26è

RENCONTRES
RECHERCHES
RUMINANTS

Les 7 et 8 décembre 2022

Session

Renouvellement des actifs, attractivité des métiers, nouveaux modèles d'installation

INRAE

INSTITUT DE L'ELEVAGE idele

ELIANCE

Des éleveurs. Une ambition.

La fédération des entreprises de service et conseil en élevage

En R&D, Eliance c'est :

30 ingénieurs, techniciens et chercheurs

+ 2M d'€ de budget annuel

+ 50 publications scientifiques par an

De nombreux outils et partenariats : station de phénotypage de Nouzilly, UMT (Unité Mixte Technologique) eBis, LPA (Laboratoire Partenarial Associé) épigénétique, APIS-GENE, CIRBEEF...

L'expertise de notre réseau :

- Génétique
- Reproduction
- Nutrition
- Santé
- Bien-être animal
- Impacts environnementaux
- Qualité des produits
- Nouvelles technologies
- Efficience

RÉUSSIR
Nourrir votre performance

OPTIMISEZ LA GESTION QUOTIDIENNE
de votre **EXPLOITATION** grâce aux **REVUES RÉUSSIR**

11 N° PAR AN

11 N° PAR AN

Simplifiez-vous la vie
en vous abonnant directement sur :
boutique.reussir.fr

6 N° PAR AN

10 N° PAR AN

WWW.REUSSIR.FR
LE 1ER SITE PORTAIL D'INFORMATIONS AGRICOLES ET ALIMENTAIRES

POUR PLUS D'INFORMATIONS : RÉUSSIR Abonnement
1, rue Léopold Sédar Senghor - CS 20022 - 14902 CAEN CEDEX 9
Tél. 02 31 35 87 28 - service.abonnement@reussir.fr

AVEC LES TITRES DU GROUPE **RÉUSSIR**,
PORTEZ UN REGARD NEUF SUR VOTRE MÉTIER

afrique agriculture SUR LE WEB

Toute l'actualité agricole de l'Afrique en ligne sur :

www.afrique-agriculture.org

Et pour nos abonnés, bénéficiez en plus :

- De votre magazine accessible en ligne
- Des contenus exclusifs réservés aux abonnés
- Des articles en illimité sur tous vos écrans

LE SITE DE RÉFÉRENCE DES DÉCIDEURS DE L'AGRICULTURE

UNE INFORMATION QUOTIDIENNE ADAPTÉE À VOTRE MÉTIER

Distribution • Environnement • Décryptages

DÉCOUVREZ L'INTÉGRALITÉ DU SITE ET TOUS SES AVANTAGES,
Newsletters thématiques, Podcasts, Mags en ligne exclusifs, Fiches RH & Management, l'accès à plus de + de 25 000 articles.

DÉCOUVREZ-LE MAINTENANT
WWW.REFERENCE-AGRO.FR

RÉFÉRENCE agro

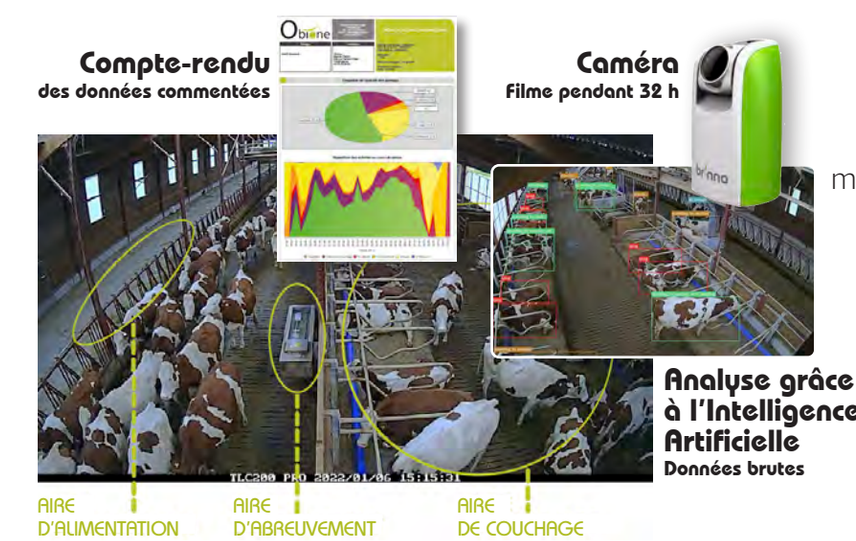
www.reference-agro.fr

Que font vos vaches quand vous n'êtes pas là ?

Pour savoir ce qu'il se passe vraiment dans l'élevage il faut le regarder en continu et analyser ce qui est observé. Nous vous proposons une solution pratique, automatisée et très riche en informations :

L'analyse par Intelligence Artificielle
et Application Spécifique du confort et de l'emploi du temps du troupeau.

Voir ce que vous ne voyez pas, compter ce que nous ne pouvons habituellement pas compter, mettre en évidence les leviers de productivité, s'assurer du confort des animaux, contrôler leur environnement, juste en installant 2 caméras (fournies) dans votre bâtiment.



C'est couchées que les vaches font le lait, mais il leur faut un accès à l'auge et à l'abreuvoir sans entrave, toute la journée.

➲Alors observons et analysons !

Calcul des index de couchage, de confort, d'abreuvement...

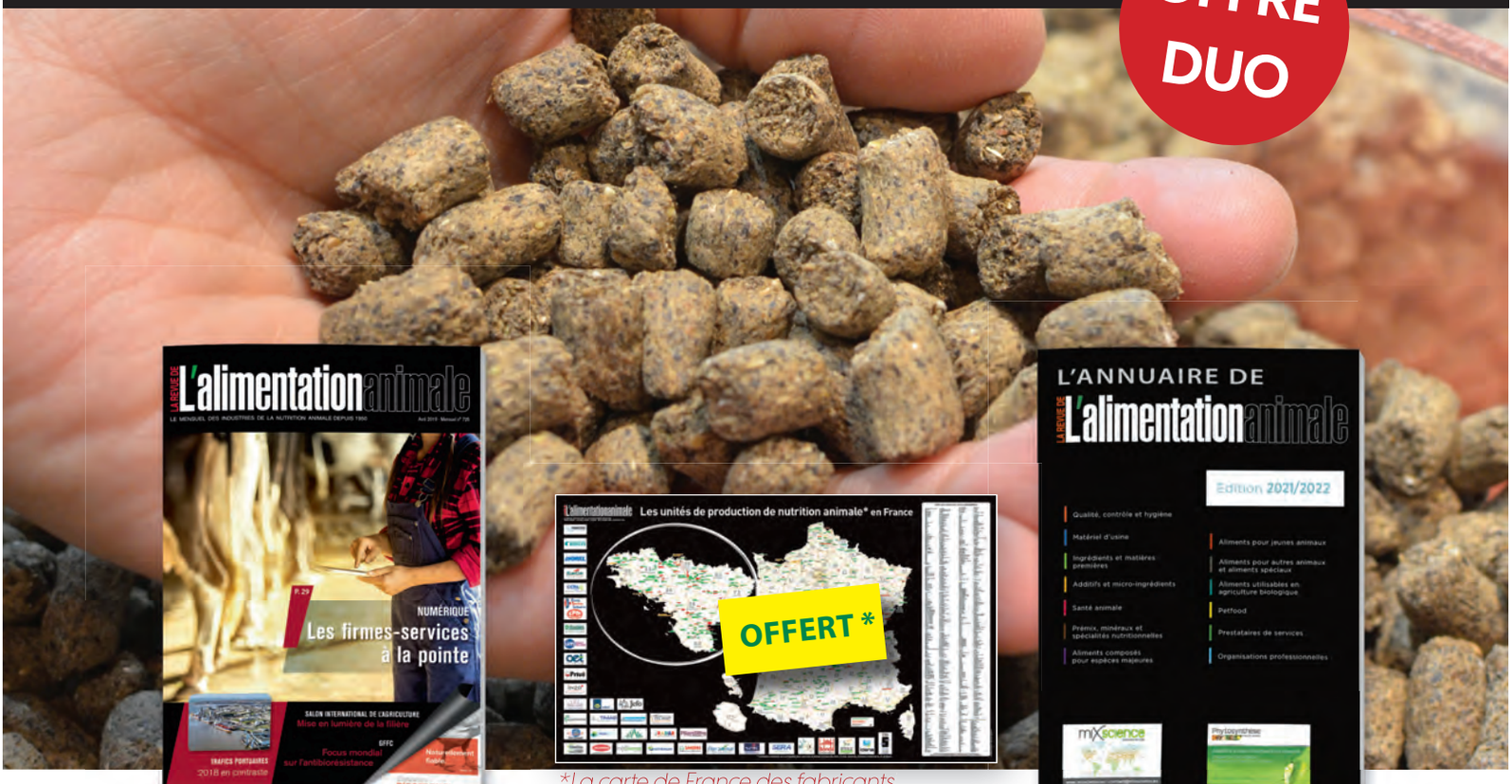
dilepix & Obione ont mis en commun leur expertise pour une solution d'analyse inédite et totalement personnalisée

www.dilepix.com **www.obione.fr**

LA REVUE DE L'alimentation animale

LE MENSUEL DES INDUSTRIES DE LA NUTRITION ANIMALE DEPUIS 1950

OFFRE DUO



*La carte de France des fabricants d'aliments (+ de 250 usines d'aliments) - valeur 20€

ABONNEMENT 1 AN
10 NUMÉROS

+

ANNUAIRE 2021/2022
DES FOURNISSEURS DE
L'ALIMENTATION ANIMALE

BON DE COMMANDE

Oui, je m'abonne

❍ 1 an
10 numéros +
Annuaire des fournisseurs de l'alimentation animale 2021/2022
259 €TTC

❍ 2 ans
20 numéros +
Annuaire des fournisseurs de l'alimentation animale 2021/2022
341 €TTC

Société .....
Nom .....
Prénom .....
Adresse .....
..... Code postal .....
Ville ..... Pays .....
Tél. ..... Facebook .....
E-mail (obligatoire) .....

MON RÈGLEMENT

❍ Chèque bancaire ou postal à l'ordre des Éditions Fitamant

❍ Carte bancaire N° |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_|
Date de validité |_|_| |_|_| Cryptogramme |_|_|_| *(3 derniers chiffres au dos de votre carte)*

❍ Par virement
Banque : crédit agricole – Éditions Fitamant
IBAN : FR76 3004 7140 7000 0201 7410 106
BIC : AGRIFRPP829

❍ Je souhaite recevoir une facture acquittée

Date et signature (obligatoire)

Conformément à la loi «Informatique et Libertés» du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant.

Éditions Fitamant - 2 rue Félix Le Dantec - CS 62020 - 29018 Quimper cedex
Tél. 00 33 (0)2 98 98 01 40 - abo@fitamant.fr - www.revue-alimentation-animale.fr

APAAA2021/2022

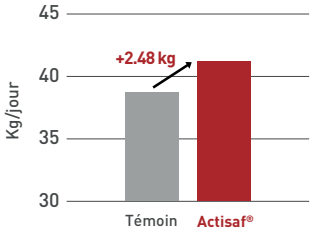
Les solutions Phileo pour une production laitière durable

Population
Augmentation de la production laitière

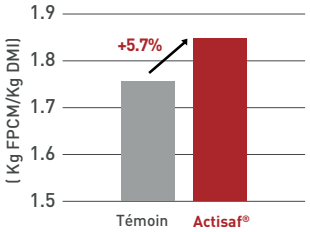
Profit
Amélioration de l'efficacité alimentaire

ActiSaf Sc 47

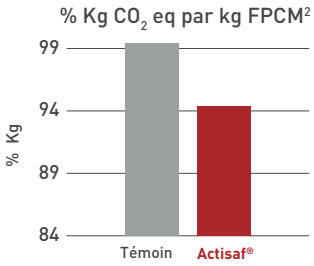
Lait corrigé ECM[1]



Efficacité alimentaire[2]



Planète
Réduction des émissions CO_2



La supplémentation en Actisaf® dans la ration des vaches laitières en lactation confrontées à des rations riches en énergie permet une augmentation de l'abondance relative des bactéries fibrolytiques et utilisatrices de lactate en réduisant le potentiel redox[3].

Au cours d'une méta-analyse incluant plus de 20 essais[1], il a été observé qu'une supplémentation de 5 g/v/j d'Actisaf® augmente la production laitière (1,74 kg/v/j) et le lait corrigé selon l'énergie (1,72 kg/v/j).

Phileo by Lesaffre

1 –Legendre, H. and Salah, N et al - Meta-analysis study of the effects of live yeast supplementation on milk production and energy corrected milk of lactating dairy cows – In submission

2 -Effect of Actisaf® supplementation on dairy cows carbon footprint, report of 3 trials in Europe - Blonk consultants 2022 -Please note this claim is based on an LCA that is not ISO 14040/14044 critically reviewed

3 -Marden et al., 2008. How does live yeast differ from sodium bicarbonate to stabilize ruminal pH. J Dairy Sci.:91: 3528-3535

DIGESCAN

Scannez ce code et découvrez notre nouveau service

- Outil de diagnostique de l'efficacité alimentaire en élevage, facile d'utilisation.
- Le service Digescan se compose d'un outil de tamisage de bouses et d'une application téléphonique d'enregistrement des données pour un suivi optimisé.

ABONNEZ-VOUS
ET RECEVEZ LES DERNIÈRES INFOS
"GRANDS TROUPEAUX / ÉLEVAGES CAPRINS"

JE M'ABONNE À :

GRANDS TROUPEAUX MAGAZINE et **HORS SÉRIE NUTRITION** (9+1 numéros/an) + **NEWSLETTERS**
☐ **1 AN : 90 €** TTC (75 € HT) ☐ **2 ANS : 156 €** TTC (130 € HT)

ÉLEVAGES CAPRINS MAGAZINE et **HORS SÉRIE NUTRITION** (4+1 numéros/an) + **NEWSLETTERS**
☐ **1 AN : 75 €** TTC (62,50 € HT) ☐ **2 ANS : 135 €** TTC (112,50 € HT)

GRANDS TROUPEAUX & **ÉLEVAGES CAPRINS** et **HORS SÉRIE NUTRITION** + **NEWSLETTERS**
☐ **1 AN : 150 €** TTC (125 € HT) ☐ **2 ANS : 276 €** TTC (230 € HT)

Nom : .....

Prénom : .....

Société : .....

Activité : .....

Adresse : .....

.....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél : .....

Mail* : .....@.....

** adresse mail indispensable si vous désirez recevoir nos newsletter*

☐ Je paie par chèque à l'ordre de COMEDPRO ☐ Je souhaite recevoir une facture

BULLETIN D'ABONNEMENT À RETOURNER, ACCOMPAGNÉ DE VOTRE RÈGLEMENT À :

COMEDPRO – 35 avenue de la Grande Champagne – 72300 Parcé-sur-Sarthe – 06 40 36 29 93

www.grands-troupeaux-mag.fr / www.elevagescaprins.fr

Renouvellement des actifs, attractivités des métiers, nouveaux modèles d'installation

Élevage de ruminants : vers une pénurie de main-d'œuvre ?

DEPEYROT J.-N. (1), PARMENTIER M. (2), PERROT C. (3)
(1) Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Centre d'Etudes et de Prospective (CEP), 75007 PARIS
(2) Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole,
(3) Institut de l'Elevage - département Economie, 75012 PARIS

RESUME

Les exploitations avec élevage de ruminants de taille significative regroupent au recensement agricole 2020 la moitié des emplois agricoles non-salariés (en équivalents temps plein) de la France métropolitaine. Les chefs d'exploitation et coexploitants connaissent un vieillissement marqué en particulier dans les secteurs bovins lait et viande, mais moins prononcé que pour les exploitations sans élevage. C'est cette évolution qui déclenche des interrogations sur les conséquences, notamment en termes de volume de production, de la vague de départs inéluctable qui lui est associée. Néanmoins, le pourcentage d'éleveurs de moins de 40 ans semble s'être stabilisé depuis 2010, à des niveaux variables selon les secteurs, grâce au maintien d'un flux conséquent d'entrées de jeunes et moins jeunes actifs aux profils et aux choix productifs très variés. Ces installations développent la diversité des exploitations avec élevage de ruminants, aussi bien pour les exploitations individuelles, plus fréquemment en double activité et/ou reprises hors cadre familial et orientées vers des circuits courts, que pour les GAEC, plus fréquemment familiaux, qui poursuivent leurs croissances individuelles en taille et volume de production. L'analyse des trajectoires individuelles des actifs montre, sur la dernière décennie, une meilleure stabilité des travailleurs en élevage de ruminants, quel que soit leur statut, et révèle que les salariés peuvent, mieux qu'ailleurs, constituer des candidats à l'installation.

Ruminant breeding: towards a labour shortage?

DEPEYROT J.-N. (1), PARMENTIER M. (2), PERROT C. (3)
(1) Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Centre d'Etudes et de Prospective (CEP), 75007 PARIS

SUMMARY

In mainland France, in the 2020 agricultural census, significant-sized ruminant farms accounted for half of the nonsalaried agricultural jobs (in full-time equivalents). Farm managers and co-managers are experiencing a marked ageing process, particularly in the dairy and beef sectors, but this is less pronounced than for farms without livestock. This development raises questions about the consequences, particularly in terms of production volume, of the inevitable wave of departures associated with it. Nevertheless, the percentage of farmers under 40 years of age seems to have stabilised since 2010, at variable levels depending on the sector, thanks to the maintenance of a significant flow of young and not so young workers with very varied profiles and production choices. These installations develop the diversity of ruminant farms, both for individual farms, which are more frequently involved in two activities and/or taken over outside the family framework and oriented towards short circuits, and for jointly run farms (GAECs), which are more frequently family-run, and which are continuing their individual growth in size and volume of production. An analysis of the individual trajectories of the active population shows, over the last decade, a greater stability of workers in ruminant breeding, whatever their status, and reveals that employees can, better than elsewhere, constitute candidates for installation.

INTRODUCTION

Plusieurs travaux récents ont analysé la question de la main d'œuvre et de l'emploi agricole, notamment selon leurs dynamiques et transformations (Forget *et al.*, 2019), sous l'angle des politiques publiques européennes (Detang-Dessendre *et al.*, 2022), de la démographie et du renouvellement des exploitants (CNE, 2019). Le recensement agricole décennal de 2020 (RA 2020) offre un point de vue exhaustif et actualisé sur les exploitations françaises et ceux qui y travaillent, permettant d'analyser conjointement et de façon dynamique, les structures et pratiques des exploitations avec la force de travail et son organisation.

Les premiers résultats du RA2020 (Givois, 2022) montrent ainsi une diminution du volume total d'emploi dans les exploitations agricoles françaises de 11% en 10 ans, à 659 500 équivalents temps plein (ETP). Si l'évolution du modèle d'exploitations familiales est largement débattu (Bermont *et al.*, 2017, Courleux *et al.*, 2017), le travail agricole reste essentiellement assuré, en France, par des exploitants et coexploitants (391 200 ETP, 59 % du total) et les membres de leurs familles (53 700 ETP, 8 % du total). Ce travail familial, s'il reste majoritaire, est toutefois en recul (16,5 %), et est partiellement compensé par le développement de l'emploi permanent salarié non familial (+8,2 %) et l'externalisation des travaux (+39,2 % pour les travaux réalisés par les entreprises de travaux agricoles ETA).

Les exploitations avec élevage de ruminants regroupent une large part de l'emploi agricole et plus particulièrement de l'emploi agricole non salarié. Les différentes filières auxquelles elles participent ont connu, dans la dernière décennie, des évolutions majeures, avec une importante restructuration du secteur laitier bovin (Depeyrot et Perrot, 2021), et un début de décapitalisation en vaches allaitantes pour le secteur bovins viande (Idele, 2022). Les déterminants de l'évolution des productions de lait et de viande sont multifactoriels mais des analyses récentes tendent à montrer que la démographie agricole et la réduction de la main d'œuvre dans ces exploitations ont de fortes chances de devenir des facteurs limitants de ces productions d'ici 2030 (Idele, 2021, Chatellier et al, 2021 et Perrot et al, 2022).

Au niveau européen, ces questions démographiques sont reconnues comme un enjeu majeur des politiques agricoles, essentiel pour consolider le tissu socio-économique des zones rurales, un des quatre objectifs majeurs de la politique

agricole commune. Dans l'élaboration de son diagnostic en vue du Plan Stratégique National de la PAC 2023-2027 (Ministère de l'agriculture, 2021), la France relevait que parmi les exploitants cessant leur activité, près d'un sur trois n'est pas remplacé, avec les taux d'installation les plus bas en élevage bovin. Dans un livre blanc consacré au renouvellement des générations dans le secteur de l'élevage de ruminants (CNE, 2022), la profession agricole évoque le défi d'un "choc de transmission" d'ici 2030. Au-delà de l'aspect démographique, ils pointent les risques que font peser un faible taux de remplacement ou un *turn-over* trop élevé pour la compétitivité des filières. Ce risque était pointé également dans les Plans de Filière demandés aux interprofessions du secteur à la suite des Etats Généraux de l'Alimentation. Dans un récent rapport consacré à la compétitivité de la ferme France (Duplomb et al., 2022), le Sénat évoquait un "mur du renouvellement" pour la filière bovine laitière d'ici 2035, évoquant un enjeu démographique d'autant plus important que la filière laitière française aurait le plus bas taux de renouvellement au monde (45% des départs en rapportant les travaux de l'Institut de l'Elevage). Ce "mur démographique" était aussi au cœur du discours du Président de la République Française du 9 septembre 2022, qui a détaillé devant le syndicat des Jeunes Agriculteurs, la teneur du Pacte d'orientation et d'avenir de l'agriculture, prélude à la future loi, dans lequel le renouvellement des actifs est présenté comme un enjeu pour la souveraineté agricole et alimentaire.

Dans ce contexte, il semble important de détailler l'état des lieux de la démographie de ces filières d'élevage, mais aussi de synthétiser les évolutions en cours pour y faire face. Cette synthèse s'appuie donc sur les dernières données disponibles, statistiques ou administratives, pour étudier l'évolution de la force de travail active dans les exploitations où l'élevage de ruminants occupe une place significative.

Après avoir présenté les sources mobilisées et les choix méthodologiques, nous analyserons la restructuration des exploitations et des emplois entre 2010 et 2020. La troisième partie de cette synthèse sera consacrée aux installations et leur diversité, avant de développer la question du salariat.

1. MATERIEL ET METHODES

1.1. Bases de données mobilisées

Pour cette synthèse, différentes bases de données, statistiques ou administratives, ont été mobilisées, chacune dans une perspective historique, afin de cerner au mieux la diversité et les dynamiques des exploitations pratiquant l'élevage de ruminants.

Le recensement agricole (RA) 2020 [1] s'inscrit dans le recensement décennal européen, grâce un questionnaire détaillé il permet, de manière unique, de croiser de façon exhaustive les informations sur la structure, la main-d'œuvre (MO), et les activités des exploitations. Nous nous sommes ici concentrés sur les 389 800 exploitations de France métropolitaine. Chacune d'elles peut être finement caractérisée, grâce au recensement précis des différentes surfaces de cultures, et des cheptels et activités d'élevage. Concernant la main-d'œuvre, au-delà des informations démographiques et de temps de travail, le questionnaire du RA apporte des informations exclusives sur l'origine, le parcours et la formation des chefs d'exploitations et coexploitants. Pour les autres actifs "permanents" (présents au moins huit mois sur l'année), il précise le lien familial avec les exploitants et le statut salarié éventuel. Enfin, la MO occasionnelle est analysée en volume et en nombre par exploitation, sans détail individuel. Cette main-d'œuvre occasionnelle ne se limite pas non plus aux salariés de l'exploitation, et peut inclure des salariés de groupements d'employeurs, voire des bénévoles, ou de l'entraide. La continuité entre les recensements 2010 et 2020 permet de comparer finement les situations à dix ans d'écart.

La Mutualité Sociale Agricole (MSA), dans le cadre de ses missions, collecte des informations administratives sur l'ensemble des cotisants, qu'ils soient non-salariés ou salariés. Les cotisants non-salariés regroupent les chefs d'exploitation (sans distinction entre chefs, au sens du RA, et coexploitants) et les cotisants solidaires. Les bases concernant les salariés recensent l'ensemble des contrats de chaque actif et permettent de caractériser leur statut (Depeyrot *et al.*, 2019, Magnan 2022). Les agriculteurs doivent être affiliés à la MSA en tant que chefs d'exploitation dès lors que leur exploitation atteint la surface minimale d'assujettissement (SMA) fixée nationalement à 12,5 ha et ajustée au niveau départemental, ou que cette activité représente l'équivalent de 1 200 heures de travail, ou qu'elle permette de dégager un revenu professionnel agricole d'au moins 800 SMIC horaires. Ils peuvent être rattachés à la MSA en tant que cotisants de solidarité pour des surfaces entre 1/8 et 1 SMA, (150 à 1 200 h de travail par an). Au sens du recensement agricole, le seuil minimal de définition d'une exploitation est de 1 ha, ou 20 ares de cultures spécialisées, ou des seuils spécifiques (1 vache, etc.). Certaines exploitations incluses dans le RA peuvent ainsi ne pas donner lieu à affiliation à la MSA, mais cela ne peut concerner que de très petites structures. Ces données sont donc exhaustives sur les salariés agricoles, et quasi exhaustives (par rapport au RA) pour les non-salariés[2], en revanche elles n'apportent pas d'information sur la MO informelle non cotisante, potentiellement présente dans le RA mais probablement sous-déclarée. Ces données annuelles permettent des approches historiques détaillées, notamment à des fins de comparaison avec les recensements décennaux. Et grâce à un identifiant unique, ce sont les seules données permettant de recenser le nombre de travailleurs occasionnels (Forget *et al.*, 2019) et de développer des analyses de trajectoire au niveau individuel.[3]

Ces bases à l'échelle des individus permettent de caractériser les exploitations au titre desquelles ils cotisent par leur statut juridique, leur nomenclature d'activité française (NAF), ou une typologie liée au niveau de risque d'Accident du Travail des Exploitants agricoles (ATEXA), une orientation productive déclarée par chaque chef d'exploitation. Mais différents identifiants administratifs permettent aussi des appariements avec d'autres sources pour caractériser plus précisément les systèmes de production. Ainsi les bases annuelles des non-salariés ont été appariées avec la Base de données nationale d'identification du cheptel (BDNI) et les bases 2010 et 2020 salariés et non-salariés ont été appariées avec les RA 2010 et 2020 (enrichies au préalable en identifiants à l'aide des données de paiement des aides de la PAC de l'Agence de Services et de Paiement), sur la base, successivement de leur numéro PACAGE, de leur SIRET et SIREN, de leur numéro de détenteur de bovins et de leur numéro d'établissement à la MSA.

Pour 2020, on identifie ainsi 307 409 exploitations agricoles, soit 79% des 389 000 exploitations du RA ayant au moins un chef d'exploitation non salarié affilié à la MSA (hors cotisants solidaires). Et l'on retrouve même 321 692 exploitations du RA (82%) ayant au moins un salarié ou un non salarié la MSA,

[1] Voir https://agreste.agriculture.gouv.fr/

[2] Le champ complet de la MSA est même plus large que celui du RA, car incluant les secteurs forestiers et para agricoles.

[3] Notons que ni les données statistiques du RA ni les données administratives de la MSA ne sont en mesure de recenser les ateliers ou tâches sur lesquelles interviennent les actifs.

quel que soit son statut (77,7% en 2010). Pour les exploitations avec un atelier d'élevage ruminant significatif (typologie : voir 1.2), ce taux d'appariement monte à 92,9 % en 2010 et 94,4 % en 2020.

1.2. Sélection et typologie d'exploitations

Le champ retenu est celui des exploitations agricoles au sens du RA, de France métropolitaine, et avec au moins un atelier d'élevage de ruminants *de taille significative*. Les seuils retenus pour ce critère sont issus des travaux développés en commun par l'Idele, l'Ifip et l'Itavi au sein du RMT Economie des filières animales (Institut de l'élevage, 2013). Sont ainsi retenues les exploitations dont les cheptels bovins, ovins et caprins cumulés atteignent au moins 8 unités de gros bétail (UGB) aliments grossiers[4], *ou* possédant au moins 5 vaches laitières ou allaitantes, *ou* 50 brebis allaitantes *ou* 25 brebis laitières *ou* 10 chèvres[5].

Les exploitations sont ensuite classées selon une typologie de l'activité d'élevage de ruminants à partir de l'activité qui domine l'activité ou structure le fonctionnement du système d'exploitation, même dans les exploitations mixtes avec plusieurs ateliers d'élevage de ruminants (*op. cit*). A savoir d'abord une activité laitière si elle existe, avec priorité à la présence de petits ruminants laitiers (OL : ovins lait, CA : caprins, VL : vaches laitières). Puis EN : engraissement de gros bovins et VA : vaches allaitantes (y compris mixtes bovins-ovins viande, presque toujours à dominante bovine), parfois regroupés en BV : bovins viande, et enfin OV : ovins viande. Certains polyélevages (de ruminants) complexes sans dominante nette ou avec des chevaux sont classés à part mais ne sont pas présentés en détail ici. Cette typologie développée sur le RA2010 a été répliquée sur les données 2020.

Comme évoqué, une fois cette typologie établie, un appariement original entre les RA 2010 et 2020 et les données "salariés" et "non-salariés" de la MSA permet de caractériser les exploitations où travaillent ces actifs. Le statut des salariés agricoles est caractérisé pour chaque contrat en reprenant la typologie développée dans le cadre du projet Actif'Agri (Depeyrot *et al.*, 2019), entre contrats à durée indéterminée (CDI), contrats à durée déterminée (CDD) saisonniers et non saisonniers, et contrats d'apprentissage. Les ETP salariés sont calculés sur la base de 1820 heures annuelles.

1.3. Mise en parallèle des deux sources : intérêt et complexité du croisement

L'appariement entre les données du RA et de la MSA, à l'échelle des exploitations, permet de qualifier techniquement les exploitations, tout en profitant du détail et du suivi temporel des données de la MSA. A titre de comparaison, une typologie comparable au RA a été réalisée sur les données de la MSA, entre contrats "permanents" d'une durée sur l'année de 8 mois ou plus, et "occasionnels". Cette typologie commune[6] permet de rapprocher les définitions des deux sources, pour en comparer les enseignements.

La comparaison rappelle que la MO permanente recensée au RA n'inclut pas uniquement des contrats salariés, surtout lorsqu'elle est familiale. Pour les exploitations avec élevage de ruminants significatif, l'appariement particulièrement performant permet une analyse fine du recours à la MO.

Un net écart ressort pour la MO occasionnelle, lequel ne peut pas être expliqué par les définitions des champs étudiés. En effet la MO occasionnelle au sens du RA inclue les salariés occasionnels directement employés par les exploitations, mais aussi le recours à des groupements d'employeurs, des travailleurs détachés, voire à des bénévoles (voir Frécenon *et al.*, 2021 pour une analyse détaillée des formes alternatives de travail). Si le nombre d'exploitations concernées est cohérent, le volume de travail salarié (direct) décompté par la MSA se révèle supérieur, montrant une sous-estimation, par les enquêtés, du temps de travail des saisonniers et occasionnels. Au RA, le temps de travail occasionnel est estimé en heures, jours, ou mois selon les exploitations, et regroupé par tranches d'un quart de temps plein au RA, alors qu'il est connu à l'heure déclarée près pour les salariés à la MSA. Au-delà de la différence de précision, la perception des employeurs peut aussi entrer en jeu.

On l'a vu, par l'identification unique des actifs, la MSA est la seule source permettant leur décompte précis, y compris lorsqu'ils interviennent dans plusieurs exploitations ou sous plusieurs statuts. En revanche, la MSA ne renseigne pas sur le taux d'emploi des exploitants, ou pas au-delà de la présence éventuelle d'une activité extérieure à l'exploitation qui peut être principale ou secondaire. Ces deux sources sont donc non seulement convergentes mais aussi particulièrement complémentaires.

2. La restructuration des exploitations et des emplois

2.1. Une main-d'œuvre familiale prédominante, mais en repli

Lors du recensement agricole 2020, 144 000 exploitations agricoles sur 390 000, soit 37%, disposaient d'un atelier d'élevage de ruminants de taille significative (tableau 1). Leur nombre s'est réduit de 24,3% entre les deux recensements contre 9% pour les exploitations sans herbivores et 52% pour les exploitations avec un atelier d'herbivores de taille inférieure aux seuils définis ci-dessus, des exploitations souvent spécialisées et de petite taille en surfaces correspondant à des exploitations de fins de carrière en 2010. Pour ces exploitations avec élevage de ruminants, la diminution du nombre (-46 300) provient presqu'exclusivement des exploitations sous statut individuel (-45 100, -39%). Parmi les formes sociétaires, les GAEC dont l'intérêt s'est accru sur la période (possibilité de faire des GAEC entre époux, règle pour la transparence des aides PAC) ont encore accru leur place relative, en particulier dans les filières laitières bovine, ovine, caprine.

En 2020, l'importance relative de ces activités d'élevage de ruminants est nettement plus marquée pour les actifs non salariés (211 000 chefs et coexploitants concernés, soit 43% et même 50% des 444 800 ETP familiales recensées en France métropolitaine) que pour les salariés (37 400 actifs permanents non familiaux, salariés pour la plupart, soit 22% et 17% des ETP salariées permanentes ou occasionnelles et saisonnières) ou pour le recours aux prestations extérieures (18% des 23 400 ETP recensées). Ces exploitations avec élevage mobilisent néanmoins un peu plus de 50% des prestations réalisées par des CUMA, mais le volume de travail concerné est très faible (700 ETP sur 1 300).

[4] Unité commune permettant de comparer différents cheptels, dont les coefficients reposent sur des besoins alimentaires standards des animaux ; une vache laitière représente 1 UGB.

[5] Ces seuils tiennent compte du temps de travail et de valorisations différentes selon les filières.

[6] Nous n'avons toutefois ici pas cumulé les différents contrats sur une même exploitation pour ce calcul.

	2010	2020	Évolution (%)
Nombre d'exploitations (milliers)	**190,3**	**144,0**	**-24,3%**
dont sous statut individuel	115,3	70,2	-39%
sous forme sociétaire	75,0	73,8	-2%
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation (milliers)			
Chef d'exploitation ou coexploitant	263,7	211,0	-20%
Salarié permanent non familial	33,3	37,4	+12%
Volume de travail mobilisé sur l'année (milliers d'ETP)	**320,8**	**255,7**	**-20,3%**
Chef d'exploitation ou coexploitant	240,1	196,8	-18,0%
Main d'œuvre familiale permanente	44,6	23,4	-47,5%
Total chefs, coexploitants et familiaux	**284,7**	**220,2**	**-22,7%**
Salarié permanent non familial	23,7	27,3	+15,2%
Saisonnier ou occasionnel	12,4	8,1	-34,7%
Total salariés et occasionnels	**36,1**	**35,4**	**-1,9%**
Volume de travail mobilisé sur l'année par type d'exploitation			
au sein des exploitations sous statut individuel	143,3	79,6	-44%
au sein des exploitations sous forme sociétaire	177,5	176,0	-1%
soit par exploitation individuelle	*1,24*	*1,13*	*-9%*
soit par exploitation sociétaire	*2,37*	*2,39*	*+1%*
Volume de travail réalisé par un prestataire (milliers d'ETP estimés)			
Coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA)	0,5	0,7	+44%
Entreprise de travaux agricoles (ETA)	2,7	2,8	+3%
Autre type de prestataire		0,6	

Tableau 1. Évolution de la main-d'œuvre agricole en France métropolitaine entre 2010 et 2020. Exploitations avec ateliers d'élevage de ruminants de taille significative.
Source : Agreste - Recensements agricoles 2010 et 2020, traitements Institut de l'Élevage
Note de lecture : le tableau équivalent pour l'ensemble des exploitations de France métropolitaine est disponible dans Givois, 2022.

Ce sont les secteurs bovins (lait et viande) qui expliquent ce poids quantitatif important : 84% des exploitations et des ETP sont liées à des exploitations bovines (tableau 2). Mais ce sont également ces secteurs qui enregistrent les réductions les plus fortes (-27% en VL et -16% en BV). En particulier dans le secteur bovins lait dans lequel cette réduction de main-d'œuvre a été plus que compensée sur la période par des gains de productivité du travail qui avaient, pour l'instant, permis d'augmenter la production laitière globale.

Dominante activité 2020	**Exploitations avec atelier d'élevage ruminants significatif**		**ETP hors prestations**	
	Nombre	Part 2020 (%)	Part 2020 (%)	Variation / 2010 (%)
Bovins lait (**VL**)	50 588	35,1	44,1	-27
Bovins viande (**VA** et **EN**)	70 629	49,1	40,4	-16
Ovins Viande (**OV**)	9 790	6,8	5,4	-12
Ovins lait (**OL**)	4 232	2,9	3,4	-5
Caprins (**CA**)	6 021	4,2	5,2	-4
autres (polyélevages complexes dont avec équins) (**PY** et **EQ**)	2 728	1,9	1,6	-15
Ensemble	**143 988**	**100**	**100**	**-20**

Tableau 2. Répartition et évolution de la main-d'œuvre par type d'élevage de ruminants (exploitations avec atelier d'élevage ruminants significatif)
Source : Agreste - Recensements agricoles 2010 et 2020, traitements Institut de l'Élevage

La baisse moins rapide de la main-d'œuvre dans les exploitations orientées vers l'élevage ovin-caprin est confirmée par l'analyse des données de la MSA. Le nombre de chefs revendiquant une activité ovin-caprin (au titre de l'ATEXA) y diminue de moins en moins vite depuis 2010 et a même augmenté entre 2019 et 2020.

Le volume de travail réalisé par des prestataires externes, s'il reste faible en élevage de ruminants, connaît une nette progression. Nguyen *et al.* (2022) ont notamment analysé, pour le secteur bovin laitier, une délégation croissante des tâches de récoltes (ensilage, fenaison).

2.2. Le vieillissement des chefs d'exploitation pose un défi démographique inédit

Le vieillissement indubitable des chefs d'exploitation, depuis le rajeunissement opéré dans les années 1990 par des politiques publiques ciblées (200 000 cessations laitières aidées dans le secteur bovin, pré-retraites installations instaurées après la réforme de la PAC de 1992), engendre de nombreux départs. Des simulations démographiques (Institut de l'Élevage, 2021) basées sur des taux de départs par secteur de production, âge, système, zone, taille de cheptel identiques à ceux de 2017/18 montrent qu'en bovins lait ou en bovins viande, 50% des éleveurs actifs en 2018 devraient avoir quitté le secteur en 2027 (9 ans) ou avant pour prendre leur retraite ou par cessation anticipée (y compris reconversion agricole). L'année 2022 se situe donc au milieu voire au sommet de cette vague démographique de grande ampleur. La courbe en auge constatée sur le pourcentage d'éleveurs de plus de 50 ans (figure 2) suit, en l'amplifiant, l'évolution de la population active française totale (20% d'actifs français de plus de 50 ans au début des années 1980, 16% en 1995, 30% en 2020 dont 17% de plus de 55 ans).

2.3. Le choc démographique est lié à un afflux de départs, plus ou moins bien remplacés, et non pas à un effondrement des entrées.

Le pourcentage d'éleveurs de moins de 40 ans (figure 2) suit, lui, une courbe en cloche avec un maximum à la fin des années 1990 suivi d'une chute brutale de 2000 à 2010, contrecoup de l'arrêt des politiques socio-structurelles des années 1990. Mais depuis 2010, la tendance à la stabilisation de ce pourcentage est indéniable et vient d'être confirmée par les résultats du RA 2020. Cette stabilisation doit tout au flux de 4000 jeunes actifs par an entrant dans le secteur de l'élevage de ruminants qui a été très stable dans la décennie 2010. Sans compter les 1000 moins jeunes actifs qui l'ont fait plus tardivement (après 40 ans), souvent après une première expérience professionnelle ou pour intégrer des GAEC familiaux.

Au cours de la décennie 2010, les contrastes augmentent entre les différents secteurs, révélant déjà des différences d'attractivité. Les secteurs ovins viande ou lait, ou caprins stabilisent ce pourcentage de jeunes éleveurs à des niveaux plus élevés, voire croissants. Tout en étant également très marqués par les éleveurs âgés en ovins viande.

Par comparaison, la démographie des exploitations sans ruminants dont le nombre diminue beaucoup moins vite est marquée par des chefs d'exploitations nettement plus âgés (62% de chefs et coexploitants de 50 ans et plus dont 31% de plus de 60 ans, 18% de moins de 40 ans), La possibilité de recourir à des prestations extérieures plus facilement que pour les activités d'élevage et l'emploi de plus de main d'œuvre salariée (Purseigle et Hervieu, 2022 et *cf.* 4.) expliquent ces différences.

Pour les secteurs des ruminants, l'évolution des politiques publiques qui a eu des impacts particulièrement forts dans les secteurs bovins n'est pas le seul facteur explicatif du

vieillissement. Les chefs d'exploitations de plus de 62 ans qui étaient très rares parmi les éleveurs de l'an 2000 (3-4% en vaches allaitantes ou ovins viande, beaucoup moins dans les secteurs laitiers) sont désormais nettement plus fréquents (12% en vaches allaitantes) en raison d'arbitrages consistant à continuer à percevoir les aides PAC plutôt qu'une retraite jugée trop faible et à des difficultés de cession de certaines exploitations. Ces pourcentages restent toutefois inférieurs à celle de l'ensemble des secteurs agricoles (17% de plus de 62 ans).

La stabilisation du pourcentage d'éleveurs de moins de 40 ans pendant la décennie 2010 provient d'un bon maintien du flux d'actifs (non-salariés) entrant dans les différents secteurs de l'élevage de ruminants (figure 2). Environ 2000 personnes par an ont été nouvellement immatriculées à la MSA dans des exploitations avec vaches laitières, 1600 avec Bovins viande (types VA et EN), et 1000 en ovins caprins. Parmi ces derniers, 350 avec des caprins, 250 avec des ovins lait, 400 avec des ovins viande (hors mixtes décomptés le plus souvent ailleurs).

La progression en ovins caprins provient presqu'exclusivement des éleveurs caprins. L'élevage caprin fromager fermier est en effet un des secteurs agricoles le plus attractif de France avec une augmentation du nombre d'exploitations concernées entre 2010 et 2020 (3300, +500). Dans les secteurs bovins, le niveau d'installation a été soutenu par des installations à plus de 40 ans qui correspondent fréquemment à l'intégration de nouveaux associés, souvent des femmes, dans des GAEC dont l'intérêt a été renforcé au cours de la période (GAEC entre époux, transparence pour les aides PAC).

Dans chacun des types d'élevage étudiés, la diversité des installations est forte en termes de types de fonctionnement voire de formes d'agriculture. C'est particulièrement le cas en bovins viande et ovins viande, des activités agricoles qui peuvent se combiner avec une activité extérieure alors que c'est beaucoup plus rare pour les activités laitières bovine, ovine, caprine (tableau 3).

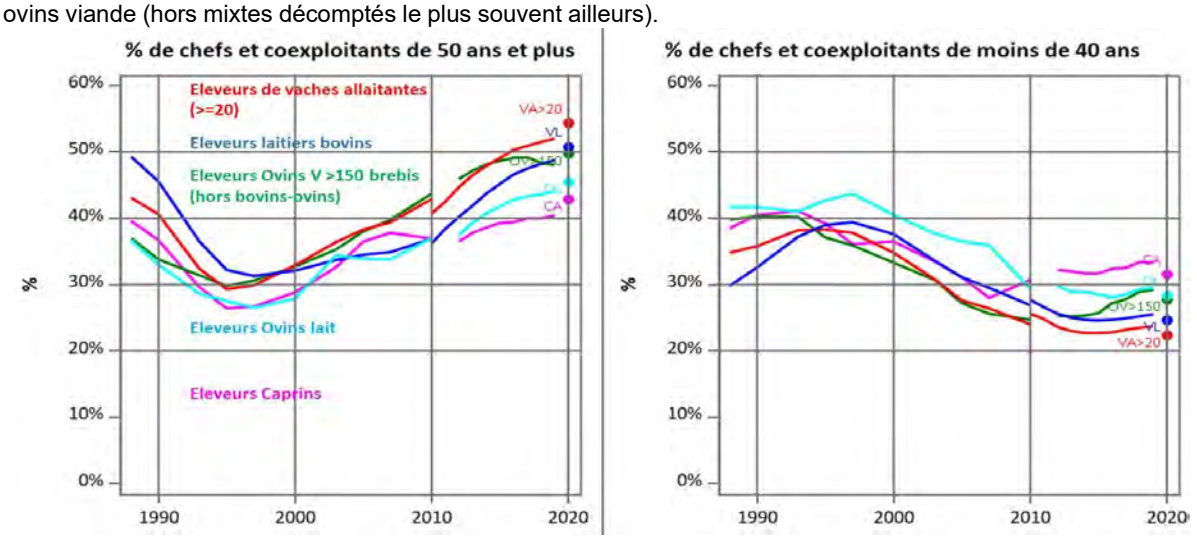


Figure 1 Evolution de l'âge des éleveurs par type d'élevage
Sources : données Agreste enquêtes structures et Recensements agricoles (dont 2010 et 2020), MSA et SPIE/BDNI (de 2011 à 2019) , traitement Institut de l'Élevage

	(2020)	CA	OL	OV	EN	VA	VL	Tous ruminants signif.	*0H*	Tous
Nombre de chefs et coexploitants		**9 248**	**7 032**	**11 970**	**6 665**	**84 442**	**88 453**	**210 993**	***249 087***	**496 365**
Année d'installation	**<2010**	**69%**	**75%**	**70%**	**80%**	**80%**	**82%**	**79%**	***74%***	**76%**
	>=2010	**31%**	**25%**	**30%**	**20%**	**20%**	**18%**	**21%**	***26%***	**24%**
% installé·e·s à moins de 40 ans										
	>=2010	80%	89%	73%	69%	78%	93%	**83%**	*60%*	**68%**
% de femmes	**<2010**	34%	30%	26%	20%	21%	24%	**23%**	*25%*	**25%**
	>=2010	42%	32%	32%	27%	24%	18%	**24%**	*33%*	**31%**
% installé.e.s Hors Cadre Familial	**<2010**	35%	17%	30%	17%	18%	17%	**19%**	*21%*	**21%**
	>=2010	54%	30%	42%	22%	23%	24%	**28%**	*37%*	**34%**
% en micro exploitations	**<2010**	5%	3%	18%	19%	10%	0%	**6%**	*28%*	**21%**
	>=2010	15%	10%	24%	30%	13%	1%	**11%**	*33%*	**28%**
% en grandes exploitations	**<2010**	35%	12%	11%	27%	18%	55%	**34%**	*27%*	**29%**
	>=2010	20%	10%	8%	21%	17%	59%	**31%**	*17%*	**21%**
% commercialisant en circuit court	**<2010**	54%	29%	32%	15%	21%	13%	**20%**	*25%*	**22%**
	>=2010	71%	45%	45%	18%	28%	18%	**29%**	*33%*	**31%**
% en agriculture biologique	**<2010**	17%	14%	15%	6%	9%	9%	**10%**	*12%*	**11%**
	>=2010	26%	23%	21%	9%	12%	13%	**15%**	*21%*	**18%**
% double actif	**<2010**	5%	5%	18%	23%	13%	4%	**9%**	*20%*	**16%**
	>=2010	9%	5%	30%	35%	24%	4%	**16%**	*35%*	**29%**
DJA (parmi installations depuis 2017, % dans exploitations avec DJA)		38%	53%	27%	20%	30%	49%	**36%**	*14%*	**20%**

Tableau 3. Portrait comparatif des chefs et coexploitants installés depuis 2010
(inclus coexploitants des GAEC <=35 ans en 2020 dont on ne connaît pas l'année d'installation)
Source : Agreste - Recensement agricole 2010 2020, traitements Institut de l'Élevage

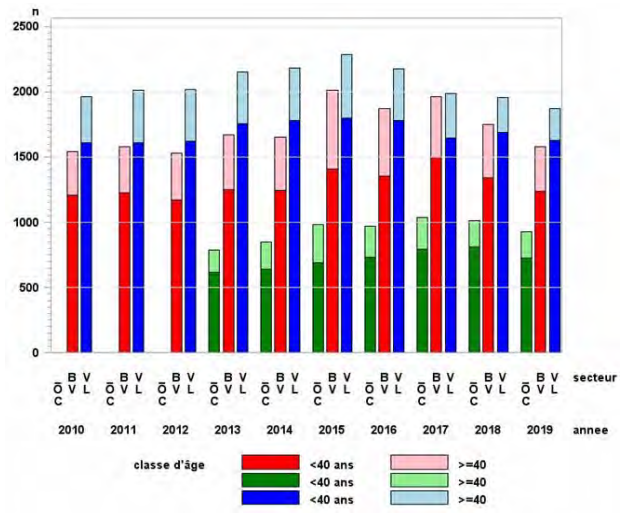


Figure 2 Nombre annuel d'installations dans les exploitations bovines, ovines et caprines par secteur et classe d'âge
Sources : données MSA et SPIE/BDNI, traitement Institut de l'Élevage.

3. La diversité des formes d'installation

3.1. Les installations développent la diversité des exploitations

L'analyse des caractéristiques et des choix productifs des 118 000 chefs et coexploitants installés depuis 2010 et encore présents au recensement agricole 2020 (tableau 3) permet de percevoir les évolutions en cours dans le secteur agricole. Ils représentent globalement 24% des agriculteurs présents en 2020 mais avec de fortes variations entre secteurs qui témoignent de grosses différences de taux de renouvellement des actifs, d'attractivité, mais aussi de *turn over*. La moyenne, plus faible pour le secteur des ruminants (21% contre 26% sans herbivores) doit beaucoup aux secteurs bovins (18% en bovins lait, 20% en bovins viande) caractérisés par un déséquilibre démographique et un taux de remplacement des départs nettement inférieur à 1 : 45% en bovins lait, 83% pour les éleveurs de plus de 20 vaches allaitantes qui bénéficient de reconversions d'exploitations laitières, alors que ces taux, mesurés à l'aide des données MSA & BDNI sur 2017-2018 sont de 106% pour les éleveurs caprins, 94% pour les éleveurs de plus de 150 brebis viande 91% pour les éleveurs ovins lait.

L'élevage de ruminants est un choix productif fréquent pour les agriculteurs installés à moins de 40 ans et un secteur nettement moins concerné par les installations tardives. En effet 45% des chefs installés à moins de 40 ans depuis 2010 pratiquent une activité d'élevage de ruminants contre 19% de ceux installés à plus de 40 ans. Et 17% seulement des éleveurs installés depuis 2010 l'ont fait après 40 ans contre 40% des agriculteurs sans ruminants. C'est particulièrement net dans les deux secteurs VL (7%) et OL (11%) dans lesquels l'installation sous forme d'insertion dans un collectif de travail de type GAEC est majoritaire (VL avec 70% et OL avec 62%). Les installations tardives sont plus fréquentes en ovins viande (27%), en relation avec les installations Hors Cadre Familial. L'âge à l'installation dans les GAEC est plutôt bas (médiane à 25 ans en bovins) alors que les successions dans les exploitations sans élevage peuvent être tardives.

Cette relation particulière entre l'âge à l'installation et la pratique de l'élevage explique que le pourcentage d'installations ayant bénéficié d'une dotation jeunes agriculteurs (DJA) -depuis 2017, est bien plus élevé en élevage (36% et même aux alentours de 50% en vaches et brebis laitières) contre 14% sans élevage d'herbivores.

Parmi les installés depuis 2010, la place des femmes est nettement inférieure lorsque l'élevage de ruminants est pratiqué (24% contre 33% sans élevage d'herbivores), alors que ce n'est pas le cas pour les installés avant 2010 (23% contre 25 %). Parmi les installés récents, la place des femmes est nettement plus forte en ovins caprins (42% en caprins) et très basse en vaches laitières, le seul secteur qui a vu leur place se réduire de 24% avant 2010 à 18% pour les installés depuis 2010. Cette valeur de 18% calculée dans le RA 2020 pour les exploitations laitières bovines est bien plus basse que celle calculée avec les données MSA & BDNI (32%) pour les installations de 2017&2018 hors transferts entre époux. Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes qui sont entrées en tant que coexploitantes, hors chef au sens du RA (donc avec une année d'installation exacte inconnue), dans les GAEC ne sont comptabilisées comme "installées depuis 2010" que si elles ont moins de 35 ans en 2020. Or les femmes sont très majoritaires dans les installations parmi les coexploitant·e·s de plus de 40 ans.

La place relative des installations Hors cadre familial (HCF) est très variable entre secteurs et types d'installation. Globalement l'élevage de ruminants a moins bénéficié de ces apports extérieurs puisque la progression y est moindre et que l'écart, très faible avant 2010, s'est accru : 28% de HCF en élevage contre 37% sans élevage pour les installations depuis 2010 à comparer à 19% de HCF en élevage avant 2010 contre 21% sans élevage. Ici encore les secteurs bovins se distinguent des ovins caprins, avec des différences amplifiées par le type d'installation (tableau 4, limité aux installations à moins de 40 ans pour neutraliser l'effet des transferts entre époux et l'intégration de conjoints dans les GAEC).

Type d'élevage % d'installations HCF	BV	BL	OL	OV	CA
• en individuel	33%	36%	47%	53%	72%
• en GAEC	17%	23%	23%	28%	37%
% d'installations en GAEC	*37%*	*74%*	*67%*	*29%*	*46%*
% d'installations HCF (toutes formes juridiques)	25%	24%	29%	44%	52%

Tableau 4. Pourcentage d'installations hors cadre familial par type d'élevage et forme juridique (installations à moins de 40 ans)
Sources : Agreste - Recensement agricole 2020, traitement Institut de l'Élevage

Dans chaque type d'élevage, le pourcentage d'installations HCF est près de deux fois plus faible dans les GAEC (plutôt d'un tiers en VL). Les installations Hors Cadre Familial (HCF) sont majoritaires pour les installations en individuel en Ovins viande (53%) et Caprins (72%). Elles sont beaucoup plus rares dans les GAEC Bovins viande (17%), bovins lait (23%) ou ovins lait (23%).

La double activité parmi les installés depuis 2010 est fréquente parmi les éleveurs installés en individuel (elle est réglementairement très limitée dans le cadre des GAEC) : 37% en bovins viande et 35% en ovins viande, des taux proches de la double activité pour les installations sans élevage (42%). Ces valeurs, qui ne concernent que les installations en individuel, diffèrent de celles du tableau 3 qui tient compte de toutes les installations.

En élevage laitier, la double activité est très rare en bovin ou ovin lait et à peine mesurable en caprin. Cette question sur la pluriactivité fait partie des questions posées uniquement à un échantillon (environ ⅕) des exploitations recensées au RA. Les analyses basées sur des MSA & BDNI (Institut de l'Élevage, 2021) indiquent, de façon exhaustive, des taux de double activité sensiblement plus élevés (45%) pour les éleveurs installés à moins de 40 ans revendiquant une activité Bovins viande (donc plutôt spécialisée).

La distribution des tailles d'exploitation (appréciée à l'aide la Production Brute Standard) est assez large dans chaque filière, sauf en bovins lait où les micro exploitations n'existent pas tandis que les grandes dominent (59%) et en ovins (lait ou viande) où les grandes sont rares (8 et 10%, *cf*. tableau 4). Le pourcentage de micro-exploitations est à relier avec celui d'installations HCF pour les Ovins Viande et à la fréquence de la double activité pour les Engraisseurs de gros bovins (EN) ou Ovins viande.

La commercialisation en circuits courts (au moins pour partie) est un choix fréquent des installés HCF, en particulier en ovins-caprins. Ainsi 44% des installés HCF avec élevage depuis 2010 ont fait ce choix contre 24% des éleveurs installés dans le cadre familial depuis la même date. Soit une moyenne de 29% au total (+9 points par rapport aux installés avant 2010), proche des exploitations sans élevage (33%, +8 points). Ce choix de commercialisation est majoritaire pour les éleveurs HCF installés en ovins caprins depuis 2010 : 81% en caprins, 70% en ovins lait (avec des installations dynamiques en dehors des grands bassins de production et sans possibilité de livrer du lait), 56% en ovins viande, contre 38% en bovin viande et seulement 21% en bovins lait (toujours hors cadre familial).

Parmi les éleveurs installés depuis 2010, 15% ont choisi l'agriculture biologique (+5 points par rapport à la situation 2020 de ceux installés avant 2010), une valeur inférieure aux installés sans élevage (21%, +9 points). Une fois encore, ce choix est plus fréquent en caprins (26%) ou ovins (23% en OL, 21% en OV) qu'en bovins (13% en VL, 12% en VA, 9% en engraissement de bovins).

3.2. Des parcours de formation différents selon les générations et les filières.

Si le niveau de formation des agriculteurs progresse de façon continue (figure 3, il reste inférieur à celui de la population générale française (Mahé *et al.*, 2019). En 2017, 73% des actifs agricoles avaient atteint un niveau d'études secondaires, contre 84% de la population totale.

Au final, 55% des exploitants en activité en 2020 avaient au moins atteint le niveau du baccalauréat (figure 4. Si, pris dans leur ensemble les éleveurs de ruminants sont proches de ce niveau, de nettes différences ressortent selon les orientations. Ainsi, dans les trois orientations laitières ce taux dépasse 60%, alors qu'il est inférieur à la moyenne générale dans les orientations viande. Les agriculteurs installés depuis 2010 ont plus souvent atteint au moins le baccalauréat (74,4%), et ce taux est encore supérieur chez les installés HCF (79,5%). Le différentiel de formation observé entre les filières est reproduit par les installations.

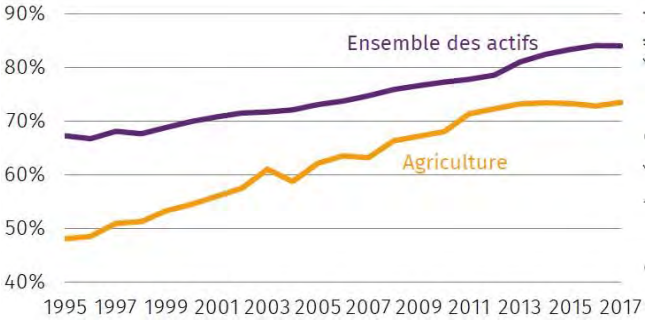


Figure 3 Proportion d'actifs ayant poursuivi une scolarité dans le secondaire (niveau lycée) en France
Source :Mahé et al., 2019, données Eurostat, traitements CEP

Les exploitants installés depuis 2010 ont en effet plus souvent atteint le baccalauréat que la moyenne en productions laitières, et moins souvent en ovins viande. Les trois filières laitières se caractérisent par un taux de formations agricoles supérieures particulièrement élevé, différence accrue par les installations récentes, et encore plus lorsque ces installations se font hors cadre familial, contrairement aux idées reçues. Dans la filière caprine, le taux d'installés depuis 2010 sans aucune formation agricole (23%; 21,6% pour les HCF) reste néanmoins trop important, comme en ovins viande ou bovins viande (de 26 à 33%).

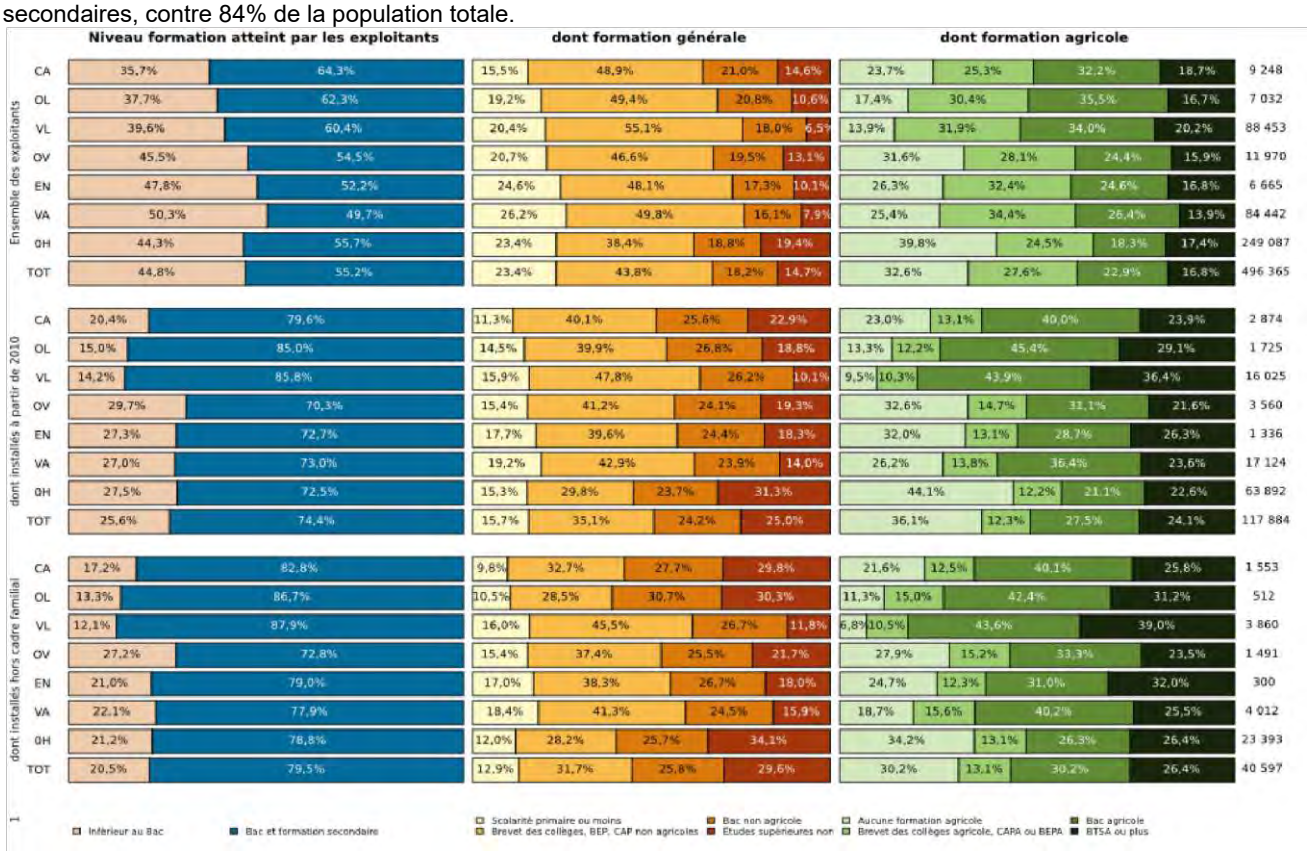


Figure 4 Niveau de formation des agriculteurs selon l'orientation de leur exploitation, leur période et leur mode d'installation ;
Sources : Agreste - Recensements agricoles, traitements CEP

On peut relever que près de la moitié (44%) des agriculteurs installés depuis 2010 dans des exploitations sans herbivores n'ont aucune formation initiale agricole. En revanche plus de 30% ont un diplôme d'études supérieures non agricoles. Sachant que, comme pour les autres actifs, les exploitants déjà les plus diplômés sont ceux qui ont le plus recours à la formation continue (Mahé et al., 2019), ce point est d'autant plus stratégique quant à la capacité des exploitants à s'adapter à un contexte économique, écologique et sanitaire exigeant.

3.3. En bovins viande, la moitié des installations individuelles se fait en double activité

Au niveau de la MSA, le secteur bovins viande est le deuxième secteur le plus concerné par la double activité au moment de l'installation, après celui des grandes cultures. Cette particularité est retrouvée au niveau du RA 2020. Parmi les 17 550 chefs et coexploitants installés depuis 2010 en exploitations non laitières avec des vaches allaitantes (au moins 5), 49% se sont installés en individuel et parmi ceux-ci 43% en double activité avec des troupeaux de taille modérée (médiane inférieure à 20 vaches, *cf.* figure 5. La situation est désormais relativement duale puisque l'alternative principale à ce type d'installation individuelle est l'insertion dans un GAEC mobilisant au total près de 3 ETP pour gérer un troupeau important (médiane supérieure à 80).

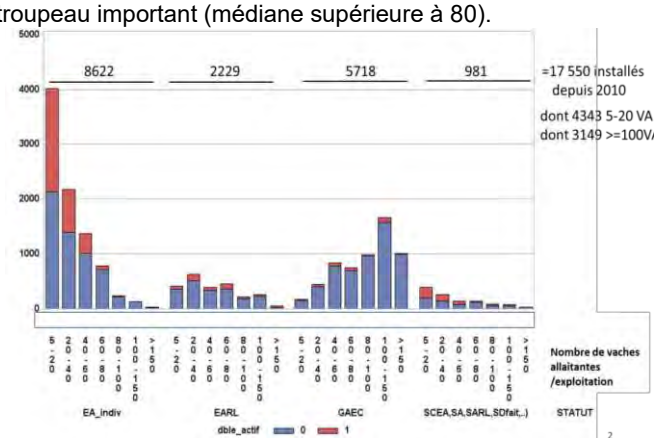


Figure 5 Répartition des installations depuis 2010 en bovins allaitants
Sources : données MSA et SPIE/BDNI, traitement Institut de l'Élevage.

Les caractéristiques de trois types d'installation sont décrites dans le tableau 5. Les éleveurs bovins allaitants qui s'installent en GAEC le font à un âge nettement plus jeune que les autres, le plus souvent dans un cadre familial (dans plus de 80% des cas, cf. tab. 4) après leur formation initiale alors que des parcours plus variés (dont des reconversions professionnelles) mènent aux autres types décrits dans le tableau 4. La productivité apparente du travail n'est finalement pas très différente entre les doubles actifs installés avec 35 vaches et les GAEC à 128 vaches. Bien que la proportion d'éleveurs âgés soit plus élevée dans les élevages bovins viande de petite taille et le renouvellement des actifs moins important, ce dernier est loin d'être négligeable et repose sur un nombre d'entrants très conséquent (figure 6) même s'ils élèvent globalement assez peu de vaches allaitantes. La dualisation apparaît car à l'autre bout de la distribution, la taille des élevages sous forme sociétaire (GAEC) qui accueille un nouvel installé a continué à augmenter.

Statut	**Individuel**	**Individuel**	**GAEC**
Activité	**double actif**	**double actif**	**agricole exclusif**
Taille du troupeau	5-20 VA	20-60 VA	>60 VA*
Nombre d'installés depuis 2010 encore présents en 2020	1 889	1 160	3 125
âge en 2020 (ans)	43	38	31
âge à l'installation (ans)	38	34	26
% Hors Cadre Familial	33%	32%	15%
SAU (ha)	**33**	**70**	**211**
SFP (ha)	29	59	188
ETP totales	**0,56**	**0,99**	**2,79**
dont salariés permanents	0	0,04	0,09
dont salariés occasionnels	0,03	0,08	0,04
Vaches allaitantes	**11**	**35**	**128**
% avec commercialisation en circuits courts	35%	24%	25%
PBS / exploitation (€)	23 699	61 441	204 032
PBS/ETP (€)	**42 320**	**62 062**	**73 130**
% PBS Herbivores	65%	78%	90%

Tableau 5. Diversité des installations. Exemple à partir de trois modalités avec vaches allaitantes
Source Agreste Recensement Agricole 2020, traitement Institut de l'Élevage
*Orientation herbivore dominante

4. Le salariat et ses évolutions en élevage de ruminants

4.1. Développement du recours au salariat

Dans ce contexte, parmi les 144 000 exploitations avec élevage ruminant de taille significative du RA 2020 (-24,3%), 42 000 (+19,2%) emploient directement des salariés (apparentés aux exploitants ou pas). On est ainsi passé en dix ans de 18,5% d'employeurs en 2010 dans les exploitations avec élevage de ruminants à 29,1% en 2020, signe d'un important développement du recours au salariat. Cette montée en puissance concerne à la fois le salariat permanent et occasionnel. En effet, 25 800 exploitations emploient directement des salariés permanents, alors qu'elles n'étaient que 19 800 en 2010 (+30,5%). Et 28 000 (+19,1%) emploient directement des salariés occasionnels en 2020.

Cette diffusion du salariat concerne 122 500 actifs salariés par les exploitations avec élevage de ruminants (+7,7%), sur un total de 780 000 salariés des exploitations.

Enfin, le volume de travail salarié dans ces exploitations a progressé, selon les données de la MSA, de 3,6%, atteignant 46 900 ETP (+1 600 ETP, voir tableau 6), même si la contribution du salariat à l'emploi dans ces exploitations avec élevage de ruminants reste faible (13,9%, +2,6 points) comparativement aux exploitations sans élevage. C'est sur le salariat permanent (au moins 8 mois sur l'exploitation) que porte la majeure partie ce cette hausse (+4,0%, +1 320 ETP), l'amenant à 33 900 ETP, que les salariés soient apparentés ou pas aux exploitants. Le croisement avec les données du RA permet de préciser ce dernier point. En effet, dans ces exploitations, le volume de travail des familiaux à statut de salariés (3 600 ETP en 2020 pour 14 900 personnes, un peu moins de 8% des ETP salariés mais tout de même une personne salariée sur huit) a diminué de 2200 ETP en 10 ans. La progression du volume de travail salarié permanent concerne donc de la main-d'œuvre non familiale, qu'on l'estime à partir du RA (tableau 1, +15,2%, 27 300 ETP) ou en croisant avec la MSA (+13,2%, 30 300 ETP). La différence entre les deux semble venir d'une relative sous-estimation, dans le déclaratif du RA, de la quotité d'emploi des salariés (*cf.* 1.2).

Équivalents temps plein (x 1000)	2010	2020	Evol. %
ETP au RA (extrait du tableau 1)			
Salarié permanent non familial	23,7	27,3	+15,2%
Saisonnier ou occasionnel	12,4	8,1	-34,7%
Total salariés non familiaux et occasionnels	**36,1**	**35,4**	**-1,9%**
Familiaux permanents à statut salarié	*5,8*	*3,6*	*-38,0%*
ETP à la MSA			
Salarié permanent (familial ou non)	32,6	33,9	+4,0%
Saisonnier ou occasionnel	12,6	13,0	+2,4%
Total salariés permanents et occasionnels	**45,2**	**46,9**	**+3,6%**

Tableau 6 : Évolution du volume de travail salarié en France métropolitaine entre 2010 et 2020 : exploitations avec atelier d'élevage de ruminants de taille significative
Source : Agreste-Recensements agricoles 2010 et 2020, MSA 2010 et 2020, traitements CEP

La main-d'œuvre permanente hors exploitants, mais non salariés (conjoints, aides familiaux, etc.), s'est donc fortement réduite en dix ans, remplacée pour partie par des salariés non familiaux. La diminution des salariés familiaux pourrait être liée à l'évolution de la réglementation, devenue plus favorable à l'installation des conjoints en GAEC par rapport au statut de salarié dans une EARL précédemment parfois utilisé.

Concernant le travail occasionnel, de toute nature, le RA conclut à une diminution de 47% des exploitations qui y ont recours (28 660), et d'un recul de 34,7% du volume de travail. Mais parmi elles, d'après la MSA, les exploitations employant directement des salariés occasionnels (au sens du RA, *ie* moins de 8 mois) sont 19% plus nombreuses (27 960), pour un volume de travail en hausse de 2,4% (12 955 ETP). Si le nombre d'exploitation est parfaitement convergent entre les deux sources, il semble que, là tout particulièrement, la quotité d'emploi de ces travailleurs occasionnels soit sous-estimée dans les enquêtes.

Les deux sources mobilisées convergent donc pour mettre en évidence une diffusion et une progression du travail salarié permanent, concernant des travailleurs non familiaux. Elles convergent aussi pour une diffusion du travail salarié occasionnel, que la nature des données de la MSA nous semble plus précise à chiffrer en volume.

4.2. Evolution des modalités du recours au salariat

Les données de la MSA permettent de préciser les modalités de développement de ce salariat, et notamment le statut des salariés.

Le croisement RA-MSA montre que 22 300 exploitations avec élevage ruminant significatif 17% emploient des travailleurs en CDI (18 900 en 2010). Presque un tiers des salariés de ce type d'exploitations ont accès à un CDI, ce qui représente plus de la moitié du volume de travail salarié (50,6%). Dans les exploitations sans herbivores, les salariés ne sont que 18% à y avoir accès, et sont beaucoup plus souvent en contrats saisonniers. Les activités saisonnières les plus ponctuelles telles que les vendanges et les récoltes de fruits expliquent en effet des taux de précarité plus élevés.

Si les CDI sont majoritaires en volume, la croissance du salariat en volume a reposé sur l'usage de CDD (saisonniers ou non). Par ailleurs, les CDI se sont multipliés (+5,1%) mais représentent un volume de travail réduit (-12,5%), étant de plus en plus souvent à temps partiel. Un CDI moyen porte ainsi en 2020 sur 60% d'un temps plein, contre 73% en 2010 (et 70% en 2020 dans les exploitations sans atelier herbivores).

En 2020, parmi les salariés permanents, près de 15 000 apprentis sont employés dans ces exploitations avec élevage, en particulier dans les exploitations laitières bovines (24% des salariés). Ce nombre a peu augmenté par rapport à 2010 alors que le nombre d'apprentis a beaucoup progressé en agriculture (comme dans les autres secteurs) suite à la réforme de 2018 avec plus de 45 000 personnes en 2020/2021. La place relative des exploitations avec élevage de ruminants qui était très forte en 2010 aurait donc plutôt régressé. Les données de la MSA, en l'état, ne nous ont pas permis d'identifier ces nouveaux apprentis, inclus dans les CDD non saisonniers dont ils participent à la progression, des traitements complémentaires seraient nécessaires pour préciser ce point.

Le travail saisonnier s'est aussi largement développé, dans toutes les catégories d'exploitations pratiquant l'élevage de ruminants, avec de nets écarts selon les orientations (figure 6). La part du travail saisonnier reste ainsi particulièrement limitée en VL (10,4% des ETP salariés en 2020). A l'inverse, c'est en OV que le travail saisonnier a le plus d'importance (27,3% des ETP salariés), restant à un niveau nettement inférieur aux exploitations sans élevage herbivore (35,9%).

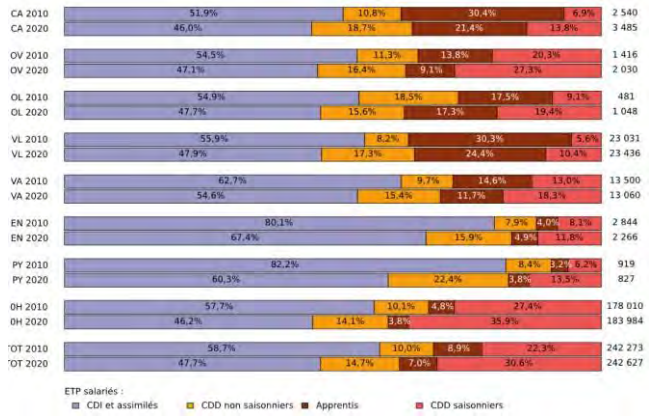


Figure 6. Statut de la main-d'oeuvre salariée dans les exploitations en 2010 et 2020
Source : données MSA et Agreste Recensements agricoles, traitements CEP
Note de lecture : le nombre d'ETP salariés est indiqué en regard du diagramme sur la droite.

4.3. Des salariés particulièrement jeunes

A rebours du vieillissement de la population des exploitants, les salariés se révèlent particulièrement jeunes. En effet, sur l'ensemble des exploitations agricoles de 2020, 43% des salariés ont 30 ans ou moins (hors apprentis, quasiment tous dans cette tranche d'âge), contre 6,7% des exploitants et coexploitants. Dans les élevages herbivores, si on a un peu plus de jeunes exploitants (7,8% contre 5,7% dans les exploitations sans herbivores), la jeunesse des salariés est encore plus marquée avec plus de la moitié qui ont 30 ans ou moins. Le contraste entre les deux populations d'actifs est particulièrement marqué (figure 7.

Dans l'ensemble de la production agricole, compte tenu de la place du travail saisonnier et des temps partiels, la plupart des salariés ne cumulent, au final, même sur plusieurs contrats, qu'un temps de travail limité (Depeyrot *et al.*, 2019). En 2020, sur l'ensemble des exploitations, les salariés, tous statuts confondus, ne sont ainsi employés qu'à 31% d'un temps plein, un taux quasi fixe depuis 2010 (tableau 7). Ce taux d'emploi est toutefois supérieur dans les filières laitières (43% d'un temps plein en bovins lait ou caprins en 2020). Le salariat s'est en effet développé récemment en lait de vache, en particulier dans les années précédant la sortie des quotas (Depeyrot et Perrot, 2021), pour gérer l'accroissement des volumes de lait. Les salariés y sont ainsi plus souvent mobilisés tout au long de l'année sur des tâches régulières (traite) que sur des

pointes de travail ponctuelles. Pour le secteur caprin, cette valeur est tirée à la hausse par les fromagers fermiers dont l'importance absolue et relative a progressé et qui sont de gros employeurs de MO salariée (24% des ETP de ces exploitations) par rapport aux autres éleveurs en raison de la demande en travail de ces systèmes de production-transformation souvent en vente directe.

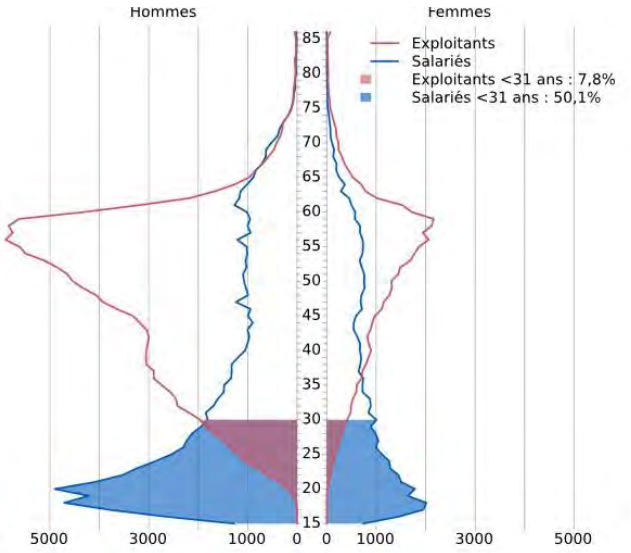


Figure 7 Age et sexe des actifs (hors stagiaires et apprentis) dans les exploitations d'élevage de ruminants en 2020 Sources : données MSA 2020 et Agreste Recensement Agricole 2020, traitements CEP.

4.4 Des niveaux de rémunération peu attractifs

Sur l'ensemble de la production agricole, le niveau des rémunérations salariées reste bas : en 2020, la majorité de la masse salariale correspondait à des rémunérations inférieures à 1,3 SMIC (pour une moyenne à 1,32 ; Daou, 2022). Les rémunérations horaires brutes des salariés ont progressé de 4% en Euros constants sur 10 ans pour l'ensemble du secteur (tableau 7). Elles sont légèrement supérieures dans les exploitations sans ateliers herbivores (incluant le secteur viticole), et l'écart a tendance à s'accroître. Dans les deux secteurs bovins, le niveau de rémunération a diminué en dix ans (-4 points en VL, -3 points en VA), il a en revanche progressé plus que la moyenne dans les secteurs des petits ruminants (+12 points en CA, +7 en OL et +18 en OV). Dans ces trois secteurs, entre cette hausse et au moins un maintien des quotités de travail, les salariés ont vu leurs rémunérations cumulées progresser.

Les rémunérations horaires restent toutefois plus faibles dans les exploitations de ruminants que dans le reste du secteur agricole, rendant ce secteur peu attractif, surtout dans un contexte de tensions sur le marché du travail. Les exploitations EN combinent presque toujours un atelier d'engraissement de gros bovins avec une exploitation céréalière, ce qui peut expliquer le niveau de rémunération supérieur. Cette explication joue également dans une moindre mesure pour le secteur OV (exploitations céréalières avec ovins viande).

	Taux d'emploi moyen d'un salarié		Rémunération horaire moyenne				Rémunération totale	
	en % d'ETP dans la catégorie		*€uros courants*		€ constants 2020, base 100 = TOT 2010		€ constants 2020, base 100 = TOT 2010	
	2010	2020	*2010*	*2020*	2010	2020	2010	2020
VL	46	43	*11,5*	*10,9*	90	86	138	124
PY	45	38	*11,3*	*14,7*	88	115	134	146
CA	45	43	*9,4*	*10,9*	74	85	110	124
EN	42	34	*16,0*	*15,3*	125	120	174	137
OL	36	37	*9,5*	*10,4*	74	82	89	102
VA	30	29	*12,0*	*11,7*	94	91	94	89
OV	24	28	*10,3*	*12,6*	81	99	65	93
0H	26	28	*13,0*	*13,7*	102	107	90	101
TOT	**30**	**31**	***12,8***	***13,3***	**100**	**104**	**100**	**108**

Tableau 7. Taux d'emploi (en équivalent temps plein par personne ou par contrat) et rémunération des salariés par type d'élevage

Sources : données MSA 2020 et Agreste Recensement Agricole 2020, traitements CEP.

Note de lecture : Rémunérations : "rémunérations brutes totales", incluant certaines charges patronales, elles ne peuvent pas être comparées à d'autre secteurs, et ne représentent pas exactement les montants perçus par les salariés.€ 2020 : euros constants de 2020, base 100 moyenne toutes exploitations en 2010.

4.5 Salarié agricole: une étape plutôt qu'un métier ?

Une analyse des trajectoires individuelles des actifs entre 2010 et 2020 a été menée en détaillant la position de chacun, salarié ou non salarié sur ces deux exercices. Il en ressort que sur l'ensemble des 772 226 salariés présents dans les exploitations en 2010 (hors ceux étant exploitants par ailleurs), 19,2% (148 900) sont encore salariés par une exploitation agricole en 2020 (au moins une heure dans l'année), une grande majorité (77,9%, 601 569 personnes) a quitté le secteur des exploitations agricoles et 2,8% (21 687) sont devenus des exploitants agricoles. Le tableau 8 détaille ces résultats en distinguant l'orientation des exploitations sur les deux exercices.

Tableau 8. Trajectoires des actifs agricoles de 2010 à 2020 selon leurs statuts et le type d'exploitations

Source : données MSA et Recensements agricoles, traitements CEP

Note méthodologique : Exploitations avec atelier ruminants de taille significative, hors dominante équins (voir 1.2), orientations calculées en 2010 et 2020. Les actifs sont décomptés de manière unique, même s'ils interviennent à plusieurs titres dans les exploitations. Dans ce cas l'ordre de priorité retenu est le suivant : non salarié > salarié > apprenti. De même, en cas de salariat dans deux types d'exploitations, les exploitations de type herbivores sont retenues en premier; à titre de test de robustesse, la priorisation inverse a été testée, et ne modifie en rien les conclusions.

		Actifs présents en 2010	Exploitations avec ruminants 2020			Exploitations sans ruminants 2020			*Absents en 2020*
			Non salariés	Salariés	Apprentis	Non salariés	Salariés	Apprentis	
Exploitations avec ruminants en 2010	Non salariés	**238 683**	55,61%	1,92%	0,00%	6,31%	0,79%	0,00%	35,37%
	Salariés	**97 377**	6,91%	13,35%	0,01%	1,83%	7,89%	0,00%	70,00%
	Apprentis	**11 419**	15,01%	8,81%	0,20%	3,39%	5,41%	0,05%	67,12%
Exploitations sans ruminants en 2010	Non salariés	**208 382**	1,59%	0,25%	0,00%	48,69%	3,88%	0,00%	45,59%
	Salariés	**674 849**	0,34%	0,72%	0,00%	1,61%	18,28%	0,01%	79,04%
	Apprentis	**14 382**	1,02%	1,42%	0,03%	4,33%	10,77%	0,15%	82,28%

Le taux de départ du secteur (actifs présents en 2010 mais absents en 2020), s'il reste élevé, est ainsi nettement inférieur pour les actifs des exploitations herbivores, que ce soit pour les non salariés (35,4% de taux de sortie contre 45,6%), les salariés (70% contre 79%) et les apprentis (67,1% contre 82,3%). Les flux sont particulièrement limités et asymétriques entre les deux types d'exploitation : quasiment aucun actif d'une exploitation non herbivore en 2010 ne passe en 2020 dans une exploitation herbivore. Dans l'autre sens, 6,3% des éleveurs de ruminants ont abandonné ces ateliers (7,9% des salariés).

Cette analyse de trajectoire confirme que la population des salariés et apprentis constitue, en élevage ruminants, un vivier pour l'installation des chefs d'exploitation : 6,9% des salariés de 2010 et 15,0% des apprentis se sont installés dix ans plus tard dans de tels élevages. Ce taux d'installation est bien supérieur à celui observé dans les autres exploitations. Lorsqu'on y ajoute les taux d'installations en exploitation sans ruminants, il apparaît que l'apprentissage en exploitation d'élevage mène plus souvent au métier d'agriculteur (18,4%) qu'au statut de salarié agricole (14,2%). L'équilibre est à peine différent pour les salariés en élevage de 2010 encore présents dans l'agriculture en 2020: près d'un sur trois a choisi le statut de non salarié (dont de probables salariés "familiaux").

CONCLUSION

Entre 2010 et 2020, la main-d'œuvre des exploitations avec ruminants s'est réduite plus vite que pour les exploitations sans herbivores (-20% vs -9% d'après le RA) mais avec une stabilité individuelle des actifs plus élevé (MSA) aussi bien pour les non-salariés (35% de départs vs 46%) que salariés (70% de départs vs 79%).

Les écarts entre types d'élevage sont importants. D'une quasi stabilité de la main-d'œuvre dans les exploitations caprines (avec même une hausse pour les fromagers fermiers) à une forte baisse pour les exploitations avec vaches laitières. Pour ce dernier secteur, les données annuelles, plus régulières de la MSA, permettent de montrer une hausse de l'emploi salarié avant la fin des quotas (2010-2015) suivi d'une stagnation provoquée par la crise laitière de 2015-2016 et une rentabilité insuffisante. Des appariements annuels complémentaires entre les données MSA et d'autres sources administratives devront permettre de préciser ces tendances, selon les bassins et les systèmes de production.

Le recours au salariat s'est largement développé si l'on se base sur les données MSA, il concerne aujourd'hui 31% des exploitations avec ruminants (contre 20% en 2010). Néanmoins, la contribution de cette force de travail salariée reste faible (13,8% des ETP totaux en 2020 selon le RA). Les comparaisons entre RA et MSA seront poursuivies pour mieux comprendre les différences entre ces sources et la place occupée par la main-d'œuvre familiale déclarée comme salariée à la MSA (un salarié sur huit pour 8% seulement des ETP salariées).

Le débat autour du "renouvellement" est désormais systématiquement présent dans les réflexions et plans d'orientation de l'agriculture (EGA, Plans de filières, PSN, Pacte d'orientation et d'avenir, *etc.*). Il est souvent encore posé en termes de renouvellement "des générations" alors que si une génération, classe pleine installée dans les années 1990, est bien sur le départ, elle est remplacée par une diversité d'actifs non salariés et salariés, aux carrières et objectifs variés qui ne souhaitent plus s'engager pour une "génération" (installations tardives, départs précoces, carrières courtes subies ou choisies; Perrot *et al.*, 2022). Le débat sur le renouvellement est protéiforme car il masque souvent aussi une interrogation sur le renouvellement de la production, du volume de production, voire des modèles de production. Car c'est assez logiquement un sujet de préoccupation central pour les filières. Y compris pour la filière ovins viande par exemple qui remplace mieux ses actifs (94% des départs remplacés) que ses agneaux (Perrot, 2022) puisque les choix productifs des nouveaux entrants, de plus en plus installés hors cadre familial, voire non issus du milieu agricole ne tendent pas vers un approvisionnement en masse des filières longues. Face à la décapitalisation qui s'accélère dans les secteurs bovins (Institut de l'Elevage, 2021 et 2022), les interrogations portent d'autant plus sur une réduction de la diminution du nombre d'actifs que le comportement des éleveurs pérennes a changé. En se détournant de la croissance des cheptels au niveau individuel (Chatellier *et al.*, 2021), ils ne compensent plus, en termes de production totale, la réduction du nombre d'actifs, qui s'est, de plus, accélérée du fait du vieillissement. La crainte d'une pénurie de production est parfois traduite un peu vite en risque de pénurie de main-d'œuvre alors que les liens sont plus complexes. Tandis que le risque d'une forte contraction de la main d'oeuvre qui n'est clairement identifié que pour les secteurs bovins pourrait être contrôlé en améliorant l'attractivité mais aussi l'accessibilité du métier d'éleveur pour des publics identifiés dans cet article (hors cadre familiaux, double actifs, salariés et apprentis), mais aussi pour les jeunes femmes fortement sous représentées parmi les coexploitants des exploitations bovines par rapport à la population active française ou aux éleveurs de petits ruminants (moins d'une femme pour cinq hommes pour les installations à moins de 40 ans en bovins lait *vs* parité parfaite pour les nouveaux installés en production fromagère caprine).

Les auteurs tiennent à remercier les services de la MSA pour la mise à disposition des données, et leur coopération dans leur analyse et compréhension.

Pour l'Institut de l'Elevage, l'accès aux données du RA et de la MSA a été réalisé au sein des environnements sécurisés du Centre d'accès sécurisé aux données – CASD (Réf. ANR10-EQPX-17

Bermond M., Labarthe P., Parmentier M., Piet L., Rémy J., Ridier A., 2017, Structures d'exploitation et exercice de l'activité agricole: continuités, changements ou ruptures ?. Introduction, Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires, n°357-358, p. 5-6.

Courleux F., Dedieu M.-S., Grandjean A., Wepierre A.-S., 2017, Agriculture familiale en France métropolitaine. Éléments de définition et de quantification, Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires, n°357-358, p. 87-99.

Chatellier, V., Perrot, C., Beguin, E., Moraine, M., & Veysset, P. 2021. Compétitivité et emplois à la production dans les secteurs bovins français. INRAE Productions Animales, 33(4), 261–282

Confédération Nationale de l'Elevage, 2019. Livre blanc. Le renouvellement des générations en élevage bovin, ovin, caprin. 62 pages.

Daou M., 2022, L'emploi 2020 des salariés agricoles affecté par la pandémie, Synthèse, Les statistiques de la MSA, Mutualité Sociale Agricole.

Depeyrot J.-N., Magnan A., Michel D.-A., Laurent C., 2019, Emplois précaires en agriculture, Notes et études socio-économiques, n°45.

Depeyrot J.-N., Perrot C., 2021, La filière laitière : un concentré des mutations agricoles contemporaines, Notes et études socio-économiques, n°48.

Detang-Dessendre C., Depeyrot J.-N., Piet L., 2022, PAC et emploi agricole : un regard européen, Note et Etudes Socio-Economiques, n°50, p. 6-32.

Duplomb L., Louaults P., Mérillou S., 2022, Compétitivité de la ferme France, Rapport d'information, Rapport au nom de la commission des affaires économiques, n°905, Sénat, 225p..

Forget V., Depeyrot J.-N., Mahé M., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., Grandjean A., Hérault B. 2019 Actif'Agri. Transformation des emplois et des activités en agriculture, Paris, Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Éditions la Documentation française, 242 p.

Frécenon B., Marx J.-M., Petit N., 2021, Nouvelles formes de travail en agricuture, Rapport du CGAAER, n°20090, Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

Givois S., 2022, Recensement agricole 2020. Main-d'oeuvre et externalisation des travaux : le volume de travail des salariés permanents non familiaux augmente de 8 % en dix ans, Agreste - Primeur, n°11, Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, SSP, Paris.

Institut de l'Elevage, 2013. L'élevage d'herbivores au recensement agricole 2010. Dossier Economie de l'élevage, 440-441, 90 p. + annexes

Institut de l'Élevage, 2022, Dossier annuel bovins viande, 2021 : pénurie de viande et inflation des coûts., Coll. Dossiers Économie de l'Élevage, n°526, Institut de l'élevage, 41 p..

Institut de l'Elevage, 2021. Où vont les vaches allaitantes: évolutions démographiques des éleveurs, trajectoires d'exploitations et dynamiques territoriales. Synthèse de l'étude pour INTERBEV, 5 p.

Magnan A., 2022, Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française: une approche d'économie institutionnelle, Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay.

Mahé M., Forget V., Depeyrot J.-N., Dedieu B., Gloker O., 2019, « Politiques de formation du capital humain en agriculture », dans Actif'Agri. Transformation des emplois et des activités en agriculture, Éditions la documentation française, Paris, Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

Ministère de l'Agriculture, 2021, Diagnostic en vue du Plan Stratégique National de la PAC 2023-2027, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris, 278 p.

Nguyen G., Purseigle F., Brailly J., Marre M., 2022, Agricultural Outsourcing in France: A Statistical Perspective on an Emerging Phenomenon, Economie et Statistique / Economics and Statistics, n°532-33, p. 89-110.

Perrot C. Chouteau A., Guyet R., 2022. Dynamiques territoriales, renouvellement des actifs et attractivité du métier de producteur de lait en France et en Europe. Communication à la journée Grand Angle Lait IDELE 2022.

Perrot C. 2022. Le secteur ovins viande remplace mieux ses actifs que ses agneaux.Caractérisation statistique des installations récentes et diversité des carrières des éleveurs. Journées Techniques Ovines, Gramat, 5p..

Perrot D., Dockes A.-C., Doutart E., 2021. La place des femmes dans l'élevage. idele.fr

Purseigle F., Hervieu B., 2022. Une agriculture sans agriculteurs. Presses de Sciences Po, Paris.

Visions croisées du salariat dans les élevages de bovins en zone transfrontalière franco-belge - résultats d'enquêtes du projet INTERREG CowForme

BOULET L. (1), BEGUIN E. (2), FOURDIN S. (2), RONDIA P. (1), ELLUIN G. (3), DEJONGHE L. (4), LOUWAGIE I. (4), FIVET C. (1)
(1) CRA-W – Productions animales, rue de Liroux 8, 5030 GEMBLOUX - BELGIQUE
(2) IDELE - Les Instituts Techniques Agricoles, 19 bis Rue Alexandre Dumas 80 096 AMIENS cedex 3, FRANCE
(3) Chambre agriculture Nord-Pas de Calais (CA), 2 rue de l'Epau 59230 SARS ET ROSIERES, FRANCE
(4) INAGRO VZW (INAGRO), Ieperseweg 87 8800 RUMBEKE-BEITEM - BELGIQUE

RESUME - Les éleveurs de bovins souffrent d'une dégradation de leur qualité de vie au travail (agrandissement des troupeaux, forte productivité du travail sur les exploitations). Ce constat a été posé dans la zone transfrontalière franco-belge (Hauts-de-France, Wallonie, Flandre), où le projet INTERREG FR-WL-FL CowForme s'est donné pour objectif d'explorer la voie du salariat comme réponse au besoin de main d'œuvre des exploitations. Pour ce faire, des enquêtes ont été menées auprès d'éleveurs et de demandeurs d'emploi afin d'identifier tous les tenants et aboutissants de la thématique travail dans les exploitations agricoles. Si l'embauche de salarié est souvent considérée par les exploitants comme une des solutions permettant de résoudre leur problématique de main d'œuvre, elle est relativement peu appliquée du fait notamment du coût ou encore de la difficulté à trouver le « bon candidat ». De nombreux freins sont également identifiés par les demandeurs d'emploi, liés à l'image de ces métiers (pénibilité, astreinte) même s'ils présentent à contrario de nombreux avantages (liens avec la nature, sens de ces métiers).

Cross-views of wage employment on cattle farms in the Franco-Belgian cross-border area - results of surveys from the INTERREG project CowForme

BOULET L. (1), BEGUIN E. (2), FOURDIN S. (2), RONDIA P. (1), ELLUIN G. (3), DEJONGHE L. (4), LOUWAGIE I. (4), FIVET C. (1)

SUMMARY - Cattle farmers are suffering from a deterioration in their quality of life at work (larger herds, high labour productivity on farms). This observation has been made in the Franco-Belgian cross-border area (Hauts-de-France, Wallonia, Flanders), where the INTERREG FR-WL-FL CowForme project aimed to explore the use of salaried workers as a response to the labour needs of farms. To do so, surveys were conducted among farmers and job seekers in order to identify all the ins and outs of the issue of work on farms. Although hiring employees is often considered by farmers as one of the solutions to their labour problems, it is relatively little used because of its cost or the difficulty of finding the "right candidate". Many obstacles are also identified by jobseekers, linked to the image of these jobs (arduousness, workload) even though they offer many advantages (links with nature, meaning of these jobs).

INTRODUCTION

Depuis de nombreuses années, les élevages de bovins tendent à augmenter en taille de troupeaux et ce, sans évolution subséquente de la main d'œuvre présente sur la ferme. Au contraire, le secteur agricole connait depuis plusieurs décennies une diminution du bénévolat familial et un vieillissement des chefs d'exploitation puisque 59% des exploitants belges et 48% des éleveurs français ont plus de 50 ans (d'après STATBEL. 2020 et Perrot et al, 2022). Ce mouvement s'accompagne d'une augmentation de la productivité du travail (Depeyrot et Perrot, 2019). La qualité de vie au travail des éleveurs s'en retrouve impactée, notamment dans la zone transfrontalière franco-belge (Hauts de France, Wallonie, Province de Flandre Occidentale). Selon Kolstrup et al. (2013), les éleveurs laitiers sont soumis à diverses sources de tensions liées notamment à la charge de travail, pouvant mener à des niveaux de stress et de charge mentale important. Or les éleveurs sont en attente de conditions de travail correctes et aspirent à une « vie comme les autres » (Servière et al., 2019). Pour ce faire, il existe un panel de solutions qui s'offrent à eux permettant de réduire la charge de travail : automatisation, embauche de main d'œuvre supplémentaire, regroupement (CUMA, association, groupement d'employeurs, …), modification et/ou réduction de l'activité, etc.

En parallèle, la zone franco-belge connait un taux de chômage plus important que les moyennes nationales (+1.6% en France et +0.6% en Belgique ; d'après BNB et Dreets Hauts-de-France / Semas 2022), soit de la main d'œuvre potentiellement disponible pour travailler dans les exploitations. Pourtant la problématique de main d'œuvre reste prégnante dans les élevages bovins. Il existe une relative inadéquation entre l'offre et la demande qui soulève deux questions primordiales : quelle est l'attractivité du métier de salariés en élevages bovins ? quels sont les freins des éleveurs à l'embauche de travailleurs ?

Pour améliorer la durabilité des élevages bovins, les partenaires du projet **INTERREG FR-WL-FL CowForme** ont décidé d'étudier la pertinence du salariat comme levier à actionner pour répondre au besoin de main-d'œuvre des exploitations de la zone transfrontalière franco-belge. Eleveurs et demandeurs d'emploi ont été respectivement questionnés pour connaître leurs ressentis sur la thématique et ce, afin d'adapter en conséquence les actions du projet CowForme et leur mise en œuvre.

1. MATERIEL ET METHODES

Dans un premier temps, la technique des entretiens semi-directifs a été mobilisée afin de questionner 24 éleveurs et 27

demandeurs d'emploi de la zone FR-WL-FL. Dans un second temps, une enquête quantitative a été menée à plus grande échelle. 250 exploitants agricoles toutes productions confondues y ont répondu. Ces différentes enquêtes ont été réalisées en 2020.

1.1. ENQUETE QUALITATIVE DES ELEVEURS

Une enquête qualitative a été menée auprès de 24 éleveurs laitiers de la zone (7 Flandre – 7 Wallonie – 10 Hauts-de-France) afin d'identifier leur vision et leurs besoins liés au travail dans leur exploitation. Le guide d'entretien utilisé abordait 5 thèmes : la présentation de l'exploitation, la vision du travail en élevage, les freins et motivations à l'embauche, la place du salarié et son profil idéal, les compétences et besoins de formation en management de l'éleveur.

Les éleveurs enquêtés ont été sélectionnés sur base de leur localisation (dans la zone FR-WL-FL), du profil de leur exploitation (nombre et type de travailleurs, présence ou non de salariés, taille du troupeau) et de leur intérêt pour la problématique travail ; l'objectif étant d'avoir un échantillon diversifié. Pour ce faire, les réseaux des structures partenaires du projet CowForme ont été mobilisés. La catégorisation des profils d'exploitations a été réalisée sur base des références établies dans le cadre du projet CasDar ORGUE (Béguin et al., 2020). 3 types de collectif ont ainsi été utilisés : on parle de ***« petit collectif »*** pour les exploitations de 1 à 2 associés avec ou sans salariés. Les collectifs dits ***« basés sur le salariat »*** sont des exploitations où le nombre d'unité de main-d'œuvre (UMO) salariée est supérieur à celui des associés. Enfin les ***« collectifs associatifs »*** sont des exploitations avec au moins 3 associés et éventuellement des salariés. En raison de la situation sanitaire, ces enquêtes ont été réalisées à distance (téléphone ou visioconférence) et dans la langue de l'éleveur. Plusieurs enquêteurs furent donc mobilisés (l'Institut de l'Elevage pour les enquêtes en France et en Wallonie (en français) et INAGRO pour les enquêtes en Flandre (en néerlandais)). Ces conditions de réalisation particulières et les éventuels biais induits ont été considérés pour le traitement des résultats. Les enquêtes ont duré en moyenne 45 minutes. Les échanges étaient enregistrés et une prise de notes a été réalisée en simultanée (avec retranscription des verbatim). Un document partagé a ensuite été créé pour le traitement transversal des enquêtes. Pour ce faire, l'ensemble des enquêtes en néerlandais ont été traduites en français pour le dépouillement. Les informations récoltées furent donc compilées de façon exhaustive dans une grille de dépouillement (tableur Excel). Des recoupements furent réalisés et des verbatim identifiés.

1.2. ENQUETE QUANTITATIVE DES ELEVEURS

Afin de mieux identifier les facteurs structurant la problématique « travail » dans les exploitations agricoles, une deuxième enquête a été menée de manière quantitative (en ligne via LimeSurvey). 250 agriculteurs y ont répondu dont 164 éleveurs de bovins (allaitants & laitiers). Les questions portaient sur le ressenti, les besoins et les attentes en termes de conditions de travail. La vision des répondants sur le salariat a également été questionnée. L'enquête durait entre 10 et 15 minutes. Avant diffusion, le formulaire avait été préalablement testé afin de vérifier le bon cheminement du questionnaire et la compréhension des questions. Cette enquête menée en partenariat avec le projet INTERREG Agreen-Job a été construite puis partagée par les différentes structures partenaires des deux projets (réseaux, presse, web). Des relances ont également été réalisées afin d'atteindre un nombre satisfaisant de répondants (>1 % des exploitants de la zone). Le dépouillement des résultats a été effectué par l'Institut de l'Elevage. Les réponses obtenues ont été distinguées selon le type d'exploitations – la typologie utilisée faisant référence aux différents systèmes identifiés en France (bovins laitiers, bovins viandeux, autre élevage, grande culture, maraichage/arboriculture, autre système). Des analyses statistiques descriptives furent réalisées par la suite.

1.3. ENQUETE QUALITATIVE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'attractivité des métiers de salariés en élevage a également été questionnée du point de vue des demandeurs d'emploi. Des entretiens semi-directifs ont ainsi été réalisés auprès de demandeurs d'emploi en Hauts-de-France (11), Flandre (11) et Wallonie (5) afin d'identifier leurs parcours et attentes professionnelles. Des questions plus spécifiques ont porté sur les freins et motivations aux métiers de l'agriculture et plus particulièrement aux métiers de salariés en élevage de bovins. Identifier les demandeurs d'emploi fut une étape particulièrement complexe en raison de la barrière de la langue, de la situation sanitaire (COVID19) mais aussi de la réglementation concernant le partage de données personnelles (RGPD). De fait, trois structures enquêtrices ont réalisées les entretiens : Idele pour la France, le FOREM pour la Wallonie et INAGRO pour la Flandre. Peu de demandeurs d'emploi ont pu être contactés pour les raisons précitées. Malgré ce nombre limité, des critères d'échantillonnage ont été identifiés, tels que la parité, l'âge et le niveau d'études. Une sous-population spécifique a été interviewée, il s'agit de détenus de la prison du Centre Agricole Pénitentiaire (CAP) de Ruisele en Flandre (Belgique). Les enquêtes ont duré en moyenne 30 minutes. Les échanges étaient enregistrés et une prise de notes était réalisée en simultanée (avec retranscription des verbatim). La méthodologie employée fut la même que pour les enquêtes qualitatives des éleveurs : avec la création d'une grille de dépouillement reprenant l'ensemble des enquêtes (les enquêtes en néerlandais ayant été préalablement traduites en français) puis analyse de la grille de dépouillement (identification de thématiques communes, et des verbatim).

2. RESULTATS

2.1. ELEVEURS

Dans le cadre de l'enquête qualitative, on retrouve une majorité d'exploitations de type « petit collectif » (11 exploitations), comparativement aux exploitations « basées sur le salariat » (6) ou de type « associatif » (7). Le Tableau 1 reprend les caractéristiques moyennes de ces fermes. On constate ainsi qu'elles sont de taille plus importante que les moyennes régionales puisque le nombre de vaches laitières s'élevait en 2019 à 60 en Wallonie, 72 en Flandre et 57 en Hauts-de-France (SPW., 2022 et Agreste :, 2020). En outre sur les 24 exploitations enquêtées, 5 disposaient de robots de traite, 3 avaient recours aux CUMA et 21 aux entreprises agricoles. Ces exploitations présentent donc des situations diverses face à la problématique « travail ». Au cours de cette enquête, les éleveurs ont été questionnés sur le type de solutions envisagés pour faire face à leurs problématiques de travail. Si la moitié des éleveurs mettent en avant l'embauche de salariés, les réponses obtenues varient selon le type de collectifs (Figure 1). L'automatisation est également citée de même que le recours aux entreprises (ETA). Les motivations à l'embauche concernent le plus souvent la diminution de la charge de travail quotidienne, le remplacement d'un membre du collectif de travail ou la possibilité de se dégager plus de temps libre. De nombreux freins à l'embauche de salariés sont relevés tels que **le coût** et la difficulté à trouver le **« bon candidat ».**

Type de collectif	*Nombre de vaches laitières*	*Quantité de lait produit (1000 litres)*	*SAU (ha)*	*Nombre d' associés (UMO)*	*Nombre de salariés (UMO)*
Petit collectif (11)	93 *(55 ; 140)*	941	117	1,5 *(1 ; 2)*	0,6 *(0 ; 1,5)*
Basé sur le salariat (6)	158 *(60 ; 220)*	1 500	183	3 *(2 ; 5)*	3,8 *(2 ; 7)*
En association (7)	123 *(60 ; 220)*	1 360	126	2 *(3 ; 3)*	0,6 *(0 ; 2)*

Tableau 1 : Caractéristiques moyennes des exploitations enquêtées qualitativement reprises selon le type de collectif

En effet, le métier de salarié en élevage est pointé par les éleveurs comme étant spécifique et complexe, ce qui nécessiterait d'avoir des profils adaptés. Les temps de formation et d'accompagnement des nouveaux salariés sont d'ailleurs souvent perçus négativement et constituent notamment un frein à l'embauche de néophytes. Outre les aptitudes techniques, les éleveurs citent comme attentes fortes la **motivation** (14/24), la rigueur et le respect dans le travail (9/24) et la passion des animaux (8/24). On note également une attention particulière portée par les petits collectifs qui recherchent davantage des salariés autonomes et polyvalents (6/11). La recherche du salarié idéal soulève la question de la capacité des éleveurs à déléguer. Pour la moitié d'entre eux, le salarié ne peut pas travailler « aussi bien qu'eux » et ce, en termes de volumes horaires, de qualité de travail ou encore de planning à fixer. Questionnés sur le management, les éleveurs citent la **communication** avec le salarié comme premier facteur d'importance (15/24). Certains éleveurs pointent également la fidélisation des salariés (7/24). Une spécificité régionale se marque sur la question du management. En Flandre, les éleveurs interrogés fixent les tâches à réaliser par le salarié en fonction de ces souhaits et de ces capacités, alors que les éleveurs francophones cherchent le salarié qui sera le plus à même de réaliser les tâches que les éleveurs souhaitent déléguer.

Pour enrichir ces premiers résultats, une enquête quantitative a ensuite été déployée à plus large échelle sur la zone. Sur les 250 répondants, 109 sont éleveurs de bovins laitiers (BL) et 55 éleveurs de bovins allaitants (BA). Seuls les résultats obtenus pour les élevages de bovins sont présentés. Ainsi le collectif de travail des répondants est majoritairement composé par les chefs d'exploitation qui représentent 69 % des UMO de l'exploitation en BL et 65 % en BA (Tableau 2). Le salariat reste relativement peu développé (<10 % UMO de l'exploitation) à l'exception des plus grands troupeaux (27 % des UMO dans les exploitations BL à plus de 100 VL) tandis que le bénévolat est important, notamment dans les exploitations de bovins allaitants où il équivaut à 31 % de la main d'œuvre de l'exploitation. Les répondants étaient questionnés sur leur ressenti face à leur travail au moyen d'une échelle allant de 1 à 4 selon un niveau croissant de satisfaction. D'une manière générale, les éleveurs de bovins laitiers sont peu satisfaits avec une moyenne de l'ordre de 2,3. Les éleveurs de bovins viandeux se placent à un niveau intermédiaire (2,5). Parmi les principales sources d'insatisfaction, les éleveurs pointent majoritairement **le manque de temps libre** (74 % des interrogés), la **charge mentale** (64 %) ou encore la **pénibilité physique** (56 %). Les éleveurs expliquent ce manque de temps libre par une charge de travail trop élevée et des amplitudes horaires trop importantes. 65 % des éleveurs BL souhaitent ainsi se dégager du temps pour la famille ou le loisir (44 % en BA). Le travail administratif est également cité par les éleveurs comme étant une charge supplémentaire.

Pour améliorer leurs conditions de travail, 39 % des éleveurs laitiers et 47 % des éleveurs allaitants sont encore en cours de réflexion. Les principales pistes envisagées par les répondants diffèrent selon la spéculation. Les BL s'orientent davantage vers l'équipement et la modernisation de leur structure (55 % des répondants), la simplification des pratiques (29 %) et la réorganisation de la main-d'œuvre (25 %). A l'inverse, les BA placent ex-aequo la modification de leur activité et la simplification des pratiques (29 %). **Seuls 6 % des répondants** (8 % BL – 3 % BA) envisagent clairement l'embauche d'un salarié sur le court ou le moyen terme. On notera toutefois que 39 % des BL et 22 % des BA s'interrogent sur la pertinence d'embaucher un salarié dans leur exploitation sur le moyen terme. Aussi, si les intérêts à embaucher sont bien réels, **de nombreux freins persistent** puisqu'il s'agit d'une solution relativement peu envisagée par les répondants.

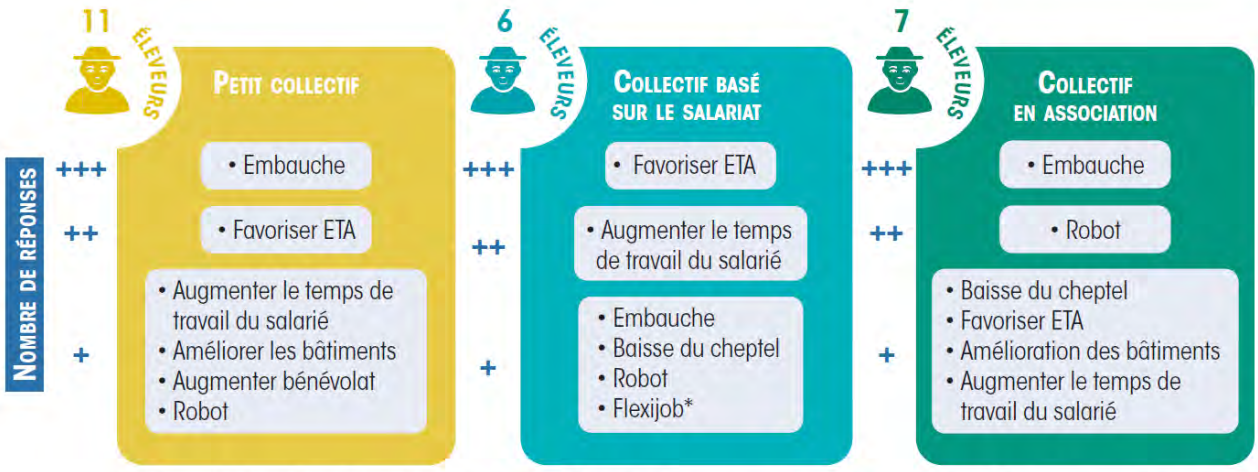


Figure 1 : Solutions de main d'œuvre envisagées par les exploitations reprises par type de collectif de travail

	Unité	*BOVINS LAITIERS*	*BOVINS ALLAITANTS*
Nombre d'enquêtes		109	55
Nombre UMO total	UMO	3,03	2,53
Nombre de chefs d'exploitation	UMO	1,91	1,31
	%	69	65
Nombre de salariés	UMO	0,6	0,33
	%	9	3
Nombre d'apprentis & étudiants	UMO	0,31	0,16
	%	3	2
Main d'œuvre bénévole	%	19	31

Tableau 2 : Caractéristiques des collectifs de travail au sein des élevages de bovins ayant répondu à l'enquête quantitative

En France comme en Belgique, les **coûts** constituent un frein à l'embauche (pour 27 % des répondants français et 29 % des répondants belges) de même que la **difficulté à trouver des candidats** (24 % FR – 30 % BE). L'accent est également mis sur les réglementations en vigueur (19 % en FR) ou les démarches administratives à respecter lors de l'embauche d'un salarié (17 % en BE). Questionnés sur les canaux mobilisés pour recruter, la majeure partie des répondants privilégient les connaissances (78 %) et seulement 12 % les structures de l'emploi (par exemple : Pôle Emploi (FR), ou le FOREM (BE)). De même, peu de répondants sollicitent un accompagnement dans leurs démarches de recrutement (< 4 % des éleveurs), en cohérence avec les résultats des enquêtes réalisées auprès d'éleveurs bovins lait dans le cadre du programme « gestion des ressources humaines, salariat et association » commandité par le CNIEL (Le Doaré et al., 2018).

2.2. DEMANDEURS D'EMPLOI

27 demandeurs d'emploi de la zone transfrontalière France-Wallonie-Flandre ont été enquêtés. Un tiers d'entre eux était des femmes, et les deux tiers restant des hommes. Toutes les catégories d'âges étaient présentes avec néanmoins une sous-représentation de la classe 30-39 ans. A noter que 3 des 11 personnes enquêtées en Flandre étaient des détenus. Cet échantillonnage hétérogène nous a permis d'explorer sans parti pris la question de l'attractivité du métier de salariés en élevage. **L'épanouissement au travail -** qui fait référence au plaisir au travail et au « travail passion » - est le critère le plus fréquemment cité (12/27) quand on questionne les demandeurs d'emploi sur leurs aspirations en termes de travail. A cela s'ajoutent d'autres points tels que la reconnaissance dans le travail, les conditions de travail, la prise de responsabilités et le type de tâches (entre 7 et 9 occurrences /27). Dans la suite des entretiens, les demandeurs d'emploi étaient questionnés sur leurs motivations à travailler dans le secteur agricole de prime abord puis plus spécifiquement en élevage. On observe que sur les 27 personnes enquêtées, 25 ont montré un intérêt pour le secteur agricole mais seulement 18 pour l'élevage. Si le côté **« nature »** des métiers de l'agriculture ressort fréquemment des entretiens (24/27), d'autres motivations sont également citées comme la variété des tâches (9/27), ou encore la liberté dans le travail (4/27). Certains enquêtés font référence à des motivations plutôt d'ordre « social » comme le fait d'exercer un travail qui a du sens : « c'est un beau métier qui permet de nourrir beaucoup de monde ». Parmi les motivations relatives aux métiers de l'élevage, on retrouve des critères déjà énoncés auparavant mais également quelques spécificités comme le **« contact avec les animaux »** (14/18), la connaissance du milieu et la fierté d'y travailler (2/18) ou encore certaines pratiques rencontrées en exploitation (écologie, vente directe, …) (2/18). Malgré ces nombreux avantages cités par les demandeurs d'emploi, on relève en parallèle un certain nombre de contraintes liées aux métier qui rebutent les candidats (Figure 2). La **pénibilité des tâches** (physique ou psychique) est un frein important associé au travail en élevage laitier (17/27). Il en va de même pour les **astreintes** (10/27). D'autres freins sont exposés comme le manque de rémunération dans la profession (6/27) et l'image négative du secteur (4/27), terme qui renvoie à une certaine vision de la société sur l'agriculture mais aussi au taux de suicide dans les exploitations. On note également une méconnaissance du réel travail en élevage, certains demandeurs d'emploi faisant part de leurs préoccupations concernant l'odeur, la saleté ou même le fait de devoir traire à la main, ce qui illustre le décalage croissant entre la société et l'élevage, identifié par les travaux du GIS Avenirs Elevage sur l'attractivité des métiers des filières **d'élevage (Gélin et Chouteau, 2021)**

Figure 2 : Freins pour le travail en agriculture et en élevage cités par les demandeurs d'emploi.

3. DISCUSSION

Les enquêtes réalisées auprès des éleveurs de bovins mettent en avant une tension forte sur leur travail quotidien du fait notamment du manque de main-d'œuvre dans leurs exploitations. A la recherche d'un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle, de plus de flexibilité, les éleveurs sont aujourd'hui en quête de solutions qui correspondent à la fois à leurs besoins, leurs attentes mais aussi à leur stratégie d'exploitation.

Dans la zone transfrontalière France-Wallonie-Flandre, nous avons pu constater que l'approche du salariat varie selon la localité. En Belgique, le salariat est relativement peu développé et peu dans les mœurs comparativement à la France où les éleveurs ont davantage de structures de travail collectif (CUMA, GAEC, etc.). Pourtant, la demande d'évolution est également bien prégnante. Tout le défi repose donc dans la capacité des éleveurs à ouvrir leurs portes à de la main-d'œuvre extérieure. Hormis ces réticences, se pose la question du coût en lien avec la rémunération des productions agricoles. La difficulté à trouver « le bon candidat » a également été soulevée. Si les attentes des éleveurs sont très fortes sur le salarié idéal, on remarque que celles des demandeurs d'emploi le sont tout autant. Diversité des tâches, autonomie, contact avec la nature, sont autant de points relevés par les demandeurs d'emploi comme critères de motivations dans leur travail. A ce niveau les métiers de l'agriculture et de l'élevage offrent un panel d'avantages qui permettraient de répondre à leurs attentes. Malheureusement, ils présentent également un certain nombre d'inconvénients qui rebutent le public-cible : pénibilité physique, pénibilité psychique, astreinte, etc. En outre, on relève de nombreux *a priori* et méconnaissances sur ces métiers qui souffrent d'une mauvaise image (saleté, odeur, etc.).

Un **double « accompagnement »** parait nécessaire pour 1. Améliorer l'attractivité des métiers de l'élevage bovins afin de toucher les personnes en quête d'emploi ou en reconversion professionnelle, et 2. Aider les éleveurs dans leurs projets d'amélioration de qualité de vie au travail (identification des solutions adéquates, aide éventuelle pour le recrutement – une approche peu usuelle à l'heure actuelle). En effet, s'il est vrai que les éleveurs mettent en évidence leurs difficultés à recruter de la main-d'œuvre puis à la fidéliser, peu envisagent de se faire accompagner ou même de se former en management, enjeu pourtant majeur pour la durabilité d'une part croissante des exploitations bovins lait de demain (Nettle et al. 2012). Dans ce cadre, les résultats précédemment obtenus concernant les points de vue des deux parties ont ainsi été analysés, confrontés, puis mutuellement considérés pour établir les différentes activités du projet CowForme. Des formations ont été créées dans les trois régions pour les demandeurs d'emploi au métier de salariés en élevage mais aussi pour les éleveurs en management. De plus, des accompagnements de groupes d'éleveurs ont été mis en place. Ainsi, des **Focus Farms** (groupe d'éleveurs de bovins) ont été créés en France, Flandre et Wallonie pour que les éleveurs puissent échanger sur leurs problématiques travail (organisation, conditions de travail, relationnel). De fait, chaque exploitation a fait l'objet d'un audit travail par des conseillers afin de mettre en évidence des pistes d'amélioration en lien avec les attentes propres des exploitants (sur base de l'expression de leurs ressentis et des calculs de temps de travail d'astreinte). Puis, une visite de la ferme par les autres membres du Focus Farm était organisée afin de recueillir leurs avis et expériences sur les points préalablement soulevés. Du fait de cette approche personnalisée et l'échange entre pairs, les éleveurs ont pu améliorer leur système et leurs conditions de travail.

CONCLUSION & PERSPECTIVES

La thématique travail reste un problème crucial dans les exploitations agricoles et ce, d'autant plus en élevages bovins. Si la question est débattue dans les structures d'accompagnement et les organismes de recherche, cette thématique percole encore relativement peu au niveau des agriculteurs. L'enjeu actuel réside donc dans l'amélioration de l'image des métiers de l'agriculture et ce, pour intéresser davantage les demandeurs d'emplois aux métiers de salariés en élevage, mais aussi, dans l'accompagnement des éleveurs depuis leur installation jusqu'à leur retraite pour une meilleure prise en compte du travail dans leurs projets et stratégie d'exploitation.

Agreste 2020. Productions Animales : En Hauts-de-France, un élevage bovin avant tout laitier – Novembre 2020 n°10.
BNB. Banque nationale de Belgique. Taux de chômage dans les provinces de Belgique en 2021. Disponible sur https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-lemploi/marche-du-travail/taux-de-chomage-dans
Béguin E., Hostiou N., Jacquot A.-L., Madelrieux S., Fagon J. Conditions de travail dans les grandes exploitations laitières françaises. Renc. Rech. Ruminants, **2020**, 25, 560-564.
Depeyrot, J.N., Perrot, C. 2019. In Forget V., Depeyrot J.-N., Mahé M. et al. (eds), 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, France, pp49-63.
Dreets Hauts-de-France / Semas 2022. Taux de chômage localisés au 1er trimestre 2022. 2 p. Disponible sur

https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/suivi_du_taux_de_chomage_2022_t1.pdf
Le Doaré C., Sellier H., Chouteau A., Chauvat, S., Béguin E., 2018. Améliorer la gestion des ressources humaines, un enjeu majeur pour la filière laitière française. Des éleveurs laitiers témoignent de leurs pratique d'employeurs. 12 p.
Gélin M., Chouteau A., 2021(b). Attractivité des métiers des filières d'élevage. Synthèse des études menées par le GIS Avenir Elevages. 4 p.
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.
Kolstrup, C.L., Kallioniemi, M., et al. 2013. Journal of Agromedicine, 18, 244-255.
Nettle R., 2012. Farmers growing farmers: The role of employment practices in reproducing dairy farming in Australia, Rural Innovation Research Group, Melbourne School of Land and Environment, University of Melbourne, Melbourne (Australia)
Perrot C., Chouteau A., Guyet R. 2022, Dynamiques territoriales, renouvellement des actifs et attractivité du métier en France et en Europe. Conférence Grand Angle Lait 2022.
Serviere, G., Chauvat, S., et al. 2019. INRA Productions Animales, 32, 13-24.
STATBEL., Chiffres agricoles de 2020 (Tab A). Disponible sur https://statbel.fgov.be/fr/themes/agriculture-peche/exploitations-agricoles-et-horticoles#figures
SPW - Direction de l'Analyse Economique Agricole., 2022. Etat de l'Agriculture Wallonne 2019 - Rapport personnalisé. Disponible en ligne sur (https://etat-agriculture.wallonie.be/files/Etudes/Rapport%202021_donn%c3%a9es%202019.pdf)

Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? Etat des lieux et prospective

DELANOUE E. (1), GELIN M. (2), CHOUTEAU A. (2), DOCKES A.-C. (2)
(1) Institut de l'élevage - IFIP Institut du porc - Itavi, rue de Monvoisin, BP 85225, 35652 Le Rheu Cedex
(2) Institut de l'Elevage, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

RESUME
Les métiers des filières d'élevage souffrent d'un manque d'attractivité. Un groupe de travail du GIS Avenir Elevages s'est donné pour objectif d'analyser les facteurs d'attractivité des métiers des filières d'élevage d'aujourd'hui et de demain, afin de réfléchir aux manières de les améliorer. Dans un premier temps, un état des lieux des métiers en tension et de leurs facteurs d'attractivité a été réalisé à partir de la bibliographie et d'entretiens auprès d'acteurs des filières d'élevage. Des freins à l'attractivité, communs aux différents métiers, ont été mis en évidence : leur image est mitigée, les conditions de travail sont perçues comme difficiles, et les formations pour y accéder mal connues. Toutefois, certaines spécificités de ces métiers attirent les jeunes, comme le contact avec les animaux inhérent au secteur de l'élevage, la diversité des tâches et le sentiment d'être utile à la société. Dans un second temps, un travail prospectif à moyen terme a été réalisé avec un groupe d'experts et de professionnels de l'élevage. Les métiers de l'élevage ont été décrits dans quatre scénarios prospectifs : un scénario « anti-élevage » dans lequel l'élevage se marginalise ; un scénario « alternatif » dans lequel les citoyens exigeants sont très sensibles à la qualité et aux conditions d'élevage dans un esprit « moins mais mieux » ; un scénario « libéral » dans lequel l'agriculture est productive et confrontée aux marchés mondiaux ; un scénario « diversification » dans lequel les modes de production se diversifient et les produits montent en gamme. À la suite de ces études, des pistes pour améliorer l'attractivité de ces métiers dans différents contextes ont été proposées.

How to improve the attractiveness of professions in the livestock sectors?

DELANOUE E. (1), GELIN M. (2), CHOUTEAU A. (2), DOCKES A.-C. (2)
(1) Institut de l'élevage - IFIP Institut du porc - Itavi, rue de Monvoisin, BP 85225, 35652 Le Rheu Cedex

SUMMARY
Jobs in the livestock sectors suffer from a lack of attractiveness. A working group from "GIS Avenir Elevages" has set itself the objective of analysing the attractiveness factors of jobs within the livestock sector, today and tomorrow, to think about ways to make them more attractive. Firstly, an inventory of the shortage jobs and their attractiveness factors was carried out. Attractiveness factors and obstacles, common to the various professions, emerged: the image of these professions is mixed, working conditions may appear difficult, and ways to access to these professions not well known. However, certain specificities like contact with animals, versatility, being useful to society… are well perceived by professionals and candidates to these jobs. In a second step, a prospective work in the medium term was carried out. The jobs have been described in 4 scenarios: an "anti-breeding" scenario, in which breeding is marginalized; an "alternative" scenario, with citizens sensitive to the quality and conditions of breeding in a "less but better" spirit; a "liberal" scenario, where agriculture is productive and confronted with world markets; a synthetic "diversification" scenario, production methods diversify and products move upmarket. Following these studies, pathways for improving the attractiveness of these professions have been proposed.

INTRODUCTION

La France a perdu 18% de ses exploitants entre 2010 et 2020. Un quart d'entre eux ont aujourd'hui 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2010 (MAA, 2021). Ce vieillissement des chefs d'exploitation se traduit par un nombre important de départs en retraite et d'exploitations à reprendre, et donc un besoin de renouveler les actifs. Or, les éleveurs rencontrent actuellement des difficultés à transmettre leurs exploitations. Les nombreux emplois et activités qui dépendent de la présence des élevages (abattoirs, transport, alimentation animale…) sont impactés par ces changements (Lang et al., 2015). Les filières d'élevage rencontrent des difficultés à recruter, quelle que soit l'espèce (bovine, porcine, ovine, caprine, avicole, équine), et à tous les échelons de l'amont à l'aval. Pour comprendre ces difficultés et y apporter des solutions, le GIS Avenir Elevages a créé en 2019 un groupe de travail sur l'attractivité des métiers des filières de l'élevage. Ce groupe a conduit de nombreuses études qualitatives et quantitatives, dans l'objectif de répondre à trois interrogations : Quels sont, aujourd'hui, les métiers de l'élevage en tension et quels sont leurs facteurs d'attractivité ? Quelles sont les attentes des personnes susceptibles de les exercer ? Comment pourront évoluer les métiers des filières de l'élevage, et leur attractivité, d'ici 10 à 15 ans ?

Cette synthèse dresse, après la présentation de la méthodologie employée, un état des lieux des difficultés de recrutement auxquelles les métiers des filières d'élevage sont confrontés. La troisième partie analyse l'adéquation (ou non) entre les attentes des jeunes en termes d'emploi et ce qu'offrent les métiers des filières d'élevage. Pour finir, la quatrième partie présente la prospective menée par le groupe de travail, sur l'évolution des métiers de l'élevage et son impact sur leur attractivité en 2035.

1. MATERIEL ET METHODES

Pour réaliser l'état des lieux des métiers ayant des difficultés de recrutement, en plus d'une large synthèse bibliographique ont été conduits une soixantaine d'entretiens auprès de professionnels de l'élevage en activité (éleveurs, salariés agricoles, professionnels du conseil, tondeurs de moutons, chauffeurs, commerçants-transporteurs, directeurs d'abattoirs, directeurs de laiteries, responsables des recrutements, ergonomes, salariés d'agence d'intérim), pour comprendre comment ils vivent leur métier, quelles ont été leurs motivations dans leur orientation et identifier leurs sources de satisfaction ou d'insatisfaction dans l'exercice de leur métier (Gelin et al., 2021a ; Gelin et al., 2021b).

Par ailleurs, plusieurs enquêtes qualitatives et quantitatives ont été réalisées auprès des élèves de l'enseignement agricole et général de juin 2020 à juin 2021. Trois focus groups ont été organisés auprès de 6 élèves de troisième, 5 élèves de terminale et 6 jeunes actifs, la plupart n'ayant pas de lien avec le milieu agricole. Deux enquêtes ont été réalisées auprès d'élèves en écoles d'ingénieurs agronomes, la première quantitative auprès de 188 élèves, la seconde qualitative auprès de 19 élèves. En s'appuyant sur les impressions « à chaud » des étudiants de retour de stage en exploitation agricole, l'objectif était d'identifier les éventuels décalages entre la perception que s'en faisaient à priori les élèves et la réalité des expériences qu'ils ont vécues sur le terrain. Enfin, un sondage a été diffusé auprès de 308 élèves en lycée agricole afin de tester leur attrait pour les métiers de l'élevage, comprendre leurs motivations et identifier leurs attentes vis-à-vis de leur futur métier (Gelin et al., 2021c).
Enfin, un travail de prospective a permis de mieux comprendre de quelle façon ces métiers et leurs facteurs d'attractivité allaient évoluer. Ce travail a été réalisé avec un groupe d'experts et de professionnels de l'élevage. Les métiers de l'élevage ont été décrits dans quatre scénarios prospectifs à horizon 2035. Ce travail s'est appuyé sur des scénarios préexistants (Jez et al., 2012 ; Delanoue et al., 2018 ; et un travail non publié conduit par l'Ifip, l'Idele et l'ITAVI), qui ont été retravaillés et éclairés au regard de l'évolution des métiers.

2. DES FILIERES D'ELEVAGE EN DIFFICULTE POUR RENOUVELER LEURS ELEVEURS ET RECRUTER DES SALARIES

2.1. UNE POPULATION D'ELEVEURS QUI VIEILLIT

Entre 2010 et 2020, le nombre d'exploitations spécialisées en élevage a diminué de 5,4% (MAA, 2021) et, à l'image de la population générale des agriculteurs, les éleveurs vieillissent.
Plusieurs facteurs expliquent ce vieillissement de la population des éleveurs français. La politique de préretraite-installation instaurée dans le cadre de la PAC de 1992, par exemple, a eu tendance à synchroniser le cycle de vie d'un grand nombre de chefs d'exploitations, qui aujourd'hui ont plus de 50 ans. En outre, en secteur bovin et ovin viande, le montant des aides de la PAC (dont ICHN), lorsqu'il dépasse celui de la retraite agricole, contribue au maintien en activité de chefs d'exploitation au-delà de 62 ans. Ces derniers représentent aujourd'hui près de 10% du total des chefs d'exploitation et plus de 40% du cheptel sont détenus par des éleveurs de plus de 50 ans (Perrot, 2020). Le secteur caprin échappe quant à lui à cette tendance au vieillissement, étant plutôt confronté à des difficultés de stabilisation des effectifs des chefs d'exploitation à cause d'une augmentation des carrières courtes. Cette filière reste attractive, notamment grâce à son secteur fromager fermier (Ibid.).

2.2. LE SALARIAT ET LES METIERS ANNEXES EN DIFFICULTE

Avec l'augmentation des tailles d'exploitation et la volonté des éleveurs de se dégager plus de temps libre, le salariat se développe, que ce soit en recrutement par l'exploitant, par des groupements d'employeurs ou par des CUMA (Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole) (Forget et al., 2019). Le salariat constitue souvent une étape avant l'installation, ou bien il représente un moyen pour travailler en élevage sans pour autant avoir à assumer les responsabilités d'une exploitation agricole (Madelrieux et al., 2010). Mais les employeurs peinent à recruter et à fidéliser des salariés agricoles. Pour l'ensemble des filières des ruminants, une enquête en ligne a été réalisée en 2020 par les professionnels du secteur auprès de 257 éleveurs ayant cherché à recruter depuis 2015. Elle a révélé que la plus grande difficulté de recrutement qu'ils rencontrent est d'abord liée à un manque de compétence du candidat, puis à l'absence de candidats (Boullu, 2020).
Le métier de salarié agricole présente des caractéristiques qui peuvent constituer des freins à son attractivité : il est exercé majoritairement par des hommes, plus jeunes que la moyenne des salariés français, peu qualifiés, et relativement plus souvent en CDD et moins bien rémunérés que l'ensemble des salariés français (Bellit et Détang-Dessendre, 2014).
De nombreux autres métiers de l'amont et de l'aval des filières d'élevage rencontrent aujourd'hui des difficultés à recruter : ramasseur de volaille, agent de pesée, technicien d'insémination, conseiller, animateur, métiers de la valorisation des chevaux (soigneur, débourrage/pré-entraînement, préparateur aux ventes de yearling), chauffeur pour le transport d'animaux et pour la collecte du lait, accrocheur de volaille, opérateur d'abattage, opérateur de transformation, métiers de la maintenance, etc.

2.3. UNE JEUNESSE EN RECHERCHE D'EXPERIENCES PROFESSIONNELLES EPANOUISSANTES

Un sondage mené en 2020 par l'Ifop pour le Cniel auprès de jeunes âgés de 15 à 25 ans montre des évolutions dans le rapport des jeunes au monde du travail : ils recherchent une grande souplesse, manifestent une certaine impatience et ont des difficultés à se projeter dans l'avenir. La rémunération, l'autonomie, l'intérêt et les conditions de travail sont primordiales dans le choix de leur futur métier (Gomant et Legrand, 2020). Les jeunes générations sont donc exigeantes vis-à-vis de la qualité de vie au travail. Cela peut créer un décalage avec les métiers des filières d'élevage et notamment avec les générations précédentes, pour lesquelles le travail est souvent associé au « dur labeur » et d'engagement « à vie ».
En cela, la perception qu'ont les jeunes des métiers de l'élevage et des formations qui y conduisent doit être prise en compte pour comprendre et guider leurs choix d'orientation. Pour être attractifs auprès de ces jeunes populations, les métiers des filières d'élevage doivent répondre à leurs attentes : proposer une bonne qualité de vie à travers notamment de bonnes conditions de travail et un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, avoir du sens et être utile à la société, et permettre une évolution tout au long de la carrière.

3. DES METIERS DE L'ELEVAGE PLUTOT EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES JEUNES MAIS AVEC DES FAIBLESSES

3.1. L'ELEVAGE, UN METIER DE PASSION QUI ATTIRE…

Notre enquête auprès des professionnels en activité montre l'importance de la connaissance préalable du milieu agricole lors de leur choix de métier. La plupart d'entre eux ont des proches travaillant dans le milieu agricole, ou déclarent avoir un lien avec le milieu rural, comme être partis en vacances à la montagne lors de leur enfance et avoir pu rencontrer des bergers. Ainsi, pour les professionnels de l'amont des filières d'élevage, ces métiers sont souvent considérés comme une vocation qu'ils ont depuis l'enfance.
La passion pour l'élevage depuis l'enfance ou l'adolescence est une des principales motivations pour les métiers des filières d'élevage (Depoudent et al., 2012). Cette passion et l'attrait pour le contact avec les animaux sont apparus dans nos entretiens comme les deux principaux facteurs d'attractivité pour les métiers de l'amont des filières d'élevage. Viennent ensuite la diversité des tâches, l'autonomie, et enfin la liberté d'action. Ce sont des métiers qui font sens et qui sont utiles. L'aspect relationnel entre professionnels et auprès du grand public, et la participation à la chaîne de production constituent également des facteurs d'attractivité.
Par ailleurs, tous les professionnels enquêtés, qu'ils soient salariés ou éleveurs, sont satisfaits de leur vie sur leur territoire : vivre à la campagne, au calme, dans une maison avec un jardin, etc.
Les lycéens de l'enseignement agricole enquêtés souhaitent travailler dans un secteur d'activité pour lequel ils ont de l'intérêt voire qui les passionne, et qui soit utile à la société. À

leurs yeux, les métiers de l'élevage possèdent ces caractéristiques et répondent donc à leurs attentes, ce qui les rend attractifs. Ils souhaitent également pouvoir évoluer dans leur carrière et la flexibilité des horaires est un réel avantage pour eux. Des enquêtes réalisées auprès d'étudiants en école d'ingénieur ont permis de préciser les éléments qui leur ont plu ou déplu lors de leur stage en exploitation agricole concernant le métier d'éleveur. Ils ont apprécié travailler à l'extérieur (à l'air libre), la relation avec les animaux, l'autonomie, la diversité des tâches, les relations entre pairs, et la transformation-vente directe le cas échéant.

Les éleveurs et salariés enquêtés identifient la rémunération et les conditions de travail comme les principaux freins à l'exercice des métiers de l'amont. Souvent, la rémunération ne leur paraît pas en cohérence avec la charge de travail exigée. En outre, ce sont des métiers qui peuvent être difficiles physiquement et provoquer des troubles musculosquelettiques (TMS), des affections respiratoires ou des souffrances psychiques, liées à la charge mentale induite par les tâches administratives ou au sentiment de dévalorisation du métier.
Les enquêtes réalisées auprès des étudiants en école d'ingénieur confirment ces résultats et montrent qu'ils déplorent en particulier l'astreinte horaire dans ces métiers, la

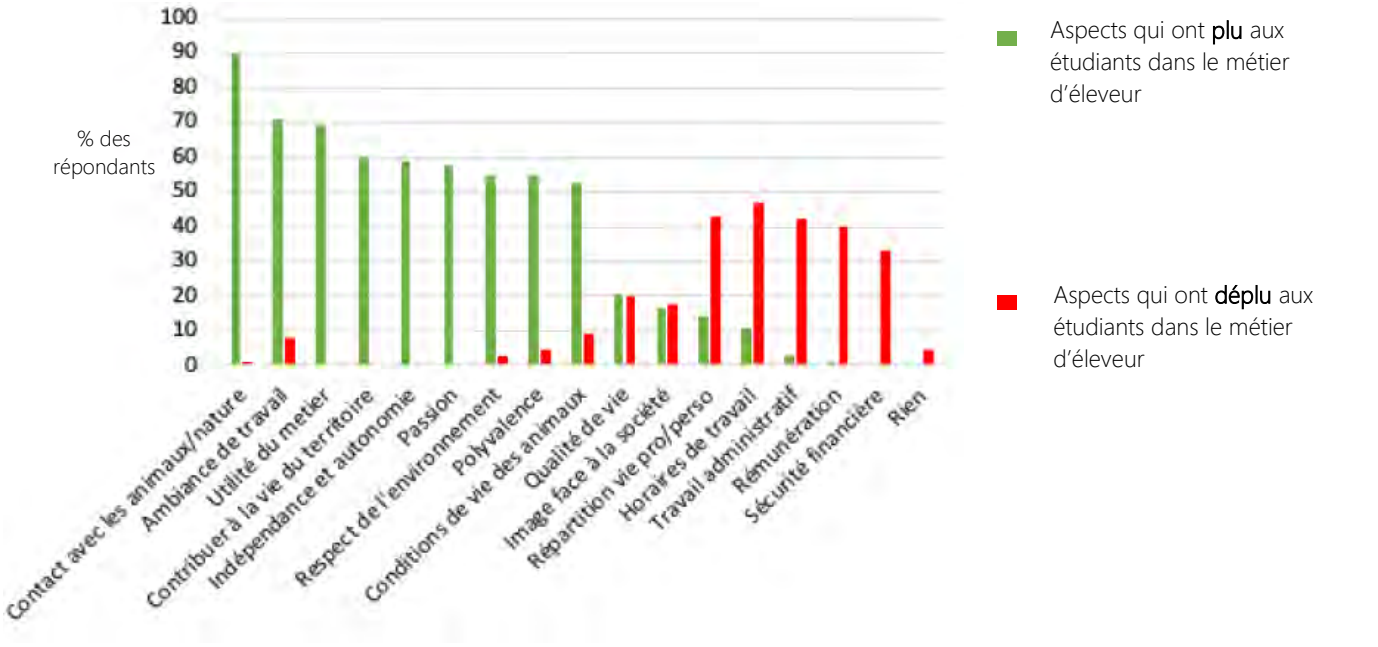


Figure 1 Enquête auprès de 188 étudiants en 1ère année d'école d'ingénieur en agronomie après leur stage en exploitation d'élevage (Beyer et al. 2021)

3.2. …MAIS INSUFFISAMMENT VALORISE ET AUX CONDITIONS D'EXERCICE DIFFICILES

Pour les étudiants, la qualité de vie (notamment la séparation entre vie privée et vie professionnelle qui leur semble difficile), des perspectives d'évolution jugées trop limitées – le métier d'éleveur étant parfois perçu comme « un engagement pour la vie » – et l'image des métiers de l'élevage dans la société représentent également des freins à leur attractivité.
En ce qui concerne spécifiquement le salariat, les relations humaines sont déterminantes au sein des exploitations. Dans nos enquêtes, les salariés soulignent l'importance de bonnes relations de travail sur la ferme pour leur donner envie de rester. Les conflits relationnels entre employeur et salarié, qui peuvent être liés à un manque de formation des employeurs au management ou à une incompréhension entre ces deux statuts, peuvent pousser certains salariés à changer de poste. La localisation peut aussi être un frein lorsque la ferme est située dans des zones rurales avec peu de développement d'activités culturelles ou de services, comme l'enseignement supérieur pour les enfants par exemple. En outre, en zone de plein-emploi, la concurrence avec les autres secteurs d'activité est un frein important. Dans les zones très rurales avec une faible densité de population, les candidats peuvent être rares.

3.3. LE CAS PARTICULIER DES METIERS DE LA TRANSFORMATION

Les métiers de la première et de la deuxième transformation, que ce soit dans les abattoirs ou dans les industries laitières, ont des spécificités qui les différencient des métiers liés aux exploitations agricoles. Ces métiers peuvent permettre à des personnes sans diplôme ou sans expérience d'avoir un emploi et un salaire. Mais plusieurs éléments pénalisent l'attractivité de ces métiers. Dans le secteur de l'abattage, les opérateurs travaillent à la chaîne ; l'atmosphère et les horaires de travail peuvent rebuter. Ensuite, la sensibilité de la population de plus en plus forte vis-à-vis du bien-être animal et l'image des abattoirs soumet les salariés des abattoirs, de la bouverie ou de la tuerie, à une pression morale et de contrôle, et engendre un problème de reconnaissance et d'image de soi. Afin de rendre ces métiers plus attractifs, des améliorations techniques (aménagement des bouveries, affûtage des couteaux...), organisationnelles (polyvalence, rotation de poste...) et humaines sont mises en place. La commission paritaire « Bétail et Viande » travaille avec la MSA sur la prévention des risques professionnels, notamment des troubles musculosquelettiques. Former les salariés aux bons gestes en intégrant des outils technologiques (réalité virtuelle, capture motion) est un enjeu pour réduire les TMS et renforcer la sécurité au travail.
Concernant les opérateurs de la transformation du lait, les conditions de travail rendent également les métiers difficiles : travail au froid dans les caves, au chaud dans les fromageries, port de charges, cadence à tenir, horaires de travail décalés, etc. La méconnaissance et le manque de formation pour certains métiers comme ceux de l'affinage sont également des freins. Fromager et affineur sont des métiers de tradition et la perpétuation de ces savoir-faire peut donner du sens aux métiers et renforcer en cela leur attractivité.

3.4. LES METIERS DE L'AMONT ET LES SYSTEMES DE PRODUCTION ALTERNATIFS PLUS ATTRAYANTS

Les résultats de nos enquêtes ont montré que les différents métiers des filières d'élevage ne sont pas perçus de la même façon selon leur position en amont ou en aval de la chaine de production, ou selon les systèmes de production.

Les métiers d'éleveur et de conseiller jouissent de la meilleure image auprès des étudiants en école d'ingénieur d'agronomie, les métiers d'équarisseur, de négociant et de transporteur d'animaux de la moins bonne. Les conditions de travail des conseillers et des vendeurs sont considérées comme les meilleures, alors que celles des éleveurs, des équarrisseurs et des salariés agricoles sont désignées comme les moins bonnes.

Par ailleurs, les élèves se projettent différemment selon les métiers. A la question « Pourriez-vous exercer ce métier ? », plus de 50% des élèves en lycée agricole ayant participé à notre enquête répondent par l'affirmative pour les métiers d'éleveur, de salarié agricole, de conseiller en production animale ou de technicien d'insémination. En revanche, ce taux est inférieur à 30% pour les métiers de la transformation de la viande, de chauffeur ou de salarié d'abattoir.

En outre, certains systèmes de production se révèlent plus attractifs. Plus de 70% des exploitations dans lesquelles les étudiants en école d'ingénieur ont choisi de réaliser leur stage ont des ateliers de vente directe, de vente à la ferme, des gîtes ou des fermes pédagogiques. Parmi les élevages, 63% étaient sous signe de qualité et près de 5% étaient en cours de conversion en agriculture biologique. Cela peut traduire un surplus d'attractivité de ces exploitations ou un manque d'attractivité des élevages plus conventionnels.

4. LES METIERS DE L'ELEVAGE A L'HORIZON 2035

Ce travail prospectif vise à imaginer les conséquences qu'auront les grandes questions auxquelles l'élevage fait face actuellement sur les métiers des filières et leur attractivité à l'horizon 2035.

4.1. SCENARIO « ANTI-ELEVAGE » : MARGINALISATION DE L'ELEVAGE

Dans ce scénario, à cause des remises en question sociétales de l'élevage, la consommation individuelle de viande diminue fortement. Les élevages disparaissent progressivement. En 2035, il reste des élevages de petites tailles et en plein air, dont la priorité est portée au bien-être des animaux, et de rares grands élevages en bâtiment. Les rares élevages restants se centralisent autour des abattoirs afin de diminuer les temps de transport des animaux. Les abattages sont en forte baisse. Au niveau de la transformation du lait, il y reste de petites structures pour le marché local en production fermière. L'éco-pâturage est favorisé pour l'entretien des espaces, y compris en milieu urbain. Les petits ruminants et les équidés y trouvent leur place. Dans ce scénario, le nombre d'éleveurs et de salariés agricoles diminue fortement dans toutes les filières animales. Les salariés sont employés dans les quelques exploitations restantes ou par des collectivités territoriales pour faire pâturer des animaux dans des parcs ou des zones naturelles. La majorité des élevages n'étant pas en recherche de productivité, les métiers de technicien d'insémination et d'agents de pesée disparaissent quasiment. Il y a toujours quelques vendeurs et conseillers en aliments, des professionnels en lien avec le bien-être des animaux, et quelques conseillers en environnement, bâtiment, aménagement de l'espace. La consommation d'œufs et de lait étant mieux acceptée que celle de viande, les métiers qui y sont liés continuent d'exister, même si le nombre de professionnels diminue fortement.

Dans ce scénario, l'élevage a une mauvaise image dans la société. Il faut être très motivé et passionné pour y travailler, ou que les petits élevages alternatifs qui subsistent soient une cause dans laquelle on a envie de s'investir. Les perspectives d'emploi et d'évolution de carrière sont très faibles, toutes filières confondues et tous métiers confondus. Le secteur de l'élevage dans sa globalité n'est plus du tout attractif.

4.2. SCENARIO « ALTERNATIF » : MOINS MAIS MIEUX

Dans ce scénario, les citoyens sont de plus en plus sensibles à l'environnement, à leur santé et au bien-être des animaux. Ils favorisent les produits locaux, préservant l'environnement et valorisant le métier des agriculteurs. Les citoyens sont prêts à payer plus cher pour manger des produits animaux de qualité, quitte à en manger significativement moins. Les modèles d'élevage alternatifs, à forte valeur ajoutée, sous signes de qualité et en circuits courts se développent. Les abattoirs de proximité et l'abattage à la ferme également.

Dans ce scénario, les éleveurs s'organisent davantage en modèle collaboratif. On trouve une grande diversité de collectifs de travail et une diversité de structures. Les tâches de l'éleveur se diversifient et cela permet de créer de l'emploi familial ou salarié. Du fait de ce travail collaboratif, les animateurs de groupes sont très recherchés. Les éleveurs sont plus autonomes dans leur travail, les systèmes en polyculture-élevage étant favorisés. Le besoin en conseil technique et commercial s'amoindrit donc. En revanche, il y a un besoin plus important en conseils relatifs au marketing, aux circuits courts et à la communication, métiers qui ne sont pas forcément spécifiquement agricoles. Les métiers orientés vers les démarches qualité, les certifications, la réalisation d'audits se développent. Les peseurs, les techniciens d'insémination, les vendeurs d'aliments sont de moins en moins sollicités. Les dispositifs d'abattage mobile à la ferme se développent. Dans les industries laitières, il y a un grand besoin de techniciens de transformation mais aussi de conseillers auprès des éleveurs-transformateurs. Il y a un besoin croissant de salariés pour la transformation locale et pour des petits collectifs de production.

Les métiers en lien avec l'élevage offrent l'autonomie, la polyvalence et le contact humain. Le travail des éleveurs est reconnu par la population : l'image de l'élevage auprès des citoyens est très bonne. Les conditions de travail s'améliorent pour les éleveurs, notamment grâce à une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. Les métiers de l'élevage, en accord avec les attentes de la société, sont utiles et font sens, permettant de s'épanouir dans le travail. Les perspectives d'emploi sont bonnes. Le revenu des éleveurs est valorisé car les produits sont à haute valeur ajoutée, bien que les volumes de production soient faibles.

4.3. SCENARIO « LIBERAL » : UNE AGRICULTURE PRODUCTIVE CONFRONTEE AUX MARCHES MONDIAUX

Dans un contexte de libéralisation et d'accords de libre-échange, sans protection des marchés, la concurrence économique devient exacerbée et les grandes exploitations agricoles pilotées par l'aval des filières prédominent. La production de masse pour la consommation nationale et internationale se développe. Il y a moins de contraintes pour améliorer le bien-être animal.

Les éleveurs sont donc principalement des chefs d'entreprises de très grandes dimensions, très compétitives et spécialisées. On observe une concentration territoriale des exploitations. Les grands abattoirs se multiplient, les circuits-courts et les petites entreprises sont marginaux. La production laitière se développe, notamment pour l'exportation. La collecte de lait est plus massive avec des citernes plus importantes, et le développement de camions pilotés à distance. Les éleveurs sont très technophiles, les robots, les automates et les nouvelles technologies leur apportant plus-value et efficacité. Dans ce scénario, deux profils d'éleveurs coexistent : les entrepreneurs et les « intégrés » par des entreprises de l'aval. Les éleveurs pilotent les fermes et les salariés effectuent le travail avec les animaux et les cultures. La grande automatisation a supprimé certaines tâches : en production laitière, par exemple, la pesée est réalisée directement par les robots de traite. Les salariés sont formés aux nouvelles technologies et le nombre d'emploi diminue. Les conseillers sont des salariés d'entreprises, avec un consentement des

éleveurs entrepreneurs à payer chers des services de conseils privés. Le conseil technique se maintient, le conseil d'entreprise et « stratégique » se développe. Au niveau de la première et de la deuxième transformation de la viande, l'automatisation facilite certaines tâches et diminue la pénibilité du travail. Dans les industries laitières aussi, la technologie est à la pointe et tournée vers une production de masse. Les perspectives d'emploi et d'évolution sont bonnes, surtout pour les métiers à responsabilités. La technologie et les robots permettent d'améliorer les conditions de travail des éleveurs et des salariés agricoles, mais réduisent le besoin en main d'œuvre malgré la grande taille des exploitations. Pour les salariés exécutants, l'intérêt porté au travail et l'épanouissement sont faibles. La technicité et la performance sont les principaux facteurs d'attractivité des métiers des filières d'élevage, qui séduisent un certain type de candidats attirés par les technologies et la productivité.

4.4. SCENARIO « SYNTHESE » : DIVERSIFICATION ET MONTEE EN GAMME DE L'ELEVAGE

Ce quatrième scénario est une « synthèse » des trois précédents : leurs tendances caractéristiques coexistent, de façon moins marquée mais plus probable. Dans ce scénario, les citoyens-consommateurs, les ONG et les décideurs politiques sont préoccupés par l'environnement, la santé, le bien-être animal mais aussi par l'économie des filières. Aucune de ces préoccupations ne prend vraiment le dessus. Les modes de production se diversifient et le marché se segmente encore davantage pour répondre aux différentes attentes des consommateurs en termes de qualité et de prix.

Cela se traduit par une dichotomie dans les élevages entre les grandes structures spécialisées avec beaucoup d'automatisation et les plus petites exploitations plus diversifiées produisant avec une forte valeur ajoutée. La montée en gamme globale de l'élevage se traduit par une augmentation des exigences environnementales, sanitaires et de bien-être animal soutenue par une protection du marché européen. En outre, cette montée en gamme entraîne un développement de la transformation à la ferme. Au niveau des industries agro-alimentaires, ce scénario se traduit d'un côté par une poursuite de la concentration des grandes structures et, de l'autre, par le maintien de petites structures parfois pilotées par les collectivités territoriales.

Deux profils d'éleveurs ont tendance à se différencier : i) les éleveurs en recherche de défi en termes de productivité, de rentabilité et de technicité, et ii) les éleveurs qui souhaitent produire des produits à haute valeur ajoutée. Les grandes exploitations ont besoin de salariés, les aides du cercle familial disparaissant. Les petites exploitations, avec moins de moyens pour embaucher, font plutôt appel à des salariés « partagés » en groupement d'employeurs ou en CUMA.

Les métiers se « technologisent » et se diversifient. Certains métiers, comme ceux de la pesée, se marginalisent voire disparaissent, l'automatisation les remplaçant peu à peu. L'analyse des données et la production d'outils d'aide à la décision se développent. Le conseil est plus pointu techniquement, suivant la montée en compétences des éleveurs. Pour s'adapter à la montée en gamme, les métiers orientés vers les démarches qualité, la certification et l'audit se développent. La dichotomie s'accentue donc : les conseillers des grandes exploitations spécialisées, productives et en filières longues sont salariés des entreprises de l'aval et de l'amont, et les conseillers des exploitations diversifiées et en circuits courts sont salariés des collectivités. Les profils des opérateurs de la production laitière sont diversifiés, allant de l'artisan à l'industriel.

Des différences se creusent entre les filières basées sur des systèmes de production très productifs qui offrent de très bonnes perspectives d'emploi mais des rémunérations des salariés et des conditions de travail pouvant être moins bonnes, et les filières basées sur des systèmes de production alternatifs qui offrent de bonnes conditions de travail, des métiers qui font sens et dans lesquels les personnes s'épanouissent malgré des rémunérations variables. Cette offre d'emploi très diversifiée cible des profils très variés, chacun pouvant trouver satisfaction dans les différents modèles et emplois.

CONCLUSION

Cette étude a permis d'identifier les métiers de l'élevage en tension et leurs facteurs d'attractivité et freins, du point de vue des professionnels en activité et des jeunes susceptibles de les exercer dans le futur. Trois problématiques semblent déterminantes pour traiter l'enjeu de l'attractivité des métiers de l'élevage : (1) la question de leur valorisation, en particulier par le revenu des éleveurs et des salariés, est essentielle pour attirer de nouveaux actifs dans les filières d'élevage, (2) les conditions de travail souvent difficiles de ces métiers ont tendance à les éloigner des aspirations sociétales actuelles et futures, notamment en termes de qualité de vie, (3) ces métiers sont mal connus de la population, et en particulier des jeunes en formation. Pour être attractifs, les métiers de l'élevage doivent donc répondre aux attentes des jeunes, aujourd'hui et demain : proposer une bonne qualité de vie grâce à de bonnes conditions de travail, une rémunération convenable et un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; avoir du sens et être utile à la société ; et permettre une évolution tout au long de la carrière. La perception que les jeunes ont des métiers de l'élevage et des formations qui y conduisent doit également être prise en compte pour comprendre et guider leurs choix d'orientation. Communiquer de façon positive sur l'élevage et ses métiers, en expliquant les pratiques et en faisant connaître les parcours de formation pour y accéder, semble indispensable.

Les auteur.rice.s tiennent à remercier les personnes qui ont accepté de témoigner en entretien, le GIS Avenir Elevages pour son soutien financier ainsi que les membres du groupe de travail « Attractivité des métiers de l'élevage » pour leur contribution et leur implication dans ce projet.

Bellit S., Détang-Dessendre C., 2014. Éco. Ru., 342
Beyer E. et al., 2020. Mémoire AgroCampus Ouest
Boullu E., 2020. L'emploi en filières de ruminants : conditions de travail et difficultés de recrutement. Synthèse FNB, FNEC, FNO, FNPL, 4p
Delanoue E. et al., 2018. Renc. Rech. Ruminants, 24, 510-519.
Depoudent C. et al., 2012. Le salariat féminin en élevage porcin. CRAB, 12p
Forget C. et al., 2019. Analyse CEP, 145
Gelin M. et al., 2021a. GIS Avenir Elevages, 21p
Gelin M. et al., 2021b. Fiches métiers. GIS Avenir Elevages, 16p
Gelin M. et al., 2021c. Idele. (à paraitre)
Gomant F. et Legrand F., 2020. Sondage Ifop pour le CNIEL
Lang A. et al., 2015. Rapport du GIS Elevages Demain, 7p
Jez C. et al., 2012. La filière équine française à l'horizon 2030. Inra-Ifce, 98p
MAA, 2021. Dossier de presse, 26p
Madelrieux S. et al., 2010. Agriculture, 19, 5
Perrot C., 2020. Aca. d'Agric. de Fr., 18p
Servière G. et al., 2019. INRA Prod. Anim., 32, 13-24

Organisations collectives et délégation en élevage ovin pour un travail plus confortable et un métier plus attractif

CHAUVAT S. (1), PURSEIGLE F. (2), ANDRE J. (3), JOUSSEINS C. (4), BELLET V. (5)
(1) Institut de l'Elevage, Campus Institut Agro Montpellier-Inrae, 2 Place Pierre Viala, 34060 Montpellier cedex 1
(2) INP-Ensat, UMR INRA AGIR, Chaire GERMEA, Avenue de l'Agrobiopole, 31326 Auzeville-Tolosane
(3) LPP Castelnouvel, Avenue de Castelnouvel, 31490 Léguevin
(4) Institut de l'Elevage, 24 chemin de Borde Rouge, 31320 Auzeville-Tolosane
(5) Institut de l'Elevage, 2133 Route de Chauvigny, 86550 Mignaloux-Beauvoir

RESUME - Les mutations du travail en élevage ovin sont structurelles avec un accroissement de la productivité physique dans des exploitations qui s'agrandissent et/ou se diversifient alors que le recours à la main-d'œuvre familiale diminue (Servière *et al.,* 2019). Les conjoints travaillent majoritairement à l'extérieur et le salariat individuel, notamment en production de viande, peine à trouver sa place. Certains éleveurs, pour une meilleure articulation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, s'équipent (bâtiments, matériels, numérisation) et simplifient leurs pratiques (diminution du rythme d'agnelage, de la fréquence de distribution de l'alimentation, etc.). D'autres cherchent à recomposer la main-d'œuvre au-delà du cercle familial, en recourant à des prestataires de service ou à des organisations collectives de partage de salariés, ces leviers étant essentiels à la vivabilité des exploitations et à l'attractivité du métier (Gasselin *et al.*, 2015). Si la délégation est déjà relativement présente pour certains chantiers de saison (moisson, tonte, etc.), son recours tend à s'étendre à de nouvelles tâches, y compris au travail d'astreinte (agnelages). Adossé à des monographies reposant sur des entretiens semi-directifs, le projet AmTrav'Ovin montre comment des dispositifs de mobilisation d'une main-d'œuvre d'appoint non familiale remodèlent le travail des éleveurs, leur prise de décision et les formes d'apprentissage du métier. Sont débattus à partir de 3 cas d'études la proximité géographique, la place des savoir-faire experts et les modes de coordination (Nguyen *et al.*, 2022).

Collective organisations and delegation in sheep farming for more comfortable work and a more attractive profession.

CHAUVAT S. (1), PURSEIGLE F. (2), ANDRE J. (3), JOUSSEINS C. (4), BELLET V. (5)
(1) Institut de l'Elevage, Campus Institut Agro Montpellier-Inrae, 2 Place Pierre Viala, 34060 Montpellier cedex 1

SUMMARY - Changes in sheep farming work are structural, with an increase in physical productivity on farms that are expanding and/or diversifying, while the use of family labour is decreasing (Servière et al., 2019). The majority of spouses work outside the farm and individual employees, particularly in meat production, are struggling to find their place. Some farmers, in order to improve the balance between their private and professional lives, are equipping themselves (buildings, equipment, digitisation) and simplifying their practices (reduction in the lambing rhythm, frequency of feed distribution, etc.). Others are seeking to recompose the workforce beyond the family circle, by using service providers or collective organisations to share employees, as these levers are essential to the sustainability of farms and the attractiveness of the profession (Gasselin et al., 2015). While delegation is already relatively present for certain seasonal tasks (harvesting, shearing, etc.), its use is tending to extend to new tasks, including on-call work (lambing). The AmTrav'Ovin project, which is based on monographs using semi-directive interviews, shows how the mobilisation of additional non-family labour reshapes the work of farmers, their decision-making and the ways in which they learn their trade. Three case studies are used to discuss geographical proximity, the place of expert know-how and coordination methods (Nguyen et al., 2022).

INTRODUCTION

Depuis plusieurs décennies, le cheptel ovin diminue, notamment la production ovine allaitante qui accuse une baisse de 15,6% depuis 2010 (Agreste, 2021). Par ailleurs, plus de 60% du cheptel ovin viande et 40% des brebis laitières sont détenus par des éleveurs de plus de 50 ans (Institut de l'Elevage, 2019). Le renouvellement des actifs est donc une priorité de la filière. Face à ce constat, le projet AmTrav'Ovin (https://idele.fr/amtravovin/) avait pour ambition de contribuer à améliorer les conditions d'exercice du travail en production ovine afin de rendre le métier plus attractif. Des travaux menés dans le cadre du Réseau Mixte Technologique (RMT) Travail en agriculture montrent qu'en plus d'activer plusieurs leviers comme la simplification des pratiques, la modernisation des bâtiments et des équipements, certains éleveurs optent pour la réorganisation de la main-d'œuvre (Dedieu et Servière, 2012). Le recours au salariat permanent, largement mobilisé en production porcine, est moins développé en ovin notamment en raison de résultats d'exploitation modestes qui compliquent les recrutements. Aussi, certains éleveurs choisissent-ils de déléguer une partie de leur travail auprès de tiers-employeurs (Cuma, services de remplacement, groupements d'employeurs, etc.) ou d'entreprises de travaux agricoles (Frécenon *et al.*, 2021). Si la délégation est déjà relativement présente pour certains chantiers de saison (moisson, tonte, etc.), son recours tend à s'étendre à de nouvelles tâches, y compris au travail d'astreinte (agnelages). Dans des configurations très diverses, ponctuellement pour des chantiers spécifiques (échographies), de façon pérenne afin de répondre à un déficit structurel de main-d'œuvre ou bien encore régulièrement par rapport à des compétences particulières, de nouvelles modalités d'intervention de la main-d'œuvre se déploient. Trois de ces situations ont été étudiées dans le projet AmTrav'Ovin (André, 2019) : un groupement d'employeurs (GE) d'éleveurs laitiers en Aveyron ; une société de prestation de service dans le Nord-Est de la France ; un groupement d'employeurs (GE) dans le Lot qui propose un suivi administratif. A partir de la compréhension de ces trois cas d'études, nous discuterons de l'importance de la proximité géographique et de la densité des élevages, des modes de coordination et de gouvernance, de l'autonomie.

1. METHODE

Le projet s'est appuyé sur des études de cas qui rendent compte des relations entre la situation étudiée et son environnement (Hamel, 1998).
Les modalités de coordination des acteurs ont été étudiées selon trois niveaux d'analyse : (i) le rôle des entités engagées dans le fonctionnement du dispositif (Thévenot, 1986), (ii) l'adéquation entre le sens investi dans l'action collective et le rapport au métier d'éleveur, (iii) les proximités géographique, organisationnelle ou sociale entre les parties prenantes (André, 2019).
Des entretiens semi-directifs ont été conduits pour renseigner l'émergence et le fonctionnement de l'action collective puis pour saisir l'engagement des acteurs dans le dispositif. Des éleveurs bénéficiaires, des salariés de la structure (GE, entreprise agricole, Cuma) et des responsables de dispositifs d'action collective ont été interviewés pour chaque cas.
3 types contrastés de dispositifs organisationnels ont été sélectionnés par les partenaires du projet. Ils devaient représenter la diversité des types d'élevages et des bassins de production (producteurs ovins lait en Aveyron, producteurs ovins allaitants dans le Lot, émergence d'ateliers ovins viande en céréaliculture du Grand-Est). L'amélioration des conditions et de l'organisation du travail de l'atelier ovin sont au centre des services offerts par ces dispositifs.

2. RESULTATS

2.1 L'ANCRAGE TERRITORIAL

Le **GE laitier de l'Aveyron** a été créé en 1994, avec l'appui d'un conseiller de la Chambre d'agriculture, par 7 éleveurs d'une même commune. Un des éléments contribuant à sa pérennité est la présence d'un adhérent, ayant succédé à son père dans cette fonction, qui en assure le pilotage administratif et l'animation, notamment en raison de sa maîtrise des logiciels de gestion.
Le **GE Administratif du Lot** concernait 19 éleveurs au moment de sa création en 2008, lors de la mise en place par l'Etat français de la Prime Herbagère Agro-Environnementale (PHAE2) et de son cortège d'obligations administratives. A mi-chemin entre un système autogéré et une prestation de service, ce GE, formellement gouverné par les éleveurs, est animé par la Chambre d'agriculture. Le salaire et l'adhésion aux logiciels sont à la charge des 55 éleveurs adhérents pour un coût modique.
La **société de prestation de service** située dans le quart Nord-Est de la France (Nguyen *et al.*, 2020), reposait, en 2003, sur la réalisation d'échographies et d'inséminations chez les petits ruminants. Cette gamme de service s'est largement étendue à de nouvelles prestations (tonte, parage des onglons, manipulation des animaux, aide à l'agnelage). La société a ainsi bénéficié de l'apparition de troupeaux ovins dans les exploitations céréalières de cette zone dans un contexte de faible développement des structures de conseil dédiées et de diminution des collectifs de travail.

2.2 DE L'UTILITE DE LA REORGANISATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Pour le **GE laitier en Aveyron**, les proximités géographique et sociale ont constitué un point de départ nécessaire à l'autogestion du dispositif et à la circulation du salarié entre exploitations. Il a été institué afin de réguler les pics de travaux de saison sur le troupeau (l'insémination par exemple) et les cultures (ensilage ou fenaison), mais désormais les salariés sont également requis pour les travaux d'astreinte liés à l'agnelage. Ils pallient ainsi un déficit structurel de main-d'œuvre dans les exploitations en raison notamment de leur agrandissement et du désengagement progressif de la main-d'œuvre familiale. Les éleveurs s'organisent pour disposer des salariés au moment des pics de travail et décalent leurs périodes d'insémination pour que les agnelages ne se chevauchent pas entre élevages. "*J'ai de la chance parce que j'ai les mises-bas décalées des autres, donc je prends un salarié deux semaines en janvier*" soulignait un des éleveurs rencontrés. Le travail n'est, dans ce cas, pas externalisé mais partagé avec les salariés.
Le **GE administratif du Lot** offre aux éleveurs les services d'une opératrice de saisie pour élaborer leur plan prévisionnel de fumure, tenir leur cahier d'épandage et mettre à jour leur carnet sanitaire. La Chambre d'agriculture met à disposition des infrastructures bureautiques et un peu de temps d'une conseillère pour les aspects techniques. Ce cas d'étude porte donc sur la délégation d'une tâche à forte technicité que les éleveurs considèrent comme éloignée de leur cœur de métier. *"Pour le prévisionnel de fumure, ils ne sont pas autonomes, c'est très technique ; d'un point de vue logiciel, d'un point de vue réglementaire et pour comprendre le principe agronomique."* précise l'opératrice de saisie. En assurant le respect des attentes face à la conditionnalité des aides PAC, cette activité diminue en outre le stress lié aux contrôles.
La **société de prestation de service** du Nord-Est de la France officie dans un rayon de 200 km autour de son siège social et propose des services spécialisés "clé en main" comme les échographies, la tonte, le parage des onglons ou l'insémination, dans une zone déficitaire en structures d'accompagnement technique ovin. Hormis le parage, traditionnellement réalisé par les éleveurs eux-mêmes, la tonte est souvent déléguée ; l'insémination et les échographies, qui requièrent des compétences techniques spécialisées, sont généralement externalisées et effectuées par les techniciens des organisations professionnelles agricoles. Les salariés de la société interviennent aussi au moment des agnelages et des manipulations du troupeau. Il est rare qu'une entreprise de service supplée un éleveur dans des tâches de travail d'astreinte. C'est l'occasion pour l'éleveur d'accéder à des savoirs et des pratiques innovants. En cela, ces prestations ont pour effet induit la montée en compétences des exploitants peu expérimentés. Pour cette entreprise de service, les prestations pour le travail d'astreinte demeurent ponctuelles. *"J'ai des éleveurs qui ne prennent plus une main-d'œuvre quotidienne mais ils prennent une main-d'œuvre spécialisée en fonction des pics de travail*" souligne le dirigeant de cette entreprise. Les deux salariés sont en permanence en déplacement et dotés des équipements indispensables à l'exercice de leur métier.

2.3 LES ENJEUX DE PROXIMITE GEOGRAPHIQUE ET DE DENSITE D'ELEVAGES

La proximité géographique joue un rôle prépondérant dans le fonctionnement des dispositifs.
Dans le cas du **GE laitier aveyronnais**, la densité d'élevage est suffisante pour l'embauche de salariés en soutien à l'agnelage. Ils acquièrent des compétences en rapport avec cette activité et parfois même s'identifient à des chefs d'exploitation : "*Pour moi le travail bien fait, c'est un travail qui ne dépend pas du temps. Même si on doit mettre un peu plus longtemps, il faut le faire pour tout faire bien nickel. Moi je fais les choses comme si je travaillais pour moi.*" Les éleveurs sont en interaction entre eux et grâce aux salariés qui travaillent dans les différentes exploitations. Le dispositif est "auto-suffisant" et très auto-centré. La proximité géographique constitue ici un atout dans le recrutement des salariés : "*Je connaissais sa cousine. Je lui avais demandé si elle viendrait m'aider pour l'agnelage. Elle m'a dit qu'il valait mieux embaucher son cousin qui cherchait du travail.*"
La densité apparaît moins cruciale pour le **GE administratif** car l'opératrice de saisie ne se déplace qu'une fois par an sur les exploitations, les échanges d'information sont dématérialisés et les éleveurs ovins ne sont pas les seuls adhérents. La salariée est ici considérée comme une référente concernant la réglementation agricole.
Le périmètre de la **société de prestation de services** du Nord-Est de la France est défini par l'étendue du portefeuille "clients" qui peut amener les techniciens à opérer au-delà des

frontières françaises. Les grandes distances qui séparent les éleveurs rendent impossibles les interactions en face à face et la mise en place de systèmes autoorganisés entre éleveurs. Cette absence de proximité est vécue comme une contrainte : "*Pour trouver un salarié en élevage c'est compliqué parce qu'on n'est pas dans une région d'élevage.*" Au-delà de la prestation en elle-même, le recours à cette entreprise de services permet aux éleveurs d'accéder à un réseau d'échanges de ressources, notamment à des informations concernant les pratiques d'élevage que les techniciens de la société de prestation déploient grâce à leur savoir-faire et leur connaissance des autres exploitations dans lesquelles ils interviennent *"Ils nous apportent un peu d'ouverture d'esprit par le fait du nombre d'exploitations dans lesquelles ils vont."* Ainsi, les techniciens font tout à la fois office de maître d'œuvre et d'assistance à maîtrise d'ouvrage.

2.4 LES FORMES DE COORDINATION DE L'ACTION COLLECTIVE

La coordination entre éleveurs, salariés et prestataires repose sur des arrangements informels et tacites. A ce jour, des protocoles qui objectivent l'organisation du travail n'ont pas cours dans ces élevages. Dans les trois dispositifs étudiés, l'échange oral est la modalité privilégiée par les différents acteurs. Les compétences en gestion des ressources humaines des éleveurs ne s'accroissent pas.

Dans le **GE aveyronnais**, le travail effectué est complexe et ne s'apparente pas à une succession de tâches susceptibles d'être procéduralisées. Les salariés travaillent la plupart du temps avec les éleveurs à la réalisation conjointe d'une tâche. *"Je ne les prends pas comme des salariés. On travaille ensemble. L'ouvrier fait le patron, le patron fait l'ouvrier.*" Les salariés du GE font face à une grande variabilité de situations de travail et de sites de production. L'adaptabilité aux routines de l'éleveur est primordiale. "*Le travail avec les tracteurs dans les champs c'est pour tout le monde pareil, donc il n'y a pas besoin de s'adapter à moi. Avec les animaux c'est plus compliqué.*"

Le travail administratif, à l'inverse, est très standardisé et contraint par la réglementation. L'opératrice de saisie du **GE lotois** propose un mode de fonctionnement interactif et lors de sa visite annuelle sur site, recueille les données nécessaires afin de compléter les formulaires. Il est crucial de créer un climat de confiance avec l'éleveur tout en adaptant le service proposé aux besoins individuels. *"Il faut s'adapter à l'exploitant. C'est compliqué de proposer du clé en main qui concerne toutes les exploitations. Surtout dans des zones particulières, dans des zones vulnérables, les grosses exploitations avec des choses compliquées, des obligations et réglementations spécifiques".* L'animation du GE est assurée par une technicienne de la Chambre d'agriculture. Le fonctionnement est proche de celui d'une entreprise de service.

La coordination entre les salariés de la **société de service** du Nord-Est de la France est minimale. Chacun gère son portefeuille "clients" et établit le planning de ses interventions par zone géographique. Comprendre les particularités des exploitations, des territoires et des systèmes est une de leur préoccupation majeure. "*Ils n'ont pas la même race, ils n'ont pas la même ration pour brebis. Il y en a qui veulent des lots de 10 bêtes, d'autres de 15.*" Les éleveurs adaptent leurs pratiques pour faciliter le travail des intervenants et diminuer les coûts d'intervention. "*Il faut trier les bêtes, celles qui doivent passer et celles qui ne doivent pas passer à l'échographie. Après, il faut préparer la contention."*

3. DISCUSSION

3.1 FORMALISATION DE LA GOUVERNANCE

Dans les systèmes auto-gérés par les agriculteurs, se pose la question de la formalisation des règles de fonctionnement. Dans le GE aveyronnais, la prise de décision est distribuée entre les éleveurs ce qui suppose que des règles aient été instituées permettant la gouvernance du dispositif, car autant un GE est une entité juridique clairement établie, autant l'opérationnalité des prises de décision repose sur la capacité de ses membres à agir en interdépendance, à faire émerger des objectifs communs prioritaires tout en régulant les comportements opportunistes. Même si ces règles ne sont pas consignées par écrit, les éleveurs ont souvent la capacité de les faire respecter. Par exemple, si un salarié est régulièrement engagé dans des tâches dégradantes, il peut exercer un droit de retrait. *"Il y a un éleveur chez qui Yves ne veut pas aller parce qu'il ne s'y plaît pas. Le type lui a dit 'chez moi tu ne conduiras pas, tu ne feras que de la main-d'œuvre'. D'entrée ça refroidit."*

Des règles informelles bien intériorisées peuvent donc être efficaces et répondre à la variabilité des situations et à l'hétérogénéité des exploitations.

La question de la gouvernance dans le cas d'une relation éleveurs/prestataires interroge la capacité des éleveurs à gérer les situations d'interdépendance qui les lient à l'ensemble des entreprises auxquelles ils font appel.

3.2 EXTERNALISATION ET PERTE D'AUTONOMIE

Dans certains cas, les éleveurs externalisent la main-d'œuvre, le matériel comme le savoir-faire. C'est par exemple le cas pour les échographies qui nécessitent un équipement et une technicité spécifique. La dépendance est ici totale, l'exploitant ne peut pas internaliser ces tâches.

Dans d'autres situations, la délégation concerne des activités que l'éleveur ne souhaite plus réaliser parce qu'elles sont jugées pénibles ou chronophages, comme la tonte ou le parage. La délégation d'activité ne s'explique pas seulement par une incapacité à faire. Elle peut renvoyer à des logiques stratégiques de recentrage sur d'autres activités. Avec le temps, si certains savoir-faire afférents au métier s'érodent, d'autres semblent en passe d'être acquis : il ne s'agit plus simplement de savoir "faire ensemble" mais également de savoir "faire-faire".

Si les éleveurs conservent le plus souvent la maîtrise technique de l'agnelage dans une logique de "faire avec" et si les compétences "cœur de métier" sont rarement totalement externalisées, elles peuvent l'être partiellement dans des régions où l'élevage est réintroduit. La maîtrise de la conduite du troupeau passe ici par la capacité à "faire-faire" par un salarié ou un prestataire comme dans le cas de la société de services du Nord-Est.

Décider ne signifie pas toujours "savoir faire", comme dans le cas de la gestion administrative. "*Ils sont dépendants bien sûr. La plupart, si je n'étais pas là, ils ne feraient rien. Il existe une réelle perte d'autonomie 'technique' mais pas décisionnelle. Ce sont toujours eux qui décident."*

CONCLUSION

La réallocation des tâches entre main-d'œuvre familiale et non familiale éclaire sur ce qui fait sens dans le métier d'éleveur ovin et que l'on conserve pour soi, ce qui est coûteux en termes de charges physique et mentale et que l'on accepte de confier à d'autres, ainsi que la capacité du chef d'entreprise à s'inscrire dans une configuration multi-acteurs.

En procurant de la main-d'œuvre à temps partiel, du matériel partagé, des services clés en main, ces dispositifs collectifs diminuent la charge de travail des éleveurs, rendent possible la prise de jours de repos, améliorent leur savoir-faire notamment lorsqu'ils sont non issus du monde agricole et de tisser un réseau social. La question qui se pose au développement aujourd'hui réside dans les conditions d'accès à ces dispositifs pour une production géographiquement atomisée et souvent diversifiée (Charbonnier, 2022).

Le projet AmTrav'Ovin montre comment des dispositifs de mobilisation d'une main-d'œuvre d'appoint non familiale,

remodèlent leur prise de décision, les formes d'apprentissage du métier et le travail d'éleveur-employeur.

Nous remercions les éleveurs et acteurs qui se sont prêtés à nos enquêtes et interviews ainsi que les partenaires du projet AmTrav'Ovin pour leur collaboration.

Agreste, 2021. Synthèses conjoncturelles. N°387.
André J., 2019. Mémoire de master. 106 p.
Charbonnier M., 2022. Mémoire de fin d'étude – Institut Agro Dijon – Projet "Systèmes d'élevages émergents en filières ovines viande et lait. Les connaître pour mieux les accompagner demain".
Dedieu B., Servière G., 2012. Inra Prod. Anim, 25 (2), 85-100.
Frécenon B., Marx J.-M., Petit N., 2021. Nouvelles formes de travail en agriculture. Rapport 20090. 69 p.
Gasselin P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F., 2015. In "l'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre." 11-21.
Hamel J., 2018. Cahiers Internationaux de Sociologie. Vol 4. 121-138.
Institut de l'Elevage, 2019. Les chiffres clés du GEB. Réf 0019 501 025. 12 p.
Nguyen G., Purseigle P., Brailly J., Legagneux B., 2020. CEP. Notes d'études socio-économiques. N°47.
Nguyen G., Purseigle F., Brailly J., Marre M., 2022. Economie et statistique, INSEE, n°532-33, 91-113.
Servière G., Chauvat S., Hostiou N., Cournut S., 2019. Inra Prod. Anim., 2019, 32 (1), 13-24.
Thévenot L., 1986. In Thévenot L. (ed.) Conventions économiques, Paris, Presses Universitaires de France. 21-71.

L'attractivité de l'élevage ovin s'amenuise, cela questionne sur le devenir du métier de berger dans les steppes algériennes

KANOUN M. (1), HUGUENIN J. (2), KANOUN-MEGUELLATI A. (1), BELLAHRACHE A. (1)
(1) INRAA, 2 rue les frères OUADEK-BP N 200 Hassen Badi -16200-El-Harrach Alger., El Harrach, Alger 16200
(2) Unité de Recherche sur les Systèmes d'Elevage Méditerranéens et Tropicaux Campus international de Baillarguet - TA C-112 / A - Bât. A, Bur. 117 - 34398 Montpellier Cedex 5

RESUME
L'objet de cette recherche interdisciplinaire est de reconsidérer les fonctions de l'élevage ovin pour contribuer pleinement au soutien à l'employabilité. Cette étude s'intéresse aux impacts des changements récents sur les emplois des bergers en abordant les questions suivantes : Comment ce contexte pèse-il sur le métier de bergers ? Quelles sont les stratégies des bergers pour s'adapter ? Les informations sont issues d'enquêtes menées en 2017 et 2020. Les résultats illustrent les différents statuts des employeurs. La proportion des pseudo-éleveurs s'élève à 44 %. Les modèles naisseurs et les engraisseurs représentent respectivement 12% et 48 % en 2020 contre 41 % et 17 % en 2017. L'analyse typologique a révélé que 86 % des exploitations employaient des bergers en 2017 contre 60 % en 2020, soit 26 % de perte d'emplois. Les stratégies de décapitalisation volontaire et de renonciation au travail des bergers expliquent la tendance à la baisse des emplois de bergers. Toutefois, les modèles basés sur la diversification des productions sont à encourager car Ils peuvent être sources d'emplois de bergers. Néanmoins, le besoin d'une concertation de tous les acteurs de la filière pour le développement et le maintien de ce métier s'impose pour assurer le développement durable des activités d'élevage.

The attractiveness of sheep farming is diminishing, which raises questions about the future of the shepherd's profession in the Algerian steppes

KANOUN M. (1), HUGUENIN J. (2), KANOUN-MEGUELLATI A. (1), BELLAHRACHE A. (1)
(1) INRAA, 2 rue les frères OUADEK-BP N 200 Hassen Badi -16200-El-Harrach Alger., El Harrach, Alger 16200

SUMMARY
The objective of this interdisciplinary research was to reconsider the functions of sheep farming in order to contribute fully to the support of employability This study interested in impacts of recent changes on shepherds' employments by addressing the following questions: How do these changes affect the shepherding profession? What are the strategies of shepherds to adapt? The information was obtained from surveys conducted in 2017 and 2020. The results illustrate the different status of employers. The proportion of pseudo-breeders amounts to 44%. Breeders and feeders models represent 12% and 48% respectively in 2020 compared to 41% and 17% in 2017. The typology analysis revealed that 86% of farms employed shepherds in 2017 as compared to 60% in 2020, representing a 26% loss of employment. Strategies of voluntary decapitalization and renunciation of service to herders are the main causes. However, models based on diversification of production are to be encouraged as they can be a source of employment for shepherds. However, there is a need for all stakeholders to work together to develop and maintain this profession in order to ensure the sustainable development of livestock activities.

INTRODUCTION

L'élevage ovin steppique est l'un des secteurs économiques le plus vital pour les communautés pastorales. Il constitue l'une des principales sources de revenus et d'emplois dont dépendent les bergers et les populations pour leur existence et leur bien-être (Bencherif, 2011 et Belhouadjeb, 2017). La forte valeur ajoutée, la notoriété des produits d'élevage ovin et la gratuité des pâturages ont rendu les territoires steppiques très attractifs (Hadeid et al. 2015 et Bessaoud et *al.,* 2019). Toutefois, cette attractivité étant très peu contrôlée (surexploitation des ressources naturelles et absence de gestion durable), les espaces pastoraux, conjuguée à une conjonction de perturbations climatiques, foncières et sociétales (mise en cultures des steppes, aléas météorologiques, désertification, gouvernance foncière confuse, forte croissance démographique, faible encadrement des acteurs locaux, etc.) ont connu une dégradation des biens communs (Le Houérau, 2001, Nedjimi et al. 2006; Kanoun et al. 2015; Salemkour et al. 2016). Cette évolution négative a contribué à l'émergence d'un environnement moins attractif aux investissements générateurs de revenus et créateurs d'emplois. La question de l'impact de l'attractivité sur les métiers d'élevage se pose donc. Cette étude propose une analyse de ces changements récents en abordant les questions suivantes : Comment ces réalités pèsent-elles sur le métier de bergers ? Quelles sont les stratégies développées par les bergers pour s'adapter ? Nous abordons conjointement les transformations des systèmes d'élevage, les stratégies des employeurs et les dynamiques évolutives des contrats de gardiennages des troupeaux ovins. Nos informations sont issues d'entretiens avec des personnes ressources, de la documentation scientifique et des données d'enquêtes menées en 2017 et 2020 auprès de certains acteurs de la filière ovine (éleveurs, bergers et employeurs). Cette communication vise à rassembler les connaissances disponibles sur l'évolution du métier de berger et à en dégager des réflexions pour le développement et le renforcement de la capacité d'adaptation des bergers au contexte de production changeant. Pour cela, nous présenterons dans un premier temps des éléments caractéristiques de cette population de bergers et des systèmes d'élevage. En second lieu, nous nous intéressons à l'évolution de l'attractivité des territoires steppiques et l'impact des statuts des employeurs sur l'avenir du métier de berger. Nous discuterons également de perspectives pour favoriser une réflexion sur les enjeux des éleveurs et des bergers face aux mutations des territoires steppiques et pourquoi le métier de berger est moins attractif. Toutefois, il

est important de souligner que cette problématique est très peu documentée: rareté d'informations voir inexistante sur le métier de bergers de moutons de la steppe en Algérie.

1. MATERIEL ET METHODE

1.1 LA ZONE D'ETUDE

Un espace marqué par un contexte changeant et incertain
La région d'El-Guedid-Djelfa offre un terrain d'étude intéressant et apparait comme approprié pour observer et comprendre les processus de la baisse de l'attractivité des territoires sur les emplois. En effet, le site est classé parmi les régions de la Wilaya de Djelfa où les activités l'élevage ovin jouent un rôle crucial pour la sécurité alimentaire et représente une source de revenus et de services dont dépendent les populations pour leur subsistance et leur bien-être (Figure 1). Toutefois, le contexte local est marqué par des conditions climatiques particulièrement défavorables, la désertification et la dégradation des terres menacent les activités d'élevage (Aidoud et al. 2011 et Hourizi et al.2017). La production locale des ressources fourragères (pastorales, naturelles et cultivées) n'est plus en mesure de couvrir les besoins alimentaires du cheptel ruminant. Selon les conditions climatiques, ces ressources alimentaires n'assurent qu'entre 13 et 57 % des besoins des animaux entrainant du même coup une hausse des dépenses monétaires liées à l'alimentation du cheptel ovin avec des conséquences négatives sur les investissements des éleveurs et des acteurs de la filière (Kanoun, 2016). En effet, les investissements (engraissement des antenais pour l'Aid et production d'agneaux et d'agnelles de renouvellement, etc.) procuraient des bénéfices importants durant les dernières décennies.

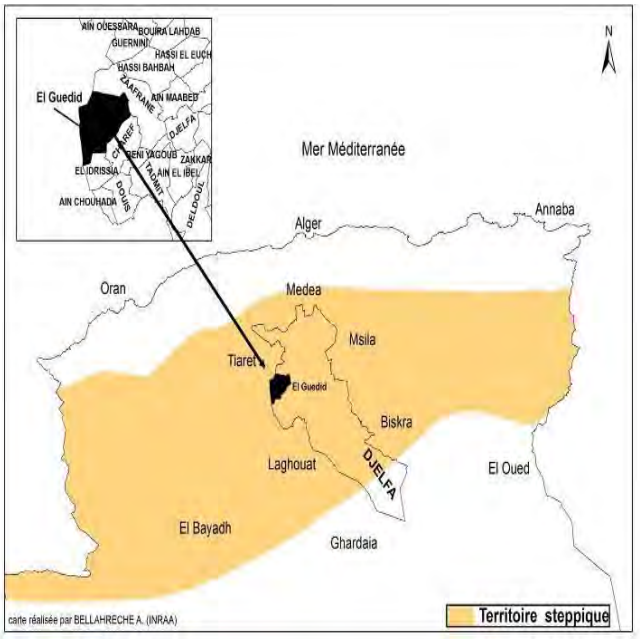


Figure 1 : Localisation du site d'étude

1.2 DEMARCHE ET COLLECTE DE DONNEES

Pour répondre à nos questions et saisir au mieux les trajectoires des éleveurs et des employeurs de bergers, l'étude a privilégié une approche qualitative et quantitative en adoptant une démarche systémique-participative. Cette méthode est basée sur des échanges et entretiens qui s'inspirent des champs disciplinaires de la socio-anthropologie et de l'ethnologie (Darré et al. 2004 ; Cialdella et al. 2010). Notre échantillonnage raisonné à l'aide de personnes ressources est composé de 100 exploitations situées sur les zones éparses. Le protocole de collecte de données est destiné essentiellement à construire une typologie pour caractériser les impacts et les conséquences des stratégies d'adaptation des employeurs sur le métier de berger.

2. RESULTATS ET DISCUSSION

2.1 SYSTEMES D'ELEVAGE ET INSTABILITE DES EMPLOIS DE BERGERS

Trois systèmes d'élevage sont pratiqués au niveau de notre site d'étude. Les transhumants et semi-transhumants représentent respectivement 28 % et 31 % de notre échantillon. Ce qui différencie les termes transhumant, semi-transhumant et sédentaire est la mobilisation des troupeaux, l'amplitude des déplacements et les sites d'accueils des éleveurs. Selon Kanoun et al(2018) la mobilité représente un pilier de l'élevage pastoral et sa pratique constitue une stratégie d'adaptation aux changements climatiques et aux nouvelles règles d'accès aux ressources fourragères. Le reste des enquêtés, soit 41 % des propriétaires de troupeaux est composé de sédentaires. Les mutations sociétales (scolarisation des enfants et conflits de génération) et territoriale (développement de l'agriculture et forte urbanisation) sont les principaux facteurs qui ont conduit certains propriétaires d'animaux de recourir aux services des bergers pour assurer plusieurs fonctions: surveillance des animaux aux pâturages, distribution des aliments de bétail et eau d'abreuvement, surveillance de nuit contre les vols de moutons, etc. (Kanoun et al.2021). C'est pourquoi les bergers à forte dotation en capitaux humain et social sont très sollicités par les propriétaires de troupeaux (Kanoun et al. 2013). Le capital humain correspond au nombre d'actif, c'est-à-dire au nombre d'enfants de bergers aptes à travailler. Quant au capital social, il s'agit surtout la maitrise des savoir-faire en matière de conduite de troupeaux. Nos résultats ont montré que tous les systèmes recrutent des bergers notamment de cette catégorie. Les propriétaires sédentaires et semi-transhumants sont les principaux employeurs respectivement 41% et 31%. L'analyse du Tableau 1 révèle l'existence de trois types de bergers: saisonniers, annuel et pluriannuel. Il est important de souligner que le saisonnier correspond à un actif engagé seulement durant une saison de l'année. Dans le cas de la steppe, il s'agit surtout des saisons de printemps et été. Ces périodes sont marquées par des déplacements de troupeaux. Toutefois, l'analyse des données d'enquêtes souligne l'instabilité des emplois. En effet, les bergers saisonniers et annuels sont les plus recrutés respectivement 42 % et 36 %. Alors que les bergers pluriannuels ne représentent que 22%. La pénibilité des travaux, l'absence d'une législation sociale et les faibles salaires attribués aux bergers sont les principaux facteurs d'instabilité des emplois en milieu rural (Couderc, 1979, Bessaoud et al.2019 et Depoudent et al. 2021). Selon Kanoun et al (2021) ces conditions actuelles ont rendu le métier de berger une profession moins attractive pour les jeunes.

Types de bergers	Annuel	Pluriannuel	Saisonnier	Total
S/Transhumant	5	8	19	31
Sédentaire	20	6	15	41
Transhumant	12	8	8	28
Total (%)	36	22	42	100

Tableau 1. Types de bergers selon les systèmes d'élevage
Source. Enquêtes 2017-2020

2.2 ORIGINES DES EMPLOYEURS DE BERGERS

Les résultats de l'étude ont permis de distinguer différentes catégories d'employeurs de bergers. Les éleveurs purs sont

les premiers à recruter les bergers, ils représentent 49 % de notre échantillon (Figure 2). Le reste correspond à des commerçants (11%), entrepreneurs (16%), fonctionnaires (15%) et enfin les retraités (9%).

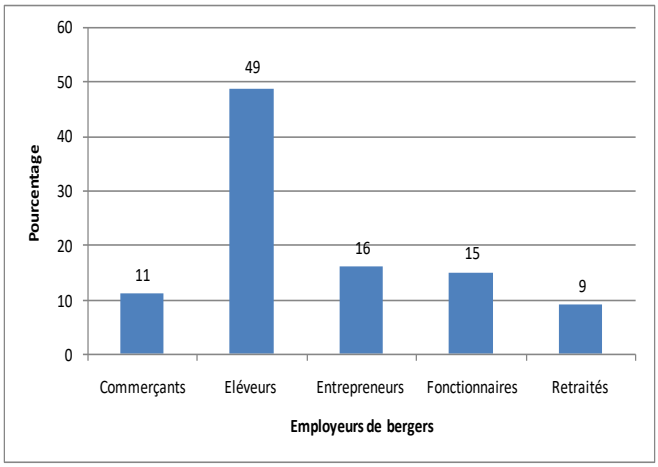


Figure 2. Les catégories d'employeurs de bergers

Ces indicateurs démontrent que ces territoires étaient plus attractifs à cause de la forte valeur ajoutée des produits d'élevage notamment les antenais de L'Aid (Belhouadjeb et al. 2018). En plus, il existe plusieurs articulations de profits entre les acteurs (propriétaire de troupeaux et bergers). En premier lieu, la prise en charge par l'employeur des animaux des bergers, et en second lieu, le pâturage des troupeaux des propriétaires sur les terres appartenant aux bergers, etc. Toutefois, la gouvernance confuse et l'absence de contrôle de l'attractivité des espaces steppiques ont entrainé la dégradation des ressources pastorales, qui s'est traduite par une hausse des dépenses de production, ce qui explique l'émergence d'un climat défavorable aux investissements dans le domaine de l'élevage ovin (Kanoun et al. 2007 et Belhouadjeb, 2013). Il s'agit des investissements qui concernent surtout les achats de : cheptel, matériel d'abreuvement de troupeaux, matériel de motorisation, aliment de bétail, et également le payement des salaires de bergers et la location des terres de pâturages, etc.

2.3 EMPLOIS DE BERGERS EN DIMINUTION

L'analyse des résultats a montré que 86 % des exploitations emploient des bergers en 2017. Elles sont seulement 60 % en 2020. Les effets des changements climatiques et les processus de désertification agroécologiques et socio-économiques dans les territoires steppiques ont affecté la viabilité et l'équilibre économique des exploitations d'élevage (et Kanoun et al. 2013). Cette dynamique des espaces pastoraux a conduit à la raréfaction des offres d'emplois de bergers. En effet, l'analyse des entretiens et enquêtes sur la trajectoire des exploitations a mis en évidence que la diminution de la valeur ajoutée et l'augmentation des déficits financiers enregistrés durant ces dernières années par certains employeurs sont à l'origine de cette situation (Kanoun, 1997 et Benidir, 2015). Celle-ci a entrainé la perte d'emplois de l'ordre de 26 % en 2020 dont 48 % concernent des propriétaires composés de fonctionnaires, retraités et entrepreneurs qui ont opté pour une décapitalisation volontaire de leurs effectifs d'animaux pour préserver leur capital d'investissement et plus de 50 % sont constitués d'éleveurs purs. Ces derniers ont choisi explicitement de renoncer aux services des bergers (Figure 3). Selon Madelrieux et al(2021), l'attractivité et l'amélioration des offres d'emploi vont souvent de pair avec l'investissement. Toutefois, les systèmes agropastoraux étant situés dans des territoires incertains et contraignants, demandent de lourds investissements que seuls quelques investisseurs sont susceptibles de supporter (Bessaoud et al. 2019).

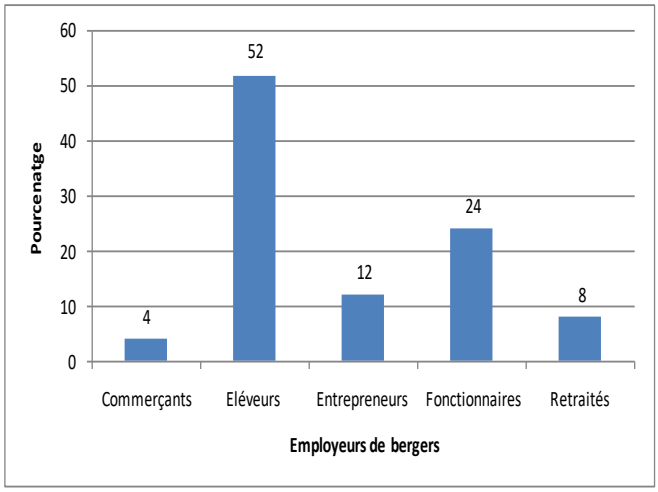


Figure 3 Relation entre perte d'emplois de bergers et employeurs

2.4 CHANGER DE MODELE DE PRODUCTION POUR S'ADAPTER. Une source d'emploi pour les bergers

L'analyse des trajectoires et de la typologie liée aux modèles de production a montré que le modèle engraisseur a connu une augmentation en comparaison de l'année 2017. En effet, les employeurs engraisseurs représentent 17 % des enquêtés, contre 48 % en 2020. Par contre, le modèle naisseurs a enregistré une diminution, ils sont passés de 41 % à 12 % entre 2017 et 2020 et ce au profit des engraisseurs (Figure 4). Quant aux naisseurs-engraisseurs, ils sont relativement plus stables. Cela démontre que les stratégies basées sur les changements des trajectoires et la diversification des productions sont plus rentables et semblent rendre ces modèles plus résilients et adaptés aux contextes d'incertitudes climatiques et financières (Kanoun, 2016 et Djermoun et al.2017). Car, en plus de la production des agneaux et agnelles de renouvellement, les éleveurs de la steppe s'orientent vers des systèmes mixtes (naisseur et engraisseurs). Cela leur permet de diversifier les sources de revenus. Ces changements de modèles de production appariaient comme étant des facteurs pouvant contribuer à l'amélioration des offres d'emploi pour les bergers. Selon les données d'enquêtes, il existe une relation avérée entre ces productions et emploi de bergers.

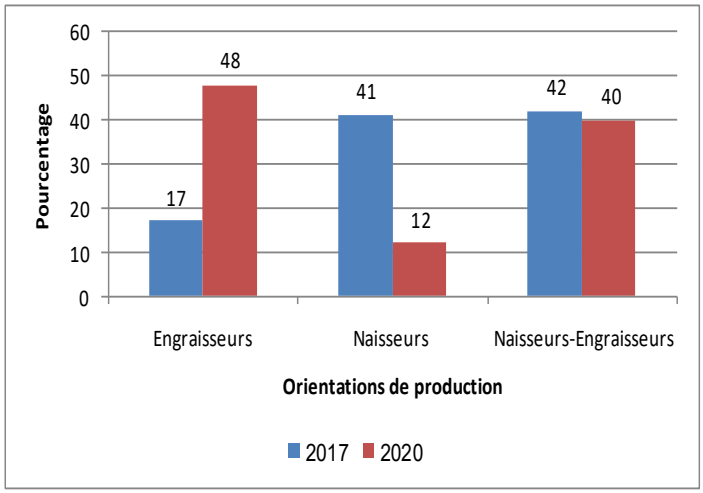


Figure 4 Comparaison des modèles de production entre 2017 et 2020

En effet, les modèles engraisseurs et naisseurs-engraisseurs sont les principaux employeurs des bergers (Tableau 2). Ils totalisent plus de 85 % des emplois en 2020. Contrairement aux résultats de recherche de Couderc (1979) sur les contrats des bergers, nos travaux montrent une prédominance des contrats en salaires, ils représentent, en valeur, près de 69 % de l'ensemble des contrats (Figure 5). Sans doute, ces modèles doivent accorder des avantages rendant le métier de berger plus attractif. Le développement de ces modèles de production dans les régions steppiques serait à encourager. Ils sont une source d'emplois, et de stabilité sociale et économique (Boukhobza, 1989 et Meguellati-Kanoun et al.2021).

Tableau 2 Relations entre modèles de production et emploi de bergers (%)

Types de bergers	Annuel	Pluriannuel	Saisonnier	Total
Engraisseurs	16	9	24	50
Naisseurs	4	6	5	15
Naisseurs-Engraisseurs	12	11	12	35

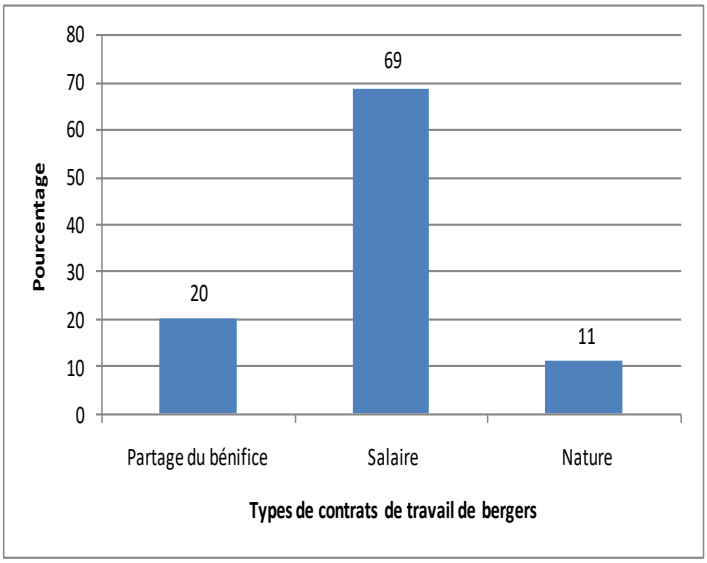


Figure 5 Dominance des contrats de travail en salaire (%)

Source. Enquêtes 2017-2020

CONCLUSION

La sécurité des emplois est le garant de la sécurité alimentaire et ce, particulièrement dans les régions pastorales et agropastorales. Les résultats de l'étude ont montré que les évolutions négatives des territoires steppiques ont entrainé une tendance à la baisse de l'attractivité des activités d'élevage ovin. La gouvernance confuse et l'absence de mesures de contrôle de l'attractivité ont induit une forte dégradation des ressources fourragères naturelles. Les impacts ont eu des conséquences sur l'augmentation des coûts de production des exploitations d'élevage obligeant les pseudo-éleveurs (fonctionnaires, retraités, entrepreneurs, commerçants) et certains éleveurs à sauvegarder leurs capitaux d'investissement et productif par des actions de décapitalisations volontaires et de renonciations au travail de bergers entrainant ainsi une perte d'emploi de l'ordre de 26 % en 2020. Toutefois, les résultats ont démontré que les modèles de production (naisseurs-engraisseurs et engraisseurs) sont résilients et constituent les principaux employeurs des bergers. Il semble bien que ces modèles basés sur la diversification des produits d'élevage pourraient offrir des opportunités d'emploi. A cette fin, pour répondre aux enjeux d'employabilité dans les territoires d'élevage, le développement favorisant ces modèles de production doit être encouragé et ce, pour permettre une stabilité sociale et économique des populations des régions steppiques.

Aidoud, A., Slimani, H., Rozé, F., 2011. Eco. Med, 37, 2, 685-691.
Belhouadjeb, F.A., Chahat, F., 2013**.** Les cahiers du CREAD, 104, 91-110.
Belhouadjeb,. 2017. Th.Doc.ENSA.Alger, 200p
Bencherif, S., 2011. Th. Doc**.** *AgroParisTech***,** 294p.
Benidir, M., 2015. Th. Doc.ENSA. Algérie, 207p.
Bensouiah, R., 2003. Thèse de doctorat, Université Paris X- Nanterre, 220p.
Bessaoud, O., Pellissier, J.P., Rolland, J.P., Khechimiet ., 2019. Rap. Syn.Agr, 82,p.
Boukhobza, M., 1989. Pol. Afr., 34, 7-18.
Ciadella N., Hostiou N., Girard N., 2010. *In Nature Sciences Sociétés,* 18, 24-35.
Couderc, R., 1979. Thèse d'État, Montpellier III, 655 p.
Darré J.P., Mathieu A., Lasseur J., 2004. (Ed).INRA, 320.
Depoudent, C., Hostiou, N., Le Clerc., 2021. *INRAE Prod. Anim.,* 34 *(2), 97-110*.
Djermoun, A., Chehat, F., Bencharif, A., 2017. New. Medit, 3, 19-27.
Hadeid M., Bendjelid A., Fontaine J., Ormaux S., 2015. *Cahiers de géographie du Québec,* 59 (168): 469-496.
Hourizi, R., Hirche, A., Djellouli, Y., Nadjraoui, D., 2017. *Rev.Eco (Terre et Vie.* Vol.72,1, 33-47
Le Houérau, H.N., 2001. *J. Arid Environ.*, 48: 103-128.
Madelrieux, S., Rapey, H.,Corniaux, C-H., Nozières, M-O., Choisis, J-Ph., Gedouin, M., Dubeuf, J-P., Cournut, S., 2021. In *L'agriculture en famille: travailler, réinventer, transmettre*, 259-284.
Meguellati-Kanoun, A., Kanoun, M., Huguenin, J., Baiera, M., Bellahrach, A,. Abdellaoui, B., 2021. Opt. Med.Série A, 125,673-678.
Kanoun, M., 1997. Th. Magister. ENSA. pp., 135.
Kanoun, M., Kanoun, A., Yakhlef, H., Cherfaoui, M.L., 2007. 3R, 131-134.
Kanoun, M., Huguenin, J., Kanoun-Meguellati, A., Zaki, B., 2013. 3R, 20, 257-260.
Kanoun, M., Meguellati-Kanoun, A., Huguenin, J., 2013. Op. Med. Série. A, 108, 121-127.
Kanoun, M., Huguenin, j., Kanoun, A., Bellahrache, A., Martini, M., Cherfaoui, M.L., 2015. Op. Med. Serie. B, 75, 217-228.
Kanoun, M., 2016. Th.Doc.ENSA.Alger, 209, pp.
Kanoun, M., Huguenin, J., Kanoun-Meguellati, A., 2018. *Algerian journal of arid environment* vol. 8, (2), 68-78
Nedjimi, B., Homida, M., 2006. *Revue du Chercheur,* 4, 13-19.
Salemkour, N., Aidoud, A., Chalabi, K., Chefrour, A., 2016. *Rev.Eco (Terre et Vie).* Vol; 71 (2),178-191**.**

25 ans de travaux partenariaux de R&D sur le travail en élevage : récit d'impact et conséquences sur l'évolution des métiers

MOULIN C. (1), COMPAORE, N. (1,2), CHAUVAT S. (1), CAYON M. (3), ZANCHI E. (4), DUBREUIL M.-L. (5)
(1) Institut de l'Elevage Campus Institut Agro Montpellier-INRAE - 2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier cedex 1,
(2) Institut Agro Montpellier (étudiante Master2) 2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier cedex 1,
(3) CCMSA, 19, rue de Paris – CS 50070 - 93 013 Bobigny Cedex
(4) MASA DGER - EPLEFPA de Fayl Billot - 5 ruelle aux Loups - 52500 Fayl Billot,
(5) Chambre d'agriculture de Normandie, 21 Rue de Briouze - 61450 La Ferrière-aux-Étangs

RESUME - Les membres du RMT « Travail en agriculture » (partenaires R&D de l'Institut de l'Elevage et acteurs principaux sur la thématique « travail ») : Instituts techniques agricoles, INRAE, Ecoles supérieurs d'Agronomie, Chambres d'agricultures, ONVAR, MSA, par la mise au point de méthodes de références, ont produit (i) des connaissances opérationnelles, sous la forme de bases de données de références sur le travail dans les différentes filières d'herbivores et dans les différents grands types de systèmes ; (ii) mais aussi d'outils de diagnostic ou de conseil. Ces différentes productions, diffusés par l'intermédiaire de conseillers (chambres d'agriculture, etc.) formés, sous forme d'appui technique individuel, de formations, de journées techniques ou portes ouvertes et de publications dans des revues agricoles spécialisées ; ont conduit aux principales transformations suivantes. 1- Une très large sensibilisation des conseillers. 2- La montée en compétence et la spécialisation de certains de ces conseillers sur le travail. 3- L'organisation, par les organismes de formation des éleveurs (VIVEA, etc.) et par la MSA, de formations à destination des éleveurs de toutes les filières. 4- La mise en place, dans les élevages ayant bénéficié d'un conseil spécifique sur le travail, de solutions travail leur permettant d'améliorer leurs conditions d'exercice de leur métier d'éleveur. Ces changements ont engendré comme principal impact une reconnaissance explicite et systématique par les éleveurs et leurs filières de l'importance à accorder au facteur travail en élevage. Les mandants – et notamment les Professionnels des filières de ruminants – ainsi que les financeurs – et notamment les fonds CasDar - ont contribués à ces impacts par leurs actions de soutien à la R&D, mais aussi de transformation et de déploiement auprès des éleveurs.

25 years of R&D partnership involvment on Work in Agriculture: impact analysis and consequences on the evolution of the business lines

MOULIN C. (1), COMPAORE, N. (1,2), CHAUVAT S. (1), CAYON M. (3), ZANCHI E. (4), DUBREUIL M.-L. (5)
(1) Institut de l'Elevage Campus Institut Agro Montpellier-INRAE - 2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier cedex 1,

SUMMARY - The members of the "Work in agriculture" network (R&D partners of the Livestock Institute and main actors on the "work" theme): Agricultural Technical Institutes (« ITA »), INRAE, Universities, Chambers of Agriculture, ONVAR, MSA, through the development of reference methods, have been producing (i) operational knowledge, in the form of reference databases on the theme of « work in agriculture » in all herbivore sectors and in the different major types of systems; (ii) but also diagnostic tools or advisory tools; which, disseminated through trained advisers (chambers of agriculture, etc.), in the form of individual technical support, training, technical or open days and publications in specialized agricultural journals; led to the following main transformations. 1- A very wide awareness of advisers on the theme of « work in agriculture ». 2- The rise in skills and the specialization of some of these advisers on this theme. 3- The organisation, by breeder training organizations (VIVEA, etc.) and by the MSA, of training courses for breeders in all sectors. 4- The implementation, in farms that have benefited from specific advice on work, of work solutions allowing them to improve their conditions of exercise of their profession as breeder. The main impact of these changes has been an explicit and systematic recognition by breeders and their sectors of the importance to be given to the labor factor in breeding. The main makers, and in particular the Professionals of the ruminant sectors – as well as the funds providers, and in particular the CasDar funds - have contributed to these impacts through their actions in order to support The AKIS and it's R&D, but also in order to promote transformations and deployment all the way up to livestock farmers.

INTRODUCTION

Comprendre les conditions d'exercice du travail et de l'activité des métiers, identifier puis promouvoir des leviers d'améliorations de celles-ci sont des enjeux majeurs pour parler d'attractivité des métiers et de renouvellement des actifs agricoles (Servière *et al.* 2019 ; Livre blanc CNE 2019). Objet de recherche et levier de conseil, mais aussi enjeu sociétal, le travail est devenu un facteur essentiel à prendre en compte dans l'analyse des processus de production en élevage et conditionne l'acceptabilité de ce métier en profondes mutations. Aujourd'hui, plus aucun éleveur, conseiller, représentant de la puissance publique ne minimise l'importance du « travail », ni ne conteste qu'il soit un élément majeur à prendre en compte dans l'attractivité et la vivabilité des métiers de l'élevage, d'autant qu'il peut être un frein au changement nécessaire, comme on l'observe par exemple dans l'enjeu de transition agroécologique. En 30 ans, les attentes des éleveurs vis-à-vis des conditions d'exercice de leur métier ont radicalement évolué et les équipes de R&D les ont accompagnés en enrichissant l'approche techniciste du travail par des sciences sociales, remettant l'humain au centre. Elles ont ainsi outillé conseillers et décideurs en élaborant des outils de diagnostic et en produisant des références adaptées aux principaux systèmes d'élevage ; contribuant ainsi à briser les tabous sur le travail en élevage notamment en reconnaissant la place des savoirs loin d'être purement techniques dans l'approche R&D des conditions d'exercice du métier d'éleveur.

Nous nous sommes donc intéressés aux travaux menés par l'Institut de l'Elevage et ses partenaires de R&D sur les méthodes et outils permettant d'appréhender les conditions de

travail des éleveurs et avons cherché à comprendre les changements réellement observables auprès des différents bénéficiaires de ces travaux. Ce papier propose d'utiliser une approche méthodologique originale et inédite aux 3R : l'analyse d'impact a posteriori (Gertler *et al.* 2011).

1. METHODE

1.1. ASIRPA ET IMPRESS EN SOCLE METHOLOGIQUE

Nous avons choisi d'utiliser deux méthodes conceptuellement très proches : ASIRPA et ImpresS, mises au point et utilisées depuis une dizaine d'années par, respectivement, l'INRAE (Colinet *et al*., 2014) et le CIRAD (Barret *et al.*, 2017), deux structures dont l'« ADN » est proche du nôtre, tant par les thématiques de recherche que par les destinataires des travaux et bien entendu qui font partie de notre écosystème. Ces méthodes de références bousculent nos logiques de travail, car elles : (i) ne cherchent pas à évaluer un état final mais à comprendre un processus ; (ii) sont basées sur une logique de contribution et pas d'attribution et (iii) s'intéressent non pas à l'objet évalué mais aux changements (ou transformations) que l'on parvient à observer réellement. Enfin, elles mettent au centre des "récits" – au sens propre du terme. ASIRPA et ImpreSs sont dédiées à des analyses d'impact *a posteriori*. L'échelle de temps pour réaliser cette prise de recul est d'au moins 20 ans, voire bien plus.

1.2. AU CŒUR DU REACTEUR : LE CHEMIN D'IMPACT

L'objectif est d'arriver à comprendre le processus générateur d'impact. L'enjeu est de pouvoir décrire quels changements sont observés, pour qui et quelles sont les conséquences - directes ou induites – réellement produites. Les impacts sont généralement différents pour les différents types d'acteurs impactés. Il est donc essentiel de repérer les grandes catégories de « cibles », tant celles qui sont touchées directement que celles qui le sont en « ricochet » par le biais d'un ou plusieurs acteurs intermédiaires. C'est en mobilisant le petit nombre d'outils complémentaires décrits au § 1.3, qu'il est possible de remonter le fil du processus permettant de lier : (i) des moyens qui permettent de produire des connaissances ; (ii) les productions, réalisation, résultats des travaux menés qui permettent de produire des solutions pour les bénéficiaires de ces travaux ; (iii) et surtout de décrire finement les principaux processus de déploiement, d'appropriation, de transformation ou d'intégration nécessaires pour engendrer les changements et impliquant des relais intermédiaires.

1.3. L'ANALYSE DE CAS POUR CONSOLIDER LA BOITE A OUTILS

L'adaptation de ces méthodes est en cours afin de disposer à terme d'une boîte à [***outils***] opérationnelle, adaptée, utile et utilisable. Le [***chemin d'impact***] sera éclairé par la description de l'écosystème partenarial [***carte des acteurs***] et notamment des bénéficiaires directs [***carte des cibles***] des résultats des différents travaux et outils développés sur la trentaine d'années de R&D analysée et par le [***chronogramme de l'innovation***], révélant les événements majeurs ayant marqué l'histoire de cette thématique.

2. RESULTATS DU CAS CONCRET « TRAVAIL »

2.1. COMPRENDRE LES ENJEUX STRATEGIQUES DE CETTE THEMATIQUE « TRAVAIL »

Le facteur « Travail » s'inscrit dans un enjeu stratégique de pérennisation des activités d'élevage (en démontrant la réalité de systèmes viables économiquement et vivables socialement) ; auquel s'ajoute l'enjeu d'attractivité pour les nouvelles générations, mais aussi d'acceptabilité sociétale pour le citoyen. Il est au cœur du pilier « social et sociétal » de la durabilité, mais influe également fortement le pilier « économie » et n'est pas sans conséquences sur le pilier « environnement ».

2.2. COMPRENDRE A QUI LES TRAVAUX ETAIENT DESTINES

L'un des atouts de cette approche est de bien décrypter quelles sont les cibles : 1- directes, c'est-à-dire les bénéficiaires immédiats des actions menées par les acteurs principaux et sur qui ceux-ci sont en capacité d'observer des changements ; et 2- indirectes, qui sont les bénéficiaires touchés *via* une généralisation et une dissémination mise en œuvre par des acteurs intermédiaires / relais. Porter une attention fine aux cibles aux cours de différentes phases de l'innovation est indispensable, car cela permet de clarifier les attendus, espoirs, ambitions et réalités de l'impact.

Tout au long d'un processus démarré il y a plus de 35 ans, les principales cibles de l'innovation ont été, très directement, la sphère R&D elle-même et le plus souvent les conseillers & enseignants ; et, indirectement, les éleveurs (à l'exception de l'infime petit groupe d'« éleveurs – chercheurs » ayant directement participé à l'innovation).

1/ Au départ et jusqu'à la fin des années 1990, ce sont très majoritairement les membres de la communauté scientifique qui sont les bénéficiaires directs des travaux. Cette phase correspond à la conception et à la mise au point de l'outil Bilan Travail, puis à l'accumulation de références. Les conseillers, mis à part ceux impliqués dans les projets, restent des cibles indirectes à sensibiliser.

2/ Au cours des dix années suivantes, 2000-2010, le RMT Travail voit le jour et œuvre à la mise au point des outils et des méthodes destinés aux conseillers et aux enseignants. L'enjeu était de les sensibiliser le plus largement possible et d'en former et outiller certains, afin que ces derniers puissent commencer à conseiller une partie des éleveurs et futurs éleveurs. Les cibles directes sont donc les conseillers et les enseignants alors que les éleveurs sont les cibles indirectes.

3/ Durant la dernière phase, jusqu'aujourd'hui, toujours soutenue par le RMT travail, une partie des actions continue à avoir pour bénéficiaires les conseillers et les enseignants ; mais apparaissent aussi des actions de conseil destinées directement aux éleveurs.

2.3. COMPRENDRE LES CHANGEMENTS OPERES ET EVALUER LA CONTRIBUTION A L'IMPACT

Evaluer l'impact des travaux de l'Institut de l'Elevage et de ses partenaires de R&D n'avait pas été anticipé en tant que tel, mais il est possible, *a posteriori*, de décrire le processus générateur de changements (Colinet *et al*. 2014) et en quoi les acteurs principaux ont contribué à générer des impacts observables chez les différents bénéficiaires des travaux. Il est même possible de s'appuyer sur quelques critères qualitatifs ou quantitatifs.

2.3.1 Un élargissement des thématiques associées et une montée en compétences des membres de la sphère R&D.

L'écosystème R&D français apparait comme remarquablement original en ayant : posé ces questions ; choisit d'exprimer des idées sur le travail, dans différentes déclinaisons ; développé un travail partenarial et conceptuel sur le sujet. Les changements remarquables observés dans cette catégorie d'acteurs sont : (i) l'intégration et le développement d'une approche pluridisciplinaire pour aborder au mieux les différentes dimensions du travail (ergonomie, psychologie du travail, sociologie, santé au travail, etc.) ; (ii) le développement d'un partenariat mixte pour aborder le travail (recherche, enseignement supérieur, universités, instituts techniques, organismes de développement, DGER, éleveurs « pilotes », etc.) ; (iii) l'internationalisation de la dynamique du RMT (Dockes *et al.* 2019) et (iv) l'introduction dans le langage courant d'un vocabulaire technique faisant référence au travail : par exemple le terme « travail d'astreinte ».

Des critères d'impact pertinents sont accessibles : le nombre de contenus et articles publiés (dans des journaux ou conférences scientifiques, lors de journées techniques et d'interventions lors des salons professionnels, sur les sites

web, dans la presse spécialisée, sur les média sociaux, etc. ; le nombre de formations et de stages réalisés ; le nombre de partenaires impliqués dans des projets de R&D ; l'élargissement disciplinaire des membres du RMT Travail au cours du temps ; la prise en compte du travail en élevage dans les documents cadre comme le PNDAR.

2.3.2. Sensibilisation généralisée et évolution du profil des conseillers et des enseignants agricoles

Pour les conseillers et les enseignants, les changements majeurs observables sont : (i) la place légitime que prend le travail en élevage dans leurs conseils et enseignements ; (ii) les conseillers d'élevage « techniques » qui ont tendance à devenir davantage généralistes et sont sensibilisés à la composante « travail » qu'ils identifient et dont ils comprennent l'importance et l'intérêt pour l'accompagnement qu'ils proposent aux éleveurs ; (iii) l'apparition de conseillers spécialisés dans le travail et (iv) les enseignants des cursus agricoles du secondaire qui sont sensibilisés à la composante « travail », ce qui les incite à intégrer, dès la formation initiale, des enseignements permettant de prendre en compte le facteur travail, mais aussi les risques inhérents à l'agriculture (risques psycho-sociaux, santé-sécurité au travail).

Pour cette cible « conseillers-enseignants », les critères d'impact disponibles sont : le nombre de conseillers ou enseignants formés ou participant à des webinaires, conférences, prestations, colloques, sur le travail en élevage (ou où le travail en élevage est abordé) ; le nombre de conseillers référencés dans l'outil Déclic travail ; l'évolution des profils des conseillers (compétences sur le travail, en ergonomie, en sociologie, en psychologie, etc.) ; le nombre de conseillers spécialisés dans le travail ; l'évolution du nombre d'heures de cours consacrés au travail ou incluant la thématique. A titre d'exemple, l'organisation du travail, de l'environnement de travail, ou de la gestion des relations de travail sont davantage pris en compte dans les référentiels de diplômes de l'enseignement agricole depuis 2017. L'agriculteur est vu comme un employeur potentiel (de salariés, de services, ...). Ainsi, pour le bac pro CGEA : https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bac-pro/1re-term/cgea/cgea : Recueil fiches de compétences du référentiel du baccalauréat professionnel "conduite et gestion de l'entreprise agricole"

2.3.3. Acculturation des éleveurs sur la question du travail et sur leurs attentes métiers :

Enfin, pour cette cible majeure des éleveurs (qui est touchée indirectement – via l'intermédiation des conseillers notamment), les changements relèvent plus de sensibilisation : (i) la culture du monde agricole évolue. Les éleveurs ont plus de facilité à s'exprimer autour du travail, à avancer des arguments relatifs au travail avec les conseillers autour de solutions techniques proposées et considèrent plus légitime de vouloir trouver un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ; (ii) les composantes physiques et psychologiques du travail sont de mieux en mieux prises en compte (difficultés liées à l'effort physique, à la charge mentale du travail) notamment au moment de l'installation et (iii) le sujet « travail » devient de moins en moins tabou.

Pour évaluer l'impact des travaux de l'Institut de l'Elevage et de ses partenaires de R&D sur cette cible « éleveurs » les critères accessibles sont : le nombre d'éleveurs qui ont expérimenté le Bilan Travail ou tout autre diagnostic travail avec l'un des outils produits par le RMT ; le nombre de participants à des formations sur le travail en élevage (ou dont une partie de la formation y est consacrée). Dans l'idéal, il serait intéressant de mettre en place un « observatoire » mesurant l'évolution du niveau de satisfaction des éleveurs concernant leur qualité de vie au travail basé sur des critères identifiés (sens du métier, nombre de jours de vacances, articulation vie privée/vie professionnelle, organisation du travail, réseaux, participation à la vitalité du territoire, conditions territoriales d'exercice du métier, raisons pour lesquelles ils sont satisfaits de leurs conditions de travail, etc. ; le niveau de satisfaction pourrait – toujours dans l'idéal - être comparé aux autres professions).

2.4. UN ECOSYSTEME PARTENARIAL PARTICULIEREMENT DYNAMIQUE ET EVOLUTIF

Le nombre, les profils et les rôles des partenaires ont beaucoup évolués et sont allés croissant sur la trentaine d'année d'analyse. Nous avons repris à notre compte la [***carte des acteurs***] développée dans ImpresS (Barret *et al.* 2017) et l'avons enrichie de la [***carte des cibles***] qui permet de zoomer sur les acteurs impactés et de mieux faire le distinguo entre cibles directes et indirectes (figure 1). Cela permet notamment, d'appréhender plus clairement les processus de transformation et de déploiement dans le [***chemin d'impact***] conceptualisé dans ASIRPA et ImpresS.

Les « acteurs principaux » ont un rôle majeur/central/actif directement dans le processus d'innovation. Dans ce cas concret, les acteurs principaux gravitent tous, peu ou prou, dans le RMT Travail. Chacun a apporté des éléments de sa culture : par exemple, l IFIP et l'ITAVI ont milité pour qu'on traite de salariat, de productivité du travail ; les Civam se sont focalisés sur les changements de métiers induits par une transition agroécologique radicale, etc. Comme souvent dans les cas concrets qui nous concernent, les partenaires de R&D sont aussi des acteurs impactés. Ils sont des cibles directes dans cette analyse d'impact.

Les « acteurs influents », particulièrement les directions ministérielles (DGER, DGPE, Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture) ont un rôle important, souvent très structurant car ils influencent l'innovation (intentionnellement ou involontairement) sans jouer un rôle direct dans le processus d'innovation.

Les « acteurs impactés » sont positivement ou négativement touchés par l'innovation. Ils peuvent, ou non, être des acteurs majeurs du processus d'innovation. Ce sont les destinataires et bénéficiaires de nos travaux. Dans ce cas d'étude, destinés *in fine* aux éleveurs, les travaux ont d'abord été utiles directement aux chercheurs et aux conseillers, qui avaient besoin de méthodes et de références objectivées.

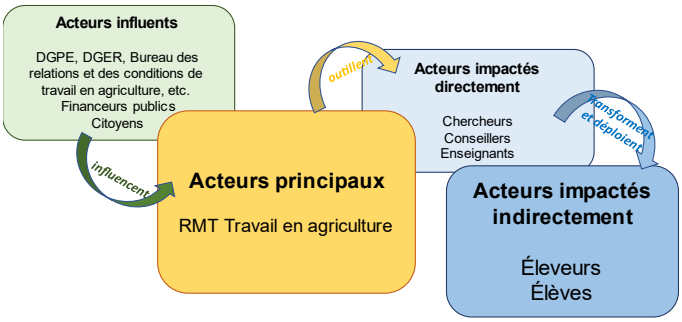


Figure 1 : carte des acteurs et des cibles

2.5. UNE HISTOIRE RICHE ET TRES STRUCTUREE EN EVENEMENTS MARQUANTS

Nous avons repris à notre compte le [***chronogramme de l'innovation***] conceptualisé tant dans ASIRPA qu'ImpresS. Un peu caricaturalement, avant les années 1990 (car il n'y avait bien sûr pas que du vide avant), la question du « travail » était un sujet de recherche restreint aux sciences économiques et agronomiques (assolement, mécanisation) avec le logiciel OTELO (1990) intégrant la notion de jours disponibles. C'est la volonté d'une poignée de zootechniciens des systèmes d'élevage, discipline portée à la fois par l'INRA SAD et par les réseaux d'élevage, qui a permis d'explorer la thématique travail du point de vue de son organisation, en lien avec les pratiques techniques, et de son efficience (« Bilan Travail » 1999). La légitimité de ces travaux de R&D et des outils produits a été longue à acquérir. Les deux décennies suivantes ont contribué à l'enrichissement de cette

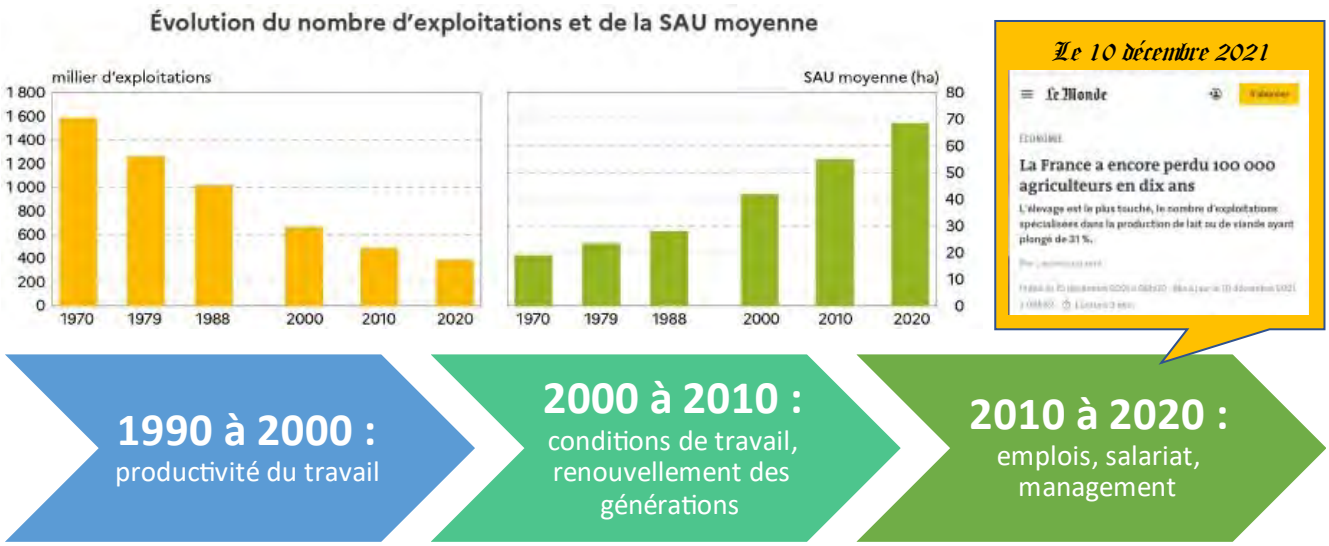


Figure 2 : chronogramme de l'innovation simplifié

approche « techniciste » par des valences « sociales », s'intéressant aux conditions de travail, au métier de l'éleveur et à sa façon de le vivre (RMT Travail en Élevage 2007) ; puis d'ouvrir très largement les travaux à de multiples disciplines, comme l'ergonomie, la psychologie et la sociologie du travail (projet « Travail en 3D » 2011). Apparaissent les enjeux de durabilité sociale des exploitations, d'attractivité des métiers, de transmissibilité des exploitations mais aussi d'avenir des territoires et de transition agroécologique (projets « Transaé », 2016 « AmTrav'ovin », 2017).

La tendance à l'agrandissement et à l'accroissement de la productivité demeure une préoccupation d'actualité puisque le nombre moyen d'UTA par exploitation a beaucoup moins augmenté entre 1990 et 2020 (1,4 *vs* 1,6) que celui de SAU (28 à 69 ha en moyenne par exploitation) (Agreste Primeur, 2021). La part des exploitations d'élevage a diminué (de 45% des exploitations totales en 1990 à 37% en 2020), en raison notamment d'une moindre consommation de produits carnés mais aussi de conditions de travail peu attractives. Proposer des conditions d'exercice du métier décentes devient un enjeu majeur alors que l'enquête SSP 2015 montre que moins de la moitié des éleveurs d'ovins et bovins viande déclarent se libérer plus de 2 jours consécutifs sur leur exploitation. Par ailleurs, le nombre de jours de congés annuel des éleveurs de ruminants varie de une à deux semaines seulement, loin des 5 dévolues au salarié (Institut de l'Elevage, 2021). Les astreintes horaires et la pénibilité du travail contribuent aux difficultés de renouvellement des actifs agricoles (Forget, 2019).

La part du travail effectuée par les salariés permanents, corollaire de la diminution des conjoints d'exploitations, est en nette augmentation évoluant de 15,6% en 2000 à 21,3% vingt ans plus tard (Agreste, Bilan annuel de l'emploi). Les questions de management et de fidélisation des salariés sont plus prégnantes et concernent les chefs d'exploitation mais aussi les tiers-employeurs (Cuma, groupements d'employeurs ou services de remplacement) et entrepreneurs (Frécenon *et al.*, 2021).

3. DISCUSSION

3.1. LE CHEMIN D'IMPACT : UN OUTIL PUISSANT ET ROBUSTE POUR DECRIRE LE PROCESSUS GENERATEUR D'IMPACT

Le [***chemin d'impact***] (figure 3) met en exergue les contributions des acteurs principaux et illustre en quoi elles sont majeures, indispensables, « uniques » (essentielles / irremplaçables). Il montre également l'importance de l'intermédiation : comment des relais se mettent en place (… ou pas) ; quelles solutions ont été déployées ; quelles transformations se sont réellement opérées ; quels changements ont eu lieu. Comprendre le processus générateur d'impact permet notamment de repositionner les implications et responsabilités des différents types d'acteurs. Nous avons adapté cet outil, en nous basant sur les schémas conceptualisés dans ASIRPA et dans ImpresS.

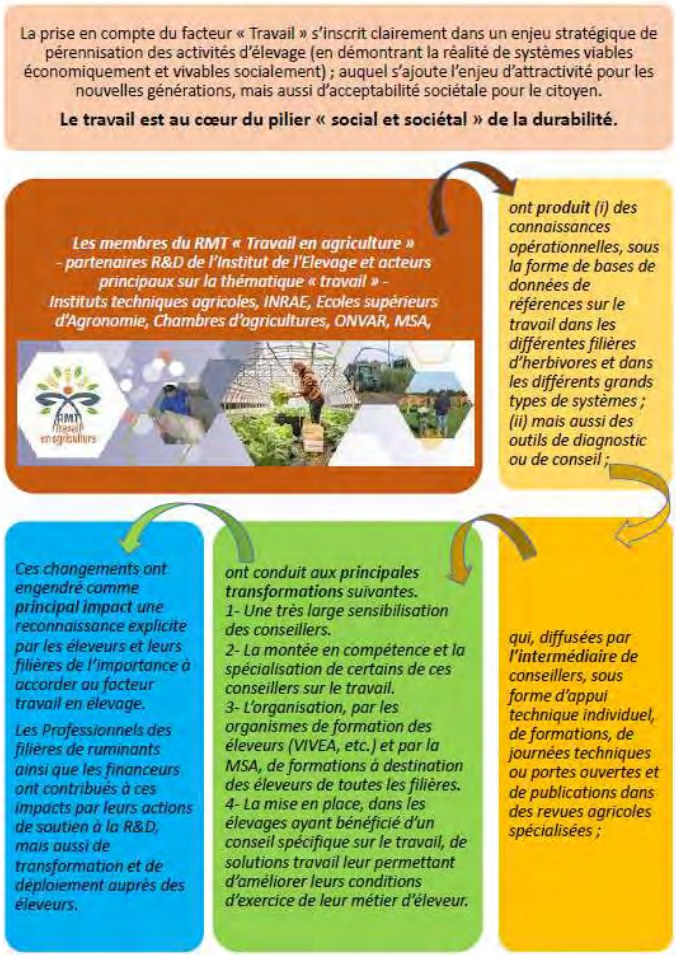


Figure 3 : chemin d'impact

Dans ce cas d'étude particulier, les principaux accélérateurs sont les travaux de R&D et les outils mis au point pour les conseillers et les enseignants. Le principal frein est le modeste niveau de priorité fixé par l'écosystème pour le déploiement auprès des agriculteurs.

3.2. DES LIMITES METHODOLOGIQUES A REPOUSSER !

La boite à outils utilisée ici s'est avérée robuste, mais il reste à affiner les modes d'emploi pour la rendre plus « utilisable » (Moulin, 2022). Les études de cas en cours soulèvent des questions importantes restant à travailler : (i) Comment articuler approche par études de cas et indicateurs pour répondre aux demandes des financeurs et exigences des appels à projet ? (ii) Comment définir et renseigner des critères et indicateurs d'impact accessibles (en adéquation avec nos moyens) ? (iii) Peut-on évaluer l'impact selon une grille d'évaluation commune ? (iv) Sous quelles formes diffuser les résultats pour garantir leur appropriation ? Notamment, comment rendre lisible le chemin d'impact ? Peut-on vraiment toujours n'en faire qu'un seul ? (v) Comment accéder aux informations, garder la mémoire ?

3.3. QUELLE UTILITE A NOS TRAVAUX ? LE RECIT D'IMPACT, UNE APPROCHE QUI NOUS BOUSCULE

Cette analyse de cas illustre en quoi l'analyse d'impact nous éclaire sur : i) les événements « facilitateurs » du développement de la thématique, ii) les verrous, intrinsèques ou subis induisant des difficultés pour les partenaires à concrétiser les soutiens effectifs à leurs travaux, bloquant l'émergence d'actions et d'outils, freinant le déploiement par les acteurs relais ; iii) les orientations à donner pour demain.

D'une douzaine de « chercheurs-zootechniciens » initialement impliqués dans les années 1990, le RMT associe aujourd'hui plus de 50 partenaires de R&D&F, représentant un large spectre disciplinaire ! L'intermédiation et le déploiement vers les éleveurs, grâce aux acteurs relais, se met en place progressivement dans plusieurs cadres expérimentaux (ex. « Vivre l'élevage en Picardie », 2010). Mais ce point reste source d'insatisfaction pour les acteurs qui estiment le « passage à l'acte » sur le sujet encore trop insuffisant auprès des éleveurs. Néanmoins, l'implication croissante des politiques publiques (actions de lutte contre les suicides, inclusion de la thématique dans les appels à projets et les programmes nationaux de développement dans lesquels la MSA s'implique, *via* ses professionnels de la santé-sécurité au travail) est un facteur d'impact majeur.

3.4. UNE ANALYSE *EX-POST* ? CERTES, MAIS L'HISTOIRE N'EST PAS FINIE !

Cette analyse d'impact *ex-post* réalisée, a également repéré des changements attendus et des pistes pour produire de nouvelles connaissances opérationnelles complémentaires ; des dispositifs à même de favoriser le déploiement de solutions adaptées et donc susceptibles d'engendrer des transformations nécessaires et attendues par les destinataires finaux que sont les agriculteurs.

Cette partie de l'analyse est particulièrement propice à s'interroger sur les moyens de déployer les outils et leviers d'action identifiés. Elle permet de déterminer les « points critiques » freinant un déploiement plus large et donc de réfléchir à comment mobiliser les acteurs relais au sein d'un plan-filière structuré. L'enjeu autour de la thématique du travail en agriculture est unanimement reconnu. Les relais sont clairement identifiés et sensibilisés, voire déjà formés : conseillers élevages, préventeurs de la médecine du travail. Néanmoins, le dispositif de déploiement est pour le moment essentiellement resté dans le domaine de l'intention et non pas du passage à l'acte, sauf pour quelques actions ayant d'ores et déjà bénéficié de ressources (€ et RH) dédiées.

Merci à tous les experts et tous les éleveurs qui nous ont consacré du temps. Merci à Nouria Compaore, élève ingénieure qui a réalisé ce travail lors de son stage de fin d'étude de Master à l'Institut Agro Montpellier en 2021.

Agreste Bilan annuel de l'emploi. https://agreste.agriculture.gouv.fr/

Agreste. Recensement agricole 1988. Tableaux prosper.

Agreste Primeur, 2021. Recensement agricoles 2020. pp4.

Aymard, L., Bellamy, J-P., Bisson, P., Boyer, F., Chauvat, S., Murat, C., Teissandier, E., Vincent, C. 2011. Dossier : TRAVIBOV, un outil de conseil pour améliorer le travail en élevage bovin viande. Consulté sur Outil Travibov

Barret, D., Blundo Canto, G., Dabat, M. H., Devaux-Spatarakis, A., Faure, G., Hainzelin, E.,... & Triomphe, B., 2017. Guide méthodologique ImpresS. Évaluation ex post des impacts de la recherche agronomique dans les pays du Sud, 96p.

Blanchin, J-Y., Chauvat, S. Institut de l'Elevage, Guinamard C., Kling-Eveillard, F., Sabatté, N., Servière, G. 2012. Publications RMT travail 2007 - 2010 : Outils et démarches de conseil - Des outils filière, thématique ou pour accompagner les dispositifs de conseil.

Cabanel M.H. et Férat F. 2021. Rapport d'information - Suicides en agriculture : mieux prévenir, identifier et accompagner les situations de détresse, 73 - 98.

Chauvat, S, Kling-Eveillard, F., Servière, G., Cournut, S., Dufour, A., Hostiou, N., Machefer, J., Sicard G. 2016. CASDAR Travail 3D : Trois dimensions du travail, des organisations originales, des réseaux d'acteurs.

CNE, Collectif 2019. Livre blanc CNE - Le renouvellement des générations en élevage bovin, ovin et caprin 02/2019

Colinet, L., Joly, P. B., Gaunand, A., Matt, M., Larédo, P., & Lemarié, S. 2014. ASIRPA- Analyse des Impacts de la Recherche Publique Agronomique. Rapport final. [Rapport de recherche] Institut National de la Recherche Agronomique. 2014, 61 p.

Cournut, S., et Chauvat, S. 2012. L'organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales. *In Productions Animales, 25 2,* 101.

Dockès A.C., Correa P., Turlot A., Nettle R. 2019 Advice and advisory roles about work on farms. A review. Agron.Sust. Dev., 39: 2 https://doi.org/10.1007/s13593-018-0547-x.

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. pp 245.

Frécenon B., Marx J.-M., Petit N., 2021. Nouvelles formes de travail en agriculture. CGAAER. Rapport 20090. 69 p.

Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., Vermeersch, C. M. 2011. Impact evaluation in practice. World Bank Publications, 3 – 18

INRAE 2019. Evaluer les impacts socio-économiques de la recherche de l'INRA via le développement d'une approche originale : le projet ASIRPA, 1-8.

Institut de l'Elevage, 2021. Diversité des bâtiments et des pratiques d'élevage. Etat des lieux en filières ruminants. Dossiers techniques de l'élevage. pp 52.

Moulin C., Clavel L., Ducreux B., David V.. 2022. 30 years of partnership research on ruminant livestock's pre-slaughter conditions in France: ex-post impact evaluation. Soumis In Animal S-22-00889

Servière, G., Balay, C., Cournut, S. 2019. Sociel-La durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires. *In Innovations Agronomiques, 71,* 109-121.

Servière, G., Chauvat, S., Hostiou, N., Cournut, S. 2019. Le travail en élevage et ses mutations. *In INRAE Productions Animales, 32* 1, 13–24

Tourne M., 2018. "Et si on parlait travail " ? une action de prévention primaire des risques psychosociaux des exploitants agricoles développée par la Mutualité Sociale Agricole. Sur le site de la MSA

Trame. RADIO BIEN-ETRE : des témoignages et des infos. Sur le site de Trame

Pâturage ovin de surfaces additionnelles : les effets sur le travail des éleveurs et des agriculteurs

Sheep grazing of additional areas : effects on the work of herders and farmers.

JOUSSEINS C. (1), CHAUVAT S (2), BOISVERT B. (3), DUCOURTIEUX C. (3).
(1) Institut de l'Elevage, Campus INRAE, Chemin de Borde Rouge, 31320 Auzeville-Tolosane
(2) Institut de l'Elevage, 2 place Pierre Viala, 34060 Montpellier cedex
(3) Chambre d'agriculture de Dordogne, 295 Boulevard des Saveurs Cré@Vallée Nord, 24660 Coulounieix-Chamiers

INTRODUCTION

Vergers, vignes, couverts hivernaux, céréales, parcours boisés, surfaces cultivées ou en déprise offrent une ressource herbagère aux troupeaux de brebis. Ces surfaces avaient pourtant été délaissées pour des questions de travail. Le projet Brebis_Link s'est penché sur les conditions actuelles de pâturage de ces surfaces et leurs effets sur le travail des éleveurs et des cultivateurs du Sud-Ouest.

1. MATERIEL ET METHODES

45 entretiens semi-directifs ont été menés en face à face, auprès d'éleveurs ovins et de cultivateurs pratiquant le pâturage additionnel (tableau 1). Les effets sur le travail ont été questionnés : effets ressentis sur le travail, aménagement des surfaces, déplacements des troupeaux ; gestion du pâturage et surveillance ; gestion du couvert.

Surfaces additionnelles pâturées	Eleveurs	Cultivateurs
Vignes	6	8
Vergers (pommiers, pruniers, châtaigniers, noyers) et truffières	12	1
Céréales et inter-cultures	3	2
Surfaces pastorales	11	2

Tableau 1 : Profils des agriculteurs enquêtés

2. RESULTATS

2.1. DES EFFETS CONTRASTES SUR LE TRAVAIL DES AGRICULTEURS

Le ressenti des agriculteurs vis-à-vis des effets du pâturage additionnel sur leur travail est très divers (tableau 2) en particulier pour les éleveurs. Pour 9 d'entre eux, en diminuant la dépendance au stock fourrager et le temps passé en bergerie, le pâturage additionnel réduit le travail d'astreinte (distribution des fourrages et paillage) et les travaux de saison (moins de fenaison, de curage et de désinfection des bergeries). Les éleveurs pastoraux estiment majoritairement que le pâturage de surfaces additionnelles ne change rien à leur travail.
Le temps libéré est mis à profit pour l'équilibre vie professionnelle – vie privée ou bien réinvesti pour améliorer les performances techniques. Les effets positifs pour les éleveurs peuvent être mis à mal par la distance, le niveau d'équipement des parcelles et la collaboration autour de la surveillance du troupeau.
En culture pérenne ou en surface pastorale, le pâturage diminue voire supprime les broyages, mais seuls 3 agriculteurs estiment l'effet positif sur le travail. En inter-cultures, les céréaliers détruisent le couvert après le pâturage.

Ressenti travail et pâturage additionnel	Eleveurs	Cultivateurs
Effet positif sur le travail (temps et organisation)	9	3
Pas d'effet particulier sur le travail	15	10
Effet négatif sur le travail (temps, pénibilité)	8	-

Tableau 2 : Pâturage additionnel et travail

2.2. L'EQUIPEMENT DES PARCELLES FACILITE LE TRAVAIL DES ELEVEURS

Clôturer et prévoir un accès à l'abreuvement sur les parcelles de surface additionnelle permet une conduite du pâturage équivalente à celle d'une prairie. Dans le cadre de pâturage intra exploitation ou sur des cultures pérennes inter exploitations, le choix se porte généralement sur des clôtures ou des protections fixes dont la mise en place est réalisée de façon conjointe par l'éleveur et le cultivateur. Dans notre échantillon, les céréaliers refusaient les équipements fixes, imposant ainsi une astreinte importante à l'éleveur pour réaliser les parcs et déplacer ou garder le troupeau ; ils fragilisaient de ce fait le partenariat sur le long terme. Moins les parcelles sont équipées ou plus elles sont éloignées du lieu d'élevage et plus les éleveurs estiment que le pâturage additionnel a un effet négatif sur leurs conditions de travail.

2.3. PARTAGER OU DELEGUER LA GESTION DU TROUPEAU POUR PERENNISER LA PRATIQUE

La répartition des tâches d'astreinte entre éleveurs et cultivateurs, comme la surveillance, le changement de parcelles ou l'abreuvement, peut être très variable. Dans certains partenariats, les cultivateurs s'impliquent dans ces tâches quotidiennes, parfois même jusqu'à prendre totalement les animaux en charge, ce qui peut complètement lever les freins de la distance et des équipements.

3. DISCUSSION

Les opportunités d'accès à des surfaces additionnelles sont très importantes (1 million d'ha de vignes et vergers, 13 millions d'ha de grandes cultures dont 68% soumis à la directive nitrate), mais la pratique se heurte à la faible densité d'élevages dans les zones spécialisées en production végétale et surtout à la méconnaissance du travail de « l'autre ». Les partenariats tombent souvent faute d'équipements ou d'un partage équitable du travail. C'est pourquoi l'interconnaissance, le temps pris pour expérimenter et installer ensemble les bons équipements, le partage des responsabilités sont indispensables à l'équilibre du partenariat. Savoir qui abreuve le troupeau ou qui ouvre la barrière est aussi important que la date d'entrée du troupeau dans la parcelle ou l'évaluation de la restitution d'azote au sol pour rendre la pratique attractive et pérenne.

CONCLUSION

Faire pâturer des brebis dans un verger ou des intercultures combine deux activités agricoles sur une même emprise foncière. Cette coexistence intra comme inter exploitations relève de nouvelles pratiques qui interrogent les façons de travailler (seul et en collectif), la conduite du troupeau et des parcelles. Le pâturage additionnel augure d'une nouvelle intégration territoriale des cultures et de l'élevage.

Les auteures remercient le RMT travail en agriculture, les partenaires, les agriculteurs du projet Brebis_Link (financé par le CASDAR).