Revue AE&S 14-1 – **Travail agricole et transition agroécologique : quelles interactions, quels impacts et quelles conséquences pour l'agronomie et les agronomes ? –** Juin 2024

Revue à comité de lecture et en accès libre éditée par l'Association Française d'Agronomie sous le numéro ISSN 1775-4240. Plus d'informations www.agronomie.asso.fr/aes

L'AFA est une association à but non lucratif qui publie des travaux en accès libre.

Pour soutenir cette démarche, faites connaître AE&S, adhérez à l'association et faites adhérer votre organisme et vos collègues !

ARTICLE

Les enjeux du travail et de l'emploi en agriculture à l'horizon 2030

Benoît Dedieu, Sophie Chauvat***

** INRAE ACT, Umr SELMET (systèmes d'élevage méditerranéens et tropicaux) Montpellier, benoit.dedieu@inrae.fr*

***Institut de l'Elevage, Institut Agro Montpellier,, 06 71 92 38 35, sophie.chauvat@idele.fr*

Email contact auteurs : benoit.dedieu@inrae.fr

Résumé

L'agriculture est confrontée à un double défi : 1) de diminution drastique du nombre de ses actifs, qui pourrait à terme menacer la souveraineté alimentaire ; 2) de transformation profonde de ses modes de production, sous le triple effet des enjeux climatiques, socio-économiques et sociétaux. La complexité des enjeux nécessite une réponse à même de traiter des questions de travail mais aussi de métier et d'emploi, pour rendre compte et accompagner les changements qui affectent la composition des collectifs de travailleurs, les façons de travailler, les conditions d'emploi, le sens que les actifs donnent à leur travail et l'attractivité des métiers. Avec cette grille de lecture travail – métier– emploi, nous présentons d'abord quelques thèmes d'actualité sur le travail en agriculture comme la meilleure prise en compte des femmes et des salariés dans les équipes, l'inclusion des nouvelles technologies, la reconception des pratiques et la considération du bien-être des personnes au travail. Nous analysons ensuite également les polarités des très nombreux outils d'accompagnement des agriculteurs qui ont été formalisés et utilisés par le développement. Nous discutons enfin des sujets encore largement ignorés tant par la recherche que par le développement.

Abstract

Agriculture is facing a twofold challenge: 1) a drastic reduction in the number of people working in the sector, which could ultimately threaten food sovereignty; 2) profound changes in production methods, under the triple impact of climatic, socio-economic and societal issues. The complexity of the issues at stake requires a response that addresses not only questions of work, but also of professions and jobs, in order to account for and support the changes affecting the composition of worker collectives, ways of working, conditions of employment, the meaning that working people give to their work and the attractiveness of professions. Using this work-occupation-job lens, we first present a number of topical issues relating to work in agriculture, such as taking greater account of women and employees in teams, the inclusion of new technologies, the redesign of practices and consideration of people's well-being at work. We then analyse the polarities of the very many tools for supporting farmers that have been formalised and used by development. And, finally, we discuss issues that are still largely ignored by both research and development.

Introduction

Le métier d'agriculteur est en tension. Il est sujet aux critiques de la société vis-à-vis des pratiques agricoles (trop de pesticides, trop de besoins en eau, peu respectueuses des animaux) de façon suffisamment significative pour que le ministère de l'Agriculture soutienne le slogan "halte à l'agribashing" au SIA 2020. Il est aussi associé à une grande hétérogénéité de revenus et est considéré comme un métier difficile, ne rémunérant en général pas suffisamment un travail exigeant, ce qui lui vaut, lors des crises récurrentes, le soutien de la population. Celle de l'hiver 2024 n'a pas apporté d'éclairage nouveau sur cette ambivalence. Le nombre d'actifs ne cesse de diminuer décennie après décennie. Entre 2010 et 2020, le nombre d'actifs a diminué de 11% (Vizagreste[1]). La moitié des agriculteurs a plus de 55 ans (55% en cultures fruitières et 54% en grandes cultures) et devront céder leurs exploitations dans les 10 ans, alors que le renouvellement des actifs, selon les orientations productives, est largement insuffisant depuis des décennies, s'accompagnant d'un agrandissement continu des exploitations. Dans certains secteurs comme l'élevage, le manque de main-d'œuvre pourrait devenir un facteur limitant des volumes produits (Depeyrot et al., 2022). Ce sujet n'était guère explicite dans les décennies précédentes, la diminution des actifs et l'agrandissement faisant partie d'une « restructuration silencieuse » (Logeais et Chevreux, 1992) dont rares étaient ceux qui en tenaient compte dans leur approches techniques et sociales, alors que le travail des personnes lui-même était en forte mutation, ainsi que les personnes pour le faire (Dedieu et Servière, 2012). « Une agriculture sans agriculteurs » (pour reprendre le titre de l'ouvrage de Purseigle et Hervieu (2023)) sera–t-il le scénario d'avenir d'une profession, auquel il faut rajouter « avec plus de délégation et plus de salariés permanents » seule catégorie d'actifs en (légère) progression (+8% en 10 ans). Une agriculture sans agriculteurs, c'est aussi un scénario des contributeurs de la robotisation et du développement des capteurs en substitution du travail humain (Asseng et Ashe, 2019).

Comment les transformations, à la fois des modèles agricoles et des modèles du travail, interrogent les façons qu'ont, la recherche et le développement, de comprendre et d'accompagner les transformations en cours ? Quel sera le futur du travail en agriculture ? Mais de quoi parle-t-on quand on parle de travail ? Cet article vise à proposer quelques points de repère sur des questions qui semblent désormais essentielles, comme si le monde agricole était à un point de basculement dans sa démographie, dans sa place dans la société, dans ses pratiques et modes d'organisation, dans ses normes et ses pratiques. Après avoir rappelé les bases sur lesquelles s'appuient nos commentaires, nous reviendrons sur les tendances à l'œuvre en France, sur leurs impacts sur le travail, qu'on le décline comme travail réel, comme métiers ou comme emploi en agriculture., qu'on l'envisage comme objet de recherche ou comme thématique de conseil. Nous discuterons les questions vives que posent le futur du travail et la façon dont les cadres d'analyse actuels et les outils opérationnels y répondent et pourraient mieux les prendre en compte.

Les bases de la réflexion

Nous mobilisons plusieurs sources :

- L'expertise collective pilotée par le Centre d'Etudes et de Prospectives du MASA "Actifs Agri : transformations des emplois et des activités en Agriculture[2]" (Forget et al., 2019). Ce travail, à la fois statistique et réflexif, a associé 39 experts principalement du monde de la recherche, de l'enseignement, du développement et des services de l'état.
- Le recensement agricole 2020 et les analyses réalisées par les services statistiques de l'Etat (Agreste primeur) ainsi que les analyses sectorielles réalisées par exemple par le CEP, Idele et INRAE sur l'emploi en élevage (Depeyrot et al., 2022).

[1] https://vizagreste.agriculture.gouv.fr/

[2] https://agriculture.gouv.fr/actifagri-de-lemploi-lactivite-agricole-determinants-dynamiques-et-trajectoires

- Les synthèses des contributions (plénières, dans les ateliers thématiques) réalisées lors du Second Symposium International sur le travail en agriculture[3] qui s'est tenu en 2021 (Dedieu, 2022). Outre des exposés scientifiques couvrant une large gamme de thèmes et de réalités de pays du Nord et du Sud, permettant un regard décalé sur les réalités françaises, une séquence spécifique, organisée par le Réseau Mixte Technologique (RMT) Travail en agriculture (S. Chauvat, S. Cournut, C. Depoudent), a rassemblé les outils opérationnels traitant de travail auprès des agriculteurs, des conseillers et enseignants. 51 outils, méthodes et expériences de terrain sur le travail ont ainsi été discutées.
- Le rapport d'activités 2019- 2023 du RMT Travail en agriculture, réseau mixte technologique associant 50 organismes de recherche, formation, développement (Chauvat et al., 2023), ainsi que le recueil des 45 contributions adossé aux 5èmes Rencontres Nationales Travail en Agriculture organisées en 2022 (RMT travail en agriculture, 2022[4]).

Enfin, nous intégrons plusieurs événements récents qui ont été organisés autour des questions de travail - emploi en agriculture et dans les systèmes alimentaires : journées du GIS Avenir Elevages sur « l'attractivité des métiers[5] » (Delanoue et al., 2024), sur les "spécificités de l'attractivité et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin[6]" (2024) ; Journée de la chaire d'Alimentation du Monde « Au travail ! dans l'agriculture et l'alimentation »[7](2023) ; séminaires « nouvelles formes de travail en agriculture » du réseau inter-unités du département ACT[8] d'INRAE (2022 – 2023 : nouvelles formes d'exploitation, nouvelles pratiques, nouveaux travailleurs) ; journée du GIS Relance Agronomique – (PNDAR[9]-CASDAR[10]) – "Améliorer les conditions de travail en agriculture : l'attractivité des métiers renforcée[11]" en 2024. Pour preuve que ces questions de travail, et particulièrement d'attractivité, sont désormais au cœur de nombreuses réflexions.

Travail – métier-emploi : quelles définitions ?

Mais de quoi parle–t-on derrière le terme « travail » ? De travail réel, de métier, d'emploi ? Nous précisons ici ce que recouvrent ces termes et la façon dont ils nourrissent les indicateurs de la qualité du travail en agriculture ainsi que les réflexions sur le futur du travail en France.

Trois notions au centre de gravité différent

S'inspirant des ergonomes et des zootechniciens système, le terme de **travail** recouvre une interaction entre des personnes, des tâches et l'environnement.

Pour les zootechniciens, l'exploitant ou les exploitants organise(nt) qui fait quoi, quand et où (Madelrieux et al., 2006). Ce volet de pilotage stratégique de l'exploitation à différentes échelles de temps met en jeu les choix techniques, les équipements et bâtiments, la main-d'œuvre (familiale et non familiale) et les attentes des exploitants en termes de productivité, rythme et qualité (Dedieu, 2019). Cette organisation met en débat des durées de travail, des formes d'organisation quotidienne et leurs ajustements aux aléas et aux saisons, des marges de manœuvre pour trouver des compromis entre vie professionnelle et vie privée ou pour faire évoluer la ferme.

[3] https://www.workinagriculture.com/
[4] https://idele.fr/rmt-travail/publications/detail-article?tx_atolidelecontenus_publicationdetail%5Baction%5D=showDossier&tx_atolidelecontenus_publicationdetail%5Bcontroller%5D=Detail&tx_atolidelecontenus_publicationdetail%5Bpublication%5D=1583&cHash=03b4f6c92600e9998ecff874a7155a13
[5] https://www.gis-avenir-elevages.org/manifestations-du-gis/journee-de-restitution-sur-l-attractivite-des-metiers-des-filieres-d-elevage
[6] https://www.gis-avenir-elevages.org/actions-thematiques/femmes-en-elevage/restitution-du-webinaire-femmes-en-elevage
[7] https://www.chaireunesco-adm.com/2023-Au-travail-dans-l-agriculture-et-l-alimentation
[8] sciences pour l'action, les transitions, les territoires
[9] PNDAR : Programme National de Développement Agricole et Rural
[10] CASDAR : Compte d'affectation spéciale développement agricole et rural
[11] https://gisra-casdar.colloque.inrae.fr/restitutions

Pour les ergonomes, le travail renvoie à l'activité « qui met en jeu dans le réel la tâche prescrite, l'intelligence, la créativité et la santé (Clot et al., 2000). Le cadre systémique de l'activité (Leplat et Cluny, 1977 ; Pailleux et al., 2023) relie le sujet, la situation de travail et l'activité d'une part et les impacts de celle-ci, tant sur le sujet (santé physique et mentale) que sur l'entreprise.

Les conditions de travail couvrent une large gamme de domaines : durée, pénibilité, santé, sens, compétences, environnement, équipements (Duval et al., 2021). C'est très clairement dans ce registre que vont se positionner les spécialistes de la santé physique (troubles musculosquelettiques, maladies chroniques) et ceux qui investissent la santé mentale, les situations de stress et les risques suicidaires.

Selon Lemery (2003), la notion de **métier** renvoie à une « fabrication » de ce qui fait « un type d'exercice de la profession ». Le « monde professionnel » qui rassemble les valeurs, les normes, les indicateurs et les pratiques est une construction issue de l'ergonomie développementale (Coquil et al., 2017) alors que celle des "*farming styles*" (Van Der Ploeg, 1994) trouve son origine dans la sociologie. La transition agroécologique est considérée comme un changement de monde professionnel, de normes et de ce qui a de la valeur (par exemple l'autonomie versus la productivité). C'est un processus où se renégocie bien plus que des pratiques. C'est également un changement de style d'exercice de la profession. Les *farming styles* renvoient au rapport des agriculteurs à la technologique et au vivant, aux produits, à l'organisation du travail et à son efficacité, à l'intégration professionnelle et à la vision de l'avenir (Commandeur et Casabianca, 2007). Des conceptions de métier peuvent ainsi caractériser des styles qui font référence à l'artisanat, à la beauté et l'utilité de l'œuvre ainsi qu'au jugement par les pairs, par opposition à la modernité entrepreneuriale dont le critère primordial est le profit.

L'emploi donne lieu à rémunération et contractualisation (définition du bureau international du travail – ILO, 2023). Economistes et sociologues s'intéressent aux statuts (salarié, intérimaire, détaché…), aux rapports au temps (somme de temps, temps plein, partiel…), aux rémunérations (agriculteurs, salariés) ainsi qu'au profil d'activités d'un travailleur (spécialisé ou polyvalent). Les modes de contractualisation, la précarité des conditions de travail, l'accès au statut d'exploitant pour les femmes font l'objet de recherches tout comme le marché de l'emploi à l'échelle territoriale ou nationale. Mais c'est la rémunération du travail des exploitants, ou du travail des actifs familiaux qui fait l'objet de plus d'attention et de recherche, à la fois sur les inégalités et aussi sur les facteurs qui pèsent le plus : productivité du travail, valorisation des produits, économie de charges, construction de la valeur ajoutée (Cochet et Devienne, 2006), coût de production (Charroin et al., 2012), etc…

<u>Les agriculteurs et les chercheurs dépassent les reformulations disciplinaires pour appréhender la complexité de l'ensemble travail – métier - emploi.</u>

Des confusions dans les termes

Il y a beaucoup de confusion entre les termes de travail, de métier et d'emploi dans la littérature. La FAO[12] et le BIT[13] s'intéressent au travail décent, alors que la définition du terme fait plutôt référence à la rémunération, à la protection sociale, à l'équité homme femme, à la possibilité pour chacun de peser sur son devenir… qui relèvent en fait d'une caractérisation de l'emploi. La littérature parle ainsi de « work satisfaction » (travail) ou de "job satisfaction" (emploi) (Sabillon et al., 2021) sans qu'il soit évident qu'il s'agisse de définitions différentes. Enfin, certains éléments sont transversaux aux trois notions, comme les compétences et savoir-faire qui peuvent tout aussi bien définir un métier, contribuer au travail réel ou être dans une fiche de recherche d'emploi. Il en est de même pour l'autonomie, en jeu dans la caractérisation des mondes professionnels (Coquil, 2023) tout comme dans la définition de l'emploi et l'organisation du travail. Enfin, dans les ratios économiques qui rendent compte des dynamiques des revenus, le « travail » est représenté par des

[12] FAO : Food and Agriculture Organisation
[13] BIT : Bureau International du Travail

indicateurs d'emploi (UTH, actif). Ils ne rendent pas compte de ce qui va se jouer par ailleurs sur les transformations du travail (derrière le temps plein, la variété des temps de travaux est grande, tâches, pénibilité) et du métier (normes, indicateurs, valeurs).

Les praticiens associent les trois notions

La façon dont ces trois notions travail, métier, emploi couvrent ce qui compte pour les travailleurs lorsque l'on discute de leur activité est au cœur des explorations de ce qui fait l'attractivité des métiers. Les "conditions de travail", le "bien-être au travail", la « satisfaction dans le travail ou l'emploi » rendent compte de la façon dont les travailleurs empruntent aux trois notions mais pas toujours avec le même centre de gravité pour exprimer ce que leur procure l'exercice de leur activité. Une analyse comparative d'articles mobilisant ces derniers indicateurs montre que la rémunération de l'emploi, la durée du travail, l'intensité, les pics, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la santé au travail sont des points communs d'attention partagés par les différents indicateurs (Dedieu et al., 2023). Sont moins systématiquement envisagés le sens du métier, l'autonomie, l'environnement du travail réel (des machines adaptées à la tâche), le dialogue avec les autres, les bénéfices immatériels (relation à la nature, style de vie). De plus, dans leur exploration de la durabilité sociale, Servière et al. (2019) distinguent la durabilité interne (propre à l'agriculteur), la santé, l'organisation du travail, la qualité de vie, le sens du métier, l'articulation vie professionnelle et vie privée. Mais ils introduisent également une durabilité externe (en lien avec les dimensions territoriales) qui fait référence à différents éléments tels que les réseaux, les conditions territoriales (les infrastructures), la participation à la dynamique du territoire, autant d'éléments qui projettent le travail mais surtout l'emploi et le métier dans cette dimension. Dupré et al. (2024), lorsqu'ils traitent du sens du travail envisagent l'utilité (sociale, personnelle) du travail fourni ; la qualité (éthique, technique) de la production ; la reconnaissance du travail réalisé et de celui qui l'a réalisé ; l'autonomie de décision et d'exécution ; la cohérence interne (entre les différents aspects de l'activité) et externe (entre vie professionnelle et vie personnelle) ; les apprentissages que l'activité autorise ou non et les relations ou contacts humains que le travail favorise. On voit dans ces multiples définitions différentes polarités associant conditions de travail, conceptions de métiers ou caractéristiques de l'emploi.

Transformations du travail, des métiers et de l'emploi : quelles sont les tendances à l'œuvre ?

<u>L'emploi : diminution des actifs (tableau 1)</u>

Comme nous l'avons évoqué en introduction, la diminution du nombre d'actifs se poursuit. Entre 2010 et 2020, le nombre d'exploitants et surtout des autres actifs familiaux a diminué (respectivement de – 12% et – 38%) alors que celui des salariés permanents dans les exploitations, et avec tiers employeurs (CUMA[14], Services de Remplacement (SR), Groupements d'employeurs (GE), …) ou d'Entreprises des Travaux Agricoles augmente (+ 8% dont +26 % dans les ETA et +32 % dans les CUMA tableau 1). Celui des salariés temporaires augmente très légèrement.

[14] CUMA : Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole

Tableau 1 : évolution du nombre de salariés agricoles entre 2010 et 2020 (source Frécenon et al., 2021)

Statuts	2010			2019			Evolution ETP 2010 - 2019
	Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%	
NSA	480,1	446,9	60,4	405,0	380,4	53,3	-15%, -7 points
Salariés CDI	189,5	127,2	17,2	179,2	119,3	16,7	-6,2%, -0,5 pt
Salariés CDD	999,3	101,3	13,7	969,9	129,0	18,1	+27%, +4,5 pts
Sous-total		**675,4**	**91,3**		**628,7**	**88,1**	**-6,9%, -3 pts**
ET agricoles	65,3	27,1	3,7	96,3	35,5	5,0	+31%, +1 point
ET forestiers	26,9	18,1	2,4	25,7	17,5	2,5	-3,3%,
GE et Cuma	67,8	18,8	2,5	121,8	31,9	4,5	+70%, +2 pts
Sous-total		**64,0**	**8,7**		**84,9**	**11,9**	**+33%, +3 pts**
Total		**739,4**	**100,0**		**713,6**	**100,0**	**-3,5%,**
Intérim	*8,0*	*2,0*	*0,3*	*12,0*	*3,0*	*0,4*	
Détachement	*1,5*	*0,3*	*0,04*	*80,0*	*7,0*	*1,0*	
IAE	*10,0*	*5,0*	*0,7*	*20,0*	*10,0*	*1,4*	

NSA : non salarié agricole ; CDI : contrat à durée déterminée ; CDD : Contrat à durée déterminée ; ET : entreprise de travaux ; GE : groupement d'employeurs ; Cuma : coopérative d'utilisation du matériel agricole ; IAE : insertion par l'activité économique

Le secteur de l'élevage, et particulièrement celui de l'élevage laitier, est le plus touché par la diminution du nombre d'actifs, alors que certaines filières animales remplacent leur nombre d'exploitants (caprin, ovin viande, ovin lait) … mais pas leur cheptel (Depeyrot et al., 2022). Dans ce secteur l'emploi d'avenir (en termes de perspective d'évolution du nombre d'actifs) serait de fait celui de salarié permanent non familial. Le salariat saisonnier reste très important dans les exploitations avec cultures spéciales (viticulture, maraîchage, arboriculture, horticulture[15]. Le maraîchage est un secteur d'exception à cette tendance de diminution des actifs.

L'essentiel des études sont focalisées sur les chefs d'exploitations (rémunération, transformation du métier, difficultés et risques psycho-sociaux), les autres statuts ont peu de visibilité (Bonnel, 2022) y compris sur la question de la précarité des nombreuses catégories de temporaires (Magnan et Trouvé, 2023).

Seuls 11% des élèves en formation agricole professionnelle sont des enfants d'agriculteurs. De plus en plus de personnes NIMA (non issues du milieu agricole) s'installent, avec des projets et des valeurs qui empruntent à leurs parcours antérieurs et des besoins d'accompagnement qui ne sont pas identiques à ceux des enfants d'exploitants (Noulhianne, 2018). Pour le salariat, on constate de plus en plus de métiers en tension. 55% des recrutements sur les 250 000 en 2024 (France Travail, 2024), sont anticipés comme difficiles. Il faut recruter hors du monde agricole, y compris du côté de personnes parfois éloignées de l'emploi ou des migrants. La problématique du renouvellement des générations (d'agriculteurs) s'est muée en problème de renouvellement des actifs (toutes catégories et toutes origines) avec des questions sur les modes de management adaptés à la variété des profils et trajectoires, l'acquisition des compétences et les apprentissages, mais aussi de logement ou de transport domicile - travail.

[15] https://vizagreste.agriculture.gouv.fr

Le PNDAR et les organismes de développement, de l'emploi et de la formation agricole se saisissent de ce problème de l'attractivité des métiers. Les chercheurs investissent les indicateurs de satisfaction et de bien-être au travail (cf. plus haut) et explorent de plus en plus la distance entre les promesses de l'emploi (explicites ou non) et la réalité vécue (Kickul et al., 2001 ; Santhanam-Martin et al., 2021 ; Couedel et al., 2023).

L'emploi : une mobilité professionnelle plus grande, avec des carrières courtes et la difficulté à fidéliser les salariés

D'après Mahé (2024), les sorties précoces du métier d'agriculteur (avant 55 ans) ont constitué, en 2015, 30% des départs des exploitants agricoles, un phénomène en hausse dans un secteur où la mobilité professionnelle reste l'une des plus faibles observées. Si certaines s'expliquent par des défaillances d'entreprises, la plupart d'entre elles sont motivées par des conditions de travail devenues difficiles à supporter par les candidats à la réorientation : rémunération insuffisante, durée du travail excessive et organisation du travail complexe, pénibilité, etc. Les conflits avec les voisins, les associés, les membres de la famille sont alors des éléments déclencheurs. A partir d'un échantillon de 144 arboriculteurs français, Barraud-Didier et al. (2024) montrent que l'insécurité professionnelle et l'obligation morale de rester dans l'exploitation sont liées directement à l'intention de quitter précocement la profession et également de façon indirecte, en passant par l'épuisement émotionnel.

Ces carrières courtes illustrent les difficultés que rencontrent certains exploitants à moins qu'il ne s'agisse d'un alignement de l'activité agricole avec d'autres secteurs non agricoles, où le métier à vie dans l'entreprise n'a plus cours (Forget et al., 2019). Cette hypothèse mérite d'être testée. De même celle d'une distance entre les aspirations des actifs, notamment des salariés, et la réalité de leurs conditions de travail. Il est clair que, comme l'attractivité des métiers, la compréhension des aspirations des potentiels entrants et de ce qui les ferait rester devient essentiel à considérer du point de vue des situations de travail et de la GRH (gestion des ressources humaines) (Béguin et al., 2023, Santhanam et al., 2021).

Organisation des collectifs : émergence de nouvelles formes d'exploitations

Nous ne discuterons pas ici des nouvelles formes d'exploitations qui se font jour : exploitations aux allures de firme ou jouant sur des délégations très poussées de tâches (Hervieu et Purseigle, 2022 ; Nguyen et al., 2022) ; systèmes plus alternatifs sous des formes collectives en prise avec leur territoire (via des circuits alimentaires de proximité), les citoyens et quelques fois une implication des collectivités territoriales (Laurant et al., 2021) voire les exploitations péri-urbaines (Hasnaoui Amri, 2018). Mais il ne faut pas oublier les 57% d'exploitants qui sont les seuls permanents dans leur ferme (célibataire ou avec un conjoint qui travaille à l'extérieur), situation d'une agriculture « du milieu » pas du tout nouvelle mais peu explorée en tant que telle.

Si l'avenir est à la poursuite de l'agrandissement, il y a sans doute de nouvelles configurations qui relient les modèles agricoles et les modèles du travail et qui définissent de nouvelles formes d'organisation et conception de métiers. En cela, les systèmes bovins laitiers des pays anglosaxons, notamment des USA, préfigurent peut-être ce que sera l'avenir des grands troupeaux : de l'hyper-mécanisation et des migrants pour les soins quotidiens aux animaux, sujets à des troubles musculo squelettiques (Arcury et Mora, 2020).

Travail et métier : le numérique

La révolution numérique est déjà en marche : robots, capteurs, big data et aide à la décision, lien aux consommateurs, dialogue entre pairs… Beaucoup imaginent que ce sera un big bang – pour reprendre le titre de l'ouvrage de Séronie (2016) - pour la profession dans toutes ses dimensions.

Les études se multiplient et montrent comment elle va continuer à changer les métiers (ce qui a trait aux données ou aux observations directes par exemple), le travail (astreinte et pénibilité), les compétences et la charge mentale (avec les alertes) (Hostiou et al., 2023). Les projections sont variées : certains voient dans le numérique une ressource pour la transition agroécologique (Bellon-Maurel et al., 2023) mais ont du mal à envisager l'emploi agricole en soi. D'autres imaginent d'ores et déjà des fermes sans agriculteurs, robotisées, et s'il est question d'emploi, ce sera celui des informaticiens, des data scientists et des concepteurs de robots (Vizov, 2016 ; Asseng et Ashe, 2019). Comme dans tous les métiers, les changements liés au numérique et à l'Intelligence Artificielle sont difficiles à anticiper, mais chacun peut imaginer qu'ils seront transformatifs.

Travail et métier : la transition agroécologique

L'agroécologie est le modèle alternatif à celui, conventionnel, qui privilégie la productivité du travail, c'est-à-dire des systèmes intensifs à l'hectare et à l'animal, mais également à l'ha et UGB par travailleur, en privilégiant le recours aux ressources naturelles et aux service écosystémiques. Et l'on sait que ces deux moteurs d'intensification, biotechnique et via l'agrandissement, ont été concomitants ces quarante dernières années dans la plupart des secteurs. D'un point de vue du lien aux consommateurs, les circuits courts sont également une voie alternative aux filières organisées jusqu'à la grande distribution mais le temps passé en plus n'est pas forcément mieux rémunéré (Azima et Mundler, 2022).

Il n'existe que peu de travaux de recherche qui traitent des implications des modèles agroécologiques sur la diversité des indicateurs de satisfaction des agriculteurs vis-à-vis de leur travail. Il y a beaucoup de facteurs de confusion à l'établissement d'un lien entre temps de travaux et modèle agricole comme la dimension, la composition du collectif, le degré de mécanisation, etc.… L'hypothèse fréquemment évoquée d'un temps de travail plus important dans les systèmes les plus agroécologiques dépend des modes d'organisation, qui fait quoi. Les transformations des métiers, des mondes professionnels, qu'implique la transition vers l'agroécologie ont fait l'objet de nombreux travaux notamment dans le secteur végétal autour des acquis de l'expérience (Chantre et Cardonna, 2014 ; Chizallet et al., 2020). Les travaux de Dumont et al. (2017) et de Schanz et al. (2022) illustrent le dilemme d'un modèle qui génère sans doute davantage de travail et de pénibilité mais avec un sens du travail retrouvé grâce à des pratiques en accord avec les valeurs (Coquil et al., 2017 ; Spoljar et al., 2024), ce qui peut largement contrebalancer les inconvénients. Notons que les autres actifs non exploitants (salariés, apprentis, etc…) ne sont pas vraiment ciblés par les études.

Le genre : travail, métier et emploi

La place des femmes a connu une évolution assez forte de questions, au départ très marquée par la reconnaissance du statut (co exploitante, conjointe d'exploitation), puis par la mise en visibilité de leur contribution au sein de l'organisation du travail, avec des compétences et des responsabilités (Dufour et al., 2010). Elle est aujourd'hui aussi sur la contribution spécifique des femmes (individuellement ou collectivement) à la transition agroécologique (Serpossian et al., 2022), sur les obstacles à la prise de responsabilités à parité au sein des organisations professionnelles (Ressia et al., 2022) et sur la répartition genrée des tâches au sein du collectif de travail (Hogge et al., 2024).

Perte du sens du métier d'agriculteur exposés à l'*agribashing*

Dans leur ouvrage « construire, perdre et retrouver le sens du travail » (Spoljar et al., 2024), la perte de sens est bien illustrée par les situations d'élevage, qui englobent largement la question de l'utilité sociale d'éleveurs de bovins. La faible rémunération de la production, généralement impliquée dans les problèmes d'endettement, affecte durement le sens du métier en dégradant les conditions de vie et de travail et en disqualifiant celui-ci du point de vue de sa valorisation sociale. La critique sociétale sur le bien-être animal et la contribution des ruminants aux gaz à effet de serre accentuent la détérioration générale de la qualité du travail. Les exploitations en productions

végétales ne sont pas exemptes de critiques, notamment en rapport avec l'usage des pesticides où les agriculteurs sont davantage considérés comme des empoisonneurs que comme des empoisonnés (Kayser et al., 2024). Dans bien des cas, les politiques publiques, les médias et les citoyens font état de la responsabilité de l'agriculteur sur ces questions de santé, alors que le régime socio-technique, avec les filières, les politiques publiques…, porte de fait une très large responsabilité (Garrigou, 2022). Sur ce sujet lié à l'usage des produits phytosanitaires, la politique d'Etat est également vilipendée par les citoyens. Mais de façon générale, les productions végétales sont socialement mieux acceptées que les productions animales, notamment celles qui ont investi des modes de productions écologiques.

Dans les systèmes intensifs, la productivité est le critère principal de l'évaluation du travail. Dans une perspective de métier sans doute plus traditionnelle (Lemery, 2003), c'est la valeur intrinsèque du geste professionnel qui prime, porté à un haut niveau de compétence et d'exécution, bien souvent dans l'appropriation d'une transmission. La qualité des savoir-faire prend ici le pas sur le critère de productivité. La perte de sens s'amplifie lors des conflits éthiques, l'exploitant étant amené à pratiquer des gestes qu'il réprouve. Perte d'autonomie décisionnelle, perte de la capacité à se projeter dans le futur, complètent le tableau d'une perte de sens au travail qui nuit fortement à l'attractivité du métier d'agriculteur. Y a-t-il des modèles agricoles qui favoriseraient la cohérence des mondes professionnels (valeurs, normes), la créativité, la réalisation d'un travail de qualité permettant de re-construire le sens du travail et la santé ? L'agroécologie est parée de ces vertus mais au prix d'un équilibre parfois difficile avec les durées et la pénibilité du travail (Schanz et al., 2022 ; Dumont et al., 2017), et sans que cela réponde aux critiques radicales des porteurs de l'éthique animale (Michalon, 2023). Le débat sur les modèles agricoles est bien encastré avec celui sur les modèles de travail- métier- emploi en même temps qu'un débat sur les compétences (technique, système, travail) qui leur sont associés, y compris si l'on considère les implications de l'augmentation de la taille des exploitations sur les compétences organisationnelles ou RH.

Quels regards les outils et les méthodes de développement portent-ils sur le travail, les métiers et l'emploi ?

Emergence d'un conseil travail

Analyser, accompagner et enseigner les questions relatives au travail en agriculture est un phénomène relativement récent dans l'histoire de développement agricole pour lequel la valeur "travail" et son âpreté étaient « simplement » des signes extérieurs de réussite. Au-delà des travaux des économistes qui considèrent le travail comme un facteur de production constitué de ressources en main-d'œuvre mobilisées pour produire, les agronomes et zootechniciens s'y sont intéressés dès lors que l'agrandissement des exploitations, dans les années 1970-1990, est devenu difficilement soutenable par les agriculteurs. Leurs compétences techniques et leur connaissance des pratiques agricoles les ont amenés à investir des méthodes, à la fois de quantification pour mettre à jour la surcharge chronique dans les fermes et à la fois organisationnelles pour apporter des solutions stratégiques de choix de culture, d'itinéraires techniques ou de conduite des troupeaux (méthodes *Bilan Travail, Otelo* cité par Dedieu et Servière 2012*, OMIMEA*[16] etc.).

Alors que les conseillers agricoles d'abord formés à la technique étaient très investis dans les premières études de quantification des temps de travaux (notamment dans toutes les filières d'élevage où plus de 200 d'entre eux ont été formé au Bilan Travail dans les années 90 -2000), les organismes de développement agricole ont très peu investi sur les compétences « travail » de leurs effectifs de conseillers. Les vingt dernières années voient pourtant des profils spécialisés de conseillers en gestion des ressources et relations humaines émerger face à l'augmentation de la taille des collectifs de travail dans les exploitations (en association comme avec des salariés) mais

[16] OMIMEA : Outil Modélisation Impact Evolution Assolement https://ecophytopic.fr/sites/default/files/2021-02/Notice_Outil_OMIMEA.pdf

ils se heurtent à une trop faible demande d'interventions sur ces sujets spécifiques.

Les consultants en ergonomie, dont les coûts élevés les cantonnent aux grandes entreprises et à l'industrie, sont peu accessibles aux TPE et PME agricoles, exception faite des ergonomes employés par la MSA qui interviennent gratuitement dans les exploitations. Ils seraient de toute façon trop peu nombreux si d'aventure les besoins étaient traduits en demandes concrètes

Dans les années 2000 et suivantes, les conjointes d'exploitants travaillant à l'extérieur et l'arrivée massive de nouvelles générations d'agriculteurs ayant déjà exercé une autre activité professionnelle avant l'installation, font prendre conscience que les conditions d'exercice du métier sont peu favorables et peu attractives. Elles font ainsi naître un besoin informel et souvent peu ou mal exprimé d'amélioration de la qualité de vie et d'un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle. De nouveaux acteurs entrent alors en jeu, avec des compétences plus généralistes que sont, par exemple, les conseillers d'entreprise ou à l'installation des Chambres d'agriculture, des animateurs Civam ou des Afocg , qui cherchent à identifier les points de fragilisation et leur cause, grâce à des outils d'autodiagnostic qui balaient tout un ensemble de thématiques (sens du travail, organisation, conditions de travail, santé, etc.) ou encore des méthodes ergonomiques comme le schéma des 5 carrés mobilisé par les Civam (Pailleux et al., 2023). Ces profils de conseillers demeurent non spécialisés sur les questions de travail et peinent souvent à engager une amélioration de la situation.

Les outils et méthodes

Les outils et les méthodes qui abordent le travail agricole sont nombreux. Ils se sont, dans les premières années, beaucoup inspirés des dispositifs portés conjointement par la recherche et le développement, plutôt centrés sur les questions d'organisation et de temps de travail, avec la méthode Bilan Travail (Dedieu et Servière, 2012) en adéquation avec la culture technique des conseillers. Depuis ils ont élargi leurs périmètres à la fois thématiques mais également dans leur rapport à une recherche plus ouverte sur le plan disciplinaire, beaucoup plus ancrée aux sciences sociales. Aujourd'hui, la palette d'outils mobilisés dans le conseil est large même s'ils sont nombreux à être apparentés, voire consanguins. Certains s'inscrivent dans des démarches d'accompagnement régionales comme *Vivre l'Elevage en Picardie ou PAQVEl* qui proposent des boîtes à outils pour accompagner des publics spécifiques comme les éleveurs laitiers (projets *Orgue*[17] et *Cowforme*[18]) ou les exploitations en circuits courts (projet *TRAC*[19]). La plupart de ces démarches sont centrées sur l'élevage, bénéficient de financements locaux ou de projets.

Quelle représentation du travail, des métiers et de l'emploi véhiculent ces outils, à quels défis sont-ils attachés ?

Le travail par son organisation et les temps de travaux

Depuis les années 1960, la productivité du travail augmente fortement (Dedieu at al., 2006). La période de 1990 à 2000 voit se développer des outils et des démarches qui mettent en relation les types de conduite et les temps de travaux de différentes catégories de travailleurs. C'est le cas de la méthode *Bilan Travail* en élevage mais aussi des approches en productions végétales avec les logiciels *Otelo* et *Simeq*. Ils ont pour objet d'améliorer les organisations et la productivité du travail là où les machines ne suffisent plus à remplacer les hommes. Le calcul d'indicateurs d'efficience du travail, l'analyse de leurs déterminants et l'étude des modalités de construction des marges de manœuvre des exploitants (à partir de l'efficience du travail et de la délégation) contribuent à préciser quelques repères quantitatifs utiles pour le dialogue auprès d'exploitants voulant porter un regard sur leur stratégie d'agrandissement et d'organisation de leur travail. Ces outils sont mobilisés par des chercheurs, des chargés de mission ou encore des spécialistes de l'approche

[17] Projet Orgue – Organisation du travail dans les grandes exploitations laitières : https://idele.fr/orgue/

[18] Projet Cowforme - Création d'emplois et amélioration de la qualité de vie au travail des éleveurs de bovin : https://idele.fr/detail-dossier/creation-demplois-et-amelioration-de-la-qualite-de-vie-au-travail-des-eleveurs-de-bovins

[19] Projet TRAC – Travailler en circuits courts : https://idele.fr/trac/

globale que sont les techniciens des réseaux d'élevage. Des référentiels de temps de travaux par système sont alors produits qui guident le conseil -tableau 2). Les outils se modernisent et la société *Aptimiz* (plus de 2 000 utilisateurs annoncés sur le site), à côté des méthodes plus traditionnelles, offre des solutions automatisées pour mesurer le temps de travail, via un smartphone et par géolocalisation et facilite ainsi le déploiement directement auprès des agriculteurs.

Tableau 2 : Travail d'astreinte (h/an) dans différentes productions

Filière	TA total (h)	TA cellule de base	TA bénévolat	TA salariat	TAcb/pCB (h)
Caprin	4 234	79 %	6 %	15 %	1 874
Ovin lait	3 586	78 %	19 %	3 %	1 496
Porc	3 534	72 %	4 %	24 %	1 727
Bovin lait	2 992	91 %	5 %	4 %	1 439
Ovin viande	2 526	85 %	11 %	4 %	1 409
Bovin viande	2 139	86 %	11 %	4 %	1 130
Volaille	2 112	90 %	6 %	4 %	1 414
Échantillon	*2 819*	*86 %*	*9 %*	*5 %*	*1 400*

Les nouvelles installations, notamment de personnes NIMA, se construisent autour du sens donné au métier mais peinent à cerner les charges de travail qui peuvent, à plus ou moins longue échéance, constituer un obstacle majeur à la pérennisation de l'activité. La méthode EPI travail, résolument qualitative, a pour objet d'inciter les porteurs de projets ou les tous jeunes installés à prendre en compte le travail dans leurs choix stratégiques en construisant des calendriers de travail et à les aider à mûrir leur projet. Plus récemment, la calculette temps de travail des Chambres d'agriculture simule les temps de travaux pour les porteurs de projet à partir de références et les aide ainsi à dimensionner leur structure.

Ces références sont adossées à des solutions d'amélioration du travail avec une double entrée sur le travail d'astreinte (quotidien auprès des animaux) et le travail de saison, notamment sur la simplification des pratiques et des conduites (par exemple l'introduction de la monotraite), la modernisation des bâtiments, des équipements et du matériel et la réorganisation de la main-d'œuvre (figure 1)

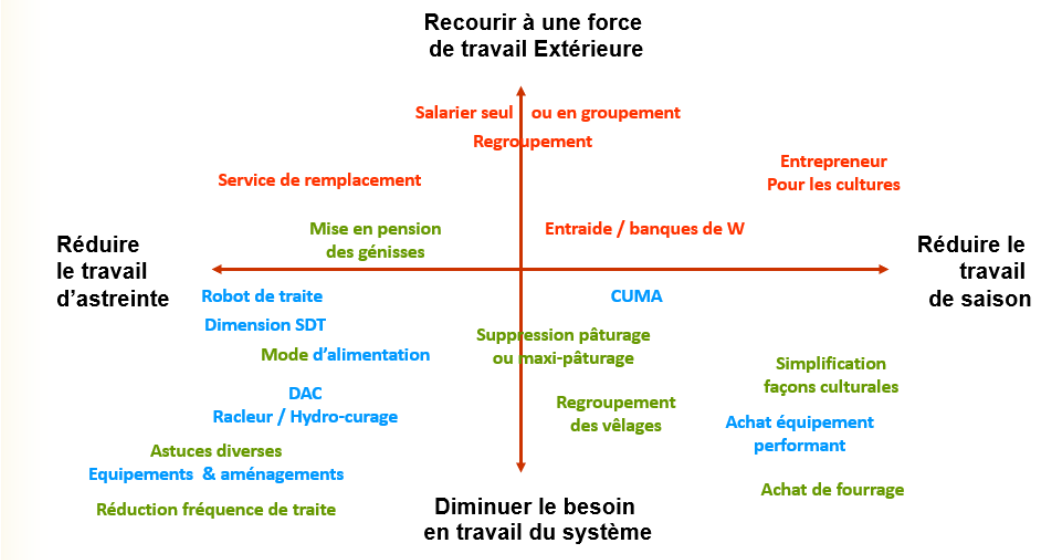

Figure 1 : Répartition des solutions travail en élevage bovin lait selon leurs effets sur le travail d'astreinte ou de saison (source Moreau, 2003) *SDT : Salle de traite ; DAC : Distributeur automatique de concentrés ; Banques de W : Banque de travail*

Spécifier les attentes de travail des agriculteurs : émergence d'outils d'autodiagnostic

Dès le début des années 2000, de nouvelles questions des éleveurs sur le travail émergent et se diversifient sur le terrain, notamment dans la foulée de la loi instaurant les 35 h dans le monde salarié. Celle-ci, et surtout les débats qu'elle génère sur l'articulation entre vie au travail et vie privée, est tellement à distance des valeurs et des durées de travail des agriculteurs et notamment des éleveurs laitiers, qu'ils interpellent ces derniers sur ce que travailler implique.

Le ressenti des agriculteurs est au centre de ces outils, dont on recense environ une dizaine, sur des thématiques aussi variées que la satisfaction par rapport à leur travail, la perception du travail, le sens donné au travail, la facilité ou la difficulté de remplacement, l'organisation et la gestion du temps, les conditions de travail (pénibilité, charge mentale…), les relations et la gestion des ressources humaines et plus récemment l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la qualité de vie au travail et le temps libre pour prendre des congés ou des week-ends, le travail administratif. Ces diagnostics rapides sont prévus pour être réalisés en autonomie par les agriculteurs mais le plus souvent, ils sont mobilisés à l'occasion d'une réunion ou une formation. Les discussions sensibilisent les agriculteurs aux questions de bien-être au travail, de conditions de travail.

Avec la montée des risques psychosociaux dus à la pénibilité du travail agricole, à la pression sociétale qui discrédite le métier d'agriculteur, à l'isolement ou au stress lié aux contrôles, la MSA comme chef d'orchestre et les organismes de développement mettent en place des réseaux de sentinelles sur le terrain pour prévenir les suicides des agriculteurs : *Agri'écoute*, *Réseau Agri-sentinelle*, etc. Sur le plan de la pénibilité physique, de nombreux organismes se mobilisent pour proposer solutions mécanisées ou automatisées. En filière ovine, des applications comme la *Bergerie Fûtée*[20] ou *Equip'Innovin*[21], mettent à disposition gratuitement des éleveurs des démonstrations d'équipements ou de plans de bergerie.

L'agriculteur vu comme spécialiste de son travail

Les Civam, les InterAfocg et plus généralement les animateurs de groupes d'agriculteurs abordent le travail auprès d'un collectif en partant du postulat que l'agriculteur est le spécialiste de son travail et qu'avec un questionnement particulier, grâce à l'intelligence collective, les participants proposeront des solutions à ceux qui ont exposé leur questionnement. Ce coaching entre pairs est souvent adossé à des visites d'exploitation ou des vidéos qui montrent le travail en train de se faire. Ces organismes se saisissent notamment d'approches ergonomiques comme le "schéma des cinq carrés" (Pailleux et al., ibid) ou les méthodes d'auto et allo-confrontation (Flandin, 2017 ; Mollo et Nascimento, 2013) et les développent dans la sphère agricole. Les outils sont particulièrement propices à la construction par les agriculteurs de leurs savoirs et de l'amélioration de leur situation et permettent d'aborder le travail réel. A destination des conseillers, ils sont soutenus par des méthodes comme les récits d'apprentissage pour faciliter les échanges entre pairs ou des méthodes de débriefing. Ces outils s'opposent à ceux qui s'appuient sur le schéma diagnostic/proposition de solutions, comme les outils d'autodiagnostics.

Outiller le changement de monde professionnel

Du point de vue des ergonomes, l'activité de travail est « une ressource permettant d'identifier, de construire des mutations » (Beguin, 2022). L'expérience du « travailler » joue donc un rôle central dans la fabrication des changements professionnels, où il faut sortir des raisonnements habituels. Les démarches de conception innovante pas à pas où se jouent l'accumulation de l'expérience, des mises en situation, la mise à l'épreuve des distances entre le souhaitable et le possible sur le plan de l'action, des indicateurs, des valeurs (Coquil et al. 2017). Les dispositifs comme la plateforme IDEAS[22] (*Initiative for design of agrifood systems*) proposent ainsi des démarches d'accompagnement par le développement et la mise en œuvre de nouveaux outils, démarches et

[20] Application la Bergerie Fûtée : https://visium.fr/bergerie_futee/v5/
[21] Equip'Innovin : https://visium.fr/bergerie_futee/v5/
[22] Plateforme IDEAS : https://ideas-agrifood.hub.inrae.fr/

méthodes collaboratives capables de répondre aux défis systémiques des transitions. Leur déclinaison dans différents champs de la transition est désormais bien documentée.

L'attractivité des métiers

Fort de la structuration d'un réseau de partenaires et compte tenu des nouveaux enjeux, des outils plus spécialisés voient le jour et concernent diverses thématiques notamment en réponse (i) au défi du renouvellement des générations en accompagnant l'installation et la transmission, (ii) à la nécessité d'améliorer la qualité de vie au travail et (iii) d'engager des démarches de réflexion sur le sens des métiers en agriculture, inscrits dans le PNDAR 2022-2027.

Le développement agricole se saisit donc de ces sujets et profite de la généralisation du numérique pour déployer de nouveaux supports qui contribuent à élargir les publics visés, notamment les jeunes étudiants voire les chercheurs d'emplois (dans et hors du monde agricole). Parallèlement de nouveaux supports se font jour qui se substituent progressivement aux dossiers méthodologiques « papier », via le numérique, les jeux sérieux ou les *escape games.*

Faire découvrir le métier : Les métiers agricoles sont aujourd'hui méconnus des citadins qui en véhiculent une vision idéalisée voire passéiste. La plateforme "Devenir Eleveur[23]" dédiée aux éleveurs de ruminants produit de nombreux témoignages d'exploitants sur les pratiques, les façons de faire, ainsi que leur parcours d'installation. Des vidéos illustrent le matériel en action et l'agencement des bâtiments. De nombreuses ressources techniques sont mises à disposition. L'objectif clairement affiché est de faire connaître le métier d'éleveur auprès de néophytes comme de personnes récemment installées. Pléthore de témoignages, podcasts et vidéos racontent les métiers, les avantages et les inconvénients du travail des agriculteurs et de leurs salariés, dans différentes filières et configuration.
Le dialogue professionnel : Les collectifs de travail se diversifient au sein des exploitations et dans les territoires. Les agriculteurs sont amenés à travailler à plusieurs exploitations en Cuma ou en circuits courts. Afin d'instruire le dialogue professionnel, de mieux prendre en compte le travail pour redéfinir le projet d'avenir d'un collectif, le faire vivre, fluidifier le fonctionnement et la communication entre les membres, de nombreuses initiatives voient le jour.x
L'outil "*la Rose des vents*" issue du projet Co-Agil[24] propose un questionnement sur ce qui fait sens pour les travailleurs, sur les tensions dans le travail à réaliser, sur le "bon travail" tel qu'il est vécu par les agriculteurs, la reconnaissance qu'ils attendent de leur métier et de leurs besoins de coopération. Ce thème est partie prenante d'une meilleure efficacité de l'entreprise en limitant le turn-over des salariés, en favorisant leur engagement et leur montée en compétences, en réduisant les conflits interpersonnels et en favorisant l'attractivité de l'entreprise.

Discussion – Conclusion

<u>Un besoin de capitalisation autour des outils</u>

Les outils d'accompagnement sur le travail sont divers, tout comme le profil de ceux qui les mettent en œuvre selon que le travail est au centre de leur préoccupation ou non et leur posture, et enfin selon la reformulation qu'ils se donnent de ce que qui fait travail et métier. Il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de conseillers techniques interviennent encore aujourd'hui dans les exploitations sans que les changements de pratiques qu'ils préconisent ne soient examinés d'un point de vue des transformations du travail. Sensibiliser et acculturer ces intervenants au thème du travail et du métier est certainement un enjeu des années à venir.

La nature de l'outil n'est pas un facteur qui fait varier son appropriation ou son utilisation (Kling-Eveillard et al. 2012). Leur multiplicité couvre aujourd'hui une diversité de thématiques. La grande difficulté réside dans le turn-over des conseillers qui fragilise le devenir des méthodes et des outils qu'ils mettent en œuvre ainsi que l'appropriation et la capitalisation des outils ; dans leurs finalités,

[23] Plateforme Devenir Eleveur : https://devenir-eleveur.com/
[24] Projet Co-Agil : https://coagil.fr/

dans leur reformulation de ce qui fait travail, métier et emploi et enfin dans leur mise en œuvre. C'est aujourd'hui un enjeu majeur adressé au développement agricole (Dockes et al. 2018).

Des partenariats à construire pour traiter des thématiques de l'emploi

Les nouvelles questions présentées dans la partie 3 ne sont pas encore aujourd'hui toutes visibles dans l'accompagnement concret auprès des agriculteurs. Le salariat, les trajectoires d'installation des NIMA, les leviers et les contraintes d'un meilleur accueil des femmes cheffes d'exploitation ou salariées dans le monde agricole n'ont par exemple pas encore trouvé beaucoup d'échos dans les outils élaborés (Serpossian et al., 2022). L'émergence et le développement du salariat permanent et notamment chez des tiers employeurs (CUMA, GE, Service de remplacement) est aussi un cas de figure assez invisible, pourtant pas si nouveau. La mutualisation des actions que mènent les uns et les autres, qui visent à pérenniser les emplois, à accroître les compétences et les savoir - faire et répondre aux enjeux de la délégation de tâches ou du remplacement est aussi en question (Frécenon et al.,2021).

La question des statuts et plus généralement de la qualité des emplois n'est pas au-devant de la scène, dans la palette des outils présentés ci-dessus, comme si notre législation sociale de pays développé donnait d'ores et déjà les réponses attendues aux enjeux de conditions de travail, protection des personnes (dont les femmes) et évolution dans les carrières. Pourtant les situations de précarité demeurent, voire sont susceptibles de s'amplifier avec l'inscription de l'agriculture comme métier « en tension » (annoncé lors du SIA 2024 par le premier ministre), c'est-à-dire susceptible de recourir aux migrants pour pallier les manques de main-d'œuvre. Les partenariats sont encore à élargir vers les organismes de l'emploi et de la formation afin de mieux instruire ces sujets d'avenir (Chauvat et al., 2023).

Enfin, relier l'approche de la rémunération de l'emploi avec celles des conceptions de métiers et les conditions du travail réel demeure un défi pour les porteurs des unes et des autres. Nous n'avons guère progressé sur ce plan, qui est central pour penser les différentes composantes de l'attractivité des métiers et de la longévité des systèmes mise en place.

Les nouveaux modes de production imposent de repenser les conditions d'exercice du travail

Les modèles agricoles agroécologiques et circuits courts remettent au goût du jour les enjeux d'évaluation de la pénibilité physique de certaines tâches (transport de cagettes, déplacements au sein de fromageries, désherbages répétés…), la durée du travail (à différentes échelles de temps du quotidien au saisonner) et les défis d'une mécanisation, d'un réagencement de bâtis ou d'activités qui soient à la fois centrée sur le geste technique (sa précision, son efficacité) mais également sur la santé des travailleurs (troubles musculosquelettiques, fatigue physique). De la même façon, les approches d'organisation du travail (qui fait quoi, quand et où) ont sans doute des atouts à faire valoir pour envisager les réorganisations systémiques des tâches, des travailleurs et de leur environnement de travail. Les grandes bifurcations de projets agricoles sont aussi parfois des changements radicaux dans le noyau d'exploitants ou de porteurs de projets, qui modifie les enjeux d'organisation. De même, les nouvelles formes d'agriculture, notamment les exploitations collectives, ou soutenues par des collectivités locales méritent elles le développement de formes d'accompagnement spécifiques des transformations du travail et du métier.

Accompagner la diversité des modèles

Au final, l'histoire des outils de développement, la variété et la diversité de leur contenu tout comme les hots spots de recherche illustrent les dynamiques des exploitations agricoles et la façon dont les femmes et les hommes qui y travaillent s'en emparent et les construisent :

- affaire de TPE avec de petits collectifs dont la composition se défamiliarise (Terrier et al., 2012), mais aussi se complexifie en termes de statuts ; affaire d'individus qui portent un

regard sur leur propre travail et en dégagent des éléments de satisfaction pour rester ou de raisons de partir ;

- affaire de transformations de modèles agricoles qui impliquent des changements du travail et de conception de métiers mais également des évolutions des attentes des personnes ou de la composition des collectifs qui percutent les choix de modèles agricoles et la déclinaison des pratiques ;
- affaire de liens à des tâches non seulement d'exécution opérationnelle sur les troupeaux, les surfaces, de lien aux consommateurs, mais également de pilotage, individuel ou collectif ; affaire de métier, de ce qui compte pour se reconnaître entre pairs sur le plan des valeurs, des normes et des indicateurs de la qualité de l'œuvre, mais aussi pour réduire la distance entre les aspirations des jeunes et la réalité de leur travail ;
- affaire d'emploi, avec des questions de statut, de précarité, de rémunération qui demeurent en débat.

Les prochaines années, un tournant ? Il y aura la poursuite des controverses de modèles [agricoles et travail] et sans doute de leur coexistence ; il y aura aussi l'impératif d'offrir aux NIMA, quels qu'ils soient, BAC + 5 ou migrants sans diplômes, des perspectives dans le secteur agricole, qui va perdre beaucoup d'actifs. L'accroissement du salariat compense depuis 2020 quasiment les départs des actifs non salariés et met cette catégorie d'actifs, avec derrière une diversité d'emplois, sous les spots. Il y aura cette révolution numérique qui amène de nouvelles façons de penser, d'agir sur la nature et aussi de nouveaux acteurs. Loin des positions de principe, explorons la diversité d'appropriations et de reformulations par les agriculteurs eux-mêmes de ce qu'elle va apporter, ainsi que ce qu'elle va leurs faire perdre.

Les métiers d'actifs agricoles seront au cœur des perspectives que notre société se donne des points de vue de l'autonomie alimentaire, des enjeux de santé des populations, du devenir des territoires ruraux et périrubains et du renouvellement des actifs. Les enjeux en termes de politique publique sont très divers, entre rémunération de l'activité, soutien à une diversité de modèles de travail et de trajectoires individuelles des actifs, innovation sociale pour faciliter les modes d'exploitation collectifs ou coopératifs. Les enjeux en termes de renouvellement des modalités de recherche, de formation et du conseil sont également essentiels (Coquil et al. 2018 ; Dockès et al., 2019) : c'est par ce biais que la question du travail, autrefois invisible derrière le labeur paysan, trouve une diversité de reformulations et de déclinaisons, lesquelles sont toutes nécessaires entre recomposition du travail réel et de son organisation en lien avec les changements techniques et de la main-d'œuvre, transformations des métiers et décence des emplois.

Références bibliographiques

Asseng, S., Ashe, F., 2019. Future farms without farmers. Science Robotics.DOI: 10.1126/scirobotics.aaw1875

Azima, S., Mundler, P., 2022. Does direct farm marketing fulfill its promises? Analyzing job satisfaction among direct-market farmers in Canada. Agriculture and Human Values, 39(2):791-807. doi: 10.1007/s10460-021-10289-9. Epub 2022 Jan 31.

Barraud-Didier, V., Gatignon-Turnau, A.-L., Mazenc, L., 2024. Stresseurs au travail, épuisement émotionnel et intention de l'agriculteur de quitter précocement sa profession. Eco. Rur. 385, DOI : https://doi.org/10.4000/ economierurale.11654. https://idele.fr/rmt-travail/publications/detail-article?tx_atolidelecontenus_publicationdetail%5Baction%5D=showArticle&tx_atolidelecontenus_publicationdetail%5Bcontroller%5D=Detail&tx_atolidelecontenus_publicationdetail%5Bpublication%5D=19958&cHash=2b877963b33a156bfe926227e7729693

Beguin, P. 2022. Raisonner l'action ergonomique pour faciliter les transitions professionelles. Actes du 56è Congrès de la SELF. Vulnérabilités et risques émergents : penser et agir ensemble pour transformer durablement. Genève, 6-8 juillet 2022

Bellon Maurel, V., Brossard, L., Garcia, F., Mitton, N., Termier, A., 2022. Agriculture et numérique : Tirer le meilleur du numérique pour contribuer à la transition vers des agricultures et des systèmes alimentaires durables. INRIA, pp.1-195, ⟨10.17180/wmkb-ty56⟩.

Bonnel G., 2022. Les salarié·e·s agricoles en sociologie : un objet d'étude ignoré, une littérature marginalisée. Encyclo. Revue de l'école doctorale Sciences des Sociétés ED 624, (12):177-201. 2022-12.

Chantre, E., Cardonna, A., 2013. Trajectories of French Field Crop Farmers Moving Toward Sustainable Farming Practices: Change, Learning, and Links with the Advisory Services. Agroecology and Sustainable Food Systems DOI - 10.1080/21683565.2013.876483

Charroin T., Veysset P., Devienne S., Fromont J.-L., Palazon R., Ferrand M., 2012. Productivité du travail et économie en élevages d'herbivores : définition des concepts, analyse et enjeux. Inra Prod. Anim., 25 (2), 193-210.

Chauvat, S., Cournut, S., Depoudent, C.,2023. RMT Travail en agriculture. Rapport intermédiaire.

Chauvat, S., Beguin. E., Astier, M., Claude, A., 2023. CAPSAgri - Renforcer les compétences pour mieux accueillir et pérenniser le salariat en production agricole. Document France 2030 – Idele. https://idele.fr/detail-article/capsagri-renforcer-les-competences-pour-mieux-accueillir-et-perenniser-le-salariat-en-production-agricole

Chizallet M., Prost, L., Barcellini, F., 2020. Supporting the design activity of farmers in transition to agroecology: Towards an understanding. Le travail humain, 2020, 83 (1), pp.33-59. ff10.3917/th.831.0033ff.

Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., Schelle, L., 2000. Entretiens en auto-confrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. Commandeur, M., Casabianca, F., 2007. Styles d'élevage et avenir de l'élevage porcin en Midi-Pyrénées (France). Journées Recherche Porcine, 39, 205-206.

Cochet H., Devienne S. 2006 Fonctionnement et performances économiques des systèmes de production agricole : une démarche à l'échelle régionale. Cahiers Agricultures, 2006, 15 (6), pp.506- 513. ff10.1684/agr.2006.0028

Couedel E., 2023. Attirer et fidéliser les salariés en élevages bovins lait. Résultats d'enquête auprès de salariés et d'éleveurs en élevages bovins lait sur l'attractivité et la fidélisation des salariés. Mémoire de fin d'étude.

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

Coquil, X., Cerf, M., Auricoste, C. et al. 2018. Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. A review. Agron. Sustain. Dev. 38, 47. https://doi.org/10.1007/s13593-018-0524-4

Coquil X., 2023. L'autonomie : un concept central pour le développement de l'activité de travail des agriculteurs à l'ère de l'anthropocène. Activités, DOI : https://doi.org/10.4000/activites.8194

Dedieu, B., Coulomb, S., Servière, G., Tchakerian, E., 1993. Bilan travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage. Document INRA - Institut de l'Elevage, Collection Lignes 75595 Paris Cedex 12, 15 p. + questionnaire d'enquête.Dedieu,, B/, Servière, G., Madelrieux, S., Dobremez, L., Cournut, S., 2006. Comment appréhender conjointement les changements techniques et les changements du travail en élevage ? Cahiers Agricultures, n° 6, p. 506 à 516.

Dedieu, B., Servière, G., 2012. Vingt ans de recherche– développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou, N., Dedieu, B., Baumont, R. (Eds). INRA Prod. Anim., 25, 85-100.

Dedieu, B., 2019. Transversal views on work in agriculture. Cah. Agricultures, 28, 8, https://doi.org/10.1051/cagri/2019008
Dedieu, B., 2022. Le futur du travail en agriculture. Cahiers Agricultures, 31(27), 9p. DOI : 10.1051/cagri/2022024

Dedieu, B., Duval, J., Girard P., Hostiou, N., Mercandalli, S., 2023. Social sustainability: what concepts to approach farmers' satisfaction at work. Book of Abstracts of the 74. Annual Meeting of the European Federation of Animal Science, INRAE, Aug 2023, Lyon, France. pp.552

Delanoue, E., Gélin, M., Chouteau, A., Dockès, A.-C., Roguet, C., Baumont, R., 2024. Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? État des lieux et prospective à l'horizon 2035. INRAE Prod. Anim., 2024, 37 (1), 7951

Delanoue E., Gelin M., Chouteau A., Dockes A.C., Roguet C., Baumont R., 2024. Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? État des lieux et prospective à l'horizon 2035. INRAE Productions Animales, Vol. 37 n°1. https://doi.org/10.20870/productions-animales.2024.37.1.7951

Depeyrot, J.-N., Parmentier, M., Perrot, C., 2023. Élevage de ruminants : vers une pénurie de main-d'œuvre ? INRAE Prod. Anim., 2023, 36 (1), 750

Dockès, A.-C., Chauvat, S., Correa, P., Turlot, A., Nettle, R., 2019. Advice and advisory roles about work on farms. A review. Agronomy for Sustainable Development, 2019, 39 (1), pp.2. ff10.1007/s13593-018-0547-x

Dufour A., Courdin V. Dedieu B., 2010. Femmes et travail en couple : pratiques et représentations en élevage laitier en Uruguay et en France, Cahiers Agricultures, 19(5), 371 – 376

Dumont, A. M., Baret, P.-V., 2017. Why working conditions are a key issue of sustainability in agriculture? A comparison between agroecological, organic and conventional vegetable systems. Journal of Rural Studies 56:53–64. doi:10.1016/j.jrurstud.2017.07.007

Dupré, L., Depoudent, C., Spoljar, P., 2024. Introduction : Construire le sens du travail en agriculture. In Spoljar, P., Depoudent, C, Dupré, L. (Eds), Construire, perdre, retrouver le sens au travail en agriculture, Educagri Ed 21-25

Duval, J., Blanchonnet, A., Hostiou, N., 2021. How agroecological farming practices reshape cattle farmers'working conditions. Agroecology and Sustainable Food Systems, 1-20, https://dx.doi.org/10.1080/21683565.2021.1957062, https://hal.inrae.fr/hal-03310873

Flandin, S., 2017. Vidéo et analyse de l'activité. In Barbier J.-M., Durand M. (Eds). Encyclopédie d'analyse des activités. PUF, Paris. 193-205.

Forget, V., Depeyrot, J.-N., Mahé, M., Midler, E., Hugonnet, M., Beaujeu, R., Grandjean, A., Hérault, B., 2019. Actif'Agri. Transformations des emplois et des activités en agriculture, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la Documentation française, Paris. 245 p.

France travail, 2024. Enquête Besoins en Main-d'œuvre. https://statistiques.pole-emploi.org/bmo

Hasnaoui Amri, N., 2018. La participation des agriculteurs à une politique alimentaire territoriale. Le cas de Montpellier Méditerranée Métropole. Thèse en géographie et aménagement de l'espace. Université Paul Valéry et Montpellier SupAgro.

Hervieu, B., Purseigle, F., 2022. Une agriculture sans agriculteurs. La révolution indicible. Presses de Sciences Po. 224 p.

Hogge J., Delanoue E., Dockès A.-C., Perrot C., 2024. Spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin. Communication au colloque de la SFER à l'ESA d'Angers, 6-7 juin 2024. 17p.Hostiou, N., Dedieu, B., 2011. A method for assessing work productivity and flexibility in livestock farms. Animal, doi:10.1017/S1751731111002084

Hostiou, N., Jeanneaux, P., Duval, J., Lebrun, M., Nowak, B., 2023. Contributions des technologies de précision pour améliorer les conditions de travail dans les élevages agroécologiques : questionnements et perspectives. Natures Sciences Sociétés, 2023, ⟨10.1051/nss/2023031⟩. ⟨hal-04195709⟩

Garrigou A., 2023. Santé des agriculteurs et prévention des risques liés au travail Le cas des pesticides. In Chauvat et al., 5èsRencontres Nationales Travail en agriculture. Recueil des contributions.

Kayser, L., Jouzel, J.-N., Prete, G., 2024 L'agriculture empoisonnée. Le long combat des victimes des pesticides, Lectures [En ligne], Les comptes rendus, mis en ligne le 13 février 2024. URL : http://journals.openedition.org/lectures/63755 ; DOI : https://doi.org/10.4000/lectures.63755

Kickul, J., Lester, S. W., 2001. Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. Journal of Business and Psychology, 16(2), 191–217., https://doi.org/10.1023/A:1011105132252

Kling-Eveillard, F., Cerf, M., Chauvat, S., Sabatte, N., 2012. Le travail, sujet intime et multifacette : premières recommandations pour l'aborder dans le conseil en élevage. INRA Productions Animales, 2012, 25 (2), pp.211-220. ffhal-02642965f

Leplat, J., Cluny, X., 1977. Introduction à la psychologie du travail. Paris. PUF.

Laurant, D., Bazile, D., Le Page, C., Rousselou, E., 2021. Proposition d'un cadre d'analyse des nouvelles formes collectives d'exploitation agricole en France. Cah. Agric., 30, 45. 11 p. https://doi.org/10.1051/cagri/2021031

Logeais, A., Chevreux, I., 1992. La restructuration silencieuse. Chambre d'agriculture du Limousin. 40 p.

Michalon, J., 2023. La résistible ascension de l'éthique ? Sciences sociales et question animale. Natures Sciences Sociétés 31, 2, 166-178 (2023)

Nguyen, G., Purseigle, F., Brailly J., Marre, M., 2022. La sous-traitance des travaux agricoles en France : une perspective statistique sur un phénomène émergent. Economie et statistique, 532-33 pp. 91-113

ILO, 2023. (employment definition) data, resources : statistics on employment https://ilostat.ilo.org/topics/employment/

Mahé, M., 2019. La mobilité professionnelle des agriculteurs. In Forget et al. 2019. Actif'Agri. Transformations des emplois et des activités en agriculture, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la Documentation française, Paris. 245 p.

Magnan, A., Trouvé, A., 2023. La régulation du salariat précaire dans l'agriculture française : une analyse historique des politiques publiques. Économie Rurale:25-44

Mollo, V., Nascimento, A., 2013. Pratiques réflexives et développement des individus, des collectifs et des organisations. In Falzon P. (Eds). Ergonomie constructive. PUF, Paris.

Moreau, J.-C., Guillaumin, A., 2003. Programme d'Amélioration de la Qualité de Vie en Elevage Laitier. Récapitulatif de diverses solutions proposées, conditions de validité, objectifs. Document PAQVEL.

Noulhianne, X., 2016. Le ménage des champs : chronique d'un éleveur du 21ième. Du bout de la ville Ed, 200 p.

Pailleux, J.-Y., Coutarel, F., Coquil X., Cerf M.,, Lusson, J.-M.,. 2023. Une approche globale pour mieux comprendre les situations de travail en agriculture : L'outil « Schéma des 5 carrés Transaé ». Novae, n°12, pp.1-12.

Ravier, C., Sabatier, R., Beillouin, D., Meynard, J.M., Trépos, R., Jeuffroy, M.H., 2021 Decision rules for managing N fertilization based on model simulations and viability assessment. European Journal of Agronomy, 2021, 125, pp.126247. ff10.1016/j.eja.2021.126247

Ressia S, Strachan G, Rogers M, Ball K and McPhail R (2022) Farm Businesswomen's Aspirations for Leadership: A Case

Study of the Agricultural Sector in Queensland, Australia. Front. Sustain. Food Syst. 6:838073. doi: 10.3389/fsufs.2022.838073Rizov, M., 2016. A vision about the farming sector's future: What is in there for farmers in the time of the second machine age? LEAF AgEcon Working Paper, University of Lincoln, Lincoln International Business School, Lincoln Economics and Finance Research Group (LEAF), Lincoln, http://purl.umn.edu/250134
RMT Travail en agriculture, 2022. Rencontres Nationales Travail en Agriculture. Recueil des contributions.https://www.idele.fr/fileadmin/medias/Documents/RMT_Travail/RNT_2022/RNT_2022_recueil_des_contributions.pdf

Sabillon, B., Gester-Bentaya, M., Knierim A.,2022. Measuring farmers' well being: influence of farm level factors on satisfaction with work and quality of life. J. Agric. Economics, 73, 452-471

Santhanam-Martin, M., Wilkinson, R., Cowan, L., 2021. What is important for attracting and retaining farm employees? Evidence from the Australian orchard industry. 2nd Int. Symposium on Work in agriculture Clermont Fd (France) March 29 – April 1, 2021. https://symposium.inrae.fr/workinagricultureiswa/content/download/4967/70307/version/1/file/WS5_S3_Santhanam%20Martin_Long%20Santhanam et al. ISWA

Schanz, L., Oehen, B., Benoit, M., Bernes, G., Magne, M.-A., Martin, G., Winckler, C., 2023. High work satisfaction despite high work load among European organic mixed livestock famers. Agronomy for Sustainable Development 43:4, https://doi.org/10.1007/s13593-022-00852-x

Serpossian, E., Coquil, X., Annes. A., 2022 Involvement of women farmers in the agroecological transition and transformation of their work: Chronicle of the agricultural organization Groupe Femmes 44. Front. Sustain. Food Syst., 08 November 2022 Volume 6 – 2022; https://doi.org/10.3389/fsufs.2022.869533

Servière, G., Chauvat, S., Hostiou, N., Cournut, S., 2019. Le travail en élevage et ses mutations. INRAE Productions Animales, 32(1), 13–24. https://doi.org/10.20870/productions-animales.2019.32.1.2418

Seronie J.-M. 2016. Vers un big bang Agricole Ed La France Agricole

Spoljar, P., Depoudent, C., Dupré, L. (Eds), 2023. Construire, perdre, retrouver le sens au travail en agriculture, Educagri Ed, 203 p.

Terrier, M., Madelrieux, S., Dufour, A., Dedieu, B., 2012. Saisir la diversité des formes d'articulation entre famille et exploitation : une grille de lecture. Review of Agricultural and Environmental Studies, 93(3), 299-322

Van der Ploeg, JD., 1994. Styles of farming. An introductory note on concepts and methodology. In: Van der Ploeg JD, Long A, eds. Born from within. Practices and perspectives on endogenous rural development.

Les articles sont publiés sous la licence Creative Commons 2.0. La citation ou la reproduction de tout article doit mentionner son titre, le nom de tous les auteurs, la mention de sa publication dans la revue AE&S et de son URL, ainsi que la date de publication.