

5^{es} Rencontres Nationales Travail en Agriculture

8-9 novembre 2022



Recueil des contributions



SOMMAIRE

Partie 1 : interventions plénières 3

Introduction	4
Les enjeux du travail en agriculture et controverses dans les organisations du travail	5
• Les enjeux du travail et de l'emploi agricole à l'horizon 2030	6
• La mise en débat du travail dans les collectifs : Le cas du robot en AOP Reblochon.....	8
• Controverse dans les organisations du travail : système coopératif vs système entrepreneurial.....	11
Les nouveaux collectifs de travail.....	13
• Émergence de collectifs de vigneronnes en non mixité choisie.....	14
• Agriculteurs, collectivités territoriales, citoyens : des relations à réinventer ?	16
• Témoignage : la ferme des Raux.....	19
La santé au travail	21
• Santé des agriculteurs et prévention des risques liés au travail Le cas des pesticides.....	22
Eclairage international en Afrique sub-saharienne	24
• Les transformations du travail dans l'agriculture en Afrique subsaharienne	
Synthèse et rapport d'étonnement.....	28
Conclusion.....	30

Partie 2 : ateliers de co-construction..... 32

• Introduction	33
• Atelier numérique	34
• Atelier salariat	36
• Atelier charge mentale	40

Les interventions plénières

Introduction

Pascale Croc, Trame, pascale.croc@orange.fr

Le métier d'agriculteur dans sa diversité

Pascale Croc, vice-présidente de Trame, est ravie et fière de représenter, lors de ces 5^{es} Rencontres Nationales Travail en agriculture, la profession agricole, les agricultrice.eurs et leurs collaboratrice.eurs, qui se partagent le travail dans les fermes, en métropole comme en Outre-Mer.

Pascale Croc est agricultrice en Charente-Maritime, sur une ferme végétale, entre terres et vignes, avec des productions certifiées 100% en Agriculture Biologique, dans une équipe de deux associés et trois collaboratrices pour les vignes (mises à disposition par le groupement d'employeurs CEMES Emploi). Depuis 1993, Pascale et son époux ont construit un parcours qui leur tient à cœur, d'abord diversifier les cultures annuelles et les débouchés des vignes avec une part belle au Cognac. Puis développer les circuits courts, créer une activité d'accueil pédagogique et récemment une huilerie à la ferme. **Produire, transformer, vendre, accueillir et maintenant transmettre** sont les nombreux métiers de leur entreprise.

Les relations humaines au cœur des préoccupations

Pascale Croc participe activement au groupe Transitions Humaines Et Organisationnelles de Trame. La question du renouvellement des générations, de "qui va faire le travail" se dégrade, au vu de la pyramide des âges des exploitants dans les 10 prochaines années.

L'élargissement récent des activités du RMT Travail (engagé depuis les années 90 dans l'amélioration des conditions de travail en élevage), aux productions végétales sera visible lors de ces Rencontres. Toute la profession, dans la diversité des productions et des activités, doit envisager une autre relation au travail, d'autres modes de collaborations, pour donner envie de s'investir, en s'installant ou en postulant.

Parler du travail, c'est forcément parler des travailleurs, de leur façon de s'organiser, de s'entendre, de se projeter, de faire équipe, chacun dans son rôle. Se former pour travailler ensemble est une responsabilité partagée. Les compétences liées au "travailler ensemble" sont trop rarement mises en avant tant par les employeurs que par leurs collaborateurs. Or, sans cette connivence entre acteurs sur les fermes, pas de transition agroécologique possible.

Adhérer à la transition agroécologique

La transition agroécologique apporte d'immenses modifications des paradigmes du travail. Il ne s'agit pas seulement de changer d'outils pour désherber ou de produits pour soigner plantes et animaux. **Les mutations ne se décrètent pas, elles se mûrissent et s'accompagnent.** Le préalable est d'intégrer les nécessaires modifications des méthodes de travail, autour d'une vision commune, pour atténuer le réchauffement climatique et s'adapter. L'ambition est évidemment plus large, plus haute, puisqu'il s'agit de préserver le vivant, à travers des systèmes agroécologiques et socio-économiques épargnant la santé (du corps comme de l'esprit) des femmes et des hommes.

Alors, avant toute mise en pratique, avant tout accompagnement technique, les personnes impliquées donneront le meilleur d'elle-même au travail si elles comprennent et s'associent aux enjeux, pour envisager le changement, puis se mettre en mouvement.

Travailler ensemble

Les questions posées depuis des années dans de nombreux réseaux agricoles deviennent vitales : comment faire équipe pour construire et conduire un projet ensemble ? Comment accueillir et créer les conditions d'adhésion morale à la vision posée pour la ferme, si l'on ne résout pas la précarité de l'emploi saisonnier qui oblige les agriculteurs à former perpétuellement les nouveaux venus ? Comment faire cohabiter les différents modes de travail sur une même exploitation qui recourt à du salariat permanent, temporaire ou à de la délégation auprès des entreprises ? Ces questions soulèvent des besoins de recherche-action bien au-delà de la technique.

Ces sujets "humains" sur l'évolution du travail et finalement sur la capacité des fermes à se transmettre, sont cruciaux pour l'avenir de l'agriculture. Des changements importants sont déjà à l'œuvre, trop souvent subis, pas assez choisis.

Les groupements d'employeurs multisectoriels nous interrogent sur la définition du travail en tant qu'activité ou bien en tant qu'emploi. Des heures de travail "se donnent" sans emploi depuis toujours : la participation des retraités, des enfants, des conjoints (en plus de leur travail ailleurs), reste dans l'ombre jusqu'à ce que cela s'arrête. Les fermes découvrent alors la nécessité d'organiser et de rémunérer l'emploi.

Les conditions de travail des actifs agricoles demeurent un enjeu de taille quels que soient l'âge, l'expérience, le statut ou le genre des travailleurs. Que ce soit avec un statut d'agricultrice.eur ou de salarié.e, **l'important entre personnes qualifiées est d'être bien dans son travail**, dans toute sa dimension psycho-sociale et de trouver un équilibre entre vie professionnelle et personnelle. C'est comme cela que l'on donnera envie !

Associer davantage les agriculteurs aux recherches

Ces Rencontres seront l'occasion de débattre de résultats d'études et de témoignages pour ébaucher des pistes de solutions aux grands challenges de l'agriculture actuelle et à venir.

Le RMT Travail est invité à chercher toujours plus AVEC les paysans, car la plupart innove dans leur quotidien, à l'échelle de leur cellule géographique et sociale. Les apports des chercheurs, agents de développement et formateurs du RMT alimentent les expériences de terrain. Sans cette collaboration, les risques d'une "recherche hors sol" sont réels avec toutes ses difficultés d'application. La "recherche action de plein champ", expérimentée à Trame autour de l'outil Living Lab, est un moyen de transposer directement les résultats auprès des paysans. Tout agriculteur a une graine de chercheur en lui, à révéler et à prendre en compte ! Le RMT est donc un passeur, à l'écoute du terrain, pour lui permettre de s'ouvrir à d'autres horizons. La collaboration sera véritablement constructive, quand de prochaines journées nationales rassembleront le public des organismes agricoles ET de nombreux agriculteurs, venant des fermes et de leurs structures associées, qui vivent le travail au quotidien à travers des dizaines de métiers.

Les enjeux du travail en agriculture et controverses dans les organisations du travail

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

Benoît Dedieu, INRAE, benoit.dedieu@inrae.fr

Introduction

Avec l'étude Actif Agri de 2019, le recensement Agricole 2020, et les débats du Symposium International Travail en Agriculture 2021 sur le futur du travail en agriculture (pays du Nord comme pays du Sud), nous disposons d'un ensemble de données quantitatives et qualitatives permettant de dresser un tableau des évolutions en cours du travail et de l'emploi. Nous proposons d'en discuter les implications.

Les grandes tendances à l'œuvre

Que nous disent les études récentes sur les dynamiques structurelles du travail et l'emploi en France ? Elles confirment la poursuite de la diminution du nombre d'exploitations (-2,3 %/an), la diminution du nombre d'exploitants et d'aides familiaux, avec un maintien relatif du nombre de salariés temporaires et une légère augmentation du nombre de salariés permanents non familiaux principalement du fait des tiers-employeurs (ETA, CUMA, groupements d'employeurs, services de remplacement). Les salariés représentent désormais 660 000 actifs soit 214 000 ETP. Les exploitants (pour les 2/3) et les aides familiaux (pour 1/3) comptabilisent 660 000 ETP. Les tendances risquent de se poursuivre : plus de la moitié des exploitants a plus de 55 ans en 2020 et seul 1/3 d'entre eux a une succession assurée. La diminution du nombre d'exploitations est particulièrement marquée en exploitations d'élevage (polyculture / polyélevage et élevage laitier en premier lieu). La montée en puissance des formes sociétaires et le développement de la délégation de travaux à des tiers se poursuit. Emergent des exploitations « aux allures de firme » (qui représenteraient 10 à 12 % des exploitations), qui contractualisent directement avec de grands opérateurs (supermarchés, grandes entreprises d'aval). Emerge également, à l'opposé (en taille), la catégorie des "microfermes" plus tournées vers les circuits courts.

Au-delà de ces données qui rendent compte des dynamiques structurelles, bien d'autres facteurs jouent sur le travail et l'emploi en agriculture. La reconnaissance sociétale du métier a récemment évolué (de l'agribashing au métier "première ligne" en période Covid) mais demeure un frein à l'attractivité des professions agricoles. Les modèles agricoles (de l'industriel à l'agroécologique) ont des implications très fortes sur la nature du travail agricole et sur ce qui en fait sa productivité, sa rémunération, ses risques pour la santé et son sens. Comme dans l'ensemble des secteurs, la révolution numérique amène son lot de changements, depuis les opportunités de robotisation, l'aide à la décision (capteurs sur les animaux) jusqu'à la mise en relation de producteurs avec des consommateurs ou le dialogue entre pairs. Enfin, les exploitants changent également du fait des évolutions sociologiques. Apparaît une catégorie d'exploitants pour qui l'exercice du métier d'agriculteur sera une séquence de quelques années dans une trajectoire qui inclut des mobilités vers d'autres secteurs d'activités. Ce sont plutôt des actifs diplômés qui n'ont pas de peine à rebondir. La déconjugalisation de la profession est actée (les couples d'exploitants se font rares). 57 % des exploitants exercent seuls (sans conjoints co-exploitants ni associés). Les conditions dans lesquelles une organisation du travail doit être pensée, y compris pour gérer l'articulation vie professionnelle – vie privée sont désormais clairement très hétérogènes. La féminisation du secteur (et la représentation des femmes dans les instances professionnelles) demeure en retrait vis-à-vis d'autres catégories socio professionnelles (27 % des chefs d'exploitation sont des cheffes ; 32 % dans les installations ayant eu lieu après 2010).

Quelles implications sur l'agenda de recherche – développement sur le travail et l'emploi ?

Travail et emploi sont des notions à préciser, moins à partir de définitions rigoureusement clivantes (ce qui n'est pas possible, vu les usages) que par l'expression de polarités dans l'acception que nous avons de ces deux termes. Nous envisageons le travail comme l'expression de l'interaction entre les tâches et les travailleurs que ce soit au niveau stratégique (organiser l'adéquation entre le travail à faire, la mécanisation et les gens pour le faire) et opérationnel (le travail réel de la personne dans la mise en œuvre d'une ou plusieurs tâches). Nous pouvons y rattacher la notion de métier qui est l'expression de valeurs professionnelles, d'indicateurs de réussite, de pratiques et les compétences clés, qui permettent de distinguer plusieurs conceptions dans un champ professionnel et de travailler ce qu'impliquerait le passage d'un monde professionnel à un autre. Avec la notion d'emploi, nous cherchons à préciser les catégories de travailleurs (statut), d'exprimer la diversité des profils d'activités (spécialisé, polyvalent) et le degré d'autonomie de chacun au sein d'un collectif de travail donné, et enfin de positionner les critères de rémunération et les réglementations sociales qui lui sont attachés.

Quelles sont les questions vives pour l'avenir ? Quelques pistes :

- -Comment les transformations structurelles en cours interagissent-elles avec le développement des différents modèles d'agriculture (agroécologique, industriel etc.), pour quels impacts sur les formes d'organisation du travail, les conditions de travail des personnes, et les emplois ?
- A quelles conditions la transition agroécologique pourrait créer de l'emploi (les études actuelles ne montrent pas de capacité *per se*). Le travail, et quoi dans le travail (conceptions de métiers, conditions de travail – pénibilité, sens, ou difficultés d'organisation...), sont-ils des freins ou des atouts à la transition agroécologique ? A quelles conditions la révolution numérique enrichit-elle, allège-t-elle le travail ? Quid de sa contribution à créer de l'emploi direct (production) et indirect (start-up, amont –aval) ?
- Qui sont les travailleurs "invisibles", au sens de peu documentés, aujourd'hui ? De fait, l'exploitant agricole concentre beaucoup les regards (installation, bifurcation) au détriment de la spécificité du travail des femmes et des conditions de leur empowerment. Peu de choses sont dites sur les salariés (hommes et femmes) qui sont pourtant une catégorie très hétérogène. Les salariés gérants d'exploitation (dans le cas d'une délégation totale) et les salariés embauchés par des organismes tiers sont des figures du salariat permanent mal connues. Et très rares sont les études sur les migrants, intérimaires, détachés précaires...
- Comment relier les notions d'attractivité des métiers, de conditions de travail, d'emplois décents, de satisfaction au travail, avec la diversité des profils, valeurs et attentes de possibles candidats tant pour devenir agriculteurs que salariés ?
- Quelles politiques publiques, quel conseil, quelles dynamiques territoriales pour accompagner ce qui pourrait être la visée de "plans emplois agricoles" territoriaux, à l'instar des PAT ?

Bibliographie

Agreste Primeur, 2022. Recensement agricole (âge des exploitants n° 10 Juillet 2022, salariés permanents n°11 juillet 2022; surfaces n°13 octobre 2022)

Dedieu B., 2022. Le futur du travail en agriculture. Cahiers Agricultures, 31(27), Doi : 10.1051/cagri/2022024

Forget V., Depeyrot J.-N., Mahé M., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., Grandjean A., Hérault B. (Eds) 2019, Actif'Agri. Recompositions des emplois et du travail agricoles. Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, Paris, La Documentation française

Purseigle F., Hervieu B., 2022. Une agriculture sans agriculteurs. Les presses de Sciences Po. 197 p.

La mise en débat du travail dans les collectifs

Le cas du robot en AOP Reblochon

Théo Martin, INRAE, UMR Innovation, theo.martin@inrae.fr

Introduction

Depuis les années 2000, le robot de traite connaît un déploiement important dans les exploitations laitières françaises. En 2020, le robot de traite représente une nouvelle installation de machine à traire sur deux et 13 % du parc français des machines à traire (Axema, 2020). Dans les appellations d'origine protégée fromagères, l'arrivée du robot donne lieu à de profonds questionnements sur la place de cette innovation dans la construction de la qualité. Si le Comté a inscrit l'interdiction du robot de traite au cahier des charges, d'autres appellations voient dans le robot un moyen d'attirer des jeunes à l'installation. Dans l'AOP Reblochon, 3^e fromage français AOP le plus vendu, le robot est arrivé à la fin des années 2000 et a depuis connu un déploiement important dans la zone. Mais l'arrivée de cette innovation ne s'est pas faite sans débats ni conflits entre producteurs. Plusieurs procès ont même eu lieu et illustrent la forte conflictualité autour de cette machine. Dans le cadre d'une thèse de doctorat¹, nous souhaitons ici montrer en quoi cette controverse autour de la robotisation de la traite en zone Reblochon peut être comprise comme un conflit autour du travail.

Le robot révèle deux grandes manières de travailler

Le Reblochon est promu comme un fromage de montagne produit en Haute-Savoie. Pourtant, une partie importante du lait est produite dans des zones non montagnardes. Localement, les éleveurs distinguent deux grandes zones : le "haut" et le "bas". Le bas désigne un ensemble principalement composé du plateau des Bornes et de la vallée de l'Arve. Le haut correspond à la zone montagnarde et inclut le massif de Bornes, les Aravis, une partie du Val d'Arly et le Nord Faucigny (Aubron et Nozières-Petit, 2018). De cette diversité de milieux bio-physiques découle deux grands ensembles agraires. Le haut et le bas se distinguent ainsi par la structure des exploitations, par les systèmes d'élevage prédominants et par l'organisation de la transformation. En bas, les exploitations sont de plus grande taille, plus équipées et la disponibilité des terres labourables a accompagné une intensification de la production par le recours aux céréales, l'affouragement en vert (maïs et herbe) et la prédominance de la race montbéliarde. L'essentiel du lait produit est livré aux fruitières qui se chargent de la transformation et de la commercialisation. En haut, la transformation fermière du lait en Reblochon permet aux éleveurs de tirer une meilleure valeur ajoutée du lait produit. Les exploitations ont ainsi connu une logique d'agrandissement et d'intensification bien moins marquée. Elles sont de plus petite taille et présentent un niveau d'équipement moins important. La valorisation des prairies naturelles dans les vallées et les alpages fournit l'essentiel de l'alimentation des Abondances, race dominante en haut, moins productive mais plus adaptée aux conditions montagnardes. Comme le rappellent souvent les éleveurs du plateau des Bornes, ces différences fondent une division du travail entre le haut et le bas : "*en haut ils font la qualité, en bas on fait la quantité*". Le bas fournit ainsi l'essentiel du volume de lait de l'AOP et permet aux consommateurs de retrouver du Reblochon dans une grande diversité de circuits de distribution (grande distribution, restauration, etc.). Le haut façonne l'image d'un fromage de montagne singulier, produit dans des fermes au bâti traditionnel avec de petits troupeaux valorisant des prairies d'altitude dont la flore particulière contribue aux spécificités gustatives du Reblochon (Dorioz et al., 2000). Mais l'arrivée du robot dans les fermes du bas est venue mettre à mal ce principe de répartition des rôles. Son déploiement met en lumière que la qualité est l'affaire de tous, du haut comme du bas. Et si le robot

¹ Thèse de géographie à l'UMR Innovation (INRAE) dirigée par Pierre Gasselin et Lucette Laurens. Cette recherche s'intéresse aux transformations du travail accompagnant la robotisation de la traite dans deux petites régions agricoles françaises (Ille-et-Vilaine et Haute-Savoie).

est une menace pour la qualité, que ce soit la qualité sensorielle ou l'image du produit auprès des consommateurs, alors la robotisation menace le prix de valorisation du lait que l'AOP permet. C'est ainsi qu'est vécue l'arrivée des robots dans les fermes du bas par les éleveurs du haut. Pour les éleveurs du bas, le robot est un moyen d'accès à un autre style de vie car il facilite la flexibilité dans l'organisation temporelle du travail (Martin et al., 2022). Les éleveurs peuvent plus facilement organiser leur journée de travail sur le modèle du salarié contemporain et ainsi profiter de sociabilités nouvelles. Cette aspiration à un autre style de vie où le petit déjeuner peut être pris en famille et les soirées partagées entre amis est d'autant plus importante en bas que les éleveurs partagent de plus en plus cet espace avec des travailleurs urbains. Le plateau des Bornes est en effet situé entre deux grandes aires urbaines que sont Annecy et Genève et connaît une forte dynamique de construction associée à l'arrivée dans cette zone rurale de travailleurs urbains. En haut, la production fermière est intimement liée au vécu où la transformation après chaque traite (deux fois par jour), la livraison chez l'affineur, la vente directe et la montée en alpage rythment l'organisation temporelle d'un travail vécu comme un style de vie. Alors qu'en bas, la production laitière est vue comme un frein à de nouvelles aspirations, à l'accès à un style de vie urbain et contemporain, en haut, le travail est intimement lié à un style de vie montagnard. Le déploiement du robot de traite dans les exploitations du bas vient également dévoiler ces deux formes d'organisation sociale du travail et les styles de vie associés. Pour beaucoup d'éleveurs du haut, le déploiement du robot de traite est d'autant plus incompris que la traite biquotidienne est centrale et symbolique dans le métier de producteur de Reblochon, elle est une étape dans la transformation du fromage. Au contraire, en bas, le fruit du travail n'est pas entre les mains de l'éleveur puisque le lait est livré à la fruitière et la traite de troupeaux toujours grands est vécue comme une contrainte. Ce que le robot produit, c'est donc à la fois une remise en question de la division du travail de qualité au sein de l'AOP Reblochon et la confrontation de deux espaces où se construisent des aspirations au travail ancrées dans des réalités agraires différentes. Mais d'autres éléments composent cette division du travail. C'est le cas du foin, qui doit être produit dans la zone, et dont le bas fournit les zones de montagne pour lesquelles l'autonomie en foin est limitée par l'expansion du tourisme sur le foncier agricole. C'est également le cas des génisses du bas qui montent en estive pendant la période estivale, libérant l'espace et le temps nécessaire au travail de fenaison. Si le robot met en conflit l'opposition qualité/quantité, il réveille également les débats sur d'autres éléments de cette division territoriale du travail. Si la complémentarité entre le haut et le bas pouvait masquer les différences, les évolutions du territoire (urbanisation, développement du tourisme, etc.) rendent ces complémentarités plus fragiles. Aujourd'hui, les génisses sont de plus en plus envoyées dans les Hautes-Alpes et le foin provient de plus en plus de l'extérieur notamment de la Crau. Ainsi, avec le débat interne sur le robot, sont mis sur la table d'autres éléments de la division du travail tels que l'achat de foin extérieur à la zone par les éleveurs des montagnes.

Travail et machine : une continuité historique

Finalement, regarder cette controverse autour du robot de traite comme un conflit pour la qualification collective du travail, qui met en discussion les modalités de sa division, c'est resituer le robot dans un mouvement historique, celui des machines, qui rencontrent des résistances et donnent lieu à des reconfigurations des rapports sociaux. Par exemple, sous l'ancien régime, la faux est promue pour remplacer la faucille car elle permet d'augmenter considérablement la productivité du travail (Jarrige, 2016). Pourtant, elle sera interdite jusqu'en 1791 car elle prive les classes laborieuses d'une chaume précieuse pour leur bétail, pour les toits et pour se chauffer (Grantham, 1999). De plus, le remplacement de la faucille par la faux redessine la division sexuelle du travail. Alors que la moisson était principalement un travail féminin en Europe non méditerranéenne, le travail à la faux - comme la plupart des tâches effectuées avec des outils lancés - est un travail masculin (Sigaut, 1989). Le passage de la charrue en métal à la charrue en bois au XIX, l'arrivée des nouveaux moulins de meunerie au XVIII ou encore la diffusion des batteuses mécaniques ont constitué autant d'exemples de résistance à des machines remettant en cause l'organisation sociale des sociétés paysannes de leur époque (Jarrige, 2016).

Bibliographie

- Aubron C. Nozières-Petit M.-O., 2018. Dynamiques laitières en Haute-Savoie – l'AOP Reblochon au service du développement du territoire ? s.l., Montpellier SupAgro.
- Axema, 2020. Rapport économique. S.l., Union des Industriels de l'Agroéquipement.
- Dorioz J.-M., Fleury P., Coulon J.-B., Martin B., 2000. La composante milieu physique dans l'effet terroir pour la production fromagère. Courrier de l'environnement de l'INRA. N°40, p 47-55.
- Grantham G.-W., 1999. La faucille et la faux : un exemple de dépendance temporelle. Etudes rurales. Traduit par Michel Adam et Gilles Postel-Vinay. Vol 151, n°1, p 103-131.
- Jarrige F., 2016. Technocritiques : du refus des machines à la contestation des technosciences. Paris, la Découverte (coll. La Découverte-poche).
- Martin T., Gasselin P., Hostiou N., Féron G., Laurens L., Purseigle F., Olliveir G., 2022. Robots and transformations of work in farm: a systematic review of the literature and a research agenda. *Agonomy for sustainable Development*, vol. 42, n°4, p 66.
- Sigaut F., 1989. L'innovation mécanique en agriculture – Essai d'une analyse historique comparative. Les Cahiers de la Recherche Développement, n°21.

Controverse dans les organisations du travail : système coopératif vs système entrepreneurial

Gilles Berthonneche, Cuma, gilles.berthonneche@cuma.fr

Les Cuma, un système coopératif engageant

Le système coopératif est une forme entrepreneuriale collective. La Cuma est une coopérative agricole de services qui mutualise des moyens, notamment du matériel mais aussi de la main-d'œuvre, entre les agriculteurs pour des tâches nécessaires à leur activité agricole. Il faut au moins être quatre agriculteurs pour créer une Cuma. Elle permet de réduire les coûts de mécanisation, poste qui pèse lourdement dans l'économie des exploitations, en augmentant le nombre d'heures de fonctionnement des matériels, souvent plus modernes et performants. Elle optimise le travail d'équipe et favorise les échanges entre membres. Les adhérents peuvent partager du matériel, des bâtiments ou de la main-d'œuvre mais la transformation et la vente en commun demandent de faire appel à d'autres statuts adaptés.

La Cuma est une société coopérative agricole régie par le code rural et dispose de statuts types et d'un règlement intérieur précis. L'adhésion est libre et résulte d'une action volontaire qui se traduit par un engagement, caractéristique de l'économie sociale et solidaire, **dans la durée** par exemple pour un nombre d'ha récoltés, un nombre d'heures de salarié...

Fondée sur les principes d'une gestion démocratique, chaque adhérent, à la fois utilisateur et utilisateur, paie le même prix du service à l'ha qu'il conduise une petite ou une grande exploitation et est doté du même pouvoir de décision, quel que soit son capital social, selon le principe "1 homme = 1 voix".

Au-delà des statuts, les concepts de convivialité, de partage et de coopération des "cumistes" sont bien réels et largement mis en œuvre, entre agriculteurs et aussi avec les collectivités territoriales. Le maillage territorial rompt ainsi l'isolement. Dans certains secteurs, la Cuma est le premier lien social. Lors des repas de fin de chantier, les soucis et tracas professionnels ou personnels sont partagés.

Les Cuma innovent

Les Cuma sont très actives **par rapport au changement climatique** et aux impératifs agroécologiques. Certaines pratiquent le co-compostage et des GIEE (Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental) sont créés qui font évoluer les pratiques sur les exploitations.

La profession agricole est une des plus connectées avec plus de 80% des agriculteurs qui utilisent Internet. Ce **virage numérique** a été pris également dans le réseau des Cuma pour accompagner les mutations dans les organisations du travail avec notamment diverses applications comme *MyCuma planning et travaux* qui permet de gérer le matériel, de le réserver en ligne et de saisir le temps de travail des salariés pour préparer la facturation. L'intégralité des matériels des 12 000 Cuma françaises est recensée dans *MyCuma LINK* pour favoriser les échanges inter-Cuma et se renseigner avant achat sur des matériels utilisés ailleurs dans le réseau. Grâce au **partenariat** conclu avec *Karnott*, les adhérents ont accès à un carnet de bord digital qui enregistre automatiquement, par géolocalisation, les heures, les surfaces travaillées, les distances parcourues, etc. Les groupes *WhatsApp* au sein d'une Cuma, afin de mieux anticiper les chantiers, sont mobilisés pour réserver et localiser le matériel. L'application *Votremachine.com* est une plateforme de location de matériels entre agriculteurs, partenaire des Cuma.

Des dispositifs d'utilisation de matériel complémentaires

L'exploitation de Gilles Berthonnèche comporte une centaine d'ha en grandes cultures (maïs semence, blé, triticale, ...) dont une partie en Agriculture Biologique (luzerne et blé) au nord de Clermont-Ferrand, dans la plaine de Limagne. Gilles emploie un salarié en CDI au sein d'un groupement d'employeurs pour près de 20% de son temps depuis 13 ans. Des salariés temporaires interviennent l'été. Près de 80% du matériel de l'exploitation est acquis en Cuma : traction, semis, transport, pulvérisation, travail du sol, etc. Gilles fait également intervenir une entreprise de travaux agricoles notamment pour les récoltes de maïs, de blé, l'ensilage et certains épandages. **Plusieurs systèmes se côtoient donc sur l'exploitation dans la plus grande complémentarité.**

Les Cuma ne constituent pas un dispositif territorial unique. L'organisation du travail d'un agriculteur est multiple et adaptative. Il ne s'agit pas confondre les concepts de **coopération**, nécessitant de l'engagement sur le moyen ou long terme et de **collaboration**, synonyme d'entraide à court terme. Mais les deux vont ensemble sur une exploitation. Les valeurs coopératives demeurent un modèle innovant, acteur d'un avenir durable. A tous les partenaires de la recherche, de l'enseignement supérieur et du monde agricole de s'en emparer, de le faire vivre et de le remodeler.

Les nouveaux collectifs de travail

Émergence de collectifs de vigneronnes en non mixité choisie

Chloé Le Brun, Purpan, chloe.lebrun@purpan.fr

Introduction

Ces dernières années, la profession du monde du vin s'est mobilisée, fédérée et regroupée autour de la lutte contre les inégalités de genre. L'origine de cette initiative repose sur des œnologues, des sommeliers, des spécialistes de l'exportation, de la distribution, du marketing et du management. Partant du postulat que la viticulture est une production particulièrement féminisée, les vigneronnes participent-elles à ce mouvement ? De quelle manière se sont-elles impliquées ?

Une orientation agricole particulièrement féminisée

La viticulture est la troisième orientation agricole la plus féminisée (après le maraîchage/horticulture et les ovins – caprins), 23% des chefs d'exploitation et co-exploitants de moins de 40 ans sont des femmes. Depuis une vingtaine d'années, on accorde une importance particulière à faire reconnaître leur travail et leur statut en agriculture, et en viticulture en particulier. Les études au prisme du genre attestent que les femmes ont constitué de tout temps, la majeure partie de la main-d'œuvre pour le ramassage des raisins, les traitements, le sarmentage des vignes, etc. Si les femmes ont toujours été présentes, elles ont, pendant très longtemps, exercé une activité invisible, non reconnue socialement et professionnellement. Elles étaient aides-familiales ou conjointes collaboratrices. Dans les années 80, soutenues par des mouvements féministes français, elles ont obtenu, un statut professionnel autonome qui reconnaît leur pleine participation à la production.

Aujourd'hui, les travaux de recherche montrent que les femmes sont particulièrement impliquées dans toutes les activités de diversification agricole, de transformation, de vente ou d'accueil à la ferme. La viticulture est particulièrement propice à l'étude de ce processus de féminisation puisque par nature, les vigneronnes et vigneronnes indépendants, cultivent le raisin, le vinifient, le transforment, le mettent en bouteille, le commercialisent et gèrent toutes les activités de communication, marketing, accueil, vente.

Cependant, des inégalités persistent dans l'accès au foncier et l'exercice du métier. Les femmes sont davantage victimes de méfiance de la part des organismes bancaires. Les fils sont encore érigés au rang de repreneurs dans les transmissions familiales. La division sexuée du travail persiste et les femmes doivent toujours prouver qu'elles sont capables de conduire une exploitation. Elles ont le sentiment que les organisations professionnelles ne les représentent ni socialement, ni sociologiquement. L'émergence de collectifs non-mixtes de vigneronnes est une forme de réponse à cette difficulté.

Trois collectifs diversifiés

Les temporalités comme les conditions d'installation (transmission ou hors cadre familial) des trois collectifs qui ont été étudiés dans le cadre de ma thèse sont très différentes : les Bons Crus Miladys dans le Gers (2020) ; les Z'elles gaillacoises (2017) ; les Vinifilles dans le Languedoc-Roussillon (2009). L'étude a renseigné les conditions d'émergence de ces collectifs, leur perception par les organisations traditionnellement présentes sur les territoires, les identités professionnelles qui y étaient revendiquées, ce que ces groupes proposent en termes de nouvelles formes collectives, ce qu'ils produisent en matière d'évolution des rapports de genre et leur implication dans la lutte contre les inégalités.

De la concurrence au dialogue

Bien que créés dans des conditions et des origines différentes, des résultats transverses apparaissent de l'étude de ces trois collectifs.

Ces groupes proposent de nouvelles organisations sociales pour répondre aux objectifs des femmes et à leur vision du métier. Encore aujourd'hui, la majorité du travail domestique des ménages agricoles revient aux vigneronnes. Cela conditionne une articulation des différents temps de leur vie professionnelle et non professionnelle. Les instances professionnelles traditionnelles ont été pensées sur des schémas de fonctionnement masculins. Les trois groupes étudiés mettent en place des systèmes **d'adaptation aux temporalités** des femmes, tout en continuant à rechercher une meilleure répartition des tâches domestiques.

Un objectif fondamental de ces collectifs est de **promouvoir le métier et les produits**. Toutes les vigneronnes de ces groupes organisent des événements ensemble dans les exploitations et les salons agricoles. Ces modes de fonctionnement peuvent susciter des critiques car ils sont supposés utiliser l'image de la femme pour vendre du vin.

En interne, ces groupes sont des **réseaux d'entraide** qui créent des groupes de paroles en s'appuyant sur des communautés existantes (Cuma, WhatsApp, etc.) : *"s'échapper de la maison et du quotidien est une réelle bouffée d'oxygène."* Même si elle ne s'exporte pas forcément dans l'espace militant, une conscientisation des rapports de genre émerge de ces collectifs.

La question de la mécanisation des tâches ne se résume pas à adapter le matériel et les équipements au corps des femmes mais à **repenser le rapport aux machines** : *"accéder au métier pour moi, ce n'est pas accéder à ce que font les hommes, c'est changer ce qu'on ne fait pas correctement dans ce rapport à la mécanisation."*

Ces collectifs se comportent comme des **vecteurs d'intégration sur les territoires** pour les femmes qui s'installent hors cadre familial et qui souffrent d'un manque de légitimité. Ils sont un moyen de revendiquer une identité et d'endosser des rôles de leader quitte à subir des discours sexistes. Ces groupes de femmes constituent aussi des **tremplins d'accès** vers les organisations agricoles plus "classiques", impulsent des changements, un renouvellement assez rapide des conseils d'administration et, avec le temps, instaurent un dialogue plutôt que de la concurrence avec les autres instances professionnelles.

Bibliographie

Le Brun C., Guétat-Bernard H., Annès A., 2019. L'émergence de collectifs féminins en viticulture : vers un renouvellement de la structuration de la filière ? Revue Interrogations, 29. In *Vino Humanitas. Des usages du vin dans les sociétés*. <http://www.revue-interrogations.org/L-emergence-de-collectifs-feminins>.

Le Brun C., 2022. Lutttes et revendications individuelles et collectives de vigneronnes et contestations des rapports de genre en viticulture. Thèse de doctorat.

Sachs C., Barbercheck M., Brasier Kathryn J., Kiernan Nancy E., Ternan A.-R., 2016. Constructing a new table: women farmers negotiate agricultural institutions and organizations, creating new agricultural networks., In *The rise of women farmers and sustainable agriculture*, Sachs C. (dir.), Iowa, University of Iowa Press, pp. 95–139.

Agriculteurs, collectivités territoriales, citoyens : des relations à réinventer ?

*Nabil Hasnaoui Amri, chercheur associé à l'UMR Innovation, équipe AgriCités, nabil@alimenterres.fr
Françoise Jarrige, enseignante-chercheure à l'Institut Agro de Montpellier, économiste à l'UMR
Innovation, équipe AgriCités, francoise.jarrige@supagro.fr*

Introduction : un intérêt croissant des collectivités urbaines pour l'agriculture et l'alimentation

Dans un contexte marqué par le renforcement des métropoles et la prégnance des préoccupations environnementales, l'agriculture et l'alimentation prennent une place croissante à l'agenda des politiques publiques locales. Alors que la dynamique d'urbanisation exerce une forte pression sur la ressource foncière, de nombreuses initiatives visent à protéger le foncier agricole ou à concilier agriculture et environnement. Des travaux ont permis de répertorier des initiatives menées dans ce sens par des collectivités en France ou plus largement en Europe.

Nous avons étudié plusieurs installations agricoles en région urbaine avec cette hypothèse : les cahiers des charges, construits sur un idéal de contribution de l'agriculture au développement urbain durable, sont aussi révélateurs d'antagonismes. Leur élaboration et leur mise en œuvre amènent les deux parties, collectivité urbaine et porteur de projet agricole, à expliciter leurs attentes. Ce processus révèle alors le décalage entre les objectifs affichés, prescrits - de développement durable et/ou de transition écologique - formulés par des collectivités territoriales, et les difficultés vécues par les porteurs de projet pour atteindre une viabilité économique et une vivabilité sociale, dans un système fortement contraint.

Agir comme opérateur agricole : un rôle nouveau pour les collectivités ?

Pour les collectivités territoriales qui détiennent du foncier, l'installation agricole sur leurs terres devient l'un des outils du développement urbain durable. Il s'agit d'expériences innovantes visant à concilier production agricole et protection de l'environnement, dans une optique de développement territorial durable, sous la forme de dispositifs comme les Agendas 21 Locaux ou les Trames Vertes et Bleues. Ces projets d'installation en agriculture ou en élevage urbains ont une visée d'exemplarité : l'usage du foncier public doit servir de levier à la mise en œuvre de « bonnes pratiques agricoles ». Les collectivités territoriales urbaines deviennent conceptrices et prescriptrices d'installations agricoles, alors que cette compétence est nouvelle pour elles. Mais ces attentes sont-elles compatibles avec les caractéristiques et pratiques des agriculteurs ?

Des agriculteurs attendus pour de multiples fonctions intéressant la ville

Les installations agricoles que nous avons suivies prennent place dans la région urbaine de Montpellier (France) et de Lausanne (Suisse). Nous avons pu être associés à la conception et au suivi de la mise en œuvre de ces expériences. Les deux métropoles affichent une volonté politique de développement urbain durable avec des actions en faveur de la biodiversité, de l'agriculture et l'alimentation locales. Toutes deux portent une politique agricole locale propre, en plus des cadres plus larges comme la PAC pour Montpellier et la politique agricole fédérale pour Lausanne.

Les appels à projet d'installation agricole qu'elles élaborent comportent des attentes variées et parfois contradictoires. Ils motivent des profils sensibles aux enjeux de territoire, comme l'accès à une alimentation de qualité pour tous, la protection des ressources naturelles ou l'éducation à l'environnement. Ce sont des agriculteurs conventionnels en évolution, faisant évoluer le modèle

familial hérité, ou des néo-agriculteurs. Nous avons analysé les modalités pratiques de mise en œuvre des prescriptions des collectivités par les agriculteurs bénéficiaires de foncier public dans trois champs : l'accueil éducatif ; l'approvisionnement de la restauration collective publique ; la protection de la biodiversité.

Des initiatives agri-urbaines encore fragiles

Ce travail comparatif nous amène aux principaux résultats suivants. On constate tout d'abord un faible niveau de connaissances et de compétences en matière agricole de la part des agents des services techniques ainsi que des élus urbains (sauf en cas de trajectoire exceptionnelle des élus et/ou des techniciens). Une deuxième caractéristique marquante de ces politiques agricoles locales porte sur le niveau d'exigence élevé concernant les installations agricoles sur du foncier public. Modes de production et de commercialisation font l'objet de prescriptions précises : les élus veulent « des produits bio, commercialisés en circuits courts », etc. De nombreuses contraintes supplémentaires sont imposées aux porteurs de projets : protection du paysage et de l'environnement, multifonctionnalité, ouverture au public et action pédagogique, voire prise en charge de l'entretien des bâtiments. Ainsi, les porteurs de projets agricoles qui s'installent sur des terrains publics bénéficient certes d'un accès privilégié à une ressource foncière rare et convoitée - qui leur vaut parfois l'accusation de « concurrence déloyale » au sein de la profession - mais subissent en contrepartie une forte « ingérence » de la part de leur propriétaire, avec un niveau élevé de prescriptions et de contraintes.

Ces projets posent des questions concernant la capacité des politiques à assurer dans la durée le rôle nouveau d'opérateur agricole qu'elles endossent. Pour les agriculteurs installés, l'organisation pratique de leur activité est contrainte à la fois par les conditions formulées par leur bailleur public et par celles partagées avec les autres agriculteurs s'orientant vers des pratiques plus multifonctionnelles et plus écologiques. La mise en œuvre effective de l'installation amène à des ajustements qui évoluent dans le temps. Cette flexibilité peut être source d'innovation, mais elle représente dans le même temps une fragilité.

Conclusion : signal faible précurseur de nouvelles compétences urbaines ou effet greenwashing ?

Ces installations agricoles pilotées par les collectivités urbaines demeurent à ce jour ponctuelles, fragmentaires et ne donnent pour l'instant pas naissance à un changement d'échelle qui pourrait prendre la forme d'une politique étendue d'installation et d'appui au changement de pratiques agricoles : dans quelle mesure ces nouvelles unités agricoles feront-elles « école » pour favoriser une transition territoriale de l'agriculture vers une « agroécologie nourricière » ?

Bibliographie indicative

Alterman R., 1997. The Challenge of Farmland Preservation: Lessons from a Six-Nation Comparison, *Journal of the American Planning Association*, n°63, vol.2, p. 220-243.

Bonnefoy S., Brand C., 2014. Régulation politique et territorialisation du fait alimentaire : de l'agriculture à l'agri-alimentaire, *Géocarrefour*, n°89, (1-2), p.95-103.

Gaudin J.-P., 1999. Gouverner par contrat : l'action publique en question. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

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

Jarrige F., Perrin C., 2017. L'agriparc : une innovation pour l'agriculture des territoires urbains ? , *Reru* 2017-3, p. 537-559.

Jarrige F., Mumenthaler C., Salomon-Cavin J., 2020. Une ferme urbaine multifonctionnelle. Maîtrise foncière publique pour un projet d'agriculture urbaine innovant à Rovéréaz, Lausanne, in Perrin C. et Nougarèdes B. (coord.), Le foncier agricole dans une société urbaine. Innovations et enjeux de justice, Cardère éd., p.235-252.

Perrin C., Nougarèdes B. (coord.), 2020. Le foncier agricole dans une société urbaine. Innovations et enjeux de justice, Cardère éd., 358 p.

Rémy J., 1994. Transaction : de la notion heuristique au paradigme méthodologique, In Blanc M. et al., Vie quotidienne et démocratie : pour une sociologie de la transaction sociale, Paris, L'Harmattan, p. 293-318.

Subra P., 2016. Géopolitique locale : territoires, acteurs, conflits, ed. Armand Colin.

Terre de Leins, 2013. Agir sur le foncier agricole, un rôle essentiel pour les collectivités locales, Terres de Liens éd., 69 p.

Témoignage : la ferme des Raux

Jérôme Gandon, paysan boulanger, contact@lafermedesraux.fr

Jérôme est double actif et répartit son temps entre l'accompagnement de projets d'économie sociale et solidaire au CER France Puy-de-Dôme, où il a travaillé à plein temps pendant une vingtaine d'années, et son activité de paysan boulanger à la ferme des Raux (Gerzat au nord-est de Clermont-Ferrand).

Une ferme d'accueil et d'ouverture

La double activité de Jérôme, la localisation en zone de plaine et les prestations de service proposées ont conduit le collectif de la ferme des Raux à opter pour **le statut d'EARL**. La ferme est propriété depuis une quinzaine d'années de l'association **Terres de Liens** pour faciliter la transmission.

Jérôme, qui a rejoint la ferme des Raux il y a 4 ans, a mûri sa décision d'allier deux métiers différents. Les 80 ha de l'exploitation ont été convertis à l'Agriculture Biologique en 2004. Des arbres ont été plantés sur une soixantaine d'ha, il y a une quinzaine d'années.

Le collectif de travail, constitué au fil des rencontres et des discussions, comporte cinq membres, dont le couple initiateur du projet, maintenant proche de la retraite, leur fils (ancien chauffeur routier) et deux autres associés dont Jérôme, qui ne vivent pas sur l'exploitation. La ferme comporte des grandes cultures, des volailles (200 produites chaque mois) et un atelier de boulangerie qui a apporté deux emplois supplémentaires.

Des exploitants très sollicités pour partager leur expérience

La ferme des Raux est fortement engagée dans la transition agroécologique depuis sa création. Ce projet militant est aujourd'hui en vogue et les agriculteurs sont fortement mis à contribution, par un large éventail d'acteurs (des écoles aux chercheurs) pour témoigner de la pertinence de leurs choix et de leurs pratiques. La saturation de leur emploi du temps les contraint de décliner certaines sollicitations. Ils continuent à trouver utile ce temps passé à la diffusion, à **valoriser cette production intellectuelle**, inattendue dans une exploitation agricole et donc étudient de nombreuses pistes telles des conventions avec les collectivités, les écoles ou la création d'une structure commerciale spécifique.

Un rapport au travail très personnel

Afin de faciliter la constitution du collectif de travail, les nouveaux associés ont apporté moins de 10% du capital pour que le gérant en conserve une majorité. Cette configuration a contribué à tester la compatibilité des caractères et la durabilité des relations humaines.

Dès le départ, il était clair pour les membres de la ferme qu'ils construisaient un projet professionnel, avec en corollaire des limites à l'activité agricole, et non un projet de vie. Le travail de boulangerie est réalisé en journée et non la nuit. Le travail du week-end est réduit aux contraintes auprès des volailles. Les associés souhaitent prendre des vacances et visent une rémunération pour un temps plein de 2 000 € net par mois. Quatre ans après l'installation de Jérôme, ces objectifs sont atteints.

Plusieurs types de réunions sont organisées entre les associés, quelques fois en visioconférence pour ceux qui ne sont pas présents tous les jours sur l'exploitation. Le travail de la semaine est planifié chaque lundi en milieu de journée. Ces points sont complétés par des réunions mensuelles ou annuelles. L'objectif de polyvalence complète entre les travailleurs, qui s'est avéré irréaliste, a été abandonné, mais **pour la réalisation de chaque tâche, deux personnes sont compétentes**. Pour une

meilleure efficacité, chacun s'est spécialisé et les affinités se sont affirmées. Jérôme, de par son poste au Cer France, a été chargé de la comptabilité.

Le rapport au travail établi dans ces conditions demeure individuel. La façon de l'appréhender de Jérôme est différente de celle de Jean-Sébastien qui a toujours vécu sur cette ferme avec sa conjointe. Les principes d'égalité énoncés au sein du collectif (alternance de week-ends d'astreinte, planification des congés, rémunération supérieure le week-end, etc.) ont été abandonnés.

Jérôme, soutenu par sa conjointe et soucieux de sa vie de famille, est très attaché à la durée de son temps de travail. Cet état de fait a été accepté tacitement et aujourd'hui Jérôme n'a plus mauvaise conscience. Il pense que la confiance est leur principal atout et que si l'un d'entre eux abusait, les autres membres du collectif saurait le rappeler à l'ordre. Un collectif peut fort bien fonctionner même avec des règles "inégalitaires" et faiblement instituées, mais à chaque arrivée de nouveaux travailleurs sur la ferme, ce mode de gestion sera réexaminé.

La santé au travail

Santé des agriculteurs et prévention des risques liés au travail

Le cas des pesticides

Alain Garrigou, Université de Bordeaux, alain.garrigou@u-bordeaux.fr

Introduction

La complexité des situations de travail en agriculture crée des dangers de plusieurs types, on parle donc de poly-expositions.

Dans bien des cas, les politiques publiques comme les médias pointent la responsabilité de l'agriculteur sur ces questions de santé. Or, la réalité des situations montre que l'ensemble des acteurs joue un rôle dans la prévention des risques au travail.

Les professionnels de la santé au travail sont très souvent spécialistes d'un risque spécifique encadré par une réglementation particulière. Cet exposé montre la nécessité d'agir de manière concertée et collaborative dans une logique pluridisciplinaire, multi-scalaire et multi acteur.

Une approche ergonomique particulière de la santé

L'activité et donc la santé au travail vont mobiliser :

- la dimension **biologique** qui a trait aux actions physiques ;
- la dimension **cognitive** pour sélectionner les informations, les mémoriser ou prendre des décisions. Les nouvelles technologies et la surcharge de données impactent la dimension cognitive ;
- la dimension **psychique** qui porte sur la construction de l'identité professionnelle, le sens donné au travail, la reconnaissance de son métier auprès des pairs mais aussi de la population générale ;
- la dimension **sociale** qui comprend le rapport de l'agriculteur à sa propre activité.

Ces quatre dimensions constituent la grille de lecture des ergonomes sur la santé au travail.

Les poly-expositions

Le plan santé national énonce les poly-expositions comme une des priorités car leur ampleur et leurs différentes formes sont sous-estimées. Par exemple, lors d'une préparation de pesticide par 35 degrés, la manutention, bras au-dessus du corps, pour vider les sacs dans le pulvérisateur, conjuguée à la chaleur augmente la pénétration du produit par voies respiratoire ou cutanée.

Sont liées à l'exposition aux pesticides : les troubles de la reproduction, notamment pour les femmes, ceux du fonctionnement du système nerveux central (Alzheimer, Parkinson) et des types de cancers spécifiques, avec la même prévalence que dans la population générale.

Une multiplicité de déterminants de la santé

A partir d'observations du travail de viticulteurs épandant des produits phytopharmaceutiques, conduites notamment dans le cadre des thèses de Fabienne Goutille et Marion Albert, plusieurs éléments se font jour :

- les données techniques qui apparaissent sur le boîtier high tech de commande du pulvérisateur sont souvent illisibles en raison des vibrations du tracteur et de la luminosité. Donc la confiance

dans la technologie s'érode et la pression psychique s'accroît par peur que le traitement ne soit pas réalisé correctement. Pour vérifier que les buses du pulvérisateur fonctionnent et diffusent uniformément et au bon moment le produit, le conducteur se retourne jusqu'à 1 500 fois en 8 heures de travail ;

- nombre de pulvérisateurs sont mal conçus. Il est parfois nécessaire de grimper sur le matériel (jusqu'à trois mètres du sol) pour vérifier que la buse n'est pas bouchée, de s'insérer entre les balais d'aérosols pour régler le matériel voire de mettre la tête dans la cuve pour vérifier le niveau de remplissage car la jauge extérieure s'opacifie rapidement. Cette proximité "forcée" avec les produits phytopharmaceutiques rend inopérants les équipements de protection individuels, même ceux de bonne qualité.

Tous ces phénomènes sont imbriqués ce qui explique les échecs d'une approche cloisonnée. L'agriculteur, confronté à une réalité particulièrement brutale et violente, ne peut qu'agir sur certains déterminants, d'autres sont du ressort des fabricants de matériel, qui prennent rarement en compte l'activité du travailleur.

Des leviers d'action

Un travail d'accompagnement des agriculteurs est nécessaire afin de :

- faire connaître auprès de différents publics les situations d'exposition et mieux comprendre les migrations des pesticides de la sphère professionnelle à celle familiale ; lorsque le conjoint travaille à l'extérieur, la prévention des risques sur la ferme est plus importante ;
- discuter avec les exploitants des compromis entre les impératifs de revenu, de production et ceux de protection de leur santé ;
- rendre les agriculteurs acteurs de leur propre prévention.

La mise en place d'une communauté scientifique élargie impliquant des agriculteurs, des chercheurs, des préventeurs, des acteurs des dispositifs réglementaires et des fabricants de machines agricoles serait un moyen de prendre en compte les questions de santé de l'utilisateur dès la conception des matériels. Comment des gens de métiers différents vont travailler de manière articulée afin d'intégrer les besoins réels des utilisateurs, de faire évoluer les contraintes réglementaires et de répartir les responsabilités de façon plus collégiale ?

Par exemple la projection des fichiers de conception en réalité virtuelle et la simulation de leurs usages futurs à partir des analyses de terrain de coupler sur ces matériels, des fonctionnalités techniques avec la question de l'exposition aux pesticides.

Bibliographie

Albert M., 2022. Comprendre les situations d'exposition aux pesticides lors de l'utilisation des pulvérisateurs. La conception et la réglementation comme chaîne de déterminants. Thèse de doctorat. Université de Bordeaux

Beaujouan J., Cromer D., Boivin X., 2021. Review : From human-animal relation practice research to the development of the livestock farmer's activity: an ergonomics-applied ethology interaction. *Animal*, 15, 100395.

Goutille F., 2022. Ne plus ignorer les agriculteurs : une contribution de l'ergonomie à la prévention du risque pesticides en milieu viticole. Thèse de doctorat. Université de Bordeaux.

Komarek A.-M., de Pinto A., Smith V.-H., 2020. A review of types of risks in agriculture : what we know and what we need to know. *Agricultural Systems*, 178, 102738.

Eclairage international en Afrique sub-saharienne

Les transformations du travail dans l'agriculture en Afrique subsaharienne

Pierre Girard, Cirad (UMR ART-Dev), <mailto:pierre.girard@cirad.fr>

Introduction

En Afrique subsaharienne (ASS), la population active va croître de près de 450 millions de personnes d'ici 2040 (WPP, 2022) et la majorité continuera à dépendre des zones rurales pour subvenir à ses besoins. Cela représente un doublement de la population active du sous-continent et 57 % de la croissance de la population active mondiale sur la même période. Étant donné ces spécificités démographiques et la faible diversification des économies subsahariennes, une transformation structurelle basée sur l'industrialisation et l'urbanisation semble difficilement envisageable dans la majorité des pays du continent pour les deux prochaines décennies (Losch, 2022). Cette communication suggère que les économies rurales, incluant l'agriculture et le secteur non agricole, ont un rôle inédit à jouer dans la fourniture de revenus aux futurs jeunes travailleurs et travailleuses. Cette situation questionne particulièrement les recompositions des structures agricoles et les transformations sous-jacentes du travail. Au vu de ce contexte, cette communication montre en quoi les débats sur les modèles de développement agricole sont essentiels pour envisager les transformations du travail en agriculture.

Le travail au prisme de la recomposition des structures agricoles

Une agriculture familiale pluriactive

Les zones rurales d'ASS sont marquées par la domination des formes familiales d'exploitation agricole qui sont en perpétuelle recomposition en raison d'une diversité de facteurs : la pression démographique, la disponibilité réduite des terres ou leur dégradation, la concurrence croissante sur ces terres, l'accroissement de la fréquence des aléas climatiques ou encore les processus de libéralisation économique. Dans un tel contexte, de nombreux travaux ont démontré le caractère pluriactif des exploitations agricoles familiales et l'importance de la mobilité qui est une des modalités de plus en plus structurante de l'activité des ménages dans de nombreuses zones rurales d'ASS.

La mobilisation de la main-d'œuvre au sein de ces exploitations familiales pluriactives opère sur la base de relations intrafamiliales qui, dans de nombreuses sociétés, reposent sur des rapports de genre et de génération pour l'accès aux ressources et aux revenus. Les femmes et les jeunes sont le plus souvent des travailleurs dépendants et non rémunérés. Mais cette caractéristique commune à de nombreuses régions rurales d'ASS s'effrite en raison de l'implication croissante des jeunes hommes et des jeunes femmes dans les marchés du travail, rural comme urbain, qui contribue à modifier les rapports de pouvoir au sein de la famille et introduit de nouvelles règles intrafamiliales de répartition de la valeur entre les hommes et les femmes, les aînés et les autres membres de la famille.

La progression du salariat dans l'agriculture familiale

Au-delà de ces changements de ces relations intrafamiliales, les transformations du travail dans le secteur agricole en ASS sont aussi marquées par l'accroissement du salariat agricole qui prend des formes très variables.

Cette progression du salariat est en partie portée par la forte croissance, plus ou moins récente selon les régions, du nombre de grandes exploitations agro-industrielles. Ces agro-industries génèrent du travail agricole salarié, permanent et saisonnier qui peut s'inscrire dans des migrations de travail, faisant l'objet d'une légalisation ouvrant l'accès à certains droits sociaux pour les travailleurs. Mais ces

exploitations produisent aussi des formes de salariat informel, ponctuel et généralement peu qualifié et difficilement quantifiable.

Cependant, le travail salarié dans les agro-industries n'est que la partie émergée du salariat agricole en ASS. En effet, la majorité du salariat agricole, dans toute sa diversité, se situe au sein des exploitations agricoles à « base familiale » et relève de l'informel. L'accroissement de la concurrence pour l'accès aux ressources productives a accentué les processus de différenciation socio-économique entre exploitations agricoles familiales et les mouvements sous-jacents de main-d'œuvre (Girard et al., 2022). De récents travaux montrent la montée des moyennes et grandes exploitations agricoles patronales et confirment cet accroissement de demande en main-d'œuvre salariée (Jayne et al., 2019).

Les modèles de développement agricole au cœur de l'avenir du travail en Afrique subsaharienne

Les recompositions des structures d'exploitation agricole et du travail interviennent dans un contexte où le secteur agricole africain a un rôle prépondérant à jouer dans la fourniture de revenus aux cohortes à venir de jeunes et dans la sécurité alimentaire et nutritionnelle tout en s'adaptant au changement climatique. Dans un tel contexte, les narratifs des politiques publiques restent dominés par le paradigme de la modernisation du secteur agricole centrée sur l'accroissement de la productivité grâce à la mécanisation, l'utilisation d'intrants de synthèse et, plus récemment, par la digitalisation d'agriculture. Il s'agit de la trajectoire de modernisation suivie par de nombreux pays dans le monde qui a certes accru la productivité du travail et la production agricole, mais a aussi fortement diminué le nombre d'emplois dans le secteur agricole et a eu des impacts négatifs sur l'environnement (Dorin et al., 2013). Considérant les conséquences connues de cette transformation historique, il convient de s'interroger, pour l'ASS, sur les modèles agricoles, c'est-à-dire sur les choix techniques, économiques et organisationnels majeurs du secteur aboutissant à des résultats différenciés en termes de sécurité alimentaire et nutritionnelle, de distribution de la valeur ajoutée, d'utilisation des ressources naturelles et de création d'emplois.

Tout d'abord, les disponibilités foncières, très variables selon les pays et les territoires, conditionnent les modèles agricoles. De plus, la concurrence peut être forte et se fait le plus souvent au détriment des femmes et des jeunes. Cela pose l'enjeu de la gestion des droits sur le foncier et des modes de gouvernance de cette ressource.

Il est parfois mis en avant un paradoxe entre l'option agricole et un certain désintérêt des jeunes pour l'agriculture. Mais nombre de jeunes ruraux n'auront pas d'autres choix que de composer avec l'activité agricole afin d'acquérir une forme d'indépendance économique caractéristique de l'âge adulte. Enfin, de plus en plus de travaux montrent que ce désintérêt n'est pas généralisé et dépend des contextes (Flynn et al., 2021).

Concernant les dimensions techniques, la mécanisation diminue la pénibilité du travail et peut accroître la demande en travail lorsqu'il y a des goulots d'étranglements sur la mobilisation de la main-d'œuvre. Néanmoins, un degré de mécanisation trop élevé risque de libérer un trop grand nombre de travailleurs agricoles qui risquent de ne pas trouver d'autres sources de revenus dans les autres secteurs en raison de la faible diversification des économies. L'enjeu primordial est donc de trouver un compromis, dont les modalités dépendent des contextes (de leur disponibilité en main-d'œuvre et en terres notamment), entre développement de la mécanisation et conservation, voire accroissement, de la quantité de travail.

La digitalisation du secteur agricole est souvent mise en avant par certains acteurs pour améliorer la compétitivité et l'attractivité de l'agriculture. Les recherches sont encore éparses sur l'impact de la digitalisation sur les structures et le travail dans le secteur agricole. En ASS, l'impact de ces techniques sur les transformations du travail semble relativement limité. Leur utilisation se restreint essentiellement à la téléphonie et à internet pour de l'appui-conseil en agriculture, l'accès au crédit et la réduction de l'asymétrie d'information sur les marchés agricoles. Dans ce dernier cas, l'économie

de plateforme peut avoir un impact important sur la valeur ajoutée et donc sur les niveaux de revenus et d'emplois des exploitations mais concerne encore un faible nombre d'exploitations.

Face à l'impasse environnementale et énergétique posée par la trajectoire historique de modernisation du secteur agricole et aux défis posés par le changement climatique, certains avancent qu'une agriculture qui reposerait sur les principes de l'agroécologie (Wezel et al., 2020) serait le moyen de préserver les ressources naturelles, d'améliorer la résilience des exploitations et de générer de l'emploi dans le secteur agricole en raison du caractère intensif en travail de nombreuses pratiques agricoles relevant de l'agroécologie. Cette piste prometteuse suggère néanmoins une valorisation de la production qui rémunère le surcroît éventuel en travail.

La génération de valeur dans l'aval des filières agricoles peut contribuer à créer de l'emploi en aval de la production (Christiaensen et al., 2021) si des modes d'organisation adéquats se développent. En effet, que ce soit sur les cultures d'exportations ou de consommation nationale, les produits agricoles sont historiquement peu transformés en ASS et les activités aval des filières sont en très forte croissance dans de nombreuses régions d'ASS. Ceci dit, étant donné la très faible proportion actuelle de ces emplois dans le secteur agricole (Allen et al., 2018), la capacité d'absorption à moyen terme de la transformation agroalimentaire semble encore limitée (Yeboah et Jayne, 2018).

Enfin, un enjeu central sur les modèles de développement agricole, encore trop rarement abordé par la littérature, est celui de la protection sociale dont bénéficient les travailleurs par leur engagement dans l'activité agricole ; qu'ils soient responsables d'exploitation, travailleurs familiaux ou salariés. En raison de la faiblesse des dispositifs nationaux de protection sociale et de la prévalence de l'économie informelle, les mécanismes assurant une redistribution indirecte de la valeur pour constituer des moyens de prévoyance collective permettant aux individus de faire face aux risques de la vie reposent sur la famille et sont définis par chaque communauté (Osei-Boateng et Nyarko Otoo, 2013). Une socialisation des risques qui dépasserait le cadre familial et communautaire soulève alors les questions de son pouvoir redistributif de richesses, de la centralité à donner au travail dans l'obtention de droits sociaux et des modalités de liaison des sphères productives et distributives dans des sociétés où le salariat n'est pas la forme dominante de mise au travail des individus.

Bibliographie

- Allen, T., Heinrigs, P., Heo, I., 2018. Agriculture, alimentation et emploi en Afrique de l'Ouest . Notes ouest-africaines., vol. N°14, Paris, OCDE.
- Christiaensen, L., Rutledge, Z., Taylor, J. E., 2021. "Viewpoint: The future of work in agri-food". Food Policy. Vol. 99, pp. 101963.
- Dorin, B., Hourcade, J. C., Benoit-Cattin, M., 2013. A World without Farmers? The Lewis Path Revisited., CIRE Working Paper 47-2013,, CIRE.
- Girard, P., Laske E., Sylla EHM., Bourgoin J., Sall M., 2022. Une agriculture familiale de plus en plus dépendante du salariat ? Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture familiale sénégalaise (régions des Niayes et du Delta), Cahiers d'études africaines, Vol. 245-246, pp. 207-239
- Jayne, T. S., Muyanga, M., Wineman, A., Ghebru, H., Stevens, C., Stickler, M., Chapoto, A., Anseeuw, W., Van der Westhuizen, D., Nyange, D., 2019. "Are medium-scale farms driving agricultural transformation in sub-Saharan Africa?". Agricultural Economics. Vol. 0, No. ja.
- Losch, B., 2022. Decent Employment and the Future of Agriculture. How Dominant Narratives Prevent Addressing Structural Issues. Frontiers in Sustainable Food Systems. Vol. 6
- Osei-Boateng, C., Nyarko Otoo, K., 2013. Défis des systèmes de protection sociale en Afrique, In François Polet (dir.), Protection sociale au Sud : les défis d'un nouvel élan. CETRI, Syllepse.
- Wezel, A., Herren, B. G., Kerr, R. B., Barrios, E., Gonçalves, A. L. R., Sinclair, F., 2020. "Agroecological principles and elements and their implications for transitioning to sustainable food systems. A review". Agronomy for Sustainable Development. Vol. 40, No. 6.
- Yeboah, F. K., Jayne, T. S., 2018. "Africa's Evolving Employment Trends". The Journal of Development Studies. Vol. 54, No. 5, pp. 803-832.
- Flynn J., Sumberg J., 2021. Are Africa's Rural Youth Abandoning Agriculture? IN Youth and the Rural Economy in Africa: Hard Work and Hazard edited by James Sumberg. Oxford: CABI. pp 43-57
- WPP, 2022. World Populations Prospects. United Nations. Dataset

Synthèse et rapport d'étonnement

Pierre Gasselin, INRAE, pierre.gasselin@inrae.fr et Gérard Servière, gerard.serviere@gmail.com

Introduction

Les Rencontres Nationales Travail en agriculture de novembre 2022 confirment que le Réseau Mixte Technologique "Travail en agriculture" est un vaste espace d'interconnaissance. Au regard des précédentes Rencontres, la focale élevage reste encore forte, mais le public évolue. Pour leur 5^e édition, ces Rencontres ont réuni près de 250 personnes **d'origines diverses** du point de vue des métiers (chercheurs, enseignants, développeurs), des disciplines (sciences humaines et biotechniques) et **provenant de diverses régions. Nous nous réjouissons de la contribution d'agriculteurs et de la forte participation étudiante** (une centaine d'élèves de VetAgro Sup) **grâce à la mobilisation de leurs enseignants et à la progressive prise en compte des thématiques "Travail" dans les programmes d'enseignement.**

Nous présentons ci-dessous une synthèse de ces Rencontres et un rapport d'étonnement, avec toutes les réserves que supposent cet exercice formulé "à chaud" et sans avoir pu suivre tous les nombreux ateliers.

Synthèse "à chaud" et subjective

La disparition des exploitations agricoles se poursuit (- 20% entre 2010 et 2020) avec pour conséquences une recomposition des collectifs de travail, l'émergence de formes sociétaires complexes ainsi que l'augmentation du salariat et de l'externalisation. Ces Rencontres confirment que les rôles et fonctions des femmes, salarié.es, pluriactifs, intérimaires, migrant.es sont à documenter davantage.

Le travail agricole est devenu une question sociétale. De nouveaux acteurs, telles les collectivités territoriales et des organisations citoyennes s'engagent, des startups se lancent, de nouveaux médias (réseaux internet, blogs, youtubeurs, etc.) mettent en exergue les polémiques aigües et sensibles (pesticides, bien-être animal, conditions d'abattage, prédation des troupeaux, etc.). Ces Rencontres ont permis d'examiner d'autres problématiques des transformations du travail agricole influencées par "l'urbanité" de la société. La comparaison avec des modes de vie plus attractifs (davantage de temps libre, métiers moins pénibles, horaires moins contraignants), la demande des citoyens-consommateurs d'une écologisation des pratiques agricoles et le développement du numérique (capteurs, data, etc.) en sont les principaux marqueurs.

A l'avenir, la tendance lourde à l'agrandissement des fermes se poursuivra, mais l'hétérogénéité des structures des fermes et de la façon d'exercer le métier d'agriculteur sera plus forte. A côté des exploitations familiales ou sociétaires issues des lois des années 60, de nouveaux systèmes émergent, telles les micro-fermes (par exemple maraichères, périurbaines) ou les structures d'une agriculture de firme (main-d'œuvre salariée majoritaire, rémunération du capital). L'avenir de la profession, et notamment son attractivité, gagnerait à être interrogé selon les formes sociotechniques d'agriculture proposées aux nouveaux entrants.

Les lignes de force de ces Rencontres nationales travail

Les questions autour de la productivité du travail et de son organisation ont été peu soulevées lors de ces Rencontres. Des interventions aux formats variés (séance plénière, ateliers, posters, saynète de

théâtre, film documentaire) et les débats qui s'en sont suivis portent prioritairement sur les questions **des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.**

Nous avons identifié 4 lignes de force :

- **"l'humain"**, avec des questions sur les façons dont le conseil ("remettre les humains au cœur") et l'enseignement s'en saisissent
- **le travail en collectif** au sein de l'exploitation (employeurs /employés, accueil de stagiaires en vue d'une embauche ultérieure, parrainage pour une future intégration dans un Gaec, jeu sérieux au service du remplacement, etc.) et aussi entre exploitations, notamment en Cuma, ce qui implique des procédures organisationnelles, de médiation et de transition.
- **la santé** : les risques sont à la fois physiques (utilisation de produits chimiques, conduite de matériels, relations avec les animaux) et psychiques (épuisement professionnel voire risques de suicide). Les moyens de préventions, réglementaires (Document Unique d'Evaluation des Risques) ou expérimentaux (exosquelette pour la traite), se multiplient.
- **la place des femmes**, en tant qu'exploitante/co-exploitante, mais aussi dans une organisation collective pour une meilleure reconnaissance de leurs identités professionnelles, passant parfois par la création de groupes résolument non mixtes.

Rapport d'étonnement

La durabilité sociale des exploitations et celle de leur territoire sont interdépendantes. Peu traitées lors de ces Rencontres, les dimensions géographique (plaine ou montagne), zootechnique (race, traite biquotidienne ou continue avec un robot), culturelle (typicité des produits) structurent toujours le travail.

Les conséquences des innovations technologiques peuvent être inattendues. Ainsi, avec le robot de traite, la diminution du temps de travail est parfois moindre qu'espéré, mais son impact est positif sur l'attractivité du métier, tant pour la reprise d'une ferme que pour l'embauche d'un salarié.

L'extrême diversité du statut des travailleurs, y compris pour l'insertion des handicapés et d'immigrés (gens du voyage et tâcherons pour la castration du maïs en Limagne), est maintenant mieux étudiée. Le modèle familial n'est pas pour autant périmé : une formation pour apprendre à "travailler en couple" est même mise en place.

Les outils "d'accompagnement" proposés sont nombreux et multiformes (vidéos, plateformes Web, jeux sérieux, mallette de documents), mais sur le terrain les compétences et le temps disponible pour mettre en œuvre un conseil travail restent rares.

Le travail est soumis à une chaîne de déterminants, depuis les normes morales jusqu'à l'aménagement ergonomique d'un poste de travail. Les compromis entre la production et la protection, la performance et la sécurité devraient être plus co-construits que décrétés, ce qui suppose de privilégier l'accompagnement plutôt que le contrôle. Parfois, travailler sur le travail devient un combat.

Le traitement politique du travail en agriculture a été peu discuté lors de ces Rencontres. Localement, une évolution des projets alimentaires territoriaux (PAT) vers des "plans d'emploi agricole territoriaux" pourrait être une voie à explorer. Les objectifs de "développement durable" des Conseils Régionaux sont parfois en décalage avec les difficultés économiques et sociales des éleveurs contractants. La Politique Agricole Commune peut-elle envisager de subventionner plus l'emploi et moins les surfaces ? En Afrique subsaharienne, la population va doubler en 20 ans et tous les gens en âge de travailler ne pourront trouver un emploi urbain ou industriel. Les économies rurales ont donc un rôle inédit à jouer pour leur fournir une activité et un revenu.

En synthèse, les recherches sur les articulations entre, d'une part, travail, métier et emploi, et d'autre part, entre les sciences techniques, socio-économiques et politiques, restent à approfondir.

Conclusion

Cécile Détang-Dessendre, INRAE, cecile.detang-dessendre@inrae.fr

Une société en mutation

Peut-on parler du travail en agriculture sans aborder les questions du modèle de société ? Dans quelle société souhaite-t-on vivre et quelle place du travail agricole dans cette société ? Les changements climatiques et les attentes sociétales où l'agroécologie deviendrait la norme, pressent les agriculteurs et leurs accompagnateurs d'agir, de se transformer.

Le contrat social d'après la seconde guerre mondiale était très clair. Il s'agissait alors de produire suffisamment pour nourrir la France, puis l'Europe mais aussi le monde. La PAC (Politique Agricole Commune), dans une grande cohérence reposant sur un schéma familial a modelé les outils, fourni les règles et les moyens d'accroître la productivité des exploitations.

Aujourd'hui, il n'y a plus de contrat social, plus d'objectif assigné dans l'intérêt général. On ne sait plus ce qu'on attend de nos agriculteurs et de l'agriculture. La souveraineté alimentaire, telle que proclamée par les décideurs politiques, peut être obtenue par un grand nombre de voies différentes. Et le choix de la meilleure demandera de répondre à la question du type d'agriculture que nous souhaitons chez nous. C'est à cette condition que nous pourrions reconstruire une politique agricole et alimentaire cohérente qui produise des conditions d'exercice du travail et du métier d'agriculteur soutenable.

Le travail, vu comme un facteur de production, interroge sur ce que demain l'agriculture pourra produire : de la nourriture ? de la biomasse ? de l'énergie ? des services environnementaux ? Et cette tendance à la diversification des produits, déjà à l'œuvre, implique une pluralité de métiers et de tâches à accomplir.

Les ressources du travail deviennent plurielles, avec davantage de recours au salariat, aux tiers-employeurs, à l'entreprise. La délégation du travail se généralise. Comment peut-on mesurer ces phénomènes en termes d'emplois, de rémunération et de prise en compte de ces nouveaux modèles ?

Ces nouveaux systèmes plus composites d'un point de vue des productions, de la conduite, des collectifs de travail et des statuts engendrent une complexification de l'organisation des exploitations nécessitant des choix économiques, fiscaux et juridiques différents qu'il faut investiguer pour bien comprendre le travail.

Les travailleur·euses au centre des débats

Les conditions de travail des femmes et des hommes qui le réalisent ont été un thème fédérateur largement abordé lors de ces Rencontres. La rémunération n'en est pas le point central. Le sens que les agriculteurs donnent à leur travail revêt une importance particulière et la rémunération est un point particulier mais pas unique lorsqu'il s'agit de débattre de ce qui constitue de "bonnes" conditions de travail. Quel que soit le statut du travail, ces questions sont aussi prégnantes que l'on soit salarié, exploitant ou en phase d'installation.

Les trajectoires professionnelles des salariés en agriculture sont multiples et assez proches de celles de l'industrie. Nous aurions besoin de mieux les qualifier aujourd'hui en prenant en compte les phénomènes de "carrières courtes" peu documentés jusqu'à présent.

La santé au travail est indissociable de la santé au travail. Alain Garrigou, lors de son intervention, a montré les efforts à produire pour mobiliser les acteurs du monde agricole sur ce sujet. Des travaux qui relient les pratiques des agriculteurs à leur état de santé sont nécessaires pour mieux agir pour les protéger.

La carte des territoires pour avenir

Les exploitations sont ancrées dans le territoire et sa caractérisation est essentielle à la compréhension des systèmes et des bassins d'emploi. L'analyse du travail ne pourra pas s'affranchir de cette contextualisation. Pour réfléchir aux politiques agricoles, alimentaires et d'installation, penser les avens de l'agriculture, il sera nécessaire d'instruire les débats entre chercheurs, acteurs locaux, conseillers et agriculteurs et d'ouvrir le champ des possibles à de nouvelles voies de portage foncier, de modèles d'exploitations, de statuts des travailleurs.

Les ateliers de co construction

Introduction

Ces trois ateliers ont permis d'introduire une réflexion avec les participants des Rencontres et de mettre en germes de nouvelles actions à initier et à développer, qui sont résumées ci-dessous :

Atelier prospectif sur les besoins de formation liés au développement d'outils numériques organisé par Sylvie Bourgeois (VIVEA) et Nathalie Hostiou (INRAe)

Travailler à une ingénierie de formation à destination des conseillers pour qu'ils puissent mieux accompagner les agriculteurs dans leur choix et utilisation d'outils numériques, de la définition des besoins à l'utilisation sur le temps long, en intégrant le travail (organisation, durée, sens du métier, travail à plusieurs...).

Atelier prospectif sur le salariat organisé par Chloé Deschamps (CCMSA), Eric Charbonnier et Nicolas Carton (Trame)

Animer un groupe spécifique sur ce thème dans un des axes du RMT Travail. Le salariat est une composante essentielle du travail en agriculture et son importance croît d'année en année. Le groupe pourrait se saisir de cette problématique et en caractériser les problématiques grâce à un partenariat large (travail, emploi, formation) en capacité de traiter de l'ensemble des composantes.

Atelier prospectif sur la charge mentale organisé par Julie Duval (INRAe) et Anne-Lise Jacquot (Institut Agro Rennes Angers)

Déposer un projet en 2024, permettant de fédérer les acteurs du RMT travail intéressés par cette thématique, autour des actions suivantes :

- formation des intervenants en agriculture qui font face à ces situations pour repérer des situations, les comprendre, les analyser et "se sentir à l'aise avec" ;
- création d'un réseau de soutien/d'aide et partage des contacts.

Comment accompagner les agriculteurs et les conseillers à prendre en compte la dimension travail dans les choix d'outils numériques ?

Présentation de l'atelier

Adopter un outil numérique sur une exploitation agricole a un impact réel sur le travail et son organisation, le métier et les compétences associées. Souvent, seules les dimensions économique et technique sont prises en compte dans les choix alors que le travail est en question. Les besoins ne sont pas les mêmes selon les attentes des agriculteurs et leur conception du métier. Comment les accompagner dans ces choix en prenant en compte la dimension du travail ? Comment les aider à mieux anticiper les conséquences sur le travail pour faciliter l'adoption de telles technologies ? Quels sont les besoins des conseillers eux-mêmes pour accompagner sur cette dimension du travail ?

Ce sont ces questions qui ont été abordées lors de cet atelier qui a regroupé 12 personnes.

Questions soulevées et débats engagés

Après avoir rappelé ce que contenait le terme "agriculture numérique", nous nous sommes plutôt centrés, dans cet atelier, sur les capteurs et la robotique. Un premier temps d'échange a porté sur les différentes dimensions du travail impactées par l'adoption d'outils numériques. Les participants ont soulevé les transformations suivantes :

- **organisation** (temps de travail, travail administratif, main-d'œuvre) : tâches à déléguer à l'outil ou pas, répartition des tâches au sein d'un collectif de travail (qui s'occupe de l'outil numérique, est-ce que ce doit être une seule personne dans un collectif ou pas ? ...) ;
- **compétences** : capacités à utiliser l'outil numérique mais également à choisir les données pertinentes qu'il fournit pour l'aide à la décision, assurer une maintenance de 1^{er} niveau ;
- **rapport à la nature** (dont les animaux) : en lien avec la délégation de tâches à l'outil (par exemple, le robot de traite ou les capteurs), modification du rapport aux animaux – idem sur les outils de l'agriculture de précision sur l'observation des cultures ;
- **sens du métier et charge mentale** modifiés, amplifiés, impactés par les points précédents.

Il a ensuite été décidé collectivement de travailler plus en profondeur sur ces quatre dimensions du travail. Un travail en groupe a permis de mettre en avant les besoins d'accompagnement des agriculteurs et des accompagnateurs sur ces thèmes.

Pour les agriculteurs :

- clarifier les motivations avant de choisir les solutions numériques : quelles valeurs guident son travail (rapport au vivant, à la modernité, aux outils ...) ? Quelles attentes opérationnelles ? Quels impacts : économiques, organisationnels (replanification des tâches et des rôles) ? Quelle prise en compte des outils existants et de la maintenance ? ;
- connaître les catégories de solutions numériques répondant aux besoins et clarifier les critères de choix ;
- définir les seuils d'alerte et les indicateurs à suivre parmi toutes les données générées (paramétrage).

Pour les accompagnateurs :

- savoir accompagner les agriculteurs dans le choix de leurs outils numériques en les aidant à analyser les motivations, les besoins, les impacts et à élaborer un cahier des charges ;

- guider les exploitants dans l'adoption des outils numériques par un questionnement sur leur organisation (répartition des rôles, maintenance...) et leurs indicateurs de décision ;
- connaître les outils numériques et les paramétrages (seuils d'alerte, indicateurs pertinents) ;
- identifier des utilisateurs référents.

Synthèse et perspectives

A l'issue de l'atelier, des actions à mettre en œuvre ont été répertoriées.

Accompagner les **agriculteurs** dans :

- le choix des outils : échange avec conseiller/vétérinaire/prescripteur de l'outil, participation à des journées portes ouvertes chez des utilisateurs, participation à des salons de matériel avec débriefing
- l'adoption des outils sur un temps long : formation à l'utilisation des outils numériques, échanges d'expériences et de pratiques entre utilisateurs.
- Former les **accompagnateurs** :
 - à la rédaction d'un cahier des charges "choix de solutions numériques". Pour ce faire, il faudrait établir une trame de questionnement recensant les grandes catégories de solutions numériques et leurs usages.

En pratique, il s'agit de définir quelles sont les questions à poser au demandeur pour éclairer son choix d'un outil de précision et comment ces outils vont répondre à ses besoins.

Par exemple, si un agriculteur souhaite réduire son temps de travail ou la pénibilité, quelles sont les questions que doit poser le conseiller ? Quelle est sa capacité à interroger l'agriculteur pour identifier les outils existants qui seraient en mesure de répondre aux attentes émises par l'utilisateur ?

- à la facilitation pour accompagner la réflexion en groupe ou en individuel avec prise en compte de la dimension travail ;
- à échanger avec des concepteurs.

Mieux leur faire connaître les besoins des utilisateurs aux **concepteurs**.

Priorité de travail : construire une ingénierie de formation à destination des conseillers pour qu'ils puissent mieux accompagner les agriculteurs dans leur choix et utilisation d'outils numériques (de la définition des besoins en outils à leur utilisation sur le temps long en intégrant le travail (organisation, durée, sens du métier, travail à plusieurs...)).

Pour structurer une offre de formation en direction des agriculteurs, les partenaires peuvent s'adresser à Vivéa.

Ressources identifiées

MSA. Guide d'accompagnement pour intégrer un outil numérique au service de mon exploitation.

<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/07/guide-outil-numerique-BD.pdf>

AGROTIC Séminaire, veille et observatoire sur les usages par les agriculteurs des outils numériques

<http://www.agrotic.org/publications/>

VIVEA (2020) - agriculture numérique étude prospective : quelles compétences pour une agriculture numérique ?

https://innovin.fr/wp-content/uploads/2020/07/VIVEA_Etude_complete_Agriculture_Numerique_JBG_Eurynome_juin_2020.pdf

Hostiou N, Allain C, Turlot A, Chauvat S, Pineau C, Fagon J (2014) L'élevage de précision : quelles conséquences pour le travail des éleveurs ? Inra Productions Animales 27 (2):113-122.

<https://productions-animales.org/article/view/3059>

Comment maintenir demain les exploitations agricoles dans les territoires par un nouveau regard de la place du salariat en agriculture : enjeux, défis, changement de modèles et pistes d'actions

Présentation de l'atelier

Objectifs opérationnels de l'atelier :

- découvrir la réalité de l'augmentation de la main-d'œuvre salariée dans les collectifs de travail des exploitations ;
- requestionner notre regard sur ces évolutions et sur les besoins d'accompagnement qu'elles génèrent.

A partir d'une approche créative, ensemble, nous avons :

- exploré la diversité et la richesse des formes de salariat en agriculture ;
- identifié les enjeux et les défis pour rendre plus attractif ces métiers demain ;
- fait émerger des pistes d'actions communes pour accompagner ce développement.

Contexte et questionnement proposé par rapport aux objectifs et aux enjeux de l'atelier

Quelques questions et enjeux de départ : De qui parle-t-on quand on parle de salariés ? Besoin de clarifier les cibles et les trajectoires. Quelle vision du métier de salarié à la fois par le salarié et par les employeurs ? Qu'est-ce qu'un agriculteur qui délègue ?

La formation au salariat : les enseignants des lycées professionnels pensent former des agriculteurs quand ils forment aussi des salariés...

Une situation actuelle inédite : la prise en compte des salariés est un enjeu pour le renouvellement des actifs. Les courbes de proportion d'actifs salariés en CDI et d'actifs agriculteurs vont se croiser. Il est temps de mieux connaître cette population qui ne peut demeurer un "objet non identifié". L'appareil de développement a longtemps centré le renouvellement des générations en agriculture sur l'installation des agriculteurs mais dans les faits, nous sommes rattrapés par la « salarisation » (Cf. Axel Magnan, 2022 ; Cf. « Une agriculture sans agriculteurs » François Purseigle et Bertrand Hervieu, 2022).

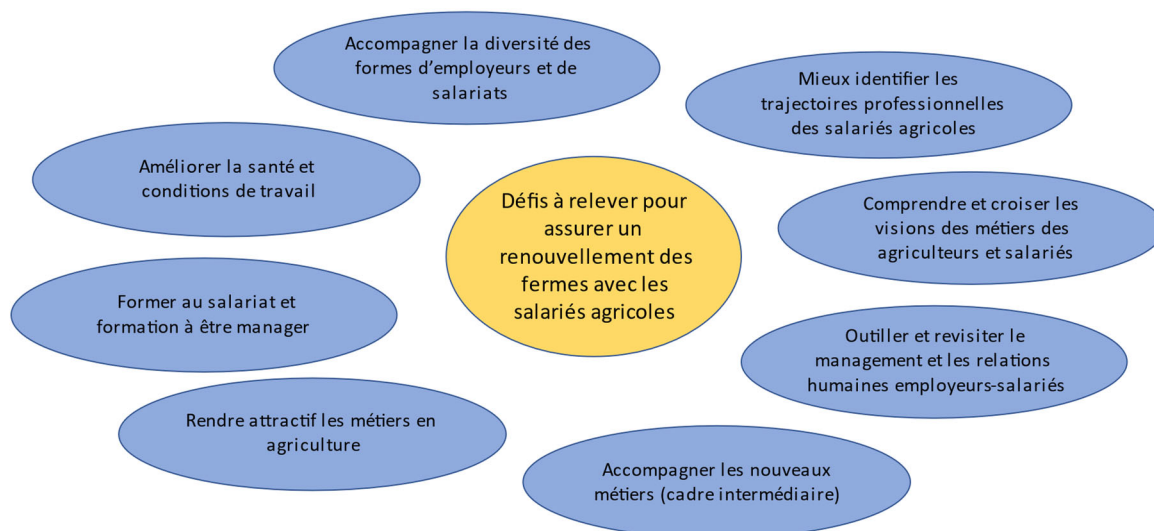
En 2026, 50% des chefs d'exploitation partiront à la retraite ; nous quittons peu à peu le modèle familial à 2 UTH, dans une forme de (r)évolution silencieuse...

- ➔ Comment mieux comprendre ce phénomène et créer les meilleures conditions pour accompagner cette transition ?
- ➔ Quels "outils ou dispositifs" existants ou à mettre en œuvre au service de l'action en termes d'accompagnement, de santé, de formation, d'emploi, de trajectoires, de développement, de conditions de travail de cette population agricole ?

Questions soulevées et débats engagés

8 défis identifiés

Les 8 défis que nous identifions



4 thèmes débattus

Les quatre thèmes présentés par Axel Magnan et Eric Passetemps, avec une convergence de vue, ont été discutés lors d'un atelier participatif du type "paperboard tournant" :

Thème 1 : Besoins de montée en compétences des salariés et des employeurs (dont organisation du travail et management)

Pour les salariés :

- mieux identifier et prendre en compte la possibilité du statut de "salarié" en Lycée agricole ; rendre visible ce statut dans l'enseignement agricole en général, voire au-delà ;
- adapter l'accès à la formation pour les salariés (maîtrise de la langue, lecture et écriture notamment) ;
- adapter les outils pédagogiques (pictogrammes, schémas, dessins...) au salariat ;
- prendre en compte la notion de plan de carrière des salariés agricoles : quelle possibilité d'évolution ? Y compris dans la perspective de devenir associé de Gaec, agriculteur (assez fréquent en élevage) ou de choisir un autre statut à définir, à renforcer, à anticiper, à prévoir.
- Élaborer une grille d'évolution des salaires en lien avec la montée en compétences ;
- faire un état des lieux des rémunérations par région, par type de contrat, par niveau de compétences ;
- développer des lieux ressources pour les salariés (un projet est en cours avec l'Association des Salariés Agricoles de France ; réseaux sociaux, autres).

Pour les employeurs :

- Formation au management (savoir déléguer, organiser, communiquer avec son salarié...)
- *Plus globalement :*
- adapter le financement de la formation pro (Vivea et Ocapiat) à des statuts émergents (par exemple: coopérateur de Scop, de SCIC...) ;
- travailler sur la difficulté à construire des formations mixtes agriculteurs/salariés dont l'intérêt est évident (problème du financement Ocapiat, Vivea) ;

- reconnaître et définir les compétences déjà acquises : validation des acquis (ex : fiche de reconnaissance mutuelle employeurs/salariés utilisable pour de futurs postes) ;
- ouvrir l'offre de service aux salariés : tours de plaine, journées techniques...

Thème 2 : Conditions de travail et santé au travail

- développer (voire créer) certaines "formations clés pour améliorer les conditions de travail : Document Unique d'Evaluation des Risque Professionnels (DUERP), manipulation des bovins, etc. ;
- réfléchir à de nouveaux types de statut : devenir "salarié-exploitant" (statut intermédiaire), statut prenant en compte le chômage, la retraite, etc.
- bien définir les postes de salariés (profil, compétences, missions...) pour recruter et fidéliser les salariés ;
- mieux connaître les salariés ("*on ne les voit pas dans nos projets*"), travailler en direct avec eux, savoir comment les attirer, les impliquer dans nos actions de développement ;
- Cibler davantage certains sujets de recherche sur le salariat et impliquer les salariés dans ces projets ;
- revoir les règles et leur application concernant les équipements de protection individuelle (EPI), repenser leur mise en œuvre via des formations à destination des employeurs ;
- mieux tenir compte des enjeux sociaux dans les politiques publiques : conditionnalité de la nouvelle PAC (DUERP obligatoire), plan de contrôle, délégation du travail...
- appliquer des règles minimales en matière de conditions de travail : présence de toilettes, vestiaire, application de la réglementation du travail. Les marges de progrès sont notables.

Thème 3 : Attractivité, reconnexion de l'offre d'emplois et demande de candidatures

- faire découvrir les métiers agricoles : intervenir dans les collèges, promouvoir les MFR, s'appuyer sur les campagnes de "fermes ouvertes", développer des projets scolaires en lien avec l'agriculture... ;
- sensibiliser les organismes de l'emploi sur les métiers agricoles (pôle emploi, missions locales...)
- reproduire l'expérience des contrats d'objectifs de la région Normandie, avec la Chambre d'agriculture et ses partenaires ;
- communiquer positivement, casser les clichés ;
- Eveiller la capacité des employeurs à s'adapter aux demandes des candidats, plutôt que l'inverse qui est vain ; les aider à travailler leurs offres d'emploi pour les rendre plus attractives ;
- affirmer une volonté politique de développer le salariat et construire une fiscalité engageante ;
- 70 % des salariés en élevage de ruminants auront quitté le secteur agricole dans 10 ans : que faire de cette information ? Faut-il s'y résigner ? Quelles en sont les causes ? Comment infléchir cette évolution ? En parallèle, un tiers de ceux qui resteront s'installera comme éleveur : comment infléchir là-aussi cette évolution ?
- réfléchir, avec les agriculteurs, à une meilleure vision de leurs fermes, des perspectives d'évolution. Eviter la "reproduction des modèles "qui n'attirent personne... ;
- travailler la notion d'organisation du travail dans la ferme dès l'installation ;
- parler et valoriser le statut de salarié agricole durant la période d'enseignement initial agricole, et non pas seulement de l'installation ;
- traiter des questions de mobilité et d'hébergement avec les élus locaux, points clés de l'accueil de salariés.

Thème 4 : Partage de main-d'œuvre et de compétences entre employeurs

- développer les groupements d'employeurs multi-sectoriels ;
- enrichir la formation sur la communication et la gestion du personnel ;
- être à l'écoute du salarié et gérer les questions délicates de sécurité (Santé et Sécurité au Travail) ;
- consolider les groupements d'employeurs (GE) afin qu'ils atteignent une taille suffisante pour disposer de salariés de compétences diverses. L'expérience du GE départemental du Calvados (Chambre d'agriculture) montre que les salariés peuvent gérer eux-mêmes la structure ;
- profiter des expériences multiples des salariés pour contribuer à l'innovation agricole dans les fermes et auprès de leurs employeurs.

Synthèse et perspectives

Un groupe sera constitué pour continuer à travailler ensemble sur cette thématique :

Tout reste à construire en termes de groupe de travail à venir, mais il y a unanimité pour dire que **ce thème est essentiel pour le développement agricole de demain, que les enjeux sont capitaux et insuffisamment traités par l'ensemble du développement agricole (c'est un angle mort)**, et suffisamment complexe pour que la recherche, le développement et la formation s'y intéressent.

- Vers quoi le groupe va-t-il se tourner pour aller plus loin, quel sera le projet à mener : Proposition de créer un axe ou un sous-axe sur ce thème dans le RMT Travail. Le salariat est une composante essentielle du travail en agriculture et son importance croît d'année en année. Ce projet est peut-être à construire à la suite du projet CAPSAgri qui se terminera le 30 juin 2023.
- Animer une rubrique "ressources identifiées" (projets existants ou en projet, personnes à contacter, documentation ...) :
 - Cf **les deux diaporamas, associés à ce CR**
 - *"Le développement du salariat dans l'agriculture française, une approche d'économie institutionnelle"*, 2022, Axel Magnan, Thèse.
 - *"Une agriculture sans agriculteurs"*, François Purseigle et Bertrand Hervieu, 2022, Edition SciencesPo Les presses.
 - *"Les conditions de travail des salariés en agriculture en 2022"*, Enquête menée par l'ASA (Association des salariés agricoles de France) auprès de 400 salariés interviewés. Contact : Eric Passetemps ou Trame.
 - *"Renforcer les compétences pour mieux accueillir et pérenniser le salariat en production agricole"*, phase de diagnostic, projet en cours mené par IDELE : CAPSAgri, projet France 2030 "Compétences et métiers d'avenir" avec 9 partenaires (CCMSA, Trame, Vivea, CRA Occitanie, Institut Agro Dijon, La bergerie Nationale, Service de Remplacement, FRCuma Ouest, Institut de l'Elevage...).

Participants à l'atelier

Animation : Eric Charbonnier et Nicolas Carton (Trame), Chloé Deschamps (CCMSA)

Intervenants : Eric Passetemps (Vice-Président de Trame et Président de l'Association des Salariés Agricoles de France [Asa], salarié agricole en Bretagne), et Axel Magnan (économiste à l'IRES, auteur d'une thèse sur le salariat : « *Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française* », 2022).

Ont participé à la préparation de l'atelier : Baptiste Catalan et Pierre-Loup de Raucourt (Service de remplacement), Eric Charbonnier et Nicolas Carton (Trame), Marjorie Aubert, Chloé Deschamps, Adeline Delavallade et Florian Dassé (CCMSA), François Purseigle (INP-ENSAT), Sylvie Cournut (Vet AgroSup), Carole Jousseins et Florence Bedoin (Idele), ...

Participants à l'atelier le jour J : une cinquantaine de personnes, un atelier vivant et dynamique avec de nombreux représentants des organisations professionnels agricoles, de l'enseignements agricole (dont notamment les Lycées agricoles), de la recherche et la formation.

Comment intégrer le sujet de la charge mentale dans l'accompagnement des agriculteurs ?

Présentation de l'atelier

- *Contexte et questionnement, objectif de l'atelier*

L'atelier fait suite aux échanges qui ont eu lieu dans l'axe "Qualité de Vie au Travail" du RMT Travail en agriculture.

Il s'est déroulé en trois temps :

- un temps d'échanges pour partager comment chacun se représente la charge mentale en agriculture, faire réagir les participants à partir de la carte mentale issue des réflexions préliminaires de l'axe "Qualité de vie au travail" du RMT sur cette thématique ;
 - un temps de partage, en sous-groupes, de situations vécues pour lesquelles la charge mentale posait problème. Ont ainsi été identifiées les sources de la charge mentale et ses répercussions sur les conseillers, les difficultés et les ressources mobilisées pour évoquer ce sujet ;
 - un temps de discussion pour esquisser les suites à donner à ce chantier.
- *35 personnes ont participé à cet atelier, regroupant des conseillers, des chargés de mission, des formateurs et des enseignants. La forte participation et la diversité des corps de métiers soulignent l'intérêt pour cette thématique et pour la question de comment l'aborder dans l'accompagnement des agriculteurs.*

Questions soulevées et débats engagés

Les situations partagées montrent que la charge mentale est rarement le motif d'appel pour faire intervenir conseillers, accompagnateurs ou autres acteurs en agriculture. Elle survient généralement au détour d'une problématique plus globale ou d'un besoin en conseil. Cela conduit à (i) un questionnement de légitimité d'intervention sur ces questions et (ii) à un besoin de ressources pour les conseillers afin de traiter ce sujet, soit en mobilisant une démarche d'accompagnement, soit en s'appuyant sur des experts. Les conseillers ayant vu et vécu des situations de détresse ou de difficultés importantes chez les agriculteurs, expériences marquantes pour eux, ont rendu compte de la difficulté de se ressourcer soi-même, de prendre du recul.

Il en ressortait un besoin de moyens (formations, outils, écoutants pour les conseillers...) afin d'adopter un comportement approprié.

Les participants ont parfois noté que la charge mentale élevée de certains agriculteurs semblait liée à une situation économique dégradée et/ou des relations difficiles dans le collectif de travail.

Synthèse et perspectives

Un grand nombre de participants étaient intéressées pour donner une suite à cet atelier. Il semblerait pertinent de construire une action/animation transversale au sein du RMT Travail en agriculture pour traiter de la thématique de la charge mentale. Deux axes sont identifiés : former les intervenants et créer un réseau.

Formation des intervenants en agriculture qui font face à ces situations sur 3 niveaux :

1. Former les accompagnants à détecter des situations problématiques de santé physique et mentale grâce à des cas concrets ;
2. Comprendre et analyser ces situations afin de les intégrer dans l'accompagnement de l'agriculteur ou de suggérer une orientation vers un conseiller plus spécialisé dans cette thématique ;

3. *"Se sentir à l'aise avec"* en formant les conseillers sur la communication interpersonnelle et autres méthodes (codéveloppement, PNL, CNV, gestalt...).

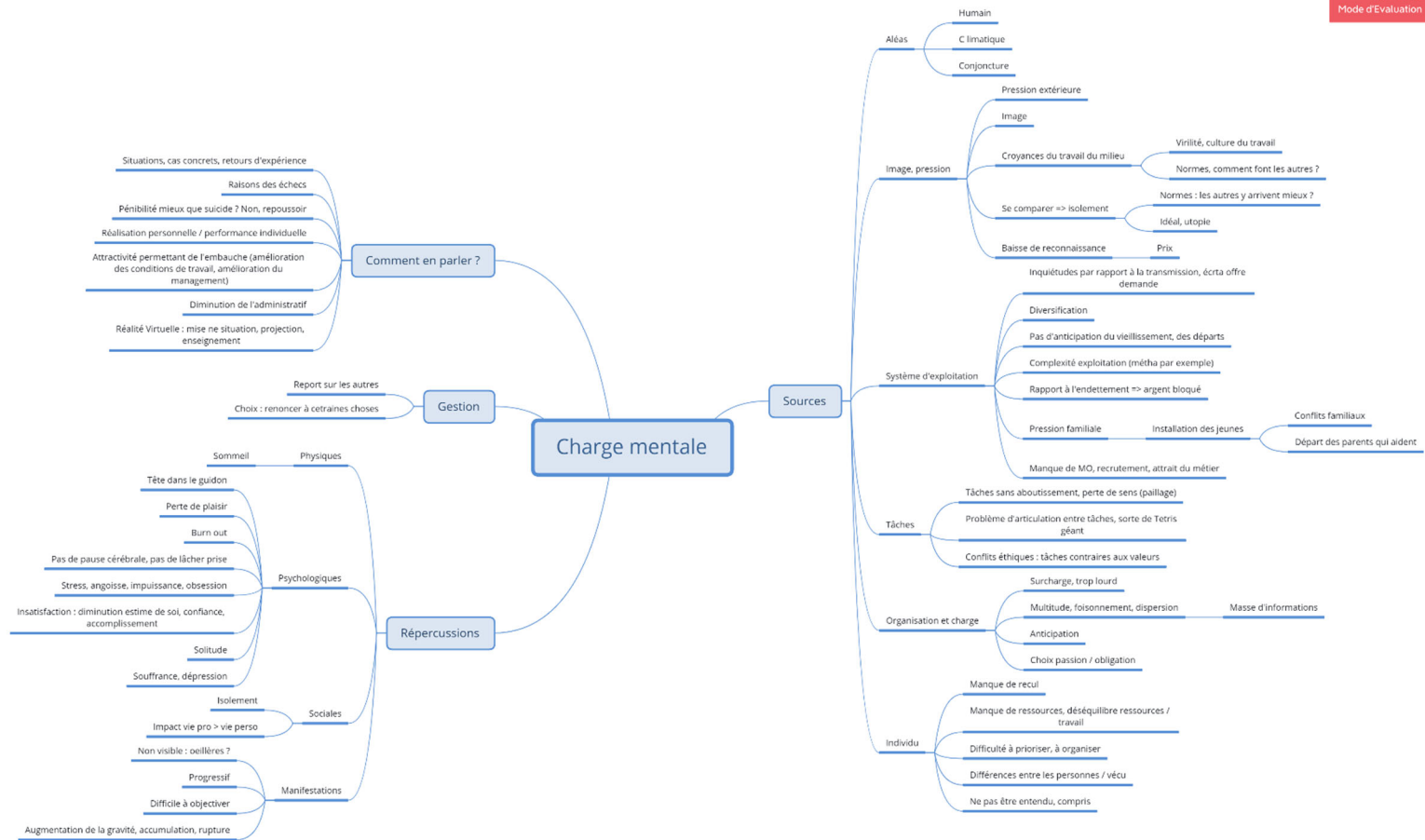
Tous les intervenants de la gestion de la souffrance en agriculture pourraient être formés.

Dans un objectif de prévention, les élèves des lycées agricoles, les jeunes agriculteurs et les élus des Chambres d'agriculture pourraient être sensibilisés au sujet de la charge mentale.

Un réseau de soutien/d'aide pourrait être créé et des contacts partagés. Le réseau Agri Sentinelles <https://reseau-agri-sentinelles.fr/> pourrait être présenté, expliqué et le rôle des conseillers mieux identifié.

Le dépôt d'un projet Casdar sur la campagne 2024 a été discuté. Il permettrait de fédérer les acteurs du RMT intéressés par cette thématique.

Annexe : carte mentale issue des réflexions des membres de la réunion de l'axe "Qualité de vie au travail" du RMT Travail en agriculture,



5^{es} rencontres Nationales Travail en Agriculture

8-9 novembre 2022

RECUEIL DES CONTRIBUTIONS

Cette brochure rassemble les interventions en séances plénières ainsi que les comptes rendus des trois ateliers de co-construction sur l'agriculture de précision, le salariat et la charge mentale des 5^{es} Rencontres nationales travail en agriculture, qui se sont déroulées les 8 et 9 novembre 2022 à Clermont-Ferrand.

Organisées dans le cadre du Réseau Mixte Technologique travail en agriculture co-animé par l'Institut de l'Elevage, VetAgro Sup et Les Chambres d'agriculture de Bretagne, ces Rencontres constituent un rendez-vous incontournable des acteurs du développement, de la recherche et de la formation s'intéressant au travail des actifs agricoles.



Le RMT Travail en agriculture, réseau d'une cinquantaine de partenaires, rassemble des conseillers, des enseignants et des chercheurs. Il accompagne les agriculteurs et les salariés vers des métiers plus vivables et durables socialement. Il vise à répondre aux transformations du monde agricole, tels l'agrandissement des exploitations ou les impératifs liés au changement climatique, aux attentes sociétales ainsi qu'aux préoccupations sociales des travailleurs de la production agricole pour un mieux-être au travail et un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle.

<https://rmt-travail-agriculture.fr>

Rencontres réalisées grâce au soutien financier de :

