réel
- ❑ **Atouts et limites**
- ❑ **Résultats**
- ❑ **Conclusion**

Introduction

- ❑ Outil résultat d'un travail collectif réalisé dans le cadre d'un projet de recherche-intervention



- Agriculteurs, accompagnants, formateurs, chercheurs
- demande pour **réduire des préoccupations** liées au travail dans les fermes

⇒ Idée de **soigner le travail** est sous jacente

- ❑ Outil construit avec et pour des non ergonomes (transfert)

- Travail ensemble
- Partage d'analyses de cas (dans et hors projet)
dédié!

!/ temps

- Formation d'acteurs du développement et d'étudiants

Plan

- ❑ Introduction: projet Transaé et dispositif de transfert du schéma des 5 carrés Transaé
- ❑ **Un schéma final qui constitue l'outil (Exemple de simplification de l'info))**
- ❑ L'utilisation de l'outil
 - ❑ La méthode d'intervention associée (identification + résolution des pbs)
 - ❑ Ex: les caractéristiques des personnes
 - ❑ Ex: le travail réel
- ❑ Atouts et limites
- ❑ Résultats
- ❑ Conclusion

Un outil pour suggérer plus qu'imposer

Les déterminants à gauche

Super déterminants

Tout ce qui est externe à l'exploitation et sur quoi l'éleveur n'a pas prise (le marché, la météo, ...), les éléments de contexte qui s'imposent à lui ou à son exploitation et qu'il ne maîtrise pas mais qui impactent son travail...

Caractéristique entreprise

Les tâches à faire (1^{er} déterminant)

La structure – les animaux, ha, bâtiments matériel-, le système technique = *période mise bas, mode de reproduction, système fourrager, méthodes de pâturage ou de traite etc...* les volumes à produire, le collectif de travail, l'organisation du travail = *la répartition des tâches, les horaires, l'organisation des WE, les congés, le temps de non travail, ce qui est délégué, Cuma, l'entraide...*, les cahiers des charges, les engagements PAC, les normes, les procédures, etc... les groupes et les réseaux de relations

Les caractéristiques de l'opérateur vont se coupler avec les caractéristiques de l'entreprise et c'est l'ensemble qui va déterminer de ce que sera l'activité

Couplage

Caractéristiques de la personne

Ce qu'il est... Ce qu'il faut savoir de lui ou elle, de ses façons de voir et de penser, de son âge, de son corps, de ses attentes, de ses ambitions techniques, économiques ou de non travail (loisir, temps libre...) pour comprendre comment il ou elle envisage le travail... Mais c'est aussi son genre, ses représentations, conceptions, rationalités, sa subjectivité, affectivité, ses capacités, mobiles, valeurs, sa formation, son expérience, ses compétences, qualités

L'activité au centre

Régulation
long terme

Régulation
court terme

Activité des opérateurs

L'activité, c'est la mobilisation de son intelligence, de ses compétences en vue d'atteindre un objectif (la tâche). C'est à la fois arbitrages, compromis, actions, actes, stratégies de régulation, savoir-faire et logique d'action, interprétation. C'est à la fois ce que l'on fait mais aussi ce qu'on ne peut pas faire (ce qui est empêché). Posture, pénibilité, charge physique ou mentale, perte de temps, c'est de l'activité. On retrouve aussi ici l'impossibilité de bien faire son travail, le lâcher prise (l'idée qu'une personne n'arriverait plus à se mobiliser en vue de réaliser une tâche). C'est là que se joue l'engagement ou le désengagement dans le travail, c'est là que se construit la santé des travailleurs et la performance de l'exploitation.

3 dimensions à l'activité (physique, cognitive, sensible = trouver du

Les effets de l'activité à droite

Effets entreprise

Performance économique (critères: EBE, revenu, salaires),

Performance technique (Critère: Productivité, qualité du lait; indicateurs IVV, taux de mortalité, % de lait jeté, quintaux/ ha etc.)

Performance environnementale,

Qualité des relations entre les personnes

Turnover
Accident du travail, maladie professionnelle

Effets sur les Hommes

Ce qu'il est bon d'entretenir = motivation, épanouissement mais aussi satisfaction, plaisir, reconnaissance.

Les symptômes à réduire: fatigue morale et physique, lassitude, agressivité, irritabilité, inquiétude, anxiété, démotivation, frustration, mal être, stress, souffrance, épuisement, maladie: dépression, troubles du sommeil, troubles musculo squelettiques (TMS) et troubles psychosociaux tout en sachant que TMS peut trouver ses origines dans psychique), isolement.

Un outil pour suggérer plus qu'imposer

Les déterminants à gauche

Super déterminants

Tout ce qui est externe à l'exploitation et sur quoi l'éleveur n'a pas prise (le marché, la météo, ...), les éléments de contexte qui s'imposent à lui ou à son exploitation et qu'il ne maîtrise pas mais qui impactent son travail...

Caractéristique entreprise

Les tâches à faire (1^{er} déterminant)

La structure – les animaux, ha, bâtiments matériel, le système technique = période mise bas, mode de reproduction, système fourrager, méthodes de pâturage ou de traite etc... les volumes à produire, le collectif de travail, l'organisation du travail= la répartition des tâches, les horaires, l'organisation des WE, les congés, le temps de non travail, ce qui est délégué, Cuma, l'entraide..., les cahiers des charges, les engagements PAC, les normes, les procédures, etc... les groupes et les réseaux de relations

Les caractéristiques de l'opérateur vont se coupler avec les caractéristiques de l'entreprise et c'est l'ensemble qui va déterminer de ce que sera l'activité

Couplage

Caractéristiques de la personne

Ce qu'il est... Ce qu'il faut savoir de lui ou elle, de ses façons de voir et de penser, de son âge, de son corps, de ses attentes, de ses ambitions techniques, économiques ou de non travail (loisir, temps libre...) pour comprendre comment il ou elle envisage le travail... Mais c'est aussi son genre, ses représentations, conceptions, rationalités, sa subjectivité, affectivité, ses capacités, mobiles, valeurs, sa formation, son expérience... ses compétences, qualités etc...

L'activité au centre

Régulation
long terme

Régulation
court terme

Activité des opérateurs

L'activité, c'est la mobilisation de son intelligence, de ses compétences en vue d'atteindre un objectif (la tâche). C'est à la fois arbitrages, compromis, actions, actes, stratégies de régulation, savoir-faire et logique d'action, interprétation. C'est à la fois ce que l'on fait mais aussi ce qu'on ne peut pas faire (ce qui est empêché). Posture, pénibilité, charge physique ou mentale, perte de temps, c'est de l'activité. On retrouve aussi ici l'impossibilité de bien faire son travail, le lâcher prise (l'idée qu'une personne n'arriverait plus à se mobiliser en vue de réaliser une tâche). C'est là que se joue l'engagement ou le désengagement dans le travail, c'est là que se construit la **santé des travailleurs et la performance de l'exploitation**. 3 dimensions à l'activité (physique, cognitive, sensible = trouver du **sens au travail**).

Régulation long
terme

Régulation court
terme

Les effets de l'activité à droite

Effets entreprise

Performance économique (critères: EBE, revenu, salaires),
Performance technique (Critère: Productivité, qualité du lait; indicateurs IVV, taux de mortalité, % de lait jeté, quintaux/ ha etc.)
Performance environnementale,

Qualité des relations entre les personnes

Turnover
Accident du travail, maladie professionnelle

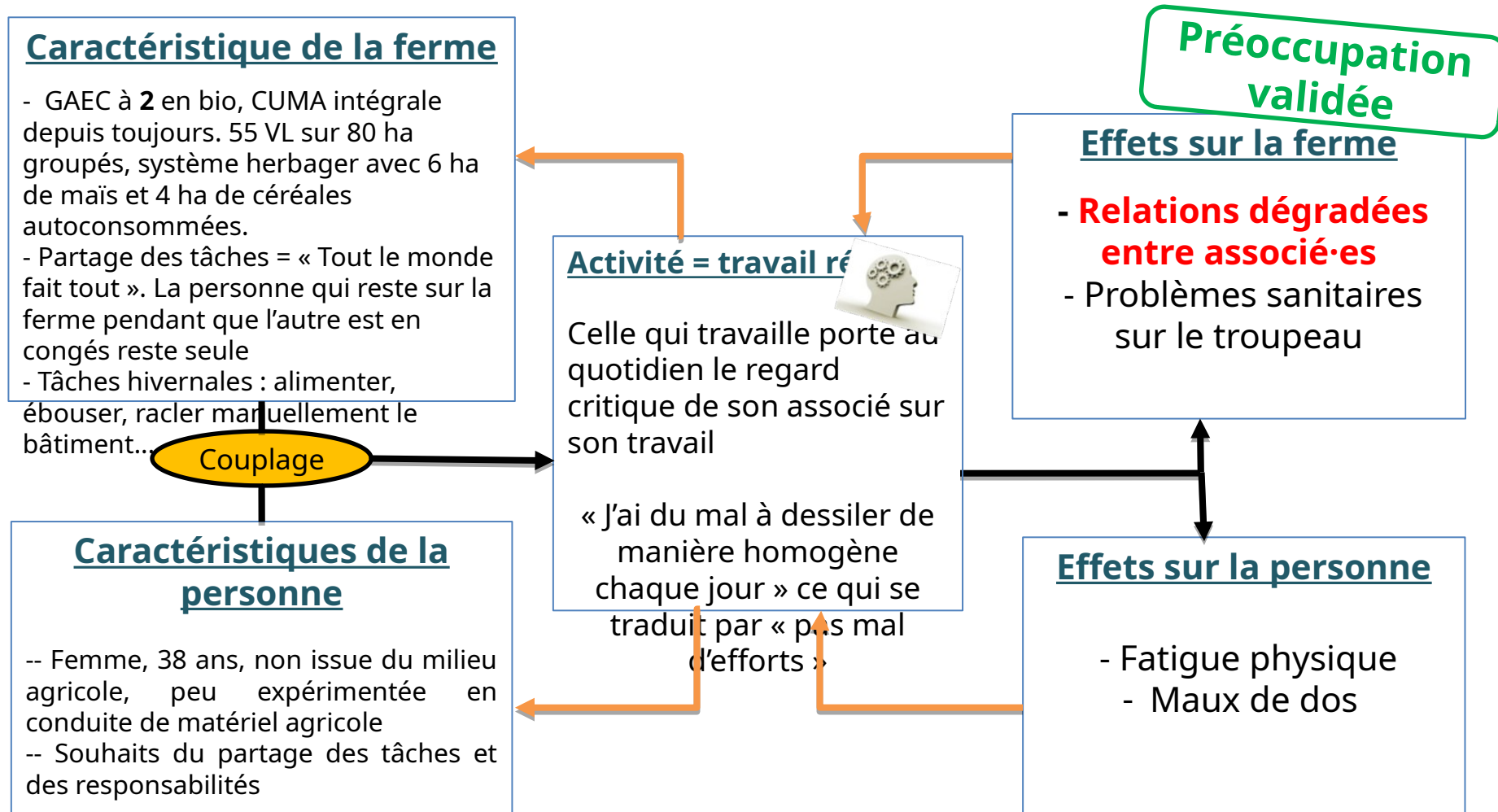
Effets sur les Hommes

Ce qu'il est bon d'entretenir = motivation, épanouissement mais aussi satisfaction, plaisir, reconnaissance.

Les symptômes à réduire: fatigue morale et physique, lassitude, agressivité, irritabilité, inquiétude, anxiété, démotivation, frustration, mal être, stress, souffrance, épuisement, maladie: dépression, troubles du sommeil, troubles musculo squelettiques (TMS) et troubles psychosociaux tout en sachant que TMS peut trouver ses origines dans psychique), isolement.

Collectif Transaé 2020 à partir de Leplat 1974. Contact Jean-yves.pailleux@inrae.fr

Exemple de diagnostic avec le schéma des 5 carrés Transaé

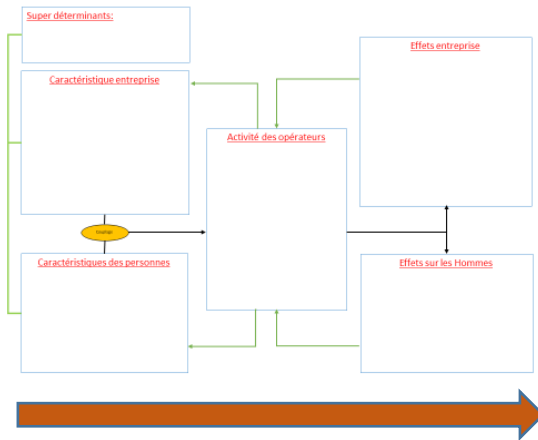


Plan

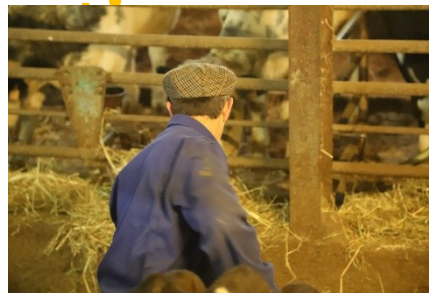
- ❑ Introduction: projet Transaé et dispositif de transfert du schéma des 5 carrés Transaé
- ❑ Un schéma final qui constitue l'outil (Exemple de simplification)
- ❑ **L'utilisation de l'outil**
 - ❑ La méthode d'intervention associée (identification + résolution des pbs)
 - ❑ Ex: les caractéristiques des personnes
 - ❑ Ex: le travail réel
- ❑ Atouts et limites
- ❑ Résultats
- ❑ Conclusion

Utilisation du schéma 5 carrés Transaé: Faire émerger une solution à partir de problèmes bien posés

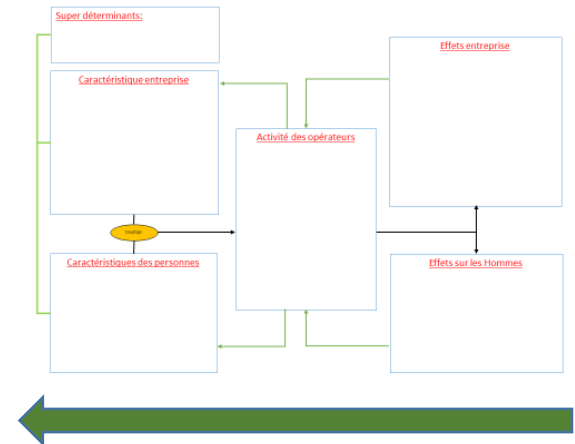
Une étape d'identification
des effets négatifs du
travail



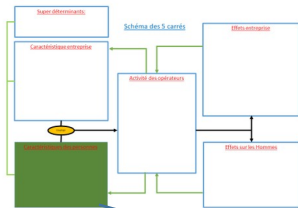
Diagnos



Une étape de recherche
de solutions



d'utilisation avec ce qui détermine le travail réel



Caractéristiques de la personne

Ce qu'il.elle est... ce qu'il faut savoir de lui ou elle, de ses **façons de voir et de penser**, de son âge, de son corps, de ses attentes, de ses **ambitions** techniques, économiques ou de non travail (loisir, temps libre...) pour comprendre comment il ou elle envisage le travail... C'est aussi son genre, ses représentations, conceptions, rationalités, sa subjectivité, son affectivité, ses capacités, mobiles, valeurs, sa formation, son expérience.... Ses compétences, ses qualités etc...

Questionner :

Ecouter:

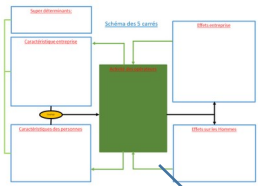
Analyser:

Que faut-il savoir de vous pour comprendre les facilités / difficultés de travail?

Je souhaite, je veux, j'aimerais, je conçois le travail et/ou la technique de telle ou telle manière... ce que je veux atteindre comme niveau de performance c'est... ma vision de (...) c'est... **Ce qui compte** pour moi, c'est...

En quoi et comment ces **caractéristiques** du.de la travailleur.euse **vont elles (sont elles) marquées (par) le travail réel?**

Exemple d'utilisation avec le travail réel (la personne au travail)



Activité humaine

L'**activité**, c'est la **mobilitation** de son intelligence, de ses compétences en vue d'atteindre un objectif (la tâche). C'est à la fois arbitrages, compromis, action, stratégies de régulation, savoirs faire et logique d'action, interprétation. C'est à la fois **ce qu'on fait** et **ce qu'on ne peut pas faire**. Posture, pénibilité, charge physique ou mentale, perte de temps, impossibilité de bien faire son travail, lâcher prise. C'est là que se joue l'engagement ou le désengagement dans le travail, c'est là que se construit la santé et les performances de l'exploitation. 3 dimensions à l'activité humaine: Physique, cognitive, sensible (**trouver du sens à son travail**)

Questionner :

"Comment ça se passe dans votre travail ?" (en général) "Qu'est ce qui se passe ?" (à propos d'une situation)

Ecouter:

Je fais de telle et telle façon, j'essaie, je réussis, j'échoue, je met mon corps en action, je me presse, je perds mon temps, je cours après le temps, je me donne à fond, je vais chercher de la ressource, j'apprends, je traîne mes problèmes, je laisse faire, je ne fais pas...

Analyser:

Quel pouvoir d'agir? Quel écart entre visé/ atteint? Qu'est ce que travailler demande à celui.celle qui travaille? Qu'est ce qui se joue pour la personne, pour sa ferme?

Plan

- ❑ Introduction: projet Transaé et dispositif de transfert du schéma des 5 carrés Transaé
- ❑ Un schéma final qui constitue l'outil (Exemple)
- ❑ L'utilisation de l'outil
 - ❑ La méthode d'intervention associée (identification + résolution des pbs)
 - ❑ Ex: les caractéristiques des personnes
 - ❑ Ex: le travail réel
- ❑ **Atouts et limites**
- ❑ Résultats
- ❑ Conclusion

Atouts et limites

Les atouts

- Une **approche systémique**
 - Combinaison des approches par le système de production et les approches centrées sur la personne au travail
 - Embarquant la complexité du travail
 - Permettant d'élargir aux effets du travail
- **Universalité du raisonnement** pendant l'accompagnement (recueil/ analyse des données, pose et restitution du diagnostic, identification des solutions)

Charge de travail importante et alors?

Les limites

- demande 1) à **faire des liens** entre différentes pièces d'un puzzle (D/A/E), entre différents moments d'un entretien 2) une **capacité d'abstraction** (passer des faits à ce qui se joue dans le travail). Cf. apprivoisement /Agilité.
- moins performant dans les situations d'**accompagnement collectif** qu'individuel.
- Privilégie le pensé à l'**impensé**

Plan

- ❑ Introduction: projet Transaé et dispositif de transfert du schéma des 5 carrés Transaé
- ❑ Un schéma final qui constitue l'outil (Exemple)
- ❑ L'utilisation de l'outil
 - ❑ La méthode d'intervention associée (identification + résolution des pbs)
 - ❑ Ex: les caractéristiques des personnes
 - ❑ Ex: le travail réel
- ❑ Atouts et limites
- ❑ **Résultats**
- ❑ Conclusion

Résultats

- ❑ Un outil qui permet de prendre en compte les **spécificités agricole** (non prescription, variabilité liée à la nature, travailleurs à la fois pilotes et travailleurs sensibles)
- ❑ **Un outil qui fait « ressource »**
 - **Au sein du projet de recherche action mais aussi en dehors**
 - **Pour des acteurs ou futurs acteurs du développement et de la formation**
 - Chez des accompagnants des agriculteurs qui
 - découvrent des possibles (Ex: Frontière de l'intime)
 - arrivent à poser des liens entre Déterminants/ Activité/Effets de l'activité (Ex: aborder le travail réel dans une perspective de multi performances)
 - se sentent mieux outillés pour aborder ce qui se vit
 - Des étudiants qui jugent l'outil pertinent
 - Des professeurs qui transforment le schéma en plan d'action pédagogique
- ❑ **Des accompagnements qui permettent d'aller jusqu'à la transformation des situations de travail des agriculteurs (Cf. réduction des préoccupations)**

Conclusion



Conclusion

- ❑ Faire un peu plus prendre en compte le travail à des **non ergonomes**, c'est possible:
 - ✓ un décentrage qui s'opère sur le travail réel
 - ✓ donne une place à ce qui se vit...



- ❑ Mettre **un petit peu de « travail »** dans les accompagnements c'est déjà beaucoup

Merci



Des réactions, des questions?

Pour aller plus loin:

<https://www.civam.org/experimenter-sur-les-fermes/transae/projet-dispositif-transae/>

Contact: jean-yves.pailleux@inrae.fr

Bonus

Schéma des 5 Carrés Transaé

Les déterminants à gauche

Super déterminants

Tout ce qui est externe à l'exploitation et sur quoi l'éleveur n'a pas prise (le marché, la météo, ...), les éléments de contexte qui s'imposent à lui ou à son exploitation et qu'il ne maîtrise pas mais qui impactent son travail...

Caractéristique entreprise

Les tâches à faire (1^{er} déterminant)

La structure – les animaux, ha, bâtiments matériel-, le système technique = *période mise bas, mode de reproduction, système fourrager, méthodes de pâturage ou de traite etc...* les volumes à produire, le collectif de travail, l'organisation du travail= *la répartition des tâches, les horaires, l'organisation des WE, les congés, le temps de non travail, ce qui est délégué, Cuma, l'entraide...*, les cahiers des charges, les engagements PAC, les normes, les procédures, etc... les groupes et les réseaux de relations

Les caractéristiques de l'opérateur vont se coupler avec les caractéristiques de l'entreprise et c'est l'ensemble qui va déterminer de ce que sera l'activité

Couplage

Caractéristiques de la personne

Ce qu'il est... Ce qu'il faut savoir de lui ou elle, de ses façons de voir et de penser, de son âge, de son corps, de ses attentes, de ses ambitions techniques, économiques ou de non travail (loisir, temps libre...) pour comprendre comment il ou elle envisage le travail... Mais c'est aussi son genre, ses représentations, conceptions, rationalités, sa subjectivité, affectivité, ses capacités, mobiles, valeurs, sa formation, son expérience... ses compétences, qualités etc...

L'activité au centre

Régulation
long terme

Régulation
court terme

Activité des opérateurs

L'activité, c'est la mobilisation de son intelligence, de ses compétences en vue d'atteindre un objectif (la tâche). C'est à la fois arbitrages, compromis, actions, actes, stratégies de régulation, savoir-faire et logique d'action, interprétation. C'est à la fois ce que l'on fait mais aussi ce qu'on ne peut pas faire (ce qui est empêché). Posture, pénibilité, charge physique ou mentale, perte de temps, c'est de l'activité. On retrouve aussi ici l'impossibilité de bien faire son travail, le lâcher prise (l'idée qu'une personne n'arriverait plus à se mobiliser en vue de réaliser une tâche). C'est là que se joue l'engagement ou le désengagement dans le travail, c'est là que se construit la **santé des travailleurs et la performance de l'exploitation**. 3 dimensions à l'activité (physique, cognitive, sensible = trouver du **sens au travail**).

Régulation long
terme

Régulation court
terme

Les effets de l'activité à droite

Effets entreprise

Performance économique (critères: EBE, revenu, salaires),

Performance technique (Critère: Productivité, qualité du lait; indicateurs IVV, taux de mortalité, % de lait jeté, quintaux/ ha etc.)

Performance environnementale,

Qualité des relations entre les personnes

Turnover
Accident du travail, maladie professionnelle

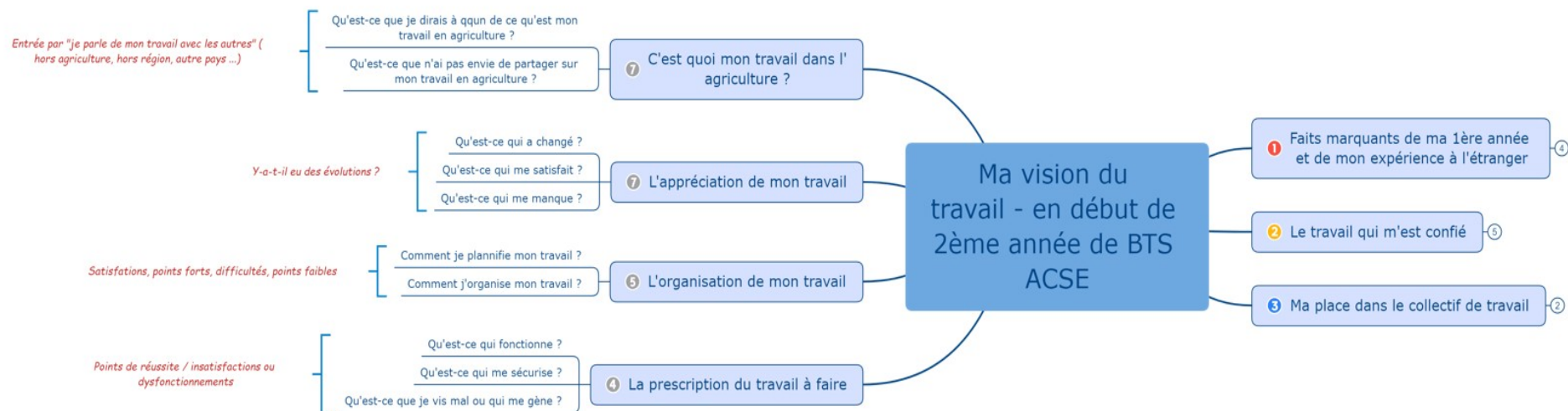
Effets sur les Hommes

Ce qu'il est bon d'entretenir = *motivation, épanouissement mais aussi satisfaction, plaisir, reconnaissance.*

Les symptômes à réduire: fatigue morale et physique, lassitude, agressivité, irritabilité, inquiétude, anxiété, démotivation, frustration, mal être, stress, souffrance, épuisement, maladie: dépression, troubles du sommeil, troubles musculo squelettiques (TMS) et troubles psychosociaux tout en sachant que TMS peut trouver ses origines dans psychique), isolement.

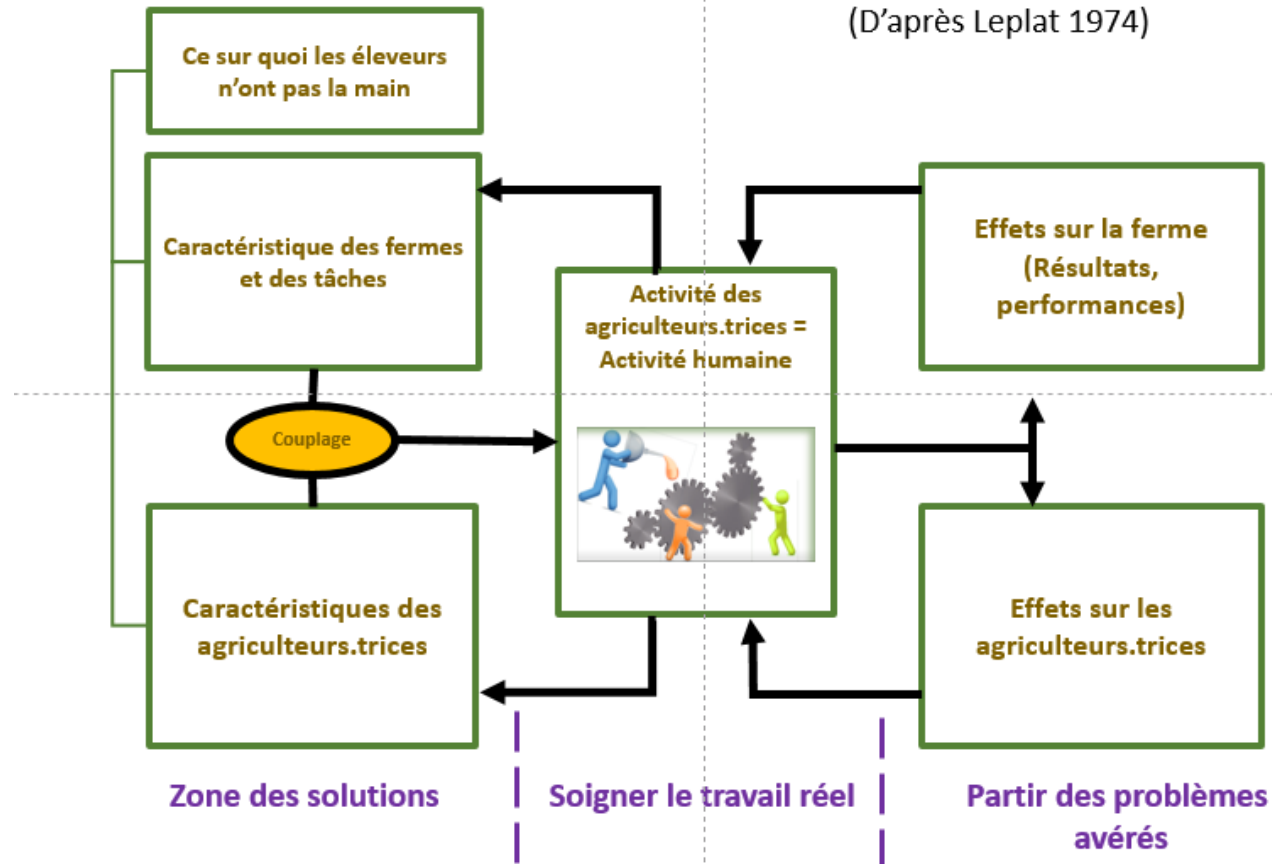
Collectif Transaé 2020 à partir de Leplat 1974. Contact Jean-yves.pailleux@inrae.fr

Exemple de mobilisation de l'outil dans la formation



Le système de travail

(D'après Leplat 1974)



Oral

- Outil
 - ✓ Clair pour qu'on ne s'y perde pas (boussole)
 - ✓ Simplifié pour réduire le nb d'informations de terrain
 - ✓ Riche pour embrasser la complexité des situations et ne pas passer à côté de l'essentiel
- Faire tourner l'outil, rentrer par où on veut du système de travail : le tout c'est de s'y balader
- TAE: maîtrise (vache dehors, mildiou), faire sans, ...les travailleurs ne veulent pas forcément faire moins mais ils veulent être aidés pour faire face.
- **Travailler c'est trouver un compromis entre ce qu'on nous demande et ce que ça nous demande.** Anticipation et régulation: les deux leviers pour atteindre le plus haut niveau de performances. **Pouvoir tendre** (à tort ou à raison) **vers** leurs **aspirations intimes** d'où l'importance de **pouvoir agir sur son environnement** de travail.
- Des performances qui sont en concurrence (rentrez par le travail, c'est les faire tenir ensemble)
- Là où il y a de la demande, engagement moral
- Moyens engagés et résultats obtenus= **efficience**
- **Contraintes** : c'est ce qu'on peut effectivement déterminer de l'extérieur comme pesant sur la situation.
- **Astreinte** : c'est le rapport sensible que j'entretiens à la situation.
- La cognition (celui qui connaît recoupe en catégories (différence vs ressemblance) idée que le travailleur évalue (Canguilhem)
- Importance d'**être pour quelque chose dans ce qui nous arrive**, de l'usage de soi par soi (selon Swartz)