

Journée « attractivité des métiers des filières d'élevage »

20 janvier 2022

Quelques réflexions en clôture

Benoît Dedieu, INRAE

1. Pourquoi donc mettre sur la table « l'attractivité des métiers » ?

Le nombre d'actifs agricoles diminue depuis la fin du XIX^{ème} siècle. Le dernier recensement constate la poursuite de cette diminution, du nombre d'exploitations et d'actifs. C'est un phénomène qui n'est en rien surprenant, et qui n'a jusqu'à présent pas ému grand monde. Alors pourquoi s'intéresser aujourd'hui à l'attractivité des métiers et au renouvellement des actifs ? Depuis les années 1960, la modernisation de l'agriculture s'est appuyée, en France comme dans tous les pays de l'OCDE, sur un double mouvement d'accroissement très régulier des rendements (environ 3%/an) et d'accroissement tout aussi régulier des dimensions exploitées par travailleur agricole. La baisse du nombre d'exploitations et d'actifs (-1, 1 % par an cette dernière décennie, jusqu'à - 3 % avant d'après le recensement agricole de 2020) est ainsi un des moteurs de l'accroissement de la productivité du travail agricole, levier de la compétitivité du secteur agricole (Dorin, 2021). Ce mouvement tend à réduire année après année la part des actifs agricoles dans les actifs totaux. Il touche le secteur de l'élevage comme les autres secteurs. En France nous en sommes à 3% (actifs agricoles / actifs totaux), aux Etats Unis, au Canada, dans le Royaume Uni, où cette modernisation est plus avancée, à 1 % (World Bank, 2018). De façon caricaturale, nous pourrions dire que nous avons encore de la marge dans la poursuite de cette modernisation...

Alors, nous devons nous interroger des raisons qui nous amènent à nous inquiéter de l'attractivité des métiers en élevage. Pour certains, la modernisation entraîne des tensions spécifiques sur le marché du travail - manque de salariés en élevage porcin, manque d'associés en élevage laitier - qu'il faut traiter (cf. les exposés du matin). Pour d'autres c'est la modernisation qui est en cause, pour ses impacts négatifs sur l'environnement et le bien-être des animaux, et inventer un ou plusieurs nouveaux modèles de production nécessite de repenser le travail lui-même (Coquil et al., 2017). Pour d'autres enfin, un monde agricole qui se rétrécit d'année en année est un danger pour la vitalité des territoires (Servièrre et al., 2019) et par la perte des savoirs spécifiques que portent dans la société le monde agricole en général et celui de l'élevage en particulier. En fonction de ces points de vue (la liste n'est pas limitative), la question de l'attractivité des métiers (adossés à des modèles agricoles ou à des fonctions de l'agriculture différents) sera sans doute à évaluer avec des critères spécifiques à chaque filière ou territoire, et la proximité évoquée plusieurs fois entre l'attractivité des métiers et le renouvellement des actifs plus précise.

2. De nouvelles notions pour rendre compte de l'attractivité du travail

L'exposé de Noëlle Paolo met en exergue quelques points originaux des attentes des jeunes français notamment sur les rythmes de travail, plus largement les conditions de travail mais aussi sur l'engagement dans un travail pourvu de sens. Ces éléments font écho à plusieurs approches du travail qui sollicitent la subjectivité des personnes dans l'appréciation du travail. On peut citer la notion de « job satisfaction » (Di Bianco et Ben Jallabah, 2021) qui mettent en exergue 4 repères de satisfaction au travail : la rémunération, les durées du travail, les conditions de travail et la perception subjective

de l'intérêt, du sens du travail. Fiorelli et al. (2010) avaient, dans des situations d'élevage ovins pluriactifs, construit une grille d'analyse des rationalités du travail en élevage alors que ces personnes avaient un autre travail non agricole. Plusieurs dimensions avaient ainsi été évoquées : un revenu complémentaire ou principal, l'habileté technique (la capacité à maîtriser des processus biotechniques complexes), le rapport aux animaux, le rapport aux autres (pairs du milieu agricole, habitants du territoire), l'exercice du corps, l'autonomie. Ces registres permettent d'approfondir ce qui fait sens dans l'engagement au travail. D'autres notions rendent compte des dimensions plus professionnelles du travail, comme le « *decent work* » proposé par le bureau international du travail, une notion qui guide les actions de la FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2017). Le travail décent est défini comme productif, correctement rémunéré, avec sécurité sur les lieux de travail et protection sociale pour les familles, égalité entre homme et femmes. Il offre aux personnes la capacité à peser sur le devenir de leur travail. Si la notion s'applique assez facilement aux situations de travail des salariés – et à leur évolution – elle demeure plus difficile à manipuler dans le contexte de la main d'œuvre familiale, d'association de générations, notamment pour les jeunes. Dans les deux cas (familial et salarié), le travail décent constitue sans doute un autre point d'entrée pour analyser l'attractivité des métiers en agriculture.

Prendre en compte ces différents éléments, certains objectivables d'autres très subjectifs nous amènerait à compléter notre regard sur les exploitations, les systèmes d'élevage et leurs performances, l'organisation du travail son efficacité et sa flexibilité, en introduisant une appréciation de la satisfaction au travail et du caractère décent de celui-ci pour l'ensemble des travailleurs pris un à un. Il est important de rendre compte non seulement du point de vue du chef d'exploitation, notre interlocuteur privilégié, mais également de ceux qui travaillent avec lui, notamment les conjoints, les jeunes et les salariés.

3. L'attractivité / le renouvellement des actifs : une notion dynamique ?

L'attractivité est rarement référée à un processus dynamique et pourtant les interventions de la journée montrent qu'il faut considérer le renouvellement des actifs selon plusieurs étapes, celle de la sensibilisation des jeunes en amont de leur décision d'orientation ; celle de l'installation (préparation, accompagnement). Les exemples de sensibilisation qui ont été présentés au cours de la matinée sont très percutants pour penser la découverte d'un métier, qui ne peut cependant se résumer à un métier « passion ». Ils nécessitent sans doute d'explicitier encore de ce qu'est le fondement du métier d'éleveur : « le contact » avec les animaux. Exprimer ce qu'est le travail avec les animaux, les situations concrètes d'assistance, de surveillance, de soins et les valeurs qui sont attachées à ce travail et à sa finalité (comme dans tout monde professionnel) est sans doute une voie à poursuivre. Parler plus du travail avec les bêtes que de l'amour des bêtes - qui a du mal à résister à l'objection de l'abattage : nous n'avons pas besoin d'aimer les bêtes pour travailler avec elles, nous avons besoin de les respecter, de comprendre leurs aspirations et de faire avec, comme nous avons, au risque de l'anthropomorphisme, à le faire dans un contexte professionnel où l'on ne nous demande pas d'aimer nos collègues, mais de les respecter et construire ensemble.

L'accompagnement du processus d'installation a été également largement illustré depuis l'appui au passage d'une idée au projet, les différents dispositifs de formation, stage, parrainage et la nécessité de conforter les compétences du côté de la gestion RH et du rapport au risque. Mais nos modalités d'accompagnement sont-elles adaptées aux nouveaux publics (Non Issus du Milieu Agricole (NIMA), installations hors Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA), installations après 40 ans) ? Prennent-elles en compte les compétences acquises lors d'expériences professionnelles précédentes ? Dans l'ouvrage « le ménage des champs, chronique d'un éleveur du XXI^{ème} siècle », X. Noulhianne (2016), NIMA titulaire d'un doctorat dans un tout autre domaine que l'agriculture, critique le parcours de formation

à l'installation qu'il reçoit, qu'il juge préparer à l'agriculture administrée et à la connaissance du rôle des différents organismes professionnels dans ce cadre, mais bien peu à l'échange sur le métier d'éleveur ni à la construction d'un projet qui lui convienne. Quel diagnostic pouvons-nous faire du contenu de ce parcours face à la diversité des origines et projets des nouveaux candidats à l'élevage ? Que penser du foisonnement des structures d'accompagnement et de leur très faible coordination, ce qui a été évoqué surtout pour les installations hors DJA, lesquelles sont majoritaires aujourd'hui ?

4. Quelques pistes d'investigation

Plusieurs sujets émergent des discussions :

- « *Trouver sa place* ». Cette expression est revenue plusieurs fois, mais pour des raisons différentes : trouver sa place dans la ferme, avec les autres travailleurs déjà présents, comme nouvel associé ou comme salarié ; trouver sa « place » identitaire dans la palette des conceptions de métier d'éleveurs qui coexistent (ou se confrontent), entre les modernes, les alternatifs, et les traditionnels (Lémery, 2003) ; trouver sa place au sein d'une filière, d'une chaîne de valeur ; trouver sa place dans les territoires, les villages ou le périurbain, avec des voisins plus ou moins accommodants, avec des associations parfois hostiles mais parfois aussi porteuses de réseaux soutenant une agriculture locale. Trouver sa place : cela couvre quoi, dans les relations avec les autres ? Ce devrait être une interrogation du parcours d'installation alors qu'il est plutôt centré sur le projet individuel de la personne. Les CUMA qui traitent de ces questions lors de l'accueil d'un nouveau salarié ont certainement des expériences à transmettre sur ce point.

- « *Les conditions de travail* ». Cette notion prend de l'importance lorsque l'on raisonne attractivité des métiers ; elle n'en demeure pas moins souvent assez fluctuante dans son contenu. Duval et al. (2021) ont proposé quelques points de repère : la durée du travail, l'importance de l'astreinte, la pénibilité physique et mentale, les bénéfices intrinsèques, les situations de confort et d'inconfort. Il y a sans doute un besoin de stabilisation de la définition. Il y a surtout un besoin d'intégrer cette dimension dans une démarche d'analyse des systèmes d'élevage qui cerne qui fait quoi (comment le travail est organisé) et du coup qui puisse s'intéresser à tous en lien avec leur profil d'activités et leur place dans le fonctionnement du collectif. Cela ne remet pas en cause la nécessité de s'intéresser au revenu tiré du travail (cela a été rappelé dans l'après-midi lors de la table ronde), mais très clairement ce critère ne saurait, dans une réflexion sur l'attractivité, être le seul.

- « *Les modèles agricoles* ». Si les débats se cristallisent beaucoup sur la coexistence et la confrontation des modèles industriels vs. agroécologiques et à ce qu'ils impliquent sur le plan du travail (normes et valeurs des mondes professionnels, pratiques) et de la main d'œuvre (formes associatives, recours accru au salariat, à l'entreprise de travaux agricoles (ETA)), de nouveaux modèles se font jour qui méritent de l'attention. On peut citer les fermes soutenues par le monde associatif (on a eu l'exemple de Terre de liens), ou de ce que l'on rassemble derrière le terme anglosaxon « *community supported agriculture* » (Cone et Myhre, 2000) du type AMAP et/ou avec participation de citoyens – consommateurs au travail agricole. Des formes de travail qui incluent le dialogue, voire le partage du travail avec la société dans sa conception même. Les « nouvelles » fermes collectives, combinant activités agricoles, transformation et artisanat ou service rural sont aussi des témoins du renouvellement des projets agricoles et des formes de travail, cette fois dans une dialectique entre des valeurs et un projet commun partagés, de l'entraide et des espaces réservés d'activités, d'autonomie et de compétences différenciées. Sans oublier la persistance des modèles pluriactifs, à l'échelle des ménages ou des exploitants, qui positionnent la question du travail d'élevage, son organisation, ce qu'il en est attendu pour les personnes, de façon différente des modèles pensés comme une activité occupant un plein temps.

5. Des sujets oubliés ou très peu évoqués, pour enrichir l'échange des idées

- « *Les femmes !* » On peut s'étonner que les questions de genre aient été complètement absentes des présentations et débats alors même que la reconnaissance du travail des femmes, de leurs responsabilités et l'équité hommes – femmes demeurent des sujets posés sur la table. La réflexion sur l'attractivité des métiers des filières d'élevage mérite sans doute une déclinaison de genre, pour les différents métiers (exploitant, salarié) et selon les différents collectifs de travail (familiaux, associatif). Le chantier est ouvert !

- « *Les salariés* ». Je ne peux pas dire que le mot n'ait pas été évoqué, mais très clairement le fond de la journée a ignoré le salariat et sa diversité (permanent vs temporaire ; statuts depuis le CDI jusqu'au travailleur détaché). Le dernier recensement agricole souligne l'augmentation du nombre de salariés permanents (ce qui se passe en élevage doit être précisé mais il y a fort à parier que c'est la même chose) alors que les autres catégories (exploitants et surtout autres actifs familiaux) régressent. Nous gardons implicitement nos valeurs attachées au modèle de l'actif agricole qui serait un exploitant indépendant (même nous avons abandonné celui du couple à 2 UTH). Très clairement, le renouvellement des actifs passe par celui des salariés ! Et à certaines questions qui sont liées à l'analyse du salariat:

- « *La place des migrants* » en élevage (d'Europe de l'Est, du Sud). Rappelons que le modèle étatsunien et canadien de l'élevage laitier de grande dimension est celui de l'embauche de salariés mexicains ou plus largement latinos, une réalité intégrée explicitement par les chercheurs qui s'intéressent à la santé des travailleurs (Arcury et Mora, 2020). Qu'en est-il chez nous, dans le secteur de l'élevage ?

- Les salariés d'élevage employés dans le cadre « *d'organisations ou d'entreprises de service travail aux exploitants* » (service de remplacement, groupement d'employeurs, salariés de CUMA ou d'ETA, intérim...). Ils travaillent dans les exploitations, mais leur travail est organisé dans le cadre d'une structure tierce.

- « *L'émergence de salariés gérants ou managers* » dans le cadre de délégations quasi-totale de la gestion d'exploitation (y compris les RH), phénomène émergent qui touche l'élevage comme les grandes cultures (Nguyen et al., 2021).

- « *Les filières* ». Le rôle des filières dans la définition du travail des exploitants (compétences, finalités, critères de réussite technico-économique comme la productivité du travail), dans le soutien qu'ils apportent à certains modèles d'organisation du travail (avec salariés, avec des associés), dans la rémunération du travail *via* le partage de la valeur, est très insuffisamment documenté dans cette réflexion sur l'attractivité des métiers, plus particulièrement les conditions de travail et le revenu. Dans la bibliographie internationale, le sujet semble assez récent mais ne cesse de prendre de l'importance (Malanski et al., 2022) y compris du côté des acteurs des filières longues internationales qui peuvent peser sur le respect des réglementations sociales, ou la promotion du travail décent, ou de l'agriculture familiale (par exemple le commerce équitable). Il faudrait sans doute lui donner une consistance dans nos réflexions où nous considérons les métiers de façon assez peu reliée à leur environnement (cf. « trouver sa place »).

- « *Les technologies du numérique* ». Il s'agit moins ici d'entrer dans le débat sur l'impact du numérique sur le travail agricole que d'étudier les relations entre numérique et attractivité des métiers, notamment chez les jeunes et la place des différentes déclinaisons du numérique (robots et capteurs ; dialogue entre pairs et avec les consommateurs ; mise en valeur de dénominations spécifiques attachées à une ferme (par exemple marques déposées à l'INPI). Que représentent ces

bouleversements pour les candidats à l'installation et au salariat ? Sont-ils importants à prendre en compte ?

Le sujet de l'attractivité des métiers est vaste ! Cette journée pose les bases pour des approfondissements variés, qui mériteraient d'être explicités et coordonnés au sein du GIS Avenir Elevages ainsi qu'avec le RMT travail en agriculture, avec dans les deux cas, la nécessité de l'interpellation de tous les acteurs, dont la recherche.

Références

- Arcury T.A., Mora D.C. 2020. Latinx Farmworkers and Farm Work in the Eastern United States: The Context for Health, Safety, and Justice. *Latinx Farmworkers in the Eastern United States: Health, Safety, and Justice*. 2020 Apr; 22;11-40.
- Coquil X., Dedieu B., Beguin P. 2017. Professional transitions toward sustainable farming systems: the development of farmers professional worlds. In Beguin P. & Duarte F. (Eds) Special Issue "Work and Sustainable Development". *Work*, DOI 10:3233/WOR-172565
- Cone C.A., Myhre A. 2000. Community-supported agriculture: A sustainable alternative to industrial agriculture? *Human Organization* 59(2), 187-197.
- Di Bianco, S., Ben Jallabah, M. 2021, Beyond income: what factors contribute to farmer's job satisfaction. Empirical study., *2nd International Symposium on Work in Agriculture. Thinking the future of work in agriculture*; Clermont Ferrand (France), March 29th – April 1st, 2021.
- Dorin B., 2021. "Théorie, pratique et enjeux de l'agroécologie en Inde". In : Hubert Bernard, Couvet Denis (Dir.), *La transition agroécologique. Quelles perspectives en France et ailleurs dans le monde ?* Académie d'Agriculture de France, Presses des Mines, Paris, pp. 75-95.
- Duval J., Cournut S., Hostiou N. 2021. Livestock farmers' working conditions in agroecological farming systems. A review. *Agron. Sust. Dev.*, 2021 41:22. <https://doi.org/10.1007/s13593-021-00679-y>
- Fiorelli C., Dedieu B., Porcher J. 2010. Proposition d'un cadre d'analyse des compromis réalisés par les éleveurs pluriactifs pour organiser leur travail, *Cahiers Agricultures*, 19(5), 383 – 390
- Food and Agriculture Organization of the United Nations 2017. *FAO Work to Promote Decent Rural Employment*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Lémery B. 2003. Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture. *Sociologie du Travail*, 45/1, 9-25.
- Malanski P., Dedieu B., Schiavi S., Damasceno J.C. 2022. Labor in agrifood value chains: a scientometric review from Scopus. *International Food and Agribusiness Management Review*. Accepted.
- Nguyen G., Purseigle F., Brailly J. 2021. The rise of A-to-Z farm outsourcing in France: a marker of contemporary changes in agricultural labor organization. 2nd Int. Symposium on Work in agriculture Clermont Fd (France) March 29 – April 1, 2021.
- Noulhianne X. 2016. *Le ménage des champs*. Ed. du bout de la ville.
- Servièrre G., Chauvat S., Hostiou N., Cournut S., 2019. Le travail en élevage et ses mutations. *INRA Prod. Anim.*, 32, 13-24. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2019.32.1.2418>
- World Bank. 2018. *Agriculture for development*. Washington: World Bank.