

# Mémoire de fin d'études d'ingénieur

VetAgro Sup  
Campus agronomique de Clermont-Ferrand

## **Pertes d'emplois agricoles dans le Livradois-Forez : agir pour une agriculture pérenne et un territoire dynamique**

Elodie PERRET

Option Ingénierie du Développement Territorial

Promotion 2012-2015



# Mémoire de fin d'études d'ingénieur

VetAgro Sup

Campus agronomique de Clermont-Ferrand

## **Pertes d'emplois agricoles dans le Livradois-Forez : agir pour une agriculture pérenne et un territoire dynamique**

Elodie PERRET

Option Ingénierie du Développement Territorial

2012-2015

Maître de stage : Nicolas DELORME (Réseau Agricole Livradois-Forez)

Tutrice pédagogique : Lucie GOUTTENOIRE (VetAgro Sup)



*« L'étudiant conserve la qualité d'auteur ou d'inventeur au regard des dispositions du code de la propriété intellectuelle pour le contenu de son mémoire et assume l'intégralité de sa responsabilité civile, administrative et/ou pénale en cas de plagiat ou de toute autre faute administrative, civile ou pénale. Il ne saurait, en aucun cas, seul ou avec des tiers, appeler en garantie VetAgro Sup. »*

[ABSTRACT]

The economy and attractiveness of a territory is partly based on its jobs. In a rural area like *Livradois-Forez*, farmers can represent an important part of the working population. Yet nowadays, the report is without call: the number of people working in the farming sector is constantly decreasing. Transmission troubles, non-replacement of retired partners, lack of use of foreign workers, are all contributors to this situation. However, workload on farms is constantly increasing; many farmers say that they are overworked.

Local politicians, wishing to reverse the current trend, decided to conduct a study, in order to have a better understanding of the situation, and in order to find out the possibilities to support farmers. An inquiry was conducted among agriculture related organizations and territorial collectivities, and 30 farmers were encountered. The aim was to collect points of view and experiences and to identify and qualify farmers' needs. Following a synthesis and analysis of the results, the findings of the study recommend several actions.

To provide support to farmers who need people for labour, in order to concretize potential and secured jobs; to target specific needs concerning paperwork, milking tasks or farm equipment maintenance; to determine relevant means of communication to re-enhance the image of farming jobs and sensitize youth to the opportunities of partnerships, apprenticeship training, of being an employee, ... Different actions that have to be conducted in partnership with all involved actors.

---

**Key words** : agriculture, work, farming workforce, local authorities, personalized accompaniment

## Remerciements

*A Nicolas Delorme, mon maître de stage, pour sa confiance, son soutien et son dynamisme à toute épreuve ! Et à Louisa, sa collègue, pour les échanges et les rendez-vous partagés.*

*A Lucie Gouttenoire, ma tutrice de stage, pour sa disponibilité, ses conseils avisés et son intérêt sur la question.*

*A toutes les personnes rencontrées, qui en répondant à mes sollicitations, ont contribué, d'une façon ou d'une autre, à la réalisation de ce travail. Un remerciement tout particulier à l'ensemble des agriculteurs qui m'ont ouvert la porte de leur exploitation, pour leurs propos riches et sincères.*

*A mes collègues du Parc, pour leur accueil et l'ambiance conviviale qui m'a accompagnée pendant ces six mois ; plus particulièrement à Agnès, Renaud, Mélanie, Hélène, Lucien et Babeth.*

*A tous les copains de l'école, pour les échanges de mails, les encouragements, et les weekends de détente !*

*A mes proches, enfin, qui m'ont soutenue pendant toute la durée de ce stage, pour leur intérêt et le temps passé à la relecture de mes travaux.*

## Table des matières

Remerciements	
Tables des illustrations	
Table des abréviations	
<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Un contexte agricole changeant et difficile : sociologie du travail dans les exploitations agricoles françaises.....</b>	<b>2</b>
1.1. Entre productivité, incertitude et adaptation : retour sur 60 ans de politique agricole .....	2
1.1.1. Le renouveau d'après-guerre : réinventer la production agricole française .....	2
1.1.2. L'idéal-type de « l'exploitation à deux UTH » .....	2
1.1.3. 1970 : L'avènement du modèle productiviste .....	3
1.2. Du chef de famille au chef d'entreprise : vers un nouveau modèle social d'agriculture ?.....	4
1.2.1. L'émancipation de la main-d'œuvre familiale .....	4
1.2.2. Le difficile pari de la main-d'œuvre extérieure.....	5
1.2.3. Le collectif, la solution ? .....	6
1.2.4. La reconnaissance du travail agricole : un métier encore à la marge de la société .....	8
<b>2. Le Livradois-Forez, territoire d'étude rural et dynamique.....</b>	<b>10</b>
2.1. Au cœur du Parc naturel régional Livradois-Forez .....	10
2.1.1. Un Parc naturel régional pour relancer une dynamique de territoire.....	10
2.1.2. Un défi démographique persistant.....	11
2.1.3. La mise en place du réseau agricole .....	12
2.2. Une économie de territoire centrée sur ses ressources naturelles.....	13
2.2.1. Un milieu naturel difficile : faire de contraintes des atouts pour le développement .....	13
2.2.2. Un territoire traditionnel de polyculture-élevage à l'évolution singulière .....	14
2.2.3. Les exploitations du Réseau Agricole Livradois-Forez : caractéristiques et problématiques associées.....	15
2.3. Contexte de mise en place du stage, stratégie et méthodologie.....	17
2.3.1. Le contexte de réalisation du stage.....	17
2.3.2. Elaboration de la stratégie d'action et problématique choisie .....	18
2.3.3. Le détail de la démarche.....	19
<b>3. Quels moyens mettre en œuvre pour répondre à quels besoins ? .....</b>	<b>22</b>
3.1. Synthèse des données récoltées .....	22
3.1.1. Caractéristiques du panel rencontré et typologie d'exploitations.....	22

3.1.2.	Quelles missions pour les « accompagnants » ?.....	26
3.1.3.	L'éclairage de la recherche documentaire.....	28
3.2.	Analyse des données : un constat de multiples besoins.....	30
3.2.1.	Exploitants et main-d'œuvre : une offre effective qui nécessite de l'accompagnement.....	30
3.2.2.	Main-d'œuvre agricole : une demande frileuse qui a besoin d'être encouragée.....	31
3.2.3.	Multiplicité des partenaires agricoles : un besoin de transparence.....	31
3.3.	Répondre aux besoins en articulant offre et demande : proposition d'actions à mener.....	32
3.3.1.	« Action offre » : accompagner les exploitants dans le parcours vers l'embauche.....	32
3.3.2.	« Action demande » : encourager le renouvellement des métiers agricoles.....	33
3.3.3.	« Action partenaire » : construire une collaboration durable et fructueuse entre les acteurs.....	35
3.3.4.	Point sur le foncier agricole.....	36
<b>4.</b>	<b>Discussion.....</b>	<b>37</b>
4.1.	Stratégie de recherche : limites, intérêts, difficultés.....	37
4.2.	Faisabilité des propositions et questions en suspens.....	38
	<b>Conclusion.....</b>	<b>39</b>
	<b>Bibliographie.....</b>	<b>40</b>
	<b>Tables des annexes.....</b>	<b>42</b>

## Table des illustrations

<b>Figure 1</b> : Carte de situation du Parc naturel régional Livradois-Forez.....	10
<b>Figure 2</b> : Dynamiques démographiques du PNR Livradois-Forez.....	11
<b>Figure 3</b> : Variations de densité de population en Auvergne.....	11
<b>Figure 4</b> : Carte de définition du périmètre du Réseau Agricole Livradois-Forez.....	12
<b>Figure 5</b> : Description statistique des exploitations du Réseau Agricole.....	15
<b>Figure 6</b> : L'évolution du contexte agricole au sein du Réseau Agricole entre 2000 et 2010.....	16
<b>Figure 7</b> : Schéma de la stratégie de recherche adoptée.....	18

## Table des abréviations

<b>ADEMA</b>	: Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles
<b>CCPCo</b>	: Communauté de communes du Pays de Courpière
<b>CCPCu</b>	: Communauté de communes du Pays de Cunlhat
<b>CCPAm</b>	: Communauté de communes du Pays d'Ambert
<b>CCPAr</b>	: Communauté de communes du Pays d'Arlanc
<b>CCHL</b>	: Communauté de communes du Haut Livradois
<b>CCLPA</b>	: Communauté de communes Livradois Porte d'Auvergne
<b>CCPO</b>	: Communauté de communes du Pays d'Olliergues
<b>CCMT</b>	: Communauté de communes de la Montagne Thiernoise
<b>CCVA</b>	: Communauté de communes de la Vallée de l'Ance
<b>CDD</b>	: Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à Durée Indéterminée
<b>CFPPA</b>	: Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
<b>CER</b>	: Centre de gestion
<b>CTAD</b>	: Contrat Territorial d'Agriculture Durable
<b>CUMA</b>	: Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
<b>EARL</b>	: Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée
<b>ETA</b>	: Entreprise de Travaux Agricole
<b>ETP</b>	: Equivalent Temps Plein
<b>FAFSEA</b>	: Fond d'Assurance de Formation des Salariés et Exploitants Agricoles
<b>FD CUMA</b>	: Fédération Départementale des CUMA
<b>FNSEA</b>	: Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
<b>GAEC</b>	: Groupement Agricole d'Exploitation en Commun
<b>LEADER</b>	: Liaisons Entre Actions de Développement de l'Economie Rurale
<b>IDELE</b>	: Institut de l'élevage
<b>MSA</b>	: Mutualité sociale agricole
<b>OTEX</b>	: Orientation Technico-économique de l'Exploitation
<b>PAC</b>	: Politique Agricole Commune
<b>PAIT</b>	: Point Accueil Installation Transmission
<b>PNRLF</b>	: Parc naturel régional Livradois-Forez
<b>RDI</b>	: Répertoire Départemental à l'Installation
<b>RGA</b>	: Recensement Général Agricole
<b>RMT</b>	: Réseau Mixte Technologique
<b>SAU</b>	: Surface Agricole Utile
<b>UTA</b>	: Unité de Travail Agricole
<b>UTH</b>	: Unité de Travail Humain

## Introduction

L'économie et l'attractivité d'un territoire rural reposent sur ses emplois et son cadre de vie. Dans un territoire rural comme le Livradois-Forez, les exploitants agricoles représentent une part importante des actifs. Mais ils jouent aussi un rôle clé dans le maintien des filières –et indirectement de l'ensemble des emplois qui y sont liés–, et dans l'entretien de paysages ouverts et attrayants.

Or dans cette partie orientale de l'Auvergne, le constat est aujourd'hui sans appel : le nombre d'actifs agricoles, exploitants ou salariés, n'a de cesse de diminuer : 2620 Unités de Travail Humain (UTH) en 1988 sur les communes du territoire d'étude contre 1224 aujourd'hui<sup>1</sup>. Difficultés de transmission, non remplacement des associés partant à la retraite, difficultés du recours à la main-d'œuvre salariée sont autant de facteurs qui contribuent à cette baisse. Pourtant, la charge de travail sur l'exploitation ne cesse d'augmenter, et nombreux sont les exploitants qui se disent débordés ou découragés, ne voyant pas d'issue à leurs problèmes.

Au-delà de l'impact économique direct que représente cette perte d'emploi, c'est toute la dynamique d'accueil de nouvelles populations du territoire qui est fragilisée car friches et forêts menacent de s'étendre à nouveau sur les terres agricoles délaissées. Une telle déprise rurale annihilerait tous les efforts accomplis jusqu'ici. Les élus locaux, conscients de l'enjeu et désireux d'inverser la tendance, ont décidé d'agir. Depuis 2005, ils ont mutualisé leurs moyens au sein du Réseau Agricole Livradois-Forez, une structure chargée de travailler sur les questions d'installation, de transmission et de restructuration foncière, pour maintenir une agriculture dynamique et créatrice d'emplois sur le territoire. En 2015, ils ont choisi de mener une étude pour mieux comprendre cette problématique « main-d'œuvre », et connaître les possibilités d'actions. Dans ce document, il s'agit donc de voir **quels moyens mettre en œuvre pour répondre aux besoins de main-d'œuvre sur les exploitations agricoles du Livradois-Forez.**

Des enquêtes ont été menées auprès de différents organismes para-agricoles, des collectivités, et des agriculteurs ; leur analyse a permis de réaliser un diagnostic de la situation et d'élaborer des pistes d'actions. Ce mémoire présente l'ensemble de la démarche.

Il s'agit dans un premier temps de replacer la problématique main-d'œuvre agricole dans le contexte d'évolution de l'agriculture française, pour mieux en saisir les enjeux. Une seconde partie présente le territoire d'étude et ses spécificités, ainsi que la stratégie de recherche déployée. L'ensemble des données récoltées est ensuite analysé et aboutit à la proposition de pistes d'actions dans la troisième partie. Enfin, la dernière partie s'articule autour d'une discussion sur les résultats obtenus et les limites de l'étude.

---

<sup>1</sup> Source : Agreste, Recensement Général Agricole de 1988 et 2010, par communes

# 1. Un contexte agricole changeant et difficile : sociologie du travail dans les exploitations agricoles françaises

L'agriculture française a connu des transformations marquantes depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, dans un contexte économique et législatif instable. Les exploitations sont devenues plus grandes et plus productives ; les formes sociétaires se sont développées ; le capital de l'exploitation a augmenté ; et les activités se sont diversifiées en parallèle de l'emploi de main-d'œuvre. Mais derrière tout cela, ce sont des hommes et des femmes, qui ont vu évoluer leur métier (1.1) et leur rapport au travail de l'exploitation (1.2). Nous chercherons donc ici à expliquer l'impact de la dimension sociale sur les transformations du modèle agricole.

## 1.1. *Entre productivité, incertitude et adaptation : retour sur 60 ans de politique agricole*

### 1.1.1. Le renouveau d'après-guerre : réinventer la production agricole française

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, l'heure est à la reconstruction du pays, avec un objectif sur le plan agricole : l'autosuffisance alimentaire. Avant la guerre, la France importait encore l'équivalent de deux mois de sa consommation annuelle de blé, et en 1947, les tickets de rationnement circulent toujours (Bourgeois 2007).

La production agricole française, déjà bien perturbée par la crise économique de 1929, a donc besoin d'être repensée. Dans tous les pays de l'Europe Occidentale se mettent alors en place des politiques publiques volontaristes de soutien au développement, justifiées par le souci de rattraper le retard technique accumulé au cours des années passées. Il s'agit de profiter des progrès de la mécanisation et de moderniser les systèmes agricoles afin de produire davantage (Pluvinage 2015).

L'évolution des différentes formes d'agriculture est fortement définie par les potentialités régionales (Gasselin et al. 2014), on assiste à l'émergence de bassins spécialisés dans un objectif d'optimisation des productions et de compétitivité des territoires au niveau mondial. Le développement des bassins céréaliers est alors fulgurant, profitant d'une intensification rendue possible par l'azote bon marché, les progrès de l'amélioration variétale, la démocratisation des produits phytosanitaires et la mécanisation croissante. A l'inverse, le développement des zones d'élevage est freiné par les faibles possibilités d'intensification des soins aux animaux ou des récoltes (Pluvinage 2015).

Sur le plan politique, les années 1960 consacrent l'âge d'or de l'exploitation agricole moyenne. La Loi d'Orientation Agricole de 1960 soutient à la fois la « modernisation » et l'insertion de l'agriculture dans l'économie de marché, mais elle promeut aussi une structure familiale de production (Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015). Il s'agit d'inciter le maximum d'exploitations, quand elles le peuvent, à se rapprocher d'un modèle jugé techniquement, socialement et politiquement idéal, celui de « l'exploitation agricole à 2 UTH » (Pluvinage 2015).

### 1.1.2. L'idéal-type de « l'exploitation à deux UTH »

Le modèle de l'exploitation agricole à deux UTH tel qu'il est défini par les Lois d'Orientation Agricole de 1960 et 1962 devait permettre à un ménage de subsister et

d'atteindre une parité économique et sociale avec les autres catégories socio-professionnelles, sans avoir recours à la double activité (Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015).

Il renvoie à la notion d'« agriculture familiale » correspondant aux exploitations agricoles sur lesquelles la propriété et le contrôle de la gestion, transmis d'une génération à l'autre, sont dans les mains d'individus liés par la parenté ou par le mariage et qui réalisent le travail agricole (Gasson et al. cité par Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015).

Une situation originale, transposable à aucune autre catégorie socio-professionnelle. Le chef d'entreprise est à la fois le père de famille. Si l'épouse est, quant à elle, bien souvent le second UTH, son statut reste flou : conjointe collaboratrice, aide familiale, salariée agricole... (Pluvinage 2015). L'exploitation et la maison d'habitation partagent le même espace et les membres de la famille participent à la production. Cette main-d'œuvre, familiale, est recrutée non pas sur une logique d'embauche et de sélection ou sur la base de compétences professionnelles, mais au contraire selon une logique de développement de la famille. (Barthez, 2005 cité par Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015). La répartition de l'autorité, et des tâches, se fait selon des critères empruntés à la vie familiale : l'âge, le sexe...

P. Gasselin (2014) parle de « collectifs familiaux » ; Terrier et al. (2014) évoquent quant à eux l'imbrication des sphères familiales et professionnelles. L'agriculture devient plus qu'un travail, c'est un terreau de relations sociales, d'échanges et de passage de savoir-faire (Terrier et al. cité par Gasselin et al. 2014). A l'époque, la famille paysanne prend dans la société valeur de modèle et d'idéal dans les idéologies politiques. Si bien que la famille contemporaine ne serait qu'une forme dégradée de la famille paysanne, une sorte de ruine sociale dont tout le charme tient à l'architecture ancienne qu'elle évoque. (Mendras, 1995 cité par Hervieu et Purseigle 2009)

Cependant, avec les profondes transformations subies par ces « objets privilégiés » que sont le « rural », le « paysan » et le « village », la dimension familiale de l'exploitation agricole peine à se maintenir (Olivier-Salvagnac et Legagneux 2012). Idéal longtemps revendiqué, la famille paysanne semble, depuis cette époque, constamment malmenée.

### 1.1.3. 1970 : L'avènement du modèle productiviste

La Loi d'Orientation Agricole de 1980 réaffirme la dimension familiale de l'activité agricole en stipulant que « les exploitations familiales [...] constituent la base de l'agriculture française » (Bosse-Platière, 2005 cité par Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015).

Malgré sa persistance dans les discours, l'idéal d'agriculture en famille commence bel et bien à se fragiliser. Les politiques de modernisation et de professionnalisation de l'agriculture tendent à « défamiliariser » l'exploitation (Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015). Les priorités ont changé, on oriente les systèmes agricoles vers toujours plus de spécialisation, de rendements et on incite les agriculteurs à la professionnalisation (Gasselin et al. 2014). L'objectif n'est plus la reconstruction mais bien un développement économique renouvelé.

Afin d'intensifier la production, la logique du développement du capital d'exploitation par unité de superficie est préférée à la stratégie d'agrandissement. Cela permet de continuer à travailler à l'aide d'une main-d'œuvre familiale, plus ou moins rémunérée, qui offre une souplesse de gestion à une époque où le coût du salariat augmente, avec la promulgation de nouvelles lois de protection sociale et la revalorisation du salaire minimum (Pluvinage 2015).

C'était sans compter sur l'impact de la Politique Agricole Commune (PAC), dont les aides à la production ont eu pour conséquence la saturation des marchés ; le tout dans un contexte international en crise, avec le choc pétrolier de 1973 (Bourgeois 2007). Les agriculteurs n'ont alors d'autres choix que d'agrandir et moderniser leurs moyens de production pour rester

compétitifs. Des mesures viennent encourager la sortie progressive de l'agriculture de toutes les exploitations agricoles « non professionnelles » ou non « viables » économiquement, par des incitations à céder leur activité et leurs terres à celles qui souhaitent s'agrandir (Pluvinage 2015) ; ce malgré la sonnette d'alarme tirée par les organisations syndicales, face à cet encouragement à la diminution de l'effectif agricole. On encourage également la création de formes sociétaires : les GAEC (Groupement Agricole d'Exploitation en Commun) en 1962 puis les EARL (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée) en 1985 (Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015).

Un modèle qui laisse apparaître ses limites dans les années 1990, au fil des réformes de la PAC, avec notamment les problématiques de surproduction et la dérégulation des marchés face à la mondialisation (Pluvinage 2015). En parallèle, de nouvelles préoccupations sociales et environnementales émergent. La recherche perpétuelle de l'optimum économique est relativisée au profit d'un développement global des exploitations sur le territoire (Gasselin et al. 2014).

## ***1.2. Du chef de famille au chef d'entreprise : vers un nouveau modèle social d'agriculture ?***

### ***1.2.1. L'émancipation de la main-d'œuvre familiale***

Il semble que la promotion d'un modèle agricole unique comme celui des années 60 ne soit plus de mise. « L'exploitation familiale à deux UTH » doit, soit laisser sa place à « l'entreprise agricole », soit tendre vers un modèle social et environnemental (Olivier-Salvagnac et Legagneux 2012). Une tension semble émerger entre la recherche d'une productivité du travail toujours meilleure et l'apparition de nouvelles finalités en agriculture (Pluvinage 2015).

Au sein de la famille agricole, cela se traduit par un besoin d'émancipation de la main-d'œuvre familiale.

Il s'agit parfois d'une volonté des parents de faire partir les enfants de l'exploitation, en leur permettant de faire des études qui les mèneront à un métier qu'ils espèrent plus épanouissant. Parfois ce sont les enfants qui aspirent à une vie différente de celle de leurs parents, à l'autonomie vis-à-vis de « l'héritage des pères » (Gasselin et al. 2014). Qu'ils fassent des études dans d'autres domaines, quittent l'exploitation, ou reprennent à la suite de leurs parents, l'objectif est le même : créer une vraie démarcation entre vie familiale et vie professionnelle (Gasselin et al. 2014), afin de ne pas reproduire les mêmes schémas.

De la même façon, le statut des femmes en agriculture change lui aussi, et leur place dans l'agriculture d'aujourd'hui et de demain est centrale (Gasselin et al. 2014). Les statistiques nationales en offrent une image aux traits multiples.

Historiquement, les exploitations agricoles familiales se sont organisées en référence au modèle de la complémentarité entre hommes et femmes (Barthez, 1982 cité par Dahache 2015). Le travail de la femme dans l'exploitation agricole est souvent peu visible, il apparaît comme une extension des activités domestiques et non comme une activité professionnelle. Les femmes apportent au collectif du travail non professionnellement reconnu (Delph, 1983 cité par Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015). Quand le travail des hommes est considéré comme prioritaire et planifié, celui des femmes est souvent invisible et morcelé (Dahache 2015). Or aujourd'hui, les femmes ne veulent plus être invisibles, elles exigent un rôle et un statut qui définissent clairement leur position au sein de l'exploitation. Depuis 1999, elles ont

obtenu un statut, celui de conjointe collaboratrice. Elles sont même de plus en plus nombreuses à s'installer en tant que chef d'exploitation, à l'égal de leur conjoint (Dahache 2015). Cependant leur situation reste compliquée, lorsqu'elles ont aussi la vie domestique à assumer. Bien souvent, elles ont des difficultés à se dégager du temps libre et n'ont pas la possibilité d'assumer des responsabilités professionnelles. Elles s'y engagent désormais volontiers lorsque les enfants sont grands ou que le conjoint accepte de se charger des tâches domestiques (Dahache 2015).

Pour certaines cependant, le besoin de reconnaissance professionnelle se fait sentir, et elles sont désormais nombreuses à travailler à l'extérieur, sans intervenir ou presque dans les travaux de la ferme. La part des épouses d'exploitants exerçant une autre profession a plus que doublé entre 1979 et 2003 (Dahache 2015).

L'agriculture en famille ne semble plus être aujourd'hui une évidence politique (Gasselin et al. 2014) ; l'expression « exploitation familiale » a été progressivement remplacée dans les textes de loi par « l'entreprise agricole » (Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015). Un fait qui se traduit au sein de l'exploitation agricole par le remplacement de la main-d'œuvre familiale, devenue rare, via l'embauche croissante d'une main-d'œuvre extérieure. La part des actifs permanents non familiaux travaillant sur les exploitations agricoles françaises est passée de 7.1% en 1988 à 18.2% en 2013 (Agreste, 2014).

### 1.2.2. Le difficile pari de la main-d'œuvre extérieure

Face à la pénurie de main-d'œuvre familiale et à la surcharge de travail au sein des exploitations, les chefs d'exploitation se tournent de plus en plus vers la main-d'œuvre extérieure. Un pas encore difficile à franchir cependant pour nombre d'entre eux.

Le premier frein à l'embauche évoqué reste celui du coût du salarié, que celui-ci soit calculé précisément ou non. Par la suite, c'est le facteur humain qui rentre souvent en ligne de compte : la difficulté à déléguer des tâches sur l'exploitation, trouver un salarié compétent et avec qui le courant passe, quelqu'un d'extérieur à la famille à qui l'on puisse faire confiance. L'aspect « chef d'entreprise » en effraie aussi certains : planifier les journées de travail, gérer les absences et les imprévus, donner des ordres, s'occuper de l'administratif et assurer la sécurité du salarié..., il s'agit d'un métier nouveau pour l'agriculteur, avec ses responsabilités. De plus, beaucoup ont l'image du salarié « aux 35 heures », dont les contraintes horaires sont incompatibles au travail sur une exploitation, mais peu connaissent les possibilités de contrats et d'aménagement du temps travail disponibles. Enfin, si l'on emploie le terme de « pari » pour désigner cet appel à la main-d'œuvre extérieure, c'est que pour beaucoup, l'inquiétude est de voir partir rapidement un salarié qu'on a pris le temps de former et de se retrouver démuné. Pour ces derniers, le salariat est vécu comme une situation transitoire, tremplin avant l'installation : c'est une étape d'accumulation de connaissances, d'épargne et de maturation du projet d'installation (Madelrieux, Dupré, et Rémy 2009).

Face à ces réticences, les agriculteurs prêts malgré tout à tenter l'aventure doivent affronter une difficulté supplémentaire : le manque de salariés volontaires et compétents. Cette pénurie de salariés s'explique en partie par la mauvaise image qu'a longtemps véhiculée le salariat agricole : le stéréotype de l'homme à tout faire, polyvalent, peu qualifié, et mal rémunéré (Madelrieux, Dupré, et Rémy 2009).

Au-delà du salariat, la problématique main-d'œuvre est vécue aussi dans les structures sociétaires où, hors cas de remplacement dans le cadre familial, l'absence de préparation des remplacements des associés lors des départs en retraite est quasi systématique. Or, il devient aujourd'hui difficile de remplacer un associé sur le départ : les volontaires sont peu nombreux, s'installer sur une structure familiale existante effraie les porteurs de projets d'installation, ils souhaitent avoir pleinement leur mot à dire sur l'organisation et le fonctionnement de l'exploitation, et donc monter leur propre projet (Terrier, Madelrieux, et Dedieu 2015).

La problématique de la main-d'œuvre en exploitation agricole devient aujourd'hui centrale. Lorsqu'aucune perspective pour pallier les surcroits d'activité n'est envisagée, les conséquences sur l'exploitation (surcroit de travail, manque de main-d'œuvre, abandon de foncier, changement de système d'exploitation), sont subies car non anticipées. Confrontés au manque de moyens, au peu de visibilité sur l'avenir, et à l'absence de solutions apportées par l'amont et l'aval des filières (Gasselien et al. 2014), les agriculteurs ne peuvent compter que sur eux-mêmes.

### 1.2.3. Le collectif, la solution ?

Autour de dispositifs plus ou moins récents (coopérative, association, groupement d'employeurs, groupement d'intérêt économique...), des groupes d'agriculteurs se constituent pour faire face à l'émancipation de la main-d'œuvre familiale, et à la charge de travail qui augmente au sein de l'exploitation. Ces initiatives de coopération, aux statuts juridiques et formes organisationnelles divers, résultent souvent d'un historique de coopération de proximité. Elles donnent lieu à de nouvelles stratégies d'entreprises, flexibles et réactives, qui s'adaptent aux mutations permanentes de l'économie et à la vision courte des évolutions (Thomas et al. 2015).

Créés par la loi du 25 juillet 1985<sup>1</sup>, les **Groupements d'Employeurs** (GE) agricoles, association loi 1901, permettent à des exploitants qui n'ont qu'un besoin partiel ou saisonnier d'emploi salarié de se regrouper pour employer en commun. Le salarié a alors un planning de travail, établi par les exploitants adhérents, qui lui permet d'effectuer des périodes de travail chaque semaine, chaque mois, ou ponctuellement au cours de l'année, sur chacune des exploitations du groupement. En 2010, 10.6% des exploitations emploient de la main-d'œuvre salariée via un groupement d'employeurs (Legagneux, Olivier-Salvagnac, et Pauly 2015).

Le remplacement en agriculture a été lancé en 1972<sup>2</sup> sur la base d'initiatives et d'expérimentations locales. Les **Services de Remplacement** ont alors progressivement été mis en place dans chaque département. Le statut associatif permet à la structure de mettre à disposition de ses adhérents chefs d'exploitation des salariés qu'elle embauche en propre. Dispositif basé sur le remplacement ponctuel (maladies, accidents, congés, maternité/paternité, responsabilités professionnelles, formations), aujourd'hui 20% de l'activité peut aussi être destinée à du simple complément de main-d'œuvre. L'offre évolue en fonction des besoins des exploitants. Depuis une quinzaine d'années, des **Groupements**

---

<sup>1</sup> <http://agriculture.gouv.fr/>

<sup>2</sup> <http://www.servicederemplacement.fr/>

**d'Utilisateurs Volontaires (GUV)** ont été mis en place : plusieurs agriculteurs s'engagent à utiliser le Service de Remplacement au moins 4 jours par an et, pour les absences prévisibles, à planifier leurs remplacements au moins deux mois à l'avance. C'est une solution pour un besoin occasionnel de main-d'œuvre ; la planification offre de la souplesse à l'agriculteur dans son organisation, et permet d'assurer un contrat à temps plein au salarié. Le tout permet une fidélisation de la relation employeur-salarié.

La **Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA)** permet aux agriculteurs de mutualiser leurs moyens afin d'acquérir du matériel agricole performant, souvent coûteux et difficile à rentabiliser seul. Le concept de matériel partagé à plusieurs date des années quarante<sup>1</sup>. La crise économique des années trente fait découvrir aux agriculteurs l'intérêt de se grouper pour se défendre et s'organiser. Ce partenariat est aujourd'hui formalisé ; les adhérents s'engagent à utiliser le matériel selon un planning établi collectivement et quotidiennement. Le fonctionnement est de manière générale assez souple, quoique plus formalisé en période de pointe, où le matériel est très demandé. On comptait en 2014 en France 11 500 CUMA, fédérant 40% des agriculteurs français. On retrouve en moyenne une CUMA pour 20 agriculteurs, et un chiffre d'affaires de 40 000 €. 14% d'entre elles emploient 4 600 salariés (chauffeurs et mécaniciens) (Thomas et al. 2015). Elles sont parfois un appui pour renforcer l'esprit d'entraide entre agriculteurs, via les **banques de travail** qui ont vu le jour ces dernières années. L'idée est d'élargir l'entraide, souvent déjà organisée ponctuellement autour des CUMA locales et de la rendre le plus réciproque possible. Les adhérents d'une même banque de travail prêtent du matériel ou effectuent des tâches chez un autre adhérent et notent sur un cahier le coût correspondant via un système de points. Une fois par an, une mise en commun s'opère et les points récoltés ou dépensés par chacun sont égalisés (Thomas et al. 2015). L'objectif est de réduire les charges en optimisant la main-d'œuvre et le matériel, tout en encourageant la coopération entre agriculteurs. L'avantage pour la CUMA est de voir son matériel optimisé et rentabilisé. Enfin, lorsque l'entraide ne suffit pas, la CUMA peut se poser en prestataire de services. Ces **CUMA dites « intégrales »**, disposent de salariés partagés ou propres, d'une large gamme de matériel, et proposent à leurs adhérents d'effectuer tout ou partie de leurs travaux agricoles, du travail du sol jusqu'à la récolte (Thomas et al. 2015). Pour les adhérents, il s'agit d'un service complet, qui leur dégage du temps, et les autorise à ne conserver qu'un minimum de matériel en propriété individuelle (Anzalone et Purseigle 2015).

Ces dernières années, les possibilités pour améliorer les conditions de travail des exploitants se sont multipliées. Cependant aujourd'hui, elles ne semblent plus adaptées au contexte agricole, particulièrement difficile. L'« individualisme forcé » par le rythme de travail des exploitants fragilise les CUMA et les banques de travail, qui peinent à fonctionner de façon optimale. Le coût, bien que partagé, des salariés du service de remplacement ou des groupements d'employeurs est devenu trop important. Débordés de travail et manquant de moyens, les exploitants agricoles peinent toujours à vivre de leur métier comme tout le monde.

---

<sup>1</sup> <http://www.cuma.fr/>

#### 1.2.4. La reconnaissance du travail agricole : un métier encore à la marge de la société

Les exploitants agricoles se sentent aujourd'hui étouffés par les contraintes du métier. Qu'il s'agisse de contraintes réglementaires toujours plus nombreuses, des aléas climatiques toujours plus fréquents, ou du manque de maîtrise et de lisibilité sur le prix de leurs produits, le métier est de plus en plus lourd à supporter nerveusement. Le travail d'astreinte, quant à lui, n'a fait qu'augmenter ces dernières années. Dans une société où l'argent et les loisirs prennent une place prépondérante, l'absence de temps libre et le manque de rémunération du travail placent les agriculteurs en position de marginaux ; eux qui incarnaient autrefois les valeurs de travail et de famille adoptées par tous.

De manière générale, c'est un besoin de reconnaissance qu'expriment aujourd'hui ces hommes et ces femmes agriculteurs. Une reconnaissance dont la société moderne les prive, considérant qu'il s'agit là, d'un mode de vie à la marge, avec ses horaires de travail, ses astreintes et ses complications. Nombreux sont ceux qui aujourd'hui aspirent à vivre comme tout le monde, à avoir du temps libre et une vie sociale plus riche, et essayent d'organiser leur travail dans ce sens. Malgré tout, la plupart des agriculteurs souffre d'un isolement croissant : les progrès techniques de la mécanisation et l'augmentation de la charge de travail les incitent à travailler seuls et à négliger l'entraide entre voisins (Gasselin et al. 2014). Giraud souligne qu'il s'agit de plus de la catégorie socio-professionnelle dont le taux de célibat reste le plus élevé (Gasselin et al. 2014). Les agriculteurs sont également la catégorie socioprofessionnelle la plus exposée au « burn-out », (« épuisement » en français) avec 23,5% de travail "excessif et compulsif", devant les cadres, les artisans et commerçants, et les chefs d'entreprise<sup>1</sup>. Un constat qui n'est pas sans lien avec celui du taux de suicide en agriculture qui, bien qu'encore tabou, n'en reste pas moins une réalité. En effet un excès de mortalité par suicide a été mis en évidence chez les exploitants agricoles par rapport à la population française à partir de 2008. Cet excès est particulièrement marqué parmi les hommes âgés de 45 à 64 ans et dans deux secteurs d'élevage bovin (bovins lait et bovins viande)<sup>2</sup>.

Pour C. Fiorelli (2010), travailler est source de plaisir quand : 1) le travail a été choisi par le travailleur et correspond à ses aspirations, 2) le travailleur a la liberté de mobiliser son intelligence et sa sensibilité pour adapter le contenu des procédures de travail, voire l'organisation du travail, 3) le travail est jugé complexe et valorisant par le travailleur, 4) il est reconnu. Il semble qu'aujourd'hui en agriculture, ces quatre composantes ne soient pas réunies, et que les exploitants soient décidés à le faire entendre : la mobilisation actuelle<sup>3</sup> des agriculteurs est l'expression d'un « ras-le-bol » général sur leurs conditions de vie et de travail.

---

<sup>1</sup> Source : Etude du cabinet Technologia, pour la CGT, <http://idele.fr/>

<sup>2</sup> Source : Observatoire National du Suicide (ONS) – 1<sup>er</sup> rapport – Novembre 2014

<sup>3</sup> A l'été 2015, les éleveurs français ont multiplié les actions de protestations - actions dans les supermarchés, « opérations escargot », blocage de grands sites touristiques (comme le Mont St Michel), ou barrages sur les grands axes de circulation, ... - pour essayer d'interpeler élus et consommateurs. Ils protestaient notamment contre une chute des prix de la viande et du lait qui ne leur permettait pas de couvrir leurs coûts de production, accusant les autres acteurs de la filière (transformation, distribution, ...) d'avoir fait chuter les prix. Source : *Crise agricole : une semaine de mobilisation* dans Le Monde, 26.07.2015.

L'enjeu est primordial : redorer l'image du métier pour renouveler les générations d'éleveurs, assurer la pérennité des exploitations et ainsi maintenir des activités en milieu rural (Fiorelli 2010). Il s'agit de conserver notre potentiel de production qui sera un atout majeur dans les années à venir, pour nourrir plusieurs milliards de personnes. Ce constat de « crise », qui se généralise sur le territoire national, prend cependant une dimension différente d'une région à l'autre, selon les contextes locaux spécifiques.

## 2. Le Livradois-Forez, territoire d'étude rural et dynamique

Le maintien d'activités est un enjeu pour beaucoup de territoires ruraux, et particulièrement dans le Livradois-Forez, longtemps menacé par la déprise rurale. Si la création d'un Parc naturel régional a permis d'insuffler une nouvelle dynamique, l'attractivité du territoire n'en reste pas moins fragile (2.1). Malgré un environnement naturel contraignant, nombre d'activités se sont développées, constituant aujourd'hui le patrimoine de la région (2.2). L'agriculture est l'une d'elles, elle participe pleinement au dynamisme économique du territoire, c'est pourquoi les élus locaux souhaitent la préserver (2.3).

### 2.1. Au cœur du Parc naturel régional Livradois-Forez

#### 2.1.1. Un Parc naturel régional pour relancer une dynamique de territoire

Le territoire d'étude se situe au cœur de « l'Auvergne côté soleil levant », il ne constitue qu'une partie du Parc naturel régional Livradois-Forez. Un Parc qui s'étend sur trois départements (Puy-de-Dôme, Haute-Loire et Loire) et rassemble 162 communes sur plus de 287 800 ha (Cf. Figure 1 ci-contre).

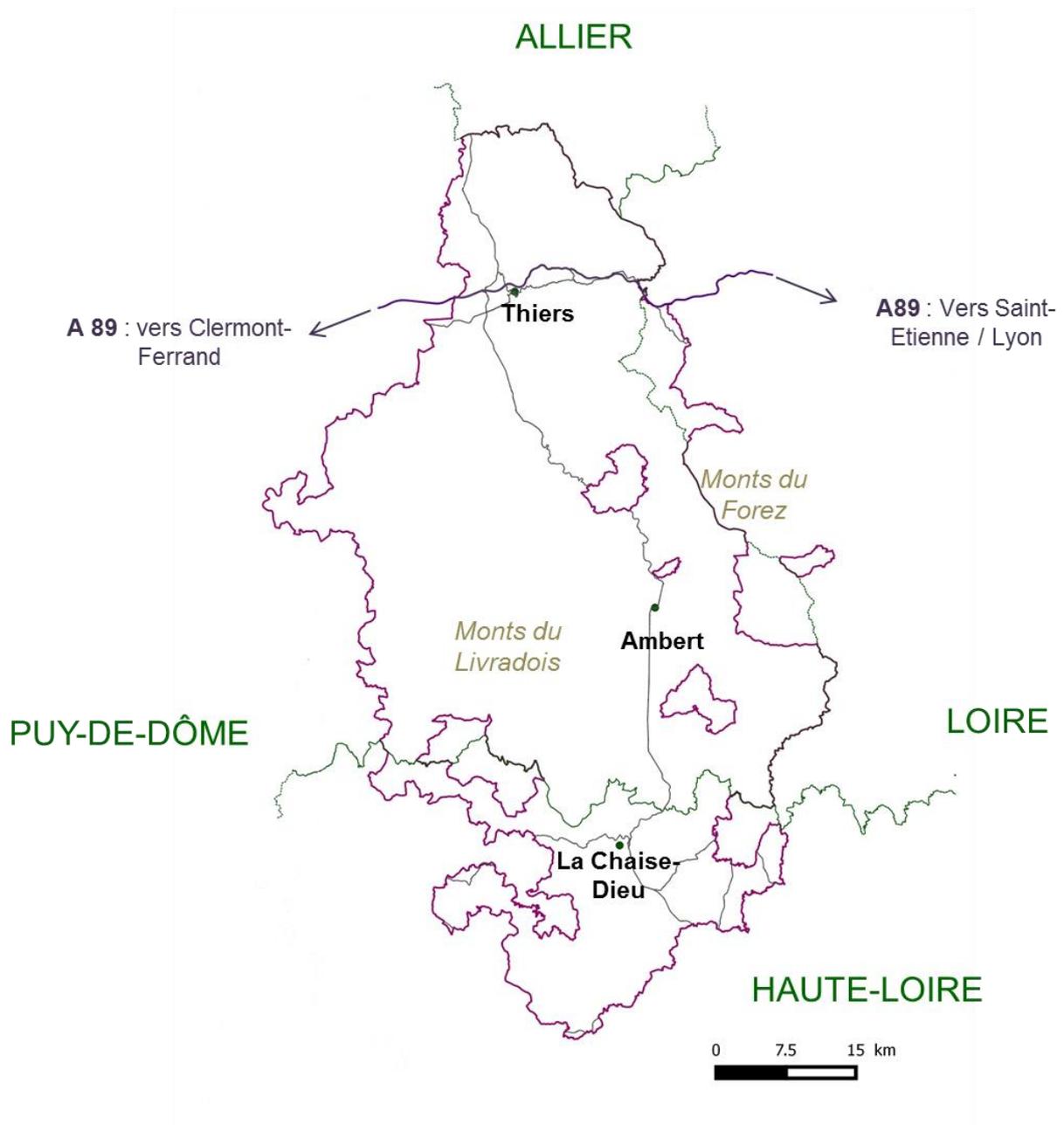
Les Parcs naturels régionaux sont de « véritables laboratoires d'idées pour la mise en œuvre d'un développement durable des territoires, ils sont devenus au fil des décennies un modèle intelligent de gestion des aires protégées, de sauvegarde de la biodiversité et de valorisation des patrimoines » (Drillon 2014). Celui du Livradois-Forez doit sa création à une association mise en place dès 1982. Il s'agissait de réagir contre le fatalisme de la déprise démographique et économique que les observateurs et la plupart des habitants jugeaient irréversible. L'objectif prioritaire de développement économique et social du Livradois-Forez était fermement revendiqué. Les élus refusant le discours classique opposant protection de l'environnement et développement, le principe était dès lors de créer un parc original et novateur dont la qualité de l'environnement et des patrimoines devait être le facteur stratégique de son développement. Il fallait adopter une approche pluridisciplinaire et participative.

La création du PNR Livradois-Forez a été relativement rapide. Le syndicat mixte de gestion du Parc et le projet de charte constitutive ont été créés dès 1984. Le ministère de l'Environnement a attribué le label parc naturel régional en décembre 1985 et le Parc naturel régional Livradois-Forez a été officiellement créé le 4 février 1986. Un label qui témoigne de ses richesses patrimoniales, paysagères et culturelles. Depuis, la Charte du Parc a été révisée deux fois, en 1998 et 2010, et la Charte actuelle est validée jusqu'en 2022<sup>1</sup>.

Ainsi avec le PNR Livradois-Forez au fil des années, l'image du Livradois-Forez s'est modifiée. Au souvenir d'un espace en voie de désertification s'est substituée désormais la représentation d'un territoire dynamique, ancré dans le présent. Sa charte, qui fixe ses objectifs pour 12 ans, fournit un cadre à cet engagement collectif. Ses ambitions et sa stratégie se résument ainsi : « inventer une autre vie respectueuse des patrimoines et des ressources du Livradois-Forez, où frugalité se conjugue avec épanouissement ».

---

<sup>1</sup> Source : <http://www.parc-livradois-forez.org/>



**Figure 1** : Carte de situation du Parc Naturel Régional Livradois-Forez © Elodie PERRET

Au sein du PNR Livradois-Forez, les élus (et agents) multiplient donc les politiques d'accueil de nouvelles populations et les actions en faveur de l'attractivité du territoire, afin de maintenir la dynamique. L'objectif affiché est de faire du Livradois-Forez une « terre d'accueil durable ». Une terre de montagne habitée, capable d'attirer des entreprises et des actifs, en s'appuyant sur l'innovation issue des territoires pour construire de nouveaux modèles de développement.

### 2.1.2. Un défi démographique persistant

Le territoire du PNR Livradois-Forez a connu un regain de population entre 1999 et 2005, suite à une baisse constante depuis 1962. Cette évolution démographique est uniquement due à un regain d'attractivité, les décès restant toujours plus nombreux que les naissances. La variation tient donc essentiellement à la capacité d'attractivité du territoire, que l'on peut attribuer, au moins en partie, aux actions d'accueil mises en place au sein du PNR Livradois-Forez.

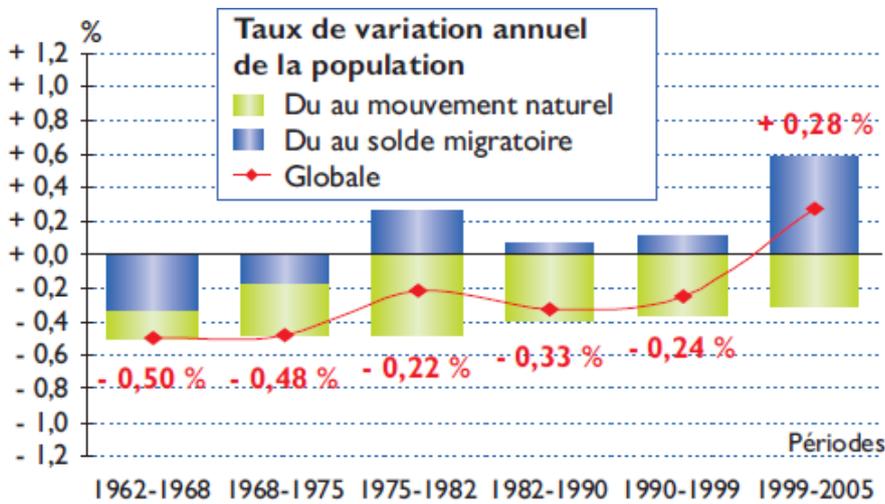


Figure 2 : Dynamiques démographiques du PNR Livradois-Forez

Source : INSEE Recensements de la population, 2005

Entre 2006 et 2011, la croissance de la population auvergnate fléchit légèrement.

Variation de densité de population 1999-2006      Variation de densité de population 2006-2011

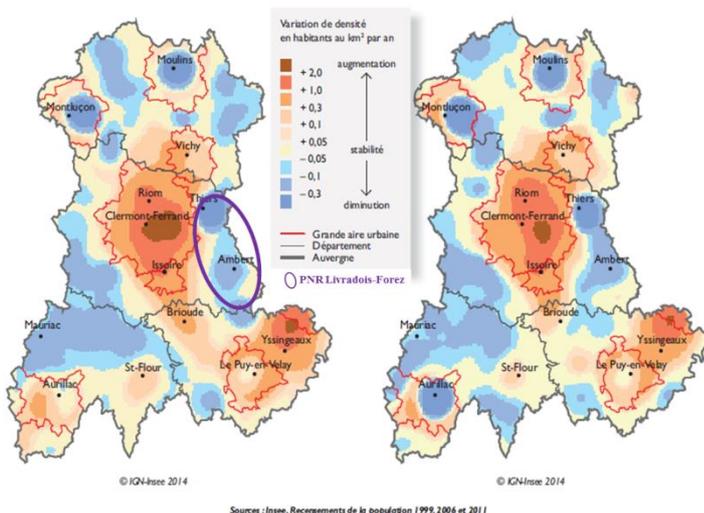


Figure 3 : Variations de densité de population en Auvergne

A gauche : entre 1999 et 2006  
A droite : entre 2006 et 2011

Source : INSEE – Recensements de la population, 2014

Les couronnes des grandes agglomérations bénéficient toujours des plus fortes croissances. L'essentiel des gains de population s'effectue en périphérie des villes. Hors de l'influence des grands pôles urbains, la baisse de la population s'accroît.

Malgré ces efforts, le PNR Livradois-Forez fait aujourd'hui face à un ralentissement de la croissance démographique. En 2008, une projection de l'Insee<sup>1</sup> prévoyait notamment une baisse démographique à partir de 2015 sur le territoire du PNR Livradois-Forez. Une baisse qui s'expliquerait essentiellement par l'accélération du déficit naturel, que le solde démographique n'arriverait plus à compenser. La hausse du nombre de plus de 60 ans et de leur part de la population laisse en effet présager une dégradation du déficit naturel. La projection semble donc aujourd'hui se confirmer.

D'après cette même étude INSEE<sup>1</sup>, sur dix nouveaux arrivants en Auvergne, quatre s'installent dans une commune de l'espace à dominante rurale. Ils sont en partie attirés par le cadre de vie offert par ces espaces ruraux, par les paysages ouverts et entretenus, et par l'offre foncière avantageuse. Les élus locaux du Livradois-Forez ont bien saisi l'importance de travailler sur cette question de gestion de l'espace pour améliorer l'attractivité de leur territoire. Avec l'émergence des communautés de communes, et de leurs compétences en développement économique et aménagement de l'espace, ils se sont dotés des outils pour y répondre. Certains élus ont même choisis de se fédérer, pour travailler à plus grande échelle et ainsi aller plus loin sur ces thématiques.

### 2.1.3. La mise en place du réseau agricole

Le Réseau Agricole Livradois-Forez a été créé en 2005 à l'initiative du PNR Livradois-Forez et de plusieurs communautés de communes du territoire.

Depuis ces débuts, le PNR Livradois-Forez est investi sur les questions de gestion de l'espace. Des actions ont été menées afin de sensibiliser les élus aux enjeux liés au foncier, notamment pour l'agriculture. Par la suite, certains élus, désireux d'intervenir en faveur de l'agriculture sur leur territoire, et pour cela, d'en connaître les spécificités, ont fait le choix de réaliser un diagnostic foncier au sein de leur communauté de communes. Soutenus par le Conseil Départemental du Puy-de-Dôme, l'idée de mettre en réseau ces territoires voisins qui s'intéressaient à une même question a ensuite émergé.

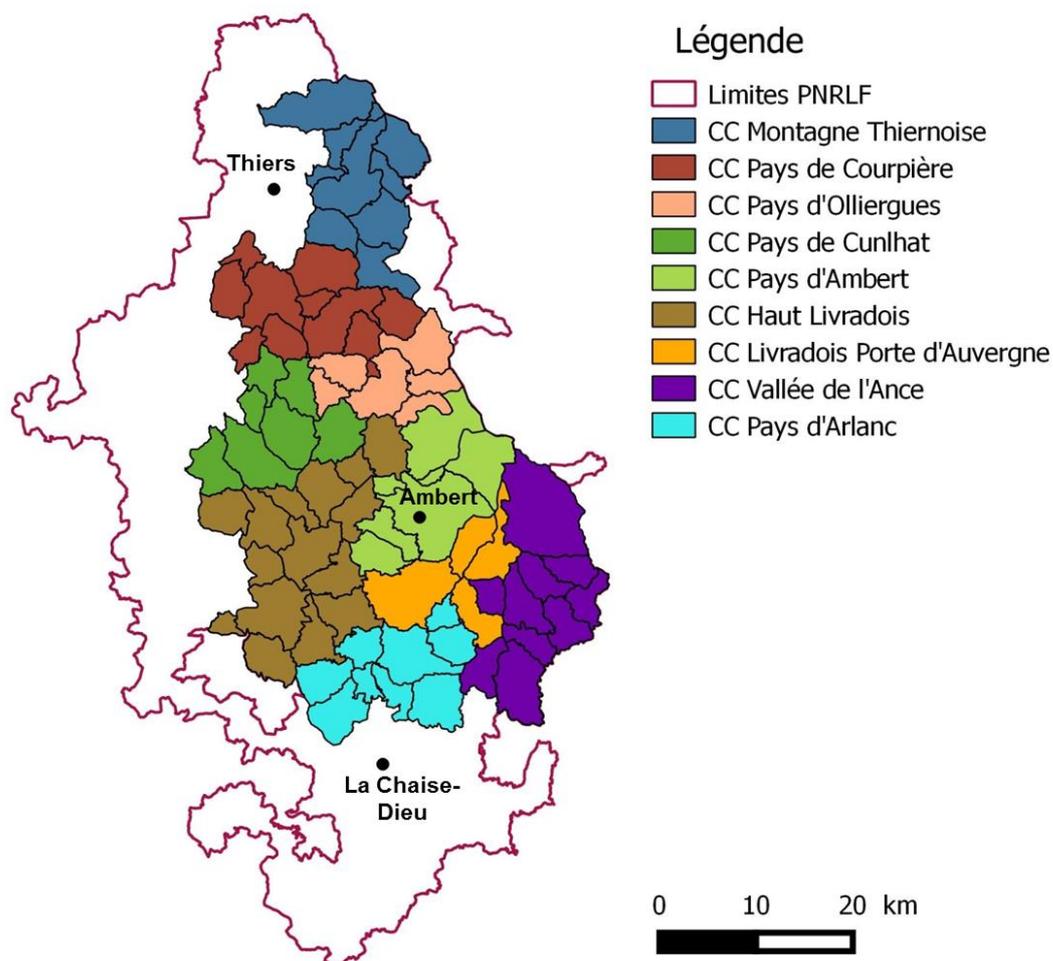
Le Réseau Agricole regroupe aujourd'hui 9 communautés de communes (Cf. Figure 4, ci-contre) : Communautés de communes de la Vallée de l'Ance, du Pays d'Olliergues, du Pays d'Arlanc, du Pays de Cunlhat, du Pays de Courpière, du Haut Livradois, de la Montagne Thiernoise, de Livradois Porte d'Auvergne, du Pays d'Ambert. Chacune a réalisé son diagnostic foncier, condition d'entrée dans le Réseau Agricole.

Le Parc naturel régional Livradois-Forez et le Conseil Départemental du Puy-de-Dôme (CD63) font également partie du Réseau Agricole. Ainsi, la Présidence du Réseau Agricole est attribuée au maire d'une des communes membres, et pour les deux vice-présidences, un(e) représentant(e) du PNRLF et un(e) représentant(e) du CD63 sont délégué(e)s.

Le Réseau Agricole est hébergé au sein de la Maison du Parc. Nicolas DELORME, qui supervise l'étude, en est le chargé de mission à temps plein depuis sa création. En septembre 2012, il a été rejoint par Louisa LAON, qui travaille à temps partiel.

---

<sup>1</sup> Publication INSEE Auvergne, novembre 2008 PNR Livradois-Forez, les dynamiques démographiques



**Figure 4 :** Carte de définition du périmètre du Réseau Agricole Livradois-Forez © Elodie PERRET

En 2008, un réseau voisin a été créé sur l'ouest du département, le Réseau Agricole Combrailles-Artense. Depuis 2014, une convention de partenariat unit les réseaux agricoles Livradois-Forez et Combrailles-Artense, le Conseil Départemental du Puy-de-Dôme et la Chambre d'agriculture du Puy-de-Dôme.

Le Réseau Agricole a pour objectif de maintenir une agriculture dynamique et créatrice d'emploi sur le territoire. Il effectue donc un suivi régulier de l'ensemble des exploitations du périmètre et intervient en partenariat avec les principaux opérateurs agricoles sur trois problématiques :

- la sensibilisation à la transmission des exploitations en phase de cessation,
- l'accompagnement à l'installation de porteurs de projets agricoles,
- la pérennisation des exploitations via les problématiques de restructuration foncière.

Fort d'une expérience de 10 ans, l'ensemble des données récoltées, via les diagnostics fonciers et les suivis individuels des exploitations, permet une vision à la fois globale et fine du contexte agricole du territoire et de ses enjeux.

## ***2.2. Une économie de territoire centrée sur ses ressources naturelles***

### ***2.2.1. Un milieu naturel difficile : faire de contraintes des atouts pour le développement***

Le Livradois-Forez a hérité d'un milieu naturel difficile, qui n'a cependant pas freiné son dynamisme. De nombreuses activités s'y sont développées, tirant profit des ressources naturelles, transformant les apparentes contraintes en atouts.

Le climat peut s'avérer rude dans la région : des hivers longs et rigoureux et un enneigement souvent important, des printemps parfois tardifs et pluvieux et des étés souvent secs. A cela s'ajoutent un sol au relief accidenté et un sous-sol en majeure partie granitique, formant des terrains aux potentialités agronomiques faibles (acides, pauvres en éléments minéraux, capacité de rétention en eau faible, peu profonds).

Le Livradois-Forez n'était a priori pas taillé pour devenir une terre traditionnelle de polyculture-élevage. Mais c'était sans compter sur les capacités d'adaptation des agriculteurs locaux. Comme dans la plupart des zones de montagne, ils ont basé leur système d'alimentation des troupeaux sur la prairie. Les hivernages longs impliquent de faire des stocks de fourrages importants pour l'hiver, malgré un second cycle de repousse des prairies limité par les sécheresses estivales. Le relief et les pluies de printemps nécessitent une adaptation des outils et des pratiques pour une bonne reprise des terres après l'hiver et des récoltes optimales. Grâce à la bonne perception des contraintes des agriculteurs, et des adaptations qui en découlent, le territoire s'est rapidement développé, jusqu'à devenir une terre très densément peuplée au XIXe siècle, avec de grosses exploitations<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://www.vacances-livradois-forez.com/>

Puis, fortement touché par l'exode rural et la déprise agricole du XXe siècle, l'économie du territoire a été bouleversée. Les campagnes se vident, les propriétaires sont encouragés à boiser leurs terres : le fonds forestier national, créé par la loi du 30 septembre 1946, vise à effacer les séquelles de la Seconde Guerre mondiale. Pour répondre à la forte demande de bois liée à la construction, aux besoins croissants en énergie et en fibres (secteur papier) et pour atteindre l'autonomie forestière, les boisements sont encouragés par l'octroi de prêts, de primes ou de subventions, ou en nature par l'exécution de travaux par l'Etat, permettant des opérations de boisement<sup>1</sup>.

De nouvelles activités en lien avec la forêt se sont donc développées au XXe siècle : activités d'abattage, bûcheronnage, débardage, scieurs de long... ont créé des emplois pour nombre de ruraux. Avec ce potentiel de production de fibres, l'industrie de la papeterie s'est aussi étendue, en lien avec le vaste réseau hydrographique offert par le territoire (notamment au cœur de la vallée de la Dore) permettant de faire tourner les machines. D'autres activités, déjà présentes pour certaines depuis le XVe siècle, se sont inscrites dans cette dynamique : textile, cuir, petite métallurgie ou coutellerie. Sans oublier certaines formes d'artisanat traditionnelles : les plus notables sont la dentelle d'Arlanc et les chapelets du Livradois.

Cette région rurale, à la fois enclavée au cœur des montagnes, et au carrefour de plusieurs agglomérations (Lyon, Clermont-Ferrand, Saint-Etienne) a su tirer profit des richesses naturelles de son territoire. L'essor de ces activités, jusqu'au milieu du XXe siècle, marque fortement le Livradois-Forez ; elles constituent aujourd'hui une forme de patrimoine, et contribuent à la typicité du territoire.

### 2.2.2. Un territoire traditionnel de polyculture-élevage à l'évolution singulière

Pour l'actuel chargé de mission agriculture du PNR Livradois-Forez, il s'agit d'« *un territoire qui a évolué plus rapidement que les autres. On le dit désertifié aujourd'hui, mais un siècle auparavant, il comptait dix fois plus d'habitants et des grosses exploitations* ». Le territoire densément peuplé du XIXe siècle a en effet été touché par un fort exode rural et une déprise agricole au XXe siècle. En conséquence, les terres sont depuis davantage morcelées, particulièrement dans la Plaine d'Ambert et les Monts du Forez, et la densité forestière est très importante.

A partir des années 1960, les exploitations évoluent et commencent à suivre les grands schémas nationaux : se développent en majorité des petites exploitations en spécialisation laitière. La dynamique est encouragée par un ensemble de politiques en faveur des zones de montagne, de la spécialisation laitière, et par des aides à l'installation et au départ en retraite. La collecte du lait se généralise dans les fermes, un réseau de laiteries commence à se structurer, et les races laitières sélectionnées (Prim'Holstein, Montbéliarde) se popularisent. La structure des exploitations reste cependant défavorable : au Recensement Agricole de 1970, la moyenne de SAU est de 14ha, ce qui classe les exploitations agricoles du Livradois-Forez parmi les plus petites du Puy-de-Dôme<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Source : Projet de loi d'orientation sur la forêt, II.A.1.a) [www.senat.fr/](http://www.senat.fr/)

<sup>2</sup> Source : Agreste, recensement général agricole de 1970

Ce qui fait alors la spécificité du Livradois-Forez, c'est la tradition de pluriactivité agricole et ouvrière très marquée. Les paysans cherchent à compléter leur revenu par des travaux extérieurs à l'agriculture. Qu'ils mêlent la gestion d'une exploitation agricole avec une activité artisanale, industrielle ou forestière, les emplois ne manquent pas. Ce complément de revenu permet de sécuriser l'exploitation familiale. Cette double activité est particulièrement marquée autour de certains centres industriels : la coutellerie thiernoise et les usines de la vallée de la Dore (cartonnerie de Giroux, entreprise pharmaceutique Roussel-Uclaf aujourd'hui SANOFI à Vertolaye). Ces centres industriels ont contribué à maintenir une population agricole dans certaines communes de montagne qui auraient sans cela subi une désertification et une dégradation du foncier agricole plus poussée. Cette tradition est un peu mise à mal avec le développement des entreprises dans la seconde moitié du XXe siècle. La spécialisation est alors considérée comme la clé de la réussite, pour beaucoup il faut donc choisir de s'investir dans l'une ou l'autre des activités.

Dans les années 1980, la mise en place des quotas laitiers crée une forte augmentation de la production de lait sur le territoire. C'est une phase de mécanisation et de modernisation des exploitations. Le modèle agricole reste cependant très traditionnel. Dominance de l'élevage extensif où le système bovin lait est très présent. L'élevage allaitant se développe principalement en plaine, à proximité de la plaine de la Limagne, où les exploitations sont plus importantes. L'élevage ovin se développe dans le secteur d'Arlanc et de la vallée de l'Ance avec la proximité des estives. Le développement de l'élevage hors-sol reste quant à lui limité mais a eu tendance à se développer : il est souvent un moyen d'installer un enfant en créant un atelier secondaire peu gourmand en foncier. Cette tendance à la spécialisation en élevage cause la diminution voire la disparition de plusieurs productions secondaires traditionnelles : les fraises de contre saison dans le secteur de Courpière, les pommes de terre du Haut Livradois, la cueillette de myrtilles en zone de montagne, le tabac sur la plaine... (PNR Livradois-Forez, 1984).

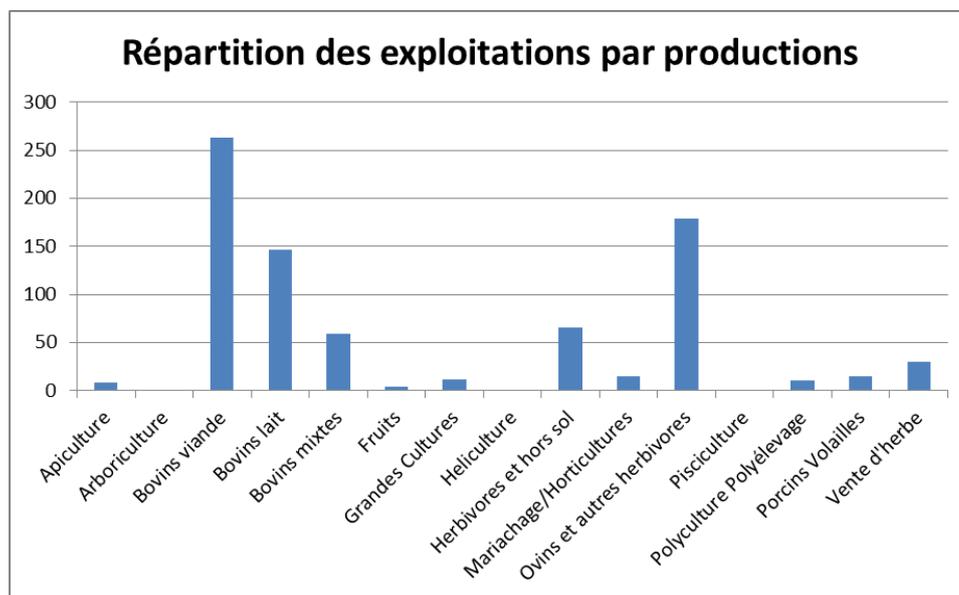
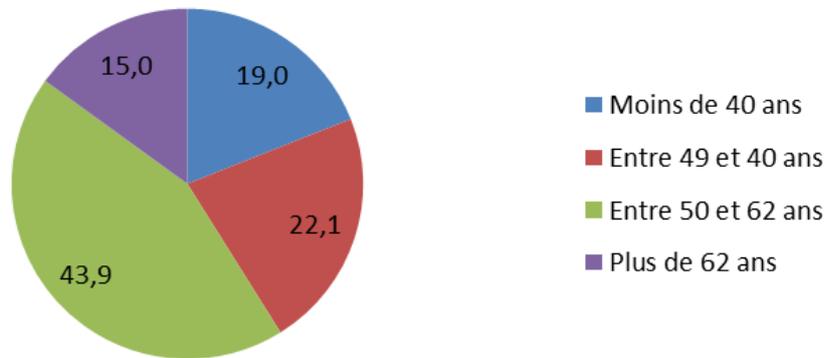
Dans les années 1990, les premiers mouvements d'opposition à ces grands schémas nationaux de spécialisation apparaissent. Certaines exploitations font le choix du retour à la diversification, aux activités de transformation et/ou vente directe. Mais encore aujourd'hui, ce type d'activité peine à se généraliser. Le modèle agricole local tend à se scinder en deux, entre les exploitations qui suivent le schéma classique de développement (agrandissement, mécanisation, spécialisation) et les exploitations qui échappent à tous les modèles (optimisation du foncier, productions originales, diversification, vente directe, ...).

Dans la suite du document, le territoire d'étude discuté n'est plus celui du PNR Livradois-Forez, il est restreint au périmètre du Réseau Agricole Livradois-Forez vu précédemment.

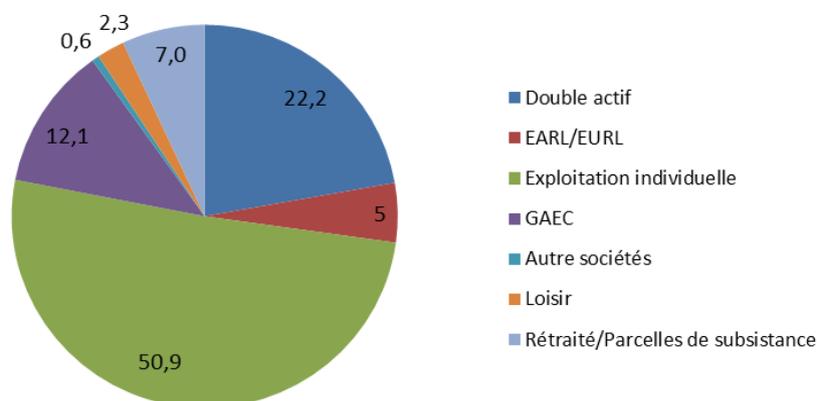
### 2.2.3. Les exploitations du Réseau Agricole Livradois-Forez : caractéristiques et problématiques associées

Dans le périmètre du Réseau Agricole Livradois-Forez, l'exploitation moyenne possède 65ha et mobilise 1.23 UTH (soit 53ha/UTH). Il s'agit le plus souvent d'une exploitation individuelle, dont le chef est âgé de plus de 50 ans ; elle pratique l'élevage herbivore et possède souvent un atelier hors-sol secondaire (Cf. Figure 5 ci-contre). Les productions sont généralement écoulées via les filières classiques de grande distribution, la vente directe étant

## Répartition des exploitants agricoles selon leur âge (en %)



## Répartition des exploitations selon leur statut (en %)



**Figure 5 :** Description statistique des exploitations du Réseau Agricole © Elodie PERRET

encore peu développée. Elle possède rarement un salarié en propre mais fait appel à de la main-d'œuvre occasionnelle pour du remplacement ou du complément.

L'entraide entre voisins et la coopération, bien que fragilisées par l'augmentation des charges de travail et l'isolement des exploitants, restent traditionnelles. Pour preuve, la quarantaine de CUMAs implantées sur le secteur permettant aux exploitants d'avoir accès à du matériel performant à moindre coût. La tradition de pluriactivité reste, elle aussi, bien présente : en 2014, 22% des exploitants avaient une activité complémentaire à l'exploitation.

Ces dernières années, les exploitations du Réseau Agricole ont subi plusieurs changements. Comme le montre la figure 6, ci-contre, le nombre d'exploitations a diminué de 28% entre 2000 et 2010, c'est plus que les moyennes départementales et régionales. Des exploitations laitières ont notamment disparu au profit de l'élevage allaitant en priorité, mais aussi de l'élevage ovins et caprins. Les moyens de productions que sont le foncier, le cheptel et la main-d'œuvre évoluent sous l'influence de différents facteurs.

#### *La conversion du système lait au système viande*

Autrefois territoire majoritairement laitier, la tendance s'est inversée ces dernières années, et la production de viande prend aujourd'hui l'avantage. Entre 2000 et 2010, 35% des exploitations spécialisées en bovins lait ont disparu, contre 16% en production viande. Il y a désormais plus d'exploitations spécialisées en viande qu'en lait (146 en bovins lait contre 263 en bovins viande, 59 en bovins mixtes)<sup>1</sup>. Cette conversion des systèmes s'expliquent notamment par l'agrandissement des structures, et les contraintes importantes suscitées par l'élevage laitier. Pour beaucoup d'éleveurs, face à la non-rémunération du travail au vu du prix du lait trop bas, l'élevage allaitant présente plus d'avantages.

#### *La concurrence autour du foncier agricole*

Enjeu majeur en agriculture, le foncier est aujourd'hui un obstacle au développement des exploitations. Au sein du Réseau Agricole, les exploitants ont, en général, plus de la moitié de leurs terres en fermage. Terrains morcelés, petits îlots parfois difficilement mécanisables, parcellaires éclatés, sont autant de facteurs qui compliquent le travail des exploitants (coûts de transport supplémentaires, temps perdu, gestion complexe du parcellaire, des rotations culturales...). Cela crée des tensions, parfois vives entre exploitants et bloque souvent les installations, surtout en hors-cadre familial. Les opérations d'aménagement foncier agricole et forestier sont souvent longues, coûteuses et très difficiles à mettre en place : réticences des exploitants, des propriétaires... De plus, le foncier agricole est aujourd'hui concurrencé par de nouvelles activités : les activités de loisirs, notamment l'élevage de chevaux, ou encore la forêt.

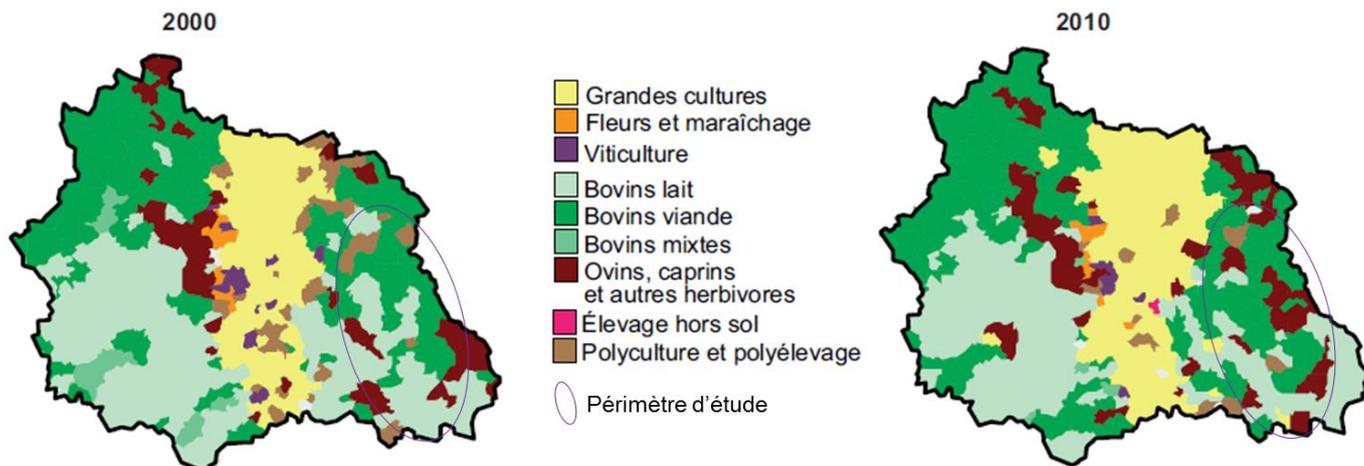
#### *La transmission des exploitations*

La génération qui s'est installée massivement dans les années 1970, où les besoins, de production étaient forts, approche aujourd'hui de la retraite. Par manque d'anticipation, beaucoup d'exploitations peinent à trouver un repreneur ou, dans le cas des sociétés, un nouvel associé. De plus, l'agrandissement des structures complique l'installation des jeunes, qui doivent souvent investir des montants supérieurs à leur capacité d'endettement pour reprendre/entrer dans le capital. La situation est d'autant plus complexe dans le cas de reprise hors-cadre familial ; des hors-cadres de plus en plus nombreux qui se tournent donc vers des

---

<sup>1</sup> Agreste, Recensement Général Agricole 2010

## Orientation technico-économique dominante des exploitations par commune en 2000 et 2010



Source : Agreste - Recensements agricoles

## Comparaison (en %) du contexte agricole de différents territoires entre 2000 et 2010

	<b>Exploitations</b>	<b>UTH</b>	<b>SAU</b>	<b>Cheptel</b>
<b>Réseau Agricole</b>	-28,2	-18,1	-3,9	-2,8
<b>Puy-de-Dôme</b>	-22,6	-22,2	-2,9	-4,8
<b>Auvergne</b>	-20,9	-21,2	-3,6	-3,3

Source : Agreste RGA 2000 ET 2010 ©Elodie PERRET

**Figure 6** : L'évolution du contexte agricole au sein du Réseau Agricole entre 2000 et 2010

projets plus atypiques, demandant moins d'investissement. On assiste ainsi à un décalage entre les offres de reprise et les projets des candidats à l'installation. La transmission des exploitations en structures sociétaires est d'autant plus difficile que l'association attire peu : on note en effet que 90% des candidats inscrits au Répertoire Départemental à l'Installation (RDI) le sont avec des projets en structure individuelle.

Le point commun à ces trois problématiques est la difficulté de plus en plus grande qu'ont les exploitants à faire face à la charge de travail sur leurs exploitations. Plus généralement, c'est donc la problématique de la main-d'œuvre en exploitation, via la perte d'emplois agricoles, qui a incité les élus à se pencher sur la question.

## ***2.3. Contexte de mise en place du stage, stratégie et méthodologie***

### ***2.3.1. Le contexte de réalisation du stage***

De 2005 à 2014, le Réseau Agricole a accompagné - comme vu au 2.1.3) - la réalisation de diagnostics agricoles dans chaque communauté de communes du périmètre (au fur et à mesure de leur intégration au Réseau Agricole). Ces diagnostics ont permis de créer une base de données informatisée exhaustive recensant l'ensemble des exploitations agricoles du territoire. Les données renseignées concernent le système de production, une cartographie du foncier, l'identification des UTH présents, mais aussi les perspectives d'avenir de l'exploitation (projets d'évolution du système et de la main-d'œuvre, transmission).

En 2014, les élus du Réseau Agricole ont souhaité approfondir la problématique du non remplacement des associés partant à la retraite au sein des structures sociétaires. Une trentaine de structures sociétaires a donc été enquêtée afin de déterminer le devenir de celles ayant un associé de 55 ans et plus. Les statistiques qui en découlent dégagent une tendance : d'ici à 7 ans, près d'une structure sociétaire sur deux serait concernée par la perte potentielle d'un actif. Si l'on extrapole ces données à l'ensemble du Réseau Agricole, cela correspondrait à une perte d'actifs de plus de 52% sur le territoire, pour un taux de remplacement de 13%.

Au-delà des chiffres, c'est dans le discours des exploitants concernés que se situent les explications. S'il n'y a pas de reprise familiale prévue, l'absence d'anticipation des remplacements lors du départ en retraite des associés est quasi systématique. Cela n'est pas sans conséquences sur l'exploitation : surcroit de travail, manque de main-d'œuvre, simplification des systèmes, abandon de foncier, ... Les changements de système d'exploitation sont alors subis. Dans la majorité des cas, le maintien de la main-d'œuvre ne semble pas être considéré par les exploitants comme une piste envisageable. Bien que le manque de main-d'œuvre apparaisse systématiquement comme une difficulté pour les exploitants du territoire, peu d'initiatives sont mises en place pour pallier les surcroits d'activité.

Le maintien d'exploitations agricoles et d'actifs étant un enjeu fort pour le territoire, l'objectif de l'étude est donc d'apporter des réponses concrètes.

### 2.3.2. Elaboration de la stratégie d'action et problématique choisie

Dans un contexte agricole changeant et difficile, l'enjeu du maintien des actifs agricoles sur le territoire est fort.

La structuration des UTH de l'exploitation est en train d'évoluer : vieillissement de la population agricole, déclin du modèle d'agriculture familiale, problématique de remplacement des associés retraités, difficultés de transmission, isolement des agriculteurs, tendance à la simplification des systèmes pour pouvoir gérer seul ce que l'on faisait à plusieurs... Au sein du Réseau Agricole, un constat : des besoins en main-d'œuvre émergent mais peinent à se concrétiser.

#### **« Quels moyens mettre en œuvre pour répondre aux besoins de main-d'œuvre sur les exploitations agricoles du Livradois-Forez? »**

Pour travailler sur cette problématique, 3 axes de questionnement ont été retenus :

Axe 1 : Quels sont les freins au recours à la main-d'œuvre ? Comment les expliquer ? Quels constats faire de l'évolution du modèle agricole ?

Axe 2 : Sur le territoire, quels sont les acteurs concernés ? Quels outils existent déjà ? Comment les adapter ? Comment anticiper les problématiques/besoins pour les années à venir ?

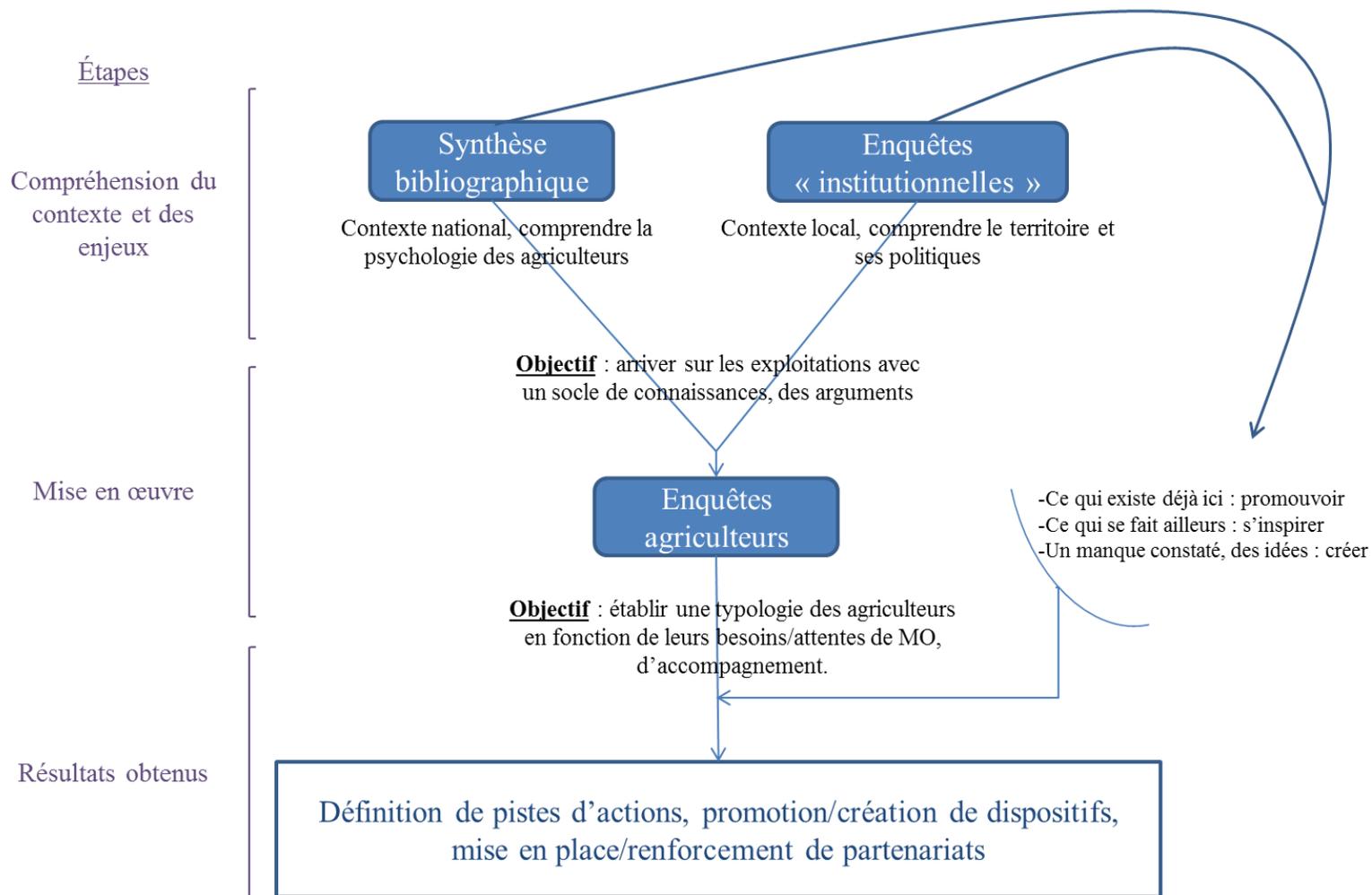
Axe 3 : Qui sont les agriculteurs du Livradois-Forez d'aujourd'hui ? Quelles sont leurs difficultés ? Leurs besoins en main-d'œuvre sont-ils réels ? Comment les caractériser ?

A partir de ces questionnements, une stratégie en trois phases a été adoptée pour répondre à la problématique (Cf. Figure 7).

La phase diagnostic devait donner une vision globale du contexte agricole de territoire. Elle s'est effectuée via des recherches documentaires et via la rencontre de multiples acteurs du territoire – élus, agents, techniciens – concernés par la question (Cf. Annexe 1). Cette phase devait permettre de recenser les points de vue de chacun et les dispositifs existants sur le territoire, mis en place par d'autres partenaires, afin d'éviter les doublons. Mais l'intérêt était aussi d'étudier ce qui se fait ailleurs, ce qui est transposable ici, car certains territoires sont pionniers sur les questions de travail en élevage, ..., cela n'empêchant pas par la suite, en cas de constat d'un réel manque, d'inventer de nouveaux dispositifs pour répondre aux besoins des exploitants agricoles.

La phase clé s'est déroulée sur le terrain, au contact des premiers intéressés, les agriculteurs (Cf. Annexe 2). Les données récoltées en amont ont permis d'entamer les enquêtes en exploitations avec un socle de connaissances sur le territoire, sur le contexte agricole en général et sur la problématique main-d'œuvre en particulier. Elles ont de plus mis en exergue des arguments à avancer pour nuancer le scepticisme de certains exploitants quant aux résultats concrets de l'étude. Le guide d'entretien (Cf. Annexe 3) a pu être orienté de manière à caractériser au mieux les besoins et les attentes des exploitants.

La dernière phase s'est résumée à une synthèse puis une analyse de l'ensemble des données récoltées au cours des nombreux entretiens et de la recherche documentaire. L'objectif était de réaliser une typologie des exploitations, en fonction de leurs besoins en main-d'œuvre, et d'y associer en parallèle des solutions adaptées.



**Figure 7** : Schéma de la stratégie de recherche adoptée © Elodie PERRET

L'objectif affiché est alors d'aller plus loin qu'un simple diagnostic. Certes, il faut d'abord recenser et comprendre les freins qui bloquent le recours à la main-d'œuvre et identifier clairement la diversité des besoins ; mais la finalité de l'étude est bien d'envisager toutes les pistes pour en dégager des propositions d'action détaillées, pouvant être concrétisées dans la continuité du stage si cela s'avère pertinent.

### 2.3.3. Le détail de la démarche

Au cours des six mois de stage, plusieurs outils et acteurs ont été mobilisés pour récolter de l'information et construire des pistes d'actions concrètes. (Cf. Annexe 4)

#### *Synthèse bibliographique*

Elle a été l'occasion d'aborder, à travers différentes sources bibliographiques, la sociologie du travail au sein de l'exploitation agricole française, en étudiant les évolutions de l'organisation du travail sur l'exploitation, source de progrès sociaux mais aussi parfois de précarité. La sociologie est une des sciences humaines qui cherche à comprendre et à expliquer l'impact de la dimension sociale sur les représentations et les comportements humains. L'objectif ici était de caractériser la diversité des formes d'organisations sociales en agriculture et leurs transformations afin d'en interpréter le sens, et les conséquences sur l'agriculture d'aujourd'hui. La problématique main-d'œuvre actuelle prend en effet source dans l'histoire de cette agriculture, et il était important de la comprendre pour la résoudre.

#### *Recherche documentaire*

Associé à la synthèse bibliographique, elle a permis de découvrir certains territoires pionniers sur les questions de travail en élevage. Via des outils numériques, des formations, ou des prestations d'accompagnement, certains territoires font preuve d'innovation. Il était intéressant de voir la diversité des actions envisageables, et surtout de repérer celles qui semblaient pertinentes à transposer en Livradois-Forez.

Par la suite, les rendez-vous terrain, auprès d'acteurs très variés, sont venus compléter les informations déjà récoltées.

#### *Enquêtes « institutionnelles »*

Elles ont permis de rencontrer différents acteurs du territoire, concernés par la question de l'emploi agricole.

Les élus et/ou agents des communautés de communes du Réseau Agricole, du PNR Livradois-Forez, du Conseil départemental et du Conseil régional ont réalisé le portrait de leur territoire et de son évolution (démographie, économie, géographie...) et ont donné leur vision du monde agricole et de ses problématiques.

Les organismes para-agricoles que sont la Chambre d'Agriculture, la Fédération Départementale des CUMAs, le Service de remplacement et Agri emploi, ont donné leur vision de la problématique main-d'œuvre et ont présenté les dispositifs qu'ils mettaient en place pour tenter d'y répondre.

Sur la question de l'emploi, l'antenne thiernoise de Pôle emploi a également été contactée, ainsi que la Mission Locale d'Ambert et un centre de gestion, afin de mesurer leur

connaissance de la problématique agricole, en tant qu'organisme généraliste, et de connaître leur point de vue.

Enfin, il était essentiel de s'intéresser aussi à l'offre de main-d'œuvre potentielle, qui se trouve aujourd'hui dans les écoles. Le choix s'est porté sur trois établissements de formation du secteur, un en formation initiale et deux en formation continue. L'objectif était de connaître les projets et motivations des jeunes en formation, et de savoir si le contenu des filières actuelles s'adaptait au contexte agricole local.

Ces rencontres se sont avérées enrichissantes, et la pertinence du stage a été souvent reconnue par les acteurs interrogés. Il était d'autant plus important de les rencontrer car tous sont des partenaires potentiels dans la continuité du stage. En effet, si le Réseau Agricole s'est montré résolu à agir en prenant à sa charge un stage sur ces thématiques, il n'a pas pour autant l'ambition de porter l'ensemble des actions éventuelles qui en découleront. S'il était légitime à mener l'étude, du fait de ses dix ans d'expérience du territoire et de sa bonne connaissance des exploitations, il n'a pas forcément la vocation ou l'expertise pour avancer seul sur ces questions par la suite. Le stage devait donc impliquer une grande majorité de partenaires travaillant sur les questions d'emploi agricole, en les rencontrant, en intégrant leur point de vue sur la question et en restituant largement les résultats du travail. Les rencontres étaient alors le moyen de leur présenter les objectifs du stage et la méthodologie, mais surtout d'évaluer les collaborations qui pourraient ou non se dessiner à l'avenir.

#### *Enquêtes en exploitations agricoles*

Puis, durant sept semaines d'enquêtes, 29 exploitations soit 32 exploitants ont été rencontrés sur les 43 contactés. Le choix du panel d'agriculteurs s'est effectué conjointement entre le chargé de mission du Réseau Agricole et les élus/agents des communautés de communes concernées. L'échantillonnage s'est fait à l'échelle du territoire du Réseau Agricole. L'objectif était de sélectionner un ensemble d'exploitations à l'organisation et aux pratiques diverses, afin de multiplier les points de vue : sociétaires et individuels, jeunes installés et futurs retraités, en famille ou hors cadre familial, tous types de production, en biologique et en conventionnel, intégrés dans les filières classiques ou en vente directe... Pour affiner la sélection, les exploitants ayant des responsabilités extérieures à l'exploitation en tant que représentant professionnel (CUMA, Service de remplacement, syndicats, coopératives, ...) ou en tant qu'élu municipal ont été choisis en priorité pour l'ouverture et les idées que cela pouvait ajouter à leur discours. Malgré quelques refus, l'étude a reçu un accueil plutôt bon ; les rendez-vous, d'une durée moyenne de 1h30, ont été sincères et riches en informations. Le guide d'entretien portait sur leur organisation de travail, leur vision du métier et de son évolution, leur expérience de main-d'œuvre, leur rapport à l'embauche et à l'association, et leurs attentes pour la suite. L'objectif de ces entretiens était de comprendre leur rapport au travail et connaître leur expérience de main d'œuvre afin d'identifier les agriculteurs susceptibles d'être intéressés par la démarche et de recenser ceux qui ont une expérience positive de main-d'œuvre.

L'ensemble de la démarche a été menée dans l'esprit « réseau ». Il s'agissait d'impliquer les agents et élus référents de chaque communauté de communes membre du Réseau Agricole. Certaines d'entre elles n'ayant intégré le Réseau Agricole que récemment, il était important de créer des habitudes de travail et des réflexes de communication, pour assurer le fonctionnement optimal du Réseau Agricole. Des représentants de la Chambre d'Agriculture,

du Conseil Départemental et du Réseau Agricole Combraille-Artense étaient également conviés.

Les élus ont été sollicités lors d'un comité de pilotage, au cours duquel les objectifs et la stratégie de mise en œuvre du stage ont été présentés.

Les agents ont quant à eux participé à deux comités techniques (début mai puis fin juillet), l'objectif était à chaque fois de réfléchir ensemble à l'orientation du stage et de définir les attentes. Pour chaque comité, un bilan des avancées du stage a été présenté, avant de donner lieu à un débat sur les différentes pistes à poursuivre ou non, selon leur pertinence. Ce travail d'équipe a permis de faire émerger d'avantage d'idées, et d'optimiser le temps relativement cours du stage.

Toutes les données récoltées au cours de ces différents entretiens et recherches, ont donc été synthétisées et analysées, pour aboutir à la proposition d'actions concrètes et détaillées.

### 3. Quels moyens mettre en œuvre pour répondre à quels besoins ?

Au cours des nombreux rendez-vous effectués, entre points de vue, ressentis et chiffres, une quantité importante de données a été récoltée. Leur synthèse a permis de recenser l'ensemble des facteurs à prendre en compte dans la réflexion (3.1). L'analyse croisée de ces facteurs a permis de mettre en évidence une multitude de besoins (3.2). Des propositions d'actions à mener pour répondre à ces besoins ont ensuite été construites (3.3).

#### 3.1. Synthèse des données récoltées

##### 3.1.1. Caractéristiques du panel rencontré et typologie d'exploitations

###### *Description du panel des 29 agriculteurs rencontrés*

L'exploitation moyenne du panel possède 130ha et mobilise 2.0 UTH (soit 65ha/UTH). Il s'agit le plus souvent d'une exploitation sociétaire (17 GAEC, 3 EARL, 9 individuels). Le panel est constitué de 32 exploitants, âgés en moyenne de 43 ans, et d'origine agricole dans 84% des cas. Vingt-cinq d'entre eux ont au moins une responsabilité en dehors de l'exploitation (mandat d'élus, engagements associatifs ou coopératifs, ...). Trois exploitations utilisent régulièrement des salariés. Tous travaillent à temps plein, mais pas sur l'exploitation : ils travaillent pour un groupement d'employeurs composé soit d'autres exploitations, d'une CUMA ou d'une coopérative d'estive. L'un d'entre eux est embauché par Agri Emploi, un groupement d'employeurs départemental qui met à disposition ses salariés en complément de main d'œuvre sur les exploitations.

Les exploitants rencontrés travaillent en moyenne 11.2 heures par jour : selon les systèmes, les journées durent entre 8 heures et 14 heures, mais peuvent atteindre 18h pendant quelques jours, en cas de pic d'activité (fenaison, moissons, agnelages...). Parmi eux, seuls huit ont le weekend de libre régulièrement (sept sont en GAEC). Sept se libèrent de temps à autre un weekend selon la saison et le travail. Treize d'entre eux ne parviennent pas à se libérer le weekend, ils font l'effort seulement en cas d'obligation (réunion de famille, évènement important). Cependant, pour ceux qui se libèrent, un weekend équivaut souvent à 1.5 jours, du samedi midi au dimanche soir. Enfin, pour ce qui est des vacances, elles durent en moyenne 8.3 jours chaque année, mais selon l'organisation et le projet de vie de chacun, elles varient entre zéro et quatre semaines. On recense trois exploitations (deux individuels, un GAEC) qui n'ont pas pris un seul jour de vacances au cours des trois dernières années.

Face à ce rythme de travail harassant, les exploitants montrent une volonté d'avoir plus de temps libre : beaucoup souhaiteraient s'organiser mieux pour finir plus tôt le soir, et travailler moins les weekends. Ils aimeraient améliorer leurs conditions de travail en diminuant l'astreinte et en étant moins pressés par les tâches. Plusieurs mentionnent le fait que le moindre imprévu oblige à courir après le temps pour le reste de la journée : « *un petit grain de sable dans la machine et ça vous met dedans pour toute la journée* ». Pour pallier ce problème de temps, la solution première exprimée est le recours à la main-d'œuvre. Quinze exploitants ont fait état d'un réel besoin de main-d'œuvre. En ajoutant les besoins exprimés, on atteint un potentiel de dix Equivalent Temps plein (ETP). Dix recherchent un salarié, cinq préféreraient un associé. Parmi ceux qui ne font pas état d'un réel besoin à ce jour, deux éleveurs laitiers ont choisi d'investir dans un robot de traite pour pallier le problème de main-d'œuvre.

Les employeurs recherchent des salariés pour un complément de main-d'œuvre, mais capables aussi de les remplacer. Cependant, treize d'entre eux seraient prêts à engager, à l'essai, des salariés inexpérimentés mais motivés et sérieux.

Ils recherchent principalement des salariés « soigneux » (cité 12 fois), « bosseurs, qui ne regardent pas la montre » (12), et également « polyvalents » (10), « autonomes » (10) et « sérieux, honnêtes » (7). A l'embauche, les critères déterminants sont : la recommandation par un proche (cité 11 fois), les connaissances agricoles (9) et la motivation (8). Une « *perle rare* » qui reste néanmoins, dans 50% des cas, difficile à trouver.

Si la plupart recherchent des profils de vachers pour le soin aux animaux, ou de chauffeurs pour la conduite de matériel, les exploitants sont cependant prêts à déléguer d'autres tâches. Plusieurs profils de postes sont identifiés :

-les tâches administratives (cité 18 fois) : réaliser les enregistrements comptables, les facturations, les déclarations, la gestion des fiches de paies...

Pour beaucoup c'est une tâche pénible, difficile, qui prend du temps et qu'ils délaissent parfois. Il leur semble intéressant de le déléguer à quelqu'un de confiance pour que les choses soient faites en temps et en heure, et bien faites. Ils sont conscients que cela peut être utile économiquement, car les erreurs d'enregistrement, les négligences de factures et les retards de déclaration ont un coût. Les conditions de travail sont à préciser selon les critères de chacun. Pour la plupart, une clause de confidentialité paraît nécessaire. Ils chiffrent le temps imparti en moyenne autour de quinze heures par mois. Enfin, pour certains, des bilans réguliers doivent être réalisés, pour que l'exploitant garde la vision de la situation économique de son exploitation.

Dix exploitants réticents à déléguer cette tâche ont été identifiés. C'est pour eux une erreur de déléguer une tâche qui, bien que rébarbative, permet à l'exploitant d'être conscient des résultats économiques de l'exploitation. Pour l'un d'eux, « *un agriculteur c'est un chef d'entreprise, s'il n'est pas capable de gérer sa comptabilité, il n'ira pas loin* ». De plus, rien ne prouve selon eux, que le coût soit moins important que celui des centres de gestion, qui pour certains proposent déjà ce genre de prestation.

-la traite (cité 11 fois) : se faire remplacer plusieurs fois par semaine, les weekends, ... pour supprimer une partie de l'astreinte.

Pour les éleveurs laitiers, c'est une astreinte lourde, qui pèse de plus en plus moralement. Pour l'un d'eux, quelques traites en moins, « *ça peut soulager sacrément* ». Bien que la traite soit un moment important de suivi du troupeau, et une tâche qui conditionne grandement le revenu de l'exploitation, certains se disent prêts à la déléguer. En mettant en place un système efficace de communication pour suivre l'état sanitaire du troupeau, cela paraît possible. Les exploitants émettent cependant un doute : ils ne pensent pas que ce type de poste intéresse les salariés ; il leur semble difficile de trouver une personne soigneuse, compétente et sérieuse.

-l'entretien du matériel (cité 4 fois) : réviser le parc matériel au début de la saison pour anticiper les pannes et réparer les casses éventuelles.

Aujourd'hui les petits mécaniciens de village ont souvent disparu au profit des concessionnaires dont les prestations sont de moins en moins abordables pour les exploitants. Auparavant, ils étaient nombreux à se charger eux-mêmes de l'entretien de leur matériel ; mais le matériel agricole moderne est très complexe, il fonctionne avec de nouvelles technologies, et son entretien est plus technique. L'entretien reste néanmoins indispensable pour avoir un matériel qui fonctionne au bon moment, et pour garantir d'éventuelles casses.

Toutefois, face à ces opportunités d'embauche, une grande majorité des exploitants rencontrés est frileuse. Beaucoup évoquent le coût, et face à l'instabilité des marchés, il est difficile de prédire si l'on pourra financer un salarié sur le long terme. L'engagement que représente un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) effraie : plusieurs en ont fait l'expérience, un salarié peut se montrer efficace pendant sa période d'essai puis se laisser aller une fois son contrat signé.

Les exploitants se tournent alors davantage vers des alternatives à l'embauche. L'apprentissage par exemple, est vécu comme un engagement moins définitif et un bon compromis financier. Cependant les réglementations se sont durcies ces dernières années concernant notamment le travail des mineurs et les normes de sécurité au travail. Des exigences supplémentaires qui n'encouragent pas les exploitants à opter pour l'apprentissage. De plus, les contraintes de logement et de formation, et le manque d'autonomie de la jeunesse ne conviennent pas à certains. Enfin, la moitié des exploitants précise que la dernière année coûte très cher.

Ils sont dix-huit à se tourner alors vers la « *solution de facilité* » : le Service de remplacement. Si tous considèrent que le coût est élevé (environ 150€ pour une journée 8h), et s'ils sont nombreux à se plaindre du changement fréquent des salariés, la disponibilité quasi immédiate de la main d'œuvre et la simplicité des démarches séduit. En parallèle, ce type de postes attire les salariés, car bien que le travail sur plusieurs exploitations soit un défi, cela reste très formateur et constitue un formidable tremplin à l'installation.

Mais, au-delà de la main-d'œuvre, ils sont de plus en plus nombreux à déléguer des travaux complets, via des Entreprises de Travaux Agricoles (ETA). Ces entreprises, bien qu'encore peu présentes dans le Puy-de-Dôme, se développent aux alentours, notamment dans la Loire et la Haute-Loire. Dix-neuf exploitations y font appel dont dix très régulièrement. Le marché se développe et les prix deviennent compétitifs. Les exploitants sont nombreux désormais à calculer, par exemple, le coût de revient d'une botte de paille via leur travail ou celui d'une ETA. Pour les exploitants faisant appel aux ETA régulièrement, cette alternative ne coûte pas plus cher qu'un salarié, les chauffeurs sont performants, le prix est fixé à l'avance et ils n'ont pas à se préoccuper de l'état du matériel ou de la santé du salarié.

L'esprit coopératif via le travail en CUMA est donc quelque peu menacé. Avec la disparition de nombreuses exploitations, les CUMA peinent à se maintenir dans des zones désertées, et il faut parfois faire beaucoup de chemin pour récupérer ou rendre un matériel. De plus avec l'agrandissement des exploitations, il peut être plus avantageux d'investir seul pour certains matériels fréquemment utilisés. Enfin, avec le manque de temps, les exploitants sont moins nombreux à s'investir dans la vie des CUMA qui sont donc fragilisées. Le même constat peut être fait au niveau de l'entraide et de la collaboration entre voisins : faute de temps pour rendre les journées, les exploitants préfèrent se débrouiller seul. Certains parviennent encore à travailler ensemble, surtout pour les gros travaux -l'ensilage notamment-, et se soutiennent en cas de coups durs.

A l'avenir, beaucoup croient que seules les structures sociétaires seront viables. Ils sont seize à considérer qu'un jeune qui s'installe aujourd'hui en polyculture-élevage ne peut plus le faire seul.

Pour les GAEC rencontrés, l'association a de nombreux avantages dont la qualité de vie (s'organiser pour se libérer du temps libre), le partage des tâches (chacun ses tâches attitrées mais tous polyvalents) et le partage des responsabilités. Pour réussir à travailler ensemble, il faut savoir communiquer (cité 6 fois), s'organiser et définir des tâches précises (4), se former, se faire accompagner par un médiateur (4). Néanmoins, il s'agit d'une formule qui ne semble

pas attirer les jeunes installés : onze des exploitants interrogés estiment que les jeunes sont davantage dans des projets individualistes, et veulent réussir seuls, peu importe le travail et la qualité de vie.

Pour l'avenir, les exploitants interrogés estiment que la profession agricole et les pouvoirs publics doivent agir sur deux facteurs : inciter financièrement à la création d'emplois (supprimer les charges patronales, limiter le coût horaire d'un salarié,... cité 11 fois) et agir sur la problématique foncière (encourager les aménagements fonciers agricoles et forestiers pour diminuer le morcellement des exploitations cité 10 fois).

### *Typologies d'exploitation : différentes stratégies de développement se dessinent*

Au sein des 29 exploitations enquêtées, cinq types d'exploitations se dégagent :

Le type 1 regroupe les grosses structures, en majorité des GAEC, qui investissent, mécanisent et se spécialisent, pour produire plus sans avoir besoin d'embaucher. L'amélioration des bâtiments et l'organisation du travail est bien pensée. Le projet est motivé par la volonté d'améliorer les conditions de travail, de diminuer l'astreinte et d'avoir plus de temps libre. Un bémol à noter cependant : la viabilité de ces exploitations est menacée par le départ en retraite proche d'un ou plusieurs associés (6 exploitations).

Le type 2 concerne des exploitations moyennes, en rythme de croisière, qui font appel à de la main-d'œuvre (salarié partagé, apprentis, stagiaires) occasionnellement pour soulager la charge de travail. Elles ont tendance à délaisser les filières classiques pour se tourner vers la vente directe. Elles souhaiteraient se développer, en créant par exemple un nouvel atelier, mais sont freinées par la recherche infructueuse d'un associé (7).

Le type 3 rassemble des exploitations en rythme de croisière, ayant la volonté d'améliorer leurs conditions de travail et de se libérer du temps, mais n'étant pas prêtes à investir pour y parvenir. L'engagement qu'implique une embauche ou une association les effraie. Pour pallier la charge de travail, ils font pour l'instant appel à de la main-d'œuvre familiale non rémunérée ; et malgré le coût, ils utilisent régulièrement le service de remplacement. Ils sont dans une situation d'attente, et repoussent les choix concernant l'avenir de leur exploitation. Des choix qui risquent alors de s'imposer à eux, et d'avoir des conséquences auxquelles ils ne sont pas préparés (7).

Le type 4 réunit des exploitations en développement, aux activités souvent diversifiées, et où la charge de travail est massive. Elles sont souvent gérées par des jeunes agriculteurs, motivés, qui sont pour l'instant prêts à ce sacrifice. Ils sont néanmoins conscients que cela ne pourra pas durer et que des solutions pour pallier la charge de travail devront être mises en place. Il semble cependant difficile de trouver des salariés ou associés compatibles, qui pourront s'investir dans leur projet et qui souhaiteront suivre leur rythme de travail (6).

Le type 5, enfin, souligne le cas particulier des exploitants qui multiplient les responsabilités extérieures, ont souvent des obligations hors de leur exploitation, et pour qui l'embauche est obligatoire. Ils gèrent plus ou moins à distance le déroulement des travaux de leur exploitation, mais prennent les décisions importantes (3).

Cette typologie diversifiée, et relativement également répartie, valide plutôt la sélection du panel d'exploitations enquêtées, puisque l'objectif était de multiplier les points de vue et les situations, afin de prendre connaissance des différents besoins des exploitants. Chaque type d'exploitation met en évidence des besoins spécifiques, auxquels l'étude s'attache à répondre.

### 3.1.2. Quelles missions pour les « accompagnants » ?

Plusieurs institutions professionnelles et organismes techniques ont été sollicités au cours de l'étude. L'objectif était de connaître leur vision de la problématique « emploi agricole », de recenser les outils existants sur le territoire et de comprendre les liens qui les unissent.

Pour traiter d'emploi, Pôle emploi apparaît comme le premier interlocuteur. Or de leur propre constat, l'agriculture est un secteur qu'ils maîtrisent très peu. D'une part, parce que les agriculteurs font très peu appel à Pôle emploi pour déposer leurs offres ; ils fonctionnent beaucoup par connaissances, et ont leur propre réseau de diffusion des offres. D'autre part, car peu de candidats en recherche d'emploi se montrent spontanément intéressés pour travailler dans ce secteur ; le fait que l'agriculture recrute est méconnu. Pourtant, selon eux, il y a sans doute un potentiel de personnes intéressées pour se reconvertir dans l'agriculture.

Auprès des plus jeunes, ce sont les missions locales qui accompagnent les demandeurs dans leur parcours à l'emploi. Dans un territoire rural comme le Livradois-Forez, elles traitent davantage des questions agricoles, mais le constat reste le même : peu de demandes des jeunes. La mission locale d'Ambert l'explique par la méconnaissance des possibilités d'emploi offertes par l'agriculture. La majorité des jeunes suivis le sont dans le cadre d'un travail en famille, l'intégration de hors-cadres familiaux est difficile. Elle suit également plusieurs dossiers d'apprentissage où un autre problème se pose : les exploitants ne veulent plus prendre d'apprentis, qui représentent pour eux trop de contraintes réglementaires. La mission locale travaille en partenariat avec Pôle emploi, qui relaye les informations concernant les formations, et avec le Service de Remplacement, à qui elle fournit des candidats.

Le service de remplacement est devenu ces dernières années un partenaire fort des exploitations. Malgré le coût (150€ environ pour une journée de 8h), les exploitants se retrouvent dans cette formule ; et les candidats pour ce type de poste ne manquent pas. En revanche ce sont les compétences qui pèchent souvent : manque d'autonomie, de prise d'initiatives, d'envie... Le meilleur recrutement reste le « bouche-à-oreille » : 9 embauches sur 10 se font par recommandations d'agriculteurs. La mise en place des GUV a, en encourageant les exploitants à planifier leur travail, augmenté l'activité du groupement d'employeurs : à Thiers, un GUV de 40 adhérents emploie 4 salariés. 50% de l'activité est centrée sur le remplacement lié aux arrêts maladies et accidents, et seul 1 % est dédié au complément de main d'œuvre (contre les 20% autorisés).

Pour le complément de main d'œuvre, Agri emploi peut aussi être consulté. Il s'agit d'un autre groupement d'employeurs, créé en 2006 suite à une étude de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) menée auprès d'éleveurs laitiers qui manifestaient un besoin de solutions en termes de main d'œuvre. Il met à disposition des exploitants des salariés pour un complément de main-d'œuvre. En 2014, Agri emploi comptait 120 adhérents (principalement en Limagne et dans l'ouest du département) et 90 salariés (dont 20 en CDI qui effectuent 70% des heures) pour un total de 25 ETP environ. Les exploitants contactent seulement Agri emploi, qui se charge de trouver un salarié disponible ;

en s'efforçant d'attribuer un salarié à un groupe d'exploitations du même périmètre. De plus, Agri emploi se charge de l'ensemble des démarches (recrutement, contrat, fiches de paies) si le ou les exploitants ne souhaitent pas s'en charger et impute alors 15% de majoration au coût horaire du salarié. Dans le Livradois-Foréz, Agri emploi commence seulement à se faire connaître.

Il est à noter qu'Agri emploi et Service de remplacement ne travaillent pas en lien, il n'y a pas de structure « emploi agricole » unique comme cela peut être le cas dans d'autres départements. Cela complique les démarches si l'on veut faire appel aux deux, car les deux salariés n'auront alors pas les mêmes conditions concernant notamment le remboursement des repas ou des frais kilométriques. Un même salarié ne peut pas non plus partager son temps entre les deux structures pour, par exemple, garantir un temps plein de travail.

Au-delà de la thématique « emploi agricole », d'autres organismes interviennent plus largement pour accompagner les exploitants.

La Chambre d'agriculture en est l'exemple le plus connu. Elle propose des prestations de conseils sur tous les moyens de production de l'exploitation, et notamment la main d'œuvre. Sur les problématiques d'installation et de transmission, elle héberge le Point Accueil Installation Transmission (PAIT). Il permet de recenser puis mettre en lien les candidats et les cédants. Des formations ont également été mises en place récemment pour répondre à la problématique travail (*Se libérer du temps par l'organisation de son travail ; Faire face à la surcharge de travail*), et pour initier les exploitants à la gestion des ressources humaines, en structure sociétaire (*S'installer en société ; Réussir son installation sociétaire*) ou plus généralement (*Mieux se connaître pour être chef d'entreprise demain*).

Les centres de gestion eux aussi s'intéressent aux questions de gestion des ressources humaines. Au-delà des prestations de comptabilité (enregistrement, analyse, bilans) et de gestion d'entreprise que les CER proposent, ils ont mis en place des prestations concernant la main d'œuvre : un service emploi, spécialisé en droit du travail, s'occupe de la rédaction des contrats, des fiches de paie, et assure un accompagnement en cas de problèmes (salarié qui ne vient plus travailler, accidents, rupture de contrat...). Des formations de comptabilité et des coachings de gestion d'entreprise ont été lancés mais vite stoppés, car impossible à rentabiliser. Un conseiller constate que « *quand un GAEC est dissout, c'est toujours pour des raisons humaines, jamais économiques. C'est sûr qu'il faudrait savoir comment on fonctionne, comment travailler avec les autres, mais la gestion des ressources humaines, on n'est jamais prêt à payer pour ça, parce qu'on n'a pas l'impression d'en avoir besoin* ». Néanmoins, les CER n'ont pas une approche territoriale : ils n'ont pas vocation à faire de l'accompagnement, ils répondent à la demande du client, et sont, de leur avis, très peu proactifs.

L'accompagnement des agriculteurs se fait aussi via des collectifs, comme les CUMA. La Fédération départementale des CUMA du Puy-de-Dôme accompagne les CUMA tout au long de leur vie, à la demande. Elle intervient sur de l'assistance comptable, fiscale et juridique, de l'accompagnement à l'investissement, de la gestion de conflits, de l'animation et des formations. Avec 195 CUMA (une exploitation sur deux fait partie d'une CUMA dans le Puy-de-Dôme), les activités ne manquent pas. La fédération a récemment mis en place de nouveaux dispositifs d'accompagnement de ses groupes : une démarche plus complète est souhaitée, ne plus seulement répondre aux besoins des exploitants mais être avec eux dans la réflexion de leur projet et de leurs perspectives sur l'avenir. La fédération ne souhaite pour l'instant pas encourager le développement de CUMA dites « intégrales » (Cf. § 1.2.3.) : « *restons sur nos fondamentaux, il y a déjà suffisamment de dispositifs existants pour*

*s'organiser collectivement, assurons-nous qu'ils soient efficace* ». Concernant la main-d'œuvre, un manque de structuration est constaté ; la limite est l'accompagnement social, que la fédération n'est pas en moyen d'assurer. Peu de liens existent entre la fédération et la Chambre d'agriculture, ou Agri emploi.

Enfin, les établissements de formations agricoles ont aussi été sollicités. L'objectif était de connaître le profil et les projets des jeunes ainsi que les possibilités de formation initiales (lycée) et continues (CFPPA).

En formation initiale, il est possible de se former en tant que chef d'exploitation ou salarié. Les étudiants ont très souvent des proches dans le milieu agricole, s'ils n'en sont pas issus eux-mêmes. La plupart ont déjà une structure à reprendre, surtout en filière conventionnelle, parfois avec un projet d'atelier de transformation en complément. Beaucoup envisagent une installation en individuel, via les installations aidées, bien que les opportunités d'association leurs soient présentées. Les classes continue de remplir, les enseignements s'adaptent aux projets des étudiants et à l'évolution du métier (nouveaux modules « petits ruminants », « cultures pérennes » à Marmilhat par exemple). L'objectif est de leur donner des connaissances techniques et économiques pour élaborer leur projet.

En formation continue, les profils sont un peu différents. Les étudiants s'intéressent autant à la polyculture-élevage, qu'au maraîchage ; il y a autant d'hommes que de femmes, ils ont en moyenne trente ans et sont le plus souvent non issus du milieu agricole. Ce sont pour la plupart des demandeurs d'emplois en reconversion, qui ont un projet d'installation, mais pas encore de structure (foncier, bâtiments, ...). Certains envisagent le salariat, mais ils sont peu nombreux. Là encore, pour les projets d'installation, l'individuel prime.

Pour attirer davantage de candidats dans ces filières, le dispositif d'Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles (ADEMA) a été mis en place. Il s'agit d'une formation découverte gratuite, portée par le Fond d'Assurance de Formation des Salariés et Exploitants Agricoles (FAFSEA), en partenariat avec l'Etat et Pôle emploi. Pendant trois semaines, les demandeurs d'emploi sont accueillis en centre de formation (4 jours, préparation au stage et choix du secteur), puis effectuent une immersion professionnelle (15 jours, stage en entreprise agricole) avant de retourner en centre de formation (3 jours, bilan du stage et élaboration d'un projet professionnel). Après cette première expérience du monde agricole, ils sont réorientés, s'ils le souhaitent, vers des formations adaptées à leur projet. Malheureusement le succès n'est pas au rendez-vous : en 2014, 60 places ont été ouvertes par le Conseil Régional d'Auvergne, mais seuls trois candidats ont répondu présents. En 2015, 30 places ont été proposées, et aucun candidat ne s'est manifesté. Pour les établissements interrogés, le problème résulte dans la sélection des candidats invités à participer à ces formations découvertes.

### 3.1.3. L'éclairage de la recherche documentaire

Au-delà des dires des acteurs locaux, il était important de prendre du recul sur ces questions de travail en agriculture, en considérant les publications scientifiques sur le sujet et en s'inspirant de ce qui se fait ailleurs. Les recherches documentaires ont permis de mettre l'accent sur plusieurs faits.

Plusieurs chercheurs ont étudié les évolutions vécues par les exploitations agricoles françaises ces dernières années (augmentation des objectifs de production, amélioration de la productivité, instabilité des prix, évolution de la population agricole) et les problèmes qui en découlent (émancipation de la famille, transmission des exploitations, isolement..).

La synthèse bibliographique réalisée, centrée sur la sociologie du travail en exploitation agricole, a mis en évidence la place centrale que tient l'humain au cœur de ces problématiques. Pendant des années, les différentes politiques nationales ont encouragé le développement de « l'exploitation » pour qu'elle soit plus productive, plus performante, plus moderne. Or aujourd'hui il semble que ce soit « l'exploitant » qui nécessite l'attention : pour accepter que métier et famille soient deux entités indépendantes, pour devenir un chef d'entreprise apte à faire appel à de la main-d'œuvre, pour que son métier soit reconnu comme valorisant par la société, et pour qu'il dispose de temps libre pour s'épanouir dans sa vie personnelle.

Ces thématiques sont prises en compte dans la réflexion de plusieurs organismes de recherche et d'accompagnement.

Le Réseau Mixte Technologique Travail (RMT) en élevage, qui regroupe vingt partenaires du monde de la recherche, de l'enseignement, du conseil et du secteur professionnel agricole, travaille depuis plusieurs années à la mise en place de synergies entre filières, disciplines et territoires. Ce pôle d'expertise et d'échanges propose et coordonne des actions de conseil, de recherche et de formation, autour de 3 objectifs opérationnels<sup>1</sup> :

- concourir au maintien et au renouvellement de la population des éleveurs, de plus en plus demandeurs d'amélioration de leurs conditions de vie au travail,
- examiner sous quelles conditions sociales, et notamment de travail, les modèles émergents d'exploitation pourront atteindre la double performance économique et environnementale,
- contribuer à la vitalité, à la cohésion sociale et à l'augmentation de la valeur ajoutée des territoires d'élevage en produisant des connaissances sur les complémentarités entre systèmes d'exploitation.

La Fédération Nationale des CUMA est l'un des membres du RMT. Elle mène depuis plusieurs années une réflexion autour de l'accompagnement des collectifs d'agriculteurs. Elle s'appuie sur un réseau historique de CUMA, présent partout (dans le Puy-de-Dôme, un exploitant sur deux fait partie d'une CUMA<sup>2</sup>) pour être au plus près des demandes des exploitants. Les réflexions menées portent sur la relation famille/entreprise, l'organisation du travail, l'évolution du regard sur le salariat, les relations de travail employeur/salarié, l'association, les CUMA intégrales... (Visière 2009). Elle a mis en place un réseau d'animateurs travail-emploi pour favoriser la communication et l'échange entre agriculteurs et joue aussi un rôle de promotion via des courtes vidéos de vulgarisation du métier de salarié agricole. Enfin la FN CUMA met aussi en place des projets expérimentaux : en Basse-Normandie elle a notamment développé un projet, de « *pépinières d'emplois partagés agricoles* », basée sur le modèle de pépinières d'entreprises. Il s'agit d'apporter un support temporaire aux exploitants qui souhaitent embaucher à travers un soutien technique et financier, des conseils et services. Ce projet, encore à l'état de l'idée, n'a a priori pas encore été mis en place sur le terrain.

Les Chambres d'Agriculture sont aussi actives dans ces domaines. Dans la Manche ou en Mayenne, elles misent sur une communication active et se veulent novatrices : vidéos en ligne sur les écueils du management à éviter, des tests en ligne pour évaluer sa situation personnelle, des fiches solutions pour améliorer son système d'exploitation, un feuilleton « ça coince dans le GAEC », qui aborde les difficultés du travail collectif... L'objectif est la

---

<sup>1</sup> Objectifs opérationnels du projet 2014-2018 pour lequel le RMT Travail en élevage est agréé par la DGER - Ministère de l'agriculture et de la Pêche. Source : <http://idele.fr>

<sup>2</sup> Source : Fédération Départementale des CUMA du Puy-de-Dôme

communication entre pairs et l'échanges, afin de rompre l'isolement de certains exploitants. La Chambre d'agriculture de la Manche organise également des jeux concours basés sur les « trucs et astuces » inventés par les exploitants pour se simplifier le travail. Les Chambres d'agriculture tentent de faire évoluer leur offre d'accompagnement : bilans travail personnalisés, formations sur l'organisation du travail ou la communication entre employeurs et salariés, et prestations de médiation pour gérer les crises entre associés. Tout est recensé sur des sites internet bien agencés, pour que les exploitants puissent avoir accès rapidement à l'information recherchée.

### **3.2. Analyse des données : un constat de multiples besoins**

#### **3.2.1. Exploitants et main-d'œuvre : une offre effective qui nécessite de l'accompagnement**

Les enquêtes ont confirmé l'hypothèse selon laquelle les exploitants agricoles avaient un besoin de main-d'œuvre, en chiffrant ce besoin à la hauteur de 10 ETP. Elles ont également permis de qualifier ce besoin. Il se décline en recherche de salarié ou d'associé, mais est limité par plusieurs freins humains et financiers. Le parcours à l'embauche apparaît compliqué, les démarches sont multiples (contrats, aides, réglementations), et l'inquiétude de ne pas trouver la « perle rare » qui répondra à l'ensemble des critères (« soigneux », « bosseur », « polyvalent », « autonome », « sérieux ») est réelle.

Des besoins spécifiques ont été recensés qui, bien qu'ils représentent chacun un volume horaire peu important, représentent des contraintes dont les exploitants apprécieraient d'être soulagés. Déléguer les tâches administratives qui, sont pour beaucoup d'exploitants une épreuve, paraît envisageable ; de même que la traite qui, bien qu'elle reste pour la majorité une étape de suivi du troupeau très importante, pourrait être déléguée plusieurs fois par semaine, ou certains weekends sans soucis. Enfin, l'entretien du matériel, devenu complexe avec la modernisation des machines, est aussi avancé. Ces différentes tâches précises, représentant peu d'heure, un coût limité, libèrent néanmoins d'une contrainte, et représentent des emplois potentiels. Un lien peut être fait avec la tradition de double activité du territoire. Ainsi, c'est un besoin d'accompagnement dans le parcours à l'embauche qui apparaît.

On note également un phénomène d'isolement croissant au sein des exploitations. Des exploitants débordés, pour qui travailler à plusieurs, s'entraider, est devenu compliqué, car le temps manque pour rendre les journées. Une charge de travail qui limite de ce fait les engagements que les exploitants prennent en dehors de l'exploitation : mandat dans des organisations professionnelles ou associatives, participation à la vie des coopératives, ... Pour certaines structures, comme les CUMA, il devient difficile de trouver des membres disponibles pour animer et gérer au quotidien. Cela met en péril les coopérations et diminue la représentation des exploitants, la parole et le pouvoir de décision n'étant distribués qu'entre quelques-uns. Certains multiplient d'ailleurs les responsabilités, car les indemnités associées permettent de financer de la main-d'œuvre de remplacement.

Il semble donc qu'un besoin d'accompagnement soit de mise, afin de guider les exploitants dans leur parcours à l'embauche et/ou l'association. Cet accompagnement doit être fait « à la carte », car comme l'a montré la typologie des exploitations enquêtées, il existe une grande diversité de besoins en fonction des situations de chacune.

### 3.2.2. Main-d'œuvre agricole : une demande frileuse qui a besoin d'être encouragée

Il ne faut cependant pas se focaliser sur l'offre, sans s'intéresser à la demande. Or un constat peut être fait : si le besoin de travailleurs agricoles sur le territoire est effectif, la présence de candidats intéressés l'est moins. En effet, pour de nombreux agriculteurs interrogés, il apparaît difficile de trouver des salariés et/ou associés motivés et compétents.

Alors, les exploitants cherchent-ils la perle rare ? Sont-ils trop exigeants ? Pour certains oui, ils sont à la recherche d'une personne formée et compétente mais qu'ils rémunèrent peu, d'une personne motivée et investie mais à qui ils délèguent peu de responsabilités et surtout qui ne compte pas ses heures.

Mais en creusant le sujet, notamment auprès des établissements de formation, on constate que le secteur agricole souffre encore d'une image négative, et que le désintérêt des demandeurs d'emploi est réel. Au-delà de ceux, encore nombreux, qui souhaitent s'installer en tant que chef d'exploitation, peu envisagent une carrière de salarié agricole. Considérée comme trop difficile et peu rémunératrice, l'agriculture attire peu.

Pour ceux qui se lancent dans l'aventure, c'est bien souvent pour des projets d'installation en structure individuelle. Le salariat ou l'association ne sont pas populaires. Les attentes des candidats à l'installation évoluent. Cela pose également problème dans le cas des reprises d'exploitation : les offres des cédants ne coïncident pas avec les projets des nouveaux agriculteurs qui cherchent à s'installer ; un décalage qui complique grandement les processus de transmission.

Il semble donc qu'un besoin de communication autour des métiers agricoles et des opportunités qu'ils proposent soit mis en avant, afin d'en améliorer l'image et pourquoi pas de faire naître des vocations.

### 3.2.3. Multiplicité des partenaires agricoles : un besoin de transparence

Ces dernières années, les actions des organismes d'accompagnement et de conseil en agriculture se sont multipliées ; difficile parfois de s'y retrouver pour les exploitants. Chacun met en place ses propres outils, actions, prestations ; de nombreux dispositifs existent, mais leur efficience pose question.

C'est notamment le cas des formations proposées aux agriculteurs, dans des domaines très variés. Récemment, en lien avec la problématique travail et main-d'œuvre, des formations de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail ou de communication ont fait leur apparition. Si les initiatives sont à saluer en théorie, dans la pratique, leur réussite est très mitigée. La Chambre d'agriculture, les centres de gestion et les associations doivent faire face au niveau de fréquentation très bas des formations proposées aux exploitants.

Pour ce qui est des dispositifs d'accompagnement autour des notions d'installation, de transmission, de salariat ou d'association, un autre problème se pose : celui de la circulation des données entre les différents services. Les difficultés de recenser offre et demande sur le territoire freinent parfois le bon déroulement des dispositifs mis en place.

C'est donc un constat global de manque de collaboration et d'échanges entre les différents acteurs que l'on peut poser. Une ignorance, parfois volontaire, des dispositifs existants qui entraîne bien souvent des doublons.

Il semble donc qu'un besoin de transparence autour des actions menées par ces différents organismes soit nécessaire, afin d'améliorer la visibilité et l'efficacité des dispositifs, d'éviter les doublons, et de faciliter l'échange de données.

### **3.3. Répondre aux besoins en articulant offre et demande : proposition d'actions à mener**

#### **3.3.1. « Action offre » : accompagner les exploitants dans le parcours vers l'embauche**

##### *Constat*

Les enquêtes en exploitation ont révélé un besoin potentiel en main-d'œuvre approchant les 10 ETP (Equivalent Temps Plein) sur le territoire du réseau. Un besoin non satisfait à cause de plusieurs freins humains et financiers. Cette main-d'œuvre est envisagée en salariat ou en association (dans le cas de structures sociétaires). Les enquêtes ont fait ressortir un besoin de main-d'œuvre spécialisée pour les tâches administratives, la traite et l'entretien du matériel.

##### *Objectif*

Il s'agit de transformer ces emplois potentiels en emplois effectifs et pérennes, en levant les freins clairement exprimés par les agriculteurs. L'intérêt est de sécuriser les exploitations et de soulager les exploitants, en tenant individuellement compte des besoins et des moyens de l'exploitation.

##### *Action envisagée*

La démarche proposée devra se construire en quatre étapes :

- Animation du groupe d'agriculteurs, préalablement identifiés par l'étude, ayant fait état d'un besoin de main-d'œuvre, pour créer une dynamique de groupe, valider et affiner les besoins potentiels.
- Accompagnement individuel pour étudier les conditions de faisabilité d'une embauche/d'une association : réalisation d'une étude de faisabilité technique via une analyse individuelle à l'échelle de chaque exploitation afin d'étudier ensemble la faisabilité (économique notamment) de l'embauche/l'association, et d'identifier les besoins réels de chaque exploitant.
- Accompagnement dans la création de l'embauche (individuelle ou collective) ou de l'association si l'étude de faisabilité en a prouvé la viabilité et l'utilité : aide au recrutement, à la mise en place des contrats, à l'obtention d'aides financières, formations... L'emploi partiel et partagé devra être envisagé également : embaucher un salarié sur plusieurs exploitations, pour des tâches très précises, représentant peu d'heures par semaine, permet de limiter le coût de la main d'œuvre, en libérant néanmoins l'exploitant d'une astreinte pesante.
- Sécurisation de l'emploi : une fois le binôme exploitant/salarié ou associés créé, il semble nécessaire de poursuivre l'accompagnement afin de pérenniser l'emploi. Des formations liées à la gestion des ressources humaines pourront être proposées pour apprendre à fonctionner ensemble durablement et efficacement : apprendre à être employeur (recruter et diriger un salarié), à être associé (communiquer, déléguer, s'organiser) et à planifier (optimiser son temps de travail, anticiper). Un suivi sur le long terme peut aussi être envisagé : il faudrait notamment être capable de proposer des prestations de médiation en cas de conflits.

### *Partenaires sollicités et moyens mis en œuvre*

Deux niveaux d'actions doivent être envisagés : l'animation et l'accompagnement technique. Concernant le volet animation, on peut l'envisager via une compétence interne au réseau ou via une prestation de service pour une opération ciblée avec un travail conjoint. Concernant le volet plus technique, la question se pose également d'une première approche réseau et de prestations complémentaires en fonction des besoins, ou plus globalement d'une prestation de service auprès des organismes agricoles en mesure d'intervenir sur cette thématique.

Il semble à ce jour que l'accompagnement doit être mené en lien étroit avec les organismes para-agricoles, notamment pour les études de faisabilité, l'accompagnement technique à l'embauche et les formations. Cependant, la mise en place d'une mission d'animation afin de coordonner le déroulement de la démarche et l'action des différents partenaires, portée par les collectivités, apparaît comme légitime. Il s'agit de profiter de la dynamique créée par le stage et de lancer le dispositif. Le Réseau Agricole ne possédant néanmoins pas les moyens humains nécessaires pour assurer cette mission supplémentaire, cela implique une embauche. Une articulation avec Agri emploi est aussi envisageable, si des échanges peuvent amener au développement des services proposés par l'association.

En termes de financement, les conditions de cette action sont à préciser : cette prestation peut-elle être gratuite pour les agriculteurs ? Faut-il une incitation financière au démarrage pour encourager l'embauche ?

Selon l'option choisie, les modalités pratiques, le calendrier et les financements devront être précisés. Les options de financements de ce poste restent essentiellement liées aux programmes « Liaisons Entre Actions de Développement de l'Economie Rurale » (LEADER) des territoires identifiés (le développement des groupements d'employeurs fait partie des enjeux du programme sur le Livradois-Forez) et aux capacités d'autofinancement. Le dispositif Contrat Territorial d'Agriculture Rurale (CTAD) du Conseil Départemental du Puy de Dôme pourrait compléter les besoins financiers en termes d'animation mais également de dispositifs d'aide à l'embauche (comme l'accompagnement financier à l'embauche d'un salarié).

### *Résultats attendus*

Très concrètement, les attendus de la mission correspondent à un nombre d'emplois créés. Cependant, l'animation n'ayant pas vocation à se prolonger dans le temps, pour des raisons budgétaires, on peut également souhaiter la mise en place d'habitudes de travail avec les principaux partenaires afin de pérenniser l'action entreprise et de poursuivre les créations d'emploi dans la durée. Enfin, la mission peut se donner l'objectif de créer une dynamique collective entre les agriculteurs (partage d'expérience, échange sur les pratiques, travail commun), et ponctuellement de faciliter des transmissions.

### 3.3.2. « Action demande » : encourager le renouvellement des métiers agricoles

#### *Constat*

Les enquêtes en exploitation ont révélé la difficulté de trouver des salariés et/ou associés motivés et compétents. Le secteur agricole souffre encore d'une image négative, les métiers apparaissent comme durs physiquement, peu rémunérés et peu valorisants. De plus, les porteurs de projets à l'installation ont aujourd'hui tendance à préférer l'installation en exploitation individuelle qu'en structure sociétaire.

### *Objectif*

Il s'agit d'améliorer l'image de l'agriculture, de réveiller l'attractivité du métier et d'assurer le renouvellement des générations, pour garantir la pérennité des exploitations et l'attractivité du territoire.

### *Action envisagée*

Il est proposé de lancer une campagne de communication et d'échanges autour des métiers agricoles, avec plusieurs cibles :

- Pour ceux qui ne connaissent pas le monde agricole : promouvoir les métiers agricoles auprès des jeunes et demandeurs d'emploi, montrer que c'est un secteur qui recrute pour des métiers diversifiés, modernes, techniques et valorisants, et informer sur les possibilités de formation, notamment par apprentissage.
- Pour ceux qui se forment en agriculture : en formation initiale ou en formation continue, les sensibiliser aux différentes alternatives à l'installation en tant que chef d'exploitation individuel : le salariat, l'association, la coopération.
- Pour les chefs d'exploitation: améliorer la communication entre pairs et rompre l'isolement.

### *Partenaires sollicités et moyens mis en œuvre*

Plusieurs pistes sont envisageables pour communiquer sur ces sujets. Il semble cependant pertinent de s'appuyer sur des organismes dont le pouvoir de communication est reconnu.

L'Agence Régionale de Développement des Territoires d'Auvergne (ARDTA) semble, de ce fait, un partenaire intéressant à solliciter. Les campagnes menées par l'Agence en lien avec le dispositif « Auvergne Nouveau Monde », pour attirer des actifs en Auvergne sont une réussite. Les slogans tels que « Rejoignez la communauté des pionniers du Nouveau Monde » ou « 30 bonnes raisons d'aimer l'Auvergne » ont séduit plus de 2500<sup>1</sup> « pionniers » en à peine quatre ans. Il semble donc intéressant de solliciter l'ARDTA sur les possibilités de communication autour de la promotion du secteur agricole.

D'autres secteurs souffrant d'une image négative se sont employés à redéfinir la vision de leurs métiers. C'est notamment le cas de l'Armée Française, qui a multiplié les slogans accrocheurs pour revaloriser son image et renouveler ses rangs : « *l'armée de terre recrute, devenez vous-même.com* ». Pourquoi alors, toutes proportions gardées, ne pas s'en inspirer et vendre, par exemple, la fierté de nourrir le monde de demain, le contact de la nature ou l'esprit d'entreprise.

Enfin, d'autres organismes para-agricoles disposent aussi d'outils de communication appropriés. Certaines Chambres d'agriculture effectuent déjà des sensibilisations dans les établissements de formation agricole, pour présenter notamment les dispositifs d'accompagnement à l'installation en individuel ou en sociétaire comme c'est le cas dans le Puy-de-Dôme. Partant de cette base, il apparaît intéressant de développer les échanges, entre professionnels, étudiants et agriculteurs. On ne peut être plus convaincant que lorsqu'on vit ce que l'on dit. Témoignages, partages d'expériences, échanges d'astuces, ou encore visites

---

<sup>1</sup> Source : <http://www.auvergne-nouveau-monde.fr/>

d'exploitations sont autant de possibilités pour améliorer la communication au sein même du milieu agricole.

#### *Résultats souhaités*

La réussite de l'action s'établira en lien avec l'action d'accompagnement précédente. Au terme du dispositif d'accompagnement pour la création de l'embauche/l'association, on peut souhaiter avoir une offre plus importante de candidats motivés et compétents, correspondant aux attentes des exploitants. L'intérêt peut aussi être d'avoir une meilleure fréquentation des dispositifs de découverte/formation en agriculture, ou plus simplement, de créer des vocations. Enfin, on peut également penser que cela améliore en partie les processus de transmission.

### 3.3.3. « Action partenaire » : construire une collaboration durable et fructueuse entre les acteurs

#### *Constat*

Les résultats des enquêtes font état de possibilités d'amélioration de la communication entre les différents acteurs (agents de communautés de communes, techniciens des organismes professionnels, et élus professionnels et locaux) de manière générale, et sur les questions d'emploi en particulier. Les collaborations entre organismes sont difficiles à établir, et par exemple les données concernant l'offre et la demande peinent à circuler d'un service à l'autre freinant parfois les processus d'installation et de transmission. Néanmoins, il paraît nécessaire de noter que la tendance est plutôt au rapprochement et aux échanges entre différents organismes du Puy-de-Dôme. Pour les exploitants, la multiplicité des acteurs intervenant sur l'exploitation rend difficilement lisible le rôle de chacun, et beaucoup n'identifient pas l'interlocuteur adapté pour leurs questions.

#### *Objectif*

Il s'agit de créer du lien entre les partenaires : mutualiser les moyens, pour avoir ensemble une action optimale sur le territoire avec deux visées principales : faciliter l'échange de données entre organismes et améliorer la visibilité des dispositifs existants pour l'exploitant.

#### *Actions envisagées*

Le Réseau Agricole offre un terrain neutre pour la collaboration entre plusieurs entités : il peut permettre la discussion autour des enjeux agricoles et encourager l'échange de données. Il est proposé de construire une plateforme web, alimentée et consultable par tous, pour recenser les informations relatives aux contrats, aides, outils, dispositifs, contacts, appels à projets... Une veille réglementaire pourrait également permettre d'actualiser les informations. La plateforme pourrait être un support qui centralise les offres d'emploi, d'association ou de reprise d'exploitation, et les candidats en recherche. La plateforme pourrait se construire à l'échelle des deux Réseaux Agricoles, en lien avec l'ensemble des partenaires du territoire. Il est à noter que les agents des communautés de communes y voient un outil utile, auquel ils pourraient se référer pour avoir accès à des informations actualisées.

En lien avec les actions développées précédemment, il semble donc pertinent d'essayer d'initier des collaborations et des habitudes de travail. Il s'agit de prendre en compte les objectifs de travail du réseau, et de définir quelles peuvent être les missions menées en coopération.

*Partenaires sollicités et moyens mis en œuvre*

La Chambre d'Agriculture, la FD CUMA, Agri emploi, le Service de Remplacement, les missions locales, les centres de gestion, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), l'Institut de l'élevage (Idele), les établissements de formation et de recherche ainsi que le Réseau Agricole Combrailles-Artense et les collectivités devront être associés.

*Résultats souhaités*

Les résultats attendus consistent en l'amélioration de l'efficacité des dispositifs et la création d'habitudes de travail entre les différents organismes. On peut souhaiter que des dispositifs soient construits en commun et qu'il y ait plus de synergie afin d'éviter de démultiplier les actions. De plus, si l'offre et la demande du territoire, en termes d'emploi agricole, sont clairement identifiées, on peut souhaiter que cela optimise le nombre d'emplois ou de reprises d'exploitation.

**3.3.4. Point sur le foncier agricole**

*Constat*

Lorsque l'on a considéré la problématique « travail » jusqu'ici, elle a souvent été associée à la main-d'œuvre. Cependant, les enquêtes en exploitation ont rappelé que la surcharge de travail peut aussi être liée au foncier.

Depuis quelques années, le foncier est un sujet récurrent en agriculture. Problème de morcellement des exploitations, d'éloignement entre les îlots et le siège d'exploitation, de difficultés de mécanisation des petits îlots mal structurés... Un outil de production non optimal dans de nombreuses exploitations, qui implique du temps et de l'argent perdu en transport et en mécanisation. De plus, avec la tendance à l'agrandissement des exploitations, sont apparues concurrence et tension entre les agriculteurs voisins. Malgré les politiques d'aménagement foncier agricole et forestier mises en place notamment par le Conseil Départemental du Puy-de-Dôme, le compromis avec les propriétaires et entre agriculteurs reste difficile à trouver.

*Objectif - Actions envisagées*

Il s'agit de rappeler l'enjeu autour des questions foncières. En effet, la restructuration du foncier reste un enjeu majeur pour les questions de travail, qu'il est important de souligner, bien qu'il soit difficile à traiter.

Il est proposé de continuer le travail déjà engagé par le Réseau Agricole à ce sujet et de demander au Conseil Départemental du Puy-de-Dôme de reconduire l'aide aux frais notariés et d'arpentage dans le cadre des échanges amiables, supprimée en 2015.

## 4. Discussion

En dernier lieu, faisons un rapide retour critique sur l'étude présentée précédemment : analyse des points forts et des points faibles de la stratégie de recherche mobilisée (4.1), puis discussion sur la faisabilité des pistes d'actions proposées (4.2). Enfin, nous détaillerons en quelques lignes les principaux acquis apportés par cette expérience (4.3).

### 4.1. Stratégie de recherche : limites, intérêts, difficultés

La stratégie de recherche choisie était volontairement axée « terrain ». Il s'agissait d'aller à la rencontre des différents acteurs concernés, afin de connaître leur point de vue, leurs attentes, et de créer du lien autour de cette problématique main-d'œuvre. Cependant, ce choix a plusieurs limites.

La première limite est le temps contraint de l'étude. Il n'a pas permis de rencontrer un nombre vraiment significatif d'agriculteurs : sur les 820 exploitants agricoles encore en activité que compte le Réseau Agricole, 29 ont été rencontrés. Même si les rendez-vous effectués ont été riches et instructifs, ils n'autorisent pas les généralisations complètes. De plus, dans le cas des structures sociétaires, il est rare que l'ensemble des associés ait pu participer à la discussion, ce qui réduit certainement la portée des données récoltées. Enfin, la sélection arbitraire du panel a peut-être involontairement orienté les données recueillies.

La seconde limite est liée aux leviers d'actions mobilisables. Plusieurs d'entre eux ne peuvent être levés à l'échelle du Réseau Agricole, mais à d'autres échelles, ce qui pour certains minimise l'impact de l'étude. L'intérêt de celle-ci est cependant de faire remonter les enjeux, pour tenter de faire évoluer les politiques. La question s'est notamment posée autour de la problématique du foncier (qui dépend en partie du Conseil Départemental), des financements alloués aux collectivités pour les projets agricoles (qui dépendent en partie du Conseil Régional) ou encore de la Politique Agricole Commune (PAC) qui ne tient pour l'instant pas compte de la question de la main-d'œuvre (et qui dépend de la politique agricole européenne).

Le principal point faible de la stratégie mobilisée tient dans le manque de rigueur scientifique. Le choix a été fait, vu l'impossibilité d'interroger l'ensemble des agriculteurs et ainsi de mener une enquête exhaustive, de s'attacher davantage au ressenti des personnes rencontrées qu'à une récolte rigoureuse de données statistiques. Ce choix se justifie par le caractère sociologique de la problématique : le sujet touche à l'humain, à la vie personnelle, au rapport au travail ; tout cela est difficilement traductible par des données mathématiques. Les conclusions ne peuvent donc pas établir de modèle mathématique ou de projection statistique.

Le point fort de cette étude réside néanmoins dans l'implication des acteurs. Les nombreux entretiens réalisés, et le travail en réseau avec les agents des communautés de communes du Réseau Agricole, ont permis d'associer tous les partenaires à l'étude, de façon plus ou moins importante. Tous ont connaissance de l'étude, la plupart y ont contribué, et tous auront connaissance des résultats ; ce qui permettra d'assurer la continuité de l'étude après le stage.

Les cinq mois d'étude se sont donc bien déroulés ; la principale difficulté rencontrée a été de convaincre les agriculteurs de son utilité et de son sérieux. Lors de la prise de rendez-vous,

par téléphone, le temps était compté pour leur expliquer le contenu de l'étude et l'intérêt qu'ils pouvaient avoir à discuter des questions de travail et de main-d'œuvre. La période juin-juillet, pic d'activité important sur la plupart des exploitations, et la météo capricieuse n'ont pas facilité les choses. Ajoutés à cela, les conflits de voisinage et les rivalités politiques ont parfois parasité les discours et diminué le champ d'action. Il s'agit d'une étude pour laquelle une multitude de facteurs entrent en jeu, l'enjeu était donc de ne pas se perdre et de proposer des actions ciblées.

#### ***4.2. Faisabilité des propositions et questions en suspens***

L'ensemble des données récoltées au cours des entretiens et via des recherches documentaires a donc permis de dessiner plusieurs pistes d'actions. Elles ont été construites en tenant compte des dires d'acteurs et du contexte agricole local, espérant ainsi qu'elles apportent une réponse adaptée aux problématiques locales.

Leur réalisation sera conditionnée par la volonté des élus de poursuivre ou non leurs actions de soutien à l'agriculture. De même, l'implication technique et financière des partenaires (collectivités, organismes para-agricoles, établissements de formation, ...) et leur volonté de collaborer pour mettre en place des solutions à l'échelle du territoire seront déterminantes, car le Réseau Agricole, faute de moyens humains et financiers, ne pourra mener ces actions seuls.

Pour chacune des actions proposées, plusieurs options sont envisageables ; les détails de calendrier, de financement et de gouvernance devront donc par la suite être précisés, en fonction des objectifs fixés. Le but de l'étude était de lancer une dynamique sur ces problématiques d'emplois en proposant des pistes d'actions concrètes. La phase d'étude terminée, il faut souhaiter que la dynamique perdure.

La réussite dépendra enfin du degré de confiance des agriculteurs, car une question importante reste néanmoins en suspens. Dans ce contexte agricole français instable, et face à une actualité dense<sup>1</sup>, quelle coopération entre élus et agriculteurs peut-on espérer dans la mise en place de ces actions ? Les élus peuvent-ils trouver les réponses aux inquiétudes des agriculteurs ? Les exploitants peuvent-ils y croire et s'investir dans les actions proposées ? Recréer du lien et une relation saine de collaboration entre agriculteurs et collectivités, c'est tout l'enjeu des missions d'animation et d'accompagnement envisagées. Ces actions n'ont pas prétention à résoudre l'ensemble des problèmes facilement et rapidement. L'agriculture fonctionne beaucoup par l'exemple. C'est en travaillant avec un petit groupe de « pionniers » investis, en prouvant que des avancées peuvent être faites que, de proche en proche, la dynamique pourra se répandre.

---

<sup>1</sup> A l'été 2015, les éleveurs français ont multiplié les actions de protestations - actions dans les supermarchés, « opérations escargot », blocage de grands sites touristiques (comme le Mont St Michel), ou barrages sur les grands axes de circulation, ... - pour essayer d'interpeler élus et consommateurs. Ils protestaient notamment contre une chute des prix de la viande et du lait qui ne leur permettait pas de couvrir leurs coûts de production, accusant les autres acteurs de la filière (transformation, distribution, ...) d'avoir fait chuter les prix. Source : *Crise agricole : une semaine de mobilisation* dans Le Monde, 26.07.2015.

## Conclusion

Cette étude s'est attachée à proposer des solutions adaptées au contexte agricole local, et répondant de manière concrète aux problématiques des exploitants agricoles du territoire. Pour cela, de nombreux acteurs ont été mobilisés, les points de vue ont été croisés, et le travail mené à l'échelle du Réseau Agricole avait vocation à créer une dynamique de collaboration entre les partenaires. Ce travail fait appel à plusieurs actions –de l'accompagnement, à la formation, en passant par la communication, et la collaboration- il était donc essentiel de faire participer tous les acteurs concernés, afin d'optimiser sa réussite.

L'agriculture de nos territoires évolue. Le constat que nous pouvons faire ici est celui de la formidable capacité d'adaptation de ces agriculteurs. Dans un contexte économique, législatif, social, technologique et environnemental on ne peut plus instable, ils parviennent à faire évoluer leur vision du métier, leur rapport au travail et leurs systèmes d'exploitation. Cependant, ces mutations questionnent l'accompagnement technique et moral dont vont avoir besoin à l'avenir ces exploitations. Il semble qu'une collaboration entre les différentes organisations professionnelles agricoles, pour assembler des compétences de nature différente (agronomiques, économiques, juridiques, gestion des ressources humaines, ...), soit nécessaire à leur développement (Thomas et al. 2015).

Aujourd'hui, les collectivités locales rurales s'investissent sur ces questions, ayant bien perçu l'enjeu de maintien de l'agriculture, en lien avec l'attractivité du territoire, l'économie, et les paysages. Le Livradois-Forez était hier un territoire en lutte contre la déprise rurale. Il est aujourd'hui un Parc naturel régional dynamique et novateur qui œuvre pour préserver ses ressources et encourager son économie. Mais qu'en sera-t-il demain ? Les dynamiques d'action lancées par les élus méritent d'être poursuivies, pour garantir que demain, le Livradois-Forez soit toujours une terre d'accueil vivante, rurale, et agricole.

*« Le maintien des agriculteurs sur nos territoires n'a jamais été acquis. Les agricultures qui font les richesses de nos territoires ont été pensées, voulues et portées professionnellement par toute une génération. Ainsi les réalités agricoles d'aujourd'hui sont avant tout des constructions et le fruit des combats politiques d'hier. C'est parce qu'elle est actuellement confrontée à de nouvelles tensions liées au partage des bénéfices entre générations et à une nouvelle étape de transmission qu'il paraît nécessaire de se rappeler que l'agriculture en famille ne va pas de soi, et que si nous voulons la préserver, il convient de se doter des bons outils pour la comprendre » (Gasselin et al. 2014).*

## Bibliographie

- Anzalone, Guilhem, et François Purseigle. 2015. « La délégation d'activités agricoles au service de la pérennité des exploitations familiales? », pour le colloque SFER "Structures d'Exploitation et Exercice de l'Activité Agricole : Continuités, changements ou ruptures ?" 12-13 février 2015 - Agrocampus Ouest, Rennes.  
[http://www.sfer.asso.fr/content/download/4303/35737/file/e1\\_anzalone.pdf](http://www.sfer.asso.fr/content/download/4303/35737/file/e1_anzalone.pdf).
- Bourgeois, Lucien. 2007. « Soixante ans de politique agricole en France. Un volontarisme politique dans un contexte favorable » publié dans *Economie rurale*, n° 300.  
<http://economierurale.revues.org/2120>.
- Dahache, Sabrina. 2015. « L'évolution de la place des femmes en agriculture au prisme des rapports familiaux de production », publié dans *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre*, EDP Sciences, 165-82.
- Drillon, Caroline. 2014. « Pourquoi un Parc pour le Livradois-Forez? » Parc naturel régional Livradois-Forez.
- Fiorelli, Cécile. 2010. « L'aménagement des conditions de vie au travail des éleveurs Proposition d'un cadre d'analyse des relations entre rapport subjectif et organisation du travail en élevage et étude de cas chez les éleveurs pluriactifs. » Agro Paris Tech.
- Gasselin, Pierre, Jean-Philippe Choisis, Sandrine Petit, et François Purseigle. 2014. « L'agriculture est-elle toujours une affaire de famille ? » publié dans *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre*, EDP Sciences, 363-82.
- Hervieu, Bertrand, et François Purseigle. 2009. « Pour une sociologie des mondes agricoles dans la globalisation » publié dans *Etudes rurales*, n° 183: 177-200.
- Legagneux, Bruno, Valérie Olivier-Salvagnac, et Olivier Pauly. 2015. « Diversification du travail agricole à travers le prisme statistique du recensement agricole 2010 ou Quand salariés et entreprises réorganisent le travail au sein des exploitations », pour le colloque SFER "Structures d'Exploitation et Exercice de l'Activité Agricole : Continuités, changements ou ruptures ?" 12-13 février 2015 - Agrocampus Ouest, Rennes.  
[http://www.sfer.asso.fr/les\\_colloques\\_thematiques/structures\\_d\\_exploitation\\_et\\_exercice\\_de\\_l\\_activite\\_agricole](http://www.sfer.asso.fr/les_colloques_thematiques/structures_d_exploitation_et_exercice_de_l_activite_agricole)
- Madelrieux, Sophie, Lucie Dupré, et Jacques Rémy. 2009. « Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord » publié dans *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*, n° 313-314: 6-21.

- Olivier-Salvagnac, Valérie, et Bruno Legagneux. 2012. « L'agriculture de firme : un fait émergent dans le contexte agricole français? » publié dans *Etudes rurales*, n° 190: 77-97.
- Pluvinage, Jean. 2015. « L'exploitation agricole, entre famille et entreprise : 60 de débats et d'itinéraire de recherche personnel » publié dans *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre*, EDP Sciences, 25-44.
- PNR, Livradois-Forez. 1984. « L'agriculture en Livradois-Forez : analyses, perspectives et proposition. »
- Terrier, Médulline, Sophie Madelrieux, et Benoît Dedieu. 2015. « Entre maintien et transformation du caractère familial des exploitations. Le cas des exploitations laitières des Alpes du Nord » publié dans *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre*, EDP Sciences, 145-164.
- Thomas, Franck, Pierre-François Vaquié, Véronique Lucas, et Pierre Gasselin. 2015. « Coopération agricole de production : renouvellement des modalités de coopération de proximité entre agriculteurs », pour le colloque SFER "Structures d'Exploitation et Exercice de l'Activité Agricole : Continuités, changements ou ruptures ?" 12-13 février 2015 - Agrocampus Ouest, Rennes.  
[http://www.sfer.asso.fr/les\\_colloques\\_thematiques/structures\\_d\\_exploitation\\_et\\_exercice\\_de\\_l\\_activite\\_agricole](http://www.sfer.asso.fr/les_colloques_thematiques/structures_d_exploitation_et_exercice_de_l_activite_agricole)
- Visière, Claudie, et FN CUMA. 2009. « Nouvelles formes de collectifs de travail, développement du salariat et importance des relations humaines. » présenté aux 3èmes rencontres RMT Travail en élevage, à Rennes.



## Tables des annexes

<b>Annexe 1</b> : liste des « institutionnels » rencontrés.....	44
<b>Annexe 2</b> : liste des agriculteurs rencontrés.....	46
<b>Annexe 3</b> : guide d'entretien pour les rendez-vous en exploitations.....	47
<b>Annexe 4</b> : planning de travail.....	51

**Annexe 1** : liste des « institutionnels » rencontrés

<b>Collectivités</b>	
<b>Conseil Régional d'Auvergne</b>	HEKIMIAN Céline, responsable pôle agriculture CALI Alexandra, responsable pôle formation continue
<b>Conseil Départemental 63</b>	BELIN Mathieu, chargé de mission agriculture
<b>PNR Livradois-Forez</b>	BOUDOUL Nathalie, vice-présidente en charge de l'agriculture DUBOURGNOUX Eric, vice-président COMPTE Lucien, chargé de mission agriculture
<b>Réseau Agricole Livradois-Forez</b>	DUBIEN Ghislaine, présidente
<b>Réseau Agricole Combrailles-Artense</b>	VIUSA-CAMPS Stéphanie, animatrice
<b>CC Haut Livradois</b>	CHANTELAUZE Jean-Louis, Vice-Président en charge de l'agriculture ALLARD Edith, chargée de mission
<b>CC Livradois Porte d'Auvergne</b>	CHAUTARD François, Vice-Président en charge de l'agriculture MELIS Eléonore, chargée de mission
<b>CC Montagne Thiernoise</b>	PERCHE Serge, Vice-Président en charge de l'agriculture MULOT Pierre-Emmanuel, chargé de mission
<b>CC Pays d'Ambert</b>	PERRIGNON Agnès, élue communautaire en charge de l'agriculture GALLO-SELVA Olivier, chargé de mission
<b>CC Pays d'Arlanc</b>	BACHELLERIE Laurent, Vice-Président en charge de l'agriculture FOUCAULT Marie-Laure, chargée de mission
<b>CC Pays de Courpière</b>	CAYRE Philippe, Vice-Président en charge de l'économie VALLE Véronique, chargée de mission
<b>CC Pays de Cunlhat</b>	GACHON Fabienne, Vice-Présidente en charge de l'agriculture USANNAZ Florence, chargée de mission
<b>CC Pays d'Olliergues</b>	DUBOURGNOUX Eric, Vice-Président en charge de l'agriculture NORMAND Fabrice, chargé de mission
<b>CC Vallée de l'Ance</b>	GAGNAIRE Jean-François, Vice-Président en charge de l'agriculture PRINTINHAC Elodie, chargée de mission

**Organisme para-agricoles**

<b>Chambre d'agriculture 63</b>	RIGOULET Christèle, élue référente installation / transmission GENESTIER Lionel, conseiller installation / transmission TISSERAND Andrée, conseillère d'entreprise au PAIT GACHON Fabienne, conseillère d'entreprise PINGUET Juliette, animatrice territoire d'Ambert
<b>Service de remplacement 63</b>	GUELON Sylvie, élue sur le secteur de Thiers
<b>Agri emploi 63</b>	PERRET David, responsable d'animation
<b>FD CUMA Auvergne</b>	COGNET Christine, directrice
<b>FN CUMA</b>	VISIÈRE Claudie, chargée de mission emploi-travail

**Autres**

<b>CER Horizon 63</b>	GANDON Jérôme, expert-comptable
<b>Pôle Emploi Thiers</b>	DETREMMERIE Colette, conseillère
<b>Mission locale Ambert</b>	CHOUZET Sandrine, conseillère
<b>COURNUT Sylvie</b>	Ingénieure de recherche UMR Métafort
<b>LEAUTE Claire</b>	Animatrice des Cigales d'Auvergne

**Établissements de formation agricole**

<b>EPL Marmilhat</b>	DEPLAT Franck, proviseur adjoint
<b>CFPPA Brioude-Bonnefont</b>	ERBA Emmanuel, directeur
<b>CFPPA Précieux-Montbrison / St Genest Malifaux</b>	OLIVIER Elodie, coordinatrice de filière

**Annexe 2 : liste des agriculteurs rencontrés**

Agriculteurs	Communauté de communes	Agriculteurs	Communauté de communes
ROURRE Nicolas	CCPO	GAEC de la Terrasse	CCPCo
GAEC CARRET	CCPO	EARL Fonsauvage	CCPCo
GAEC des Bergeries	CCMT	GAEC de la Poule Rouge	CCPAm
DECHELETTE Jean-François	CCMT	GAEC des Hautes Chaumes	CCPAm
GAEC AU BON BŒUF	CCMT	GAEC NIGON	CCPAm
GAEC TONVIC	CCPAr	THENOT Jean Paul	CCPAm
GRIVEL Mathieu	CCPAr	GAEC de la Tourterelle	CCVA
GRANGIER Patrick	CCPAr	GAEC de Lissonnat	CCVA
GAEC de NERNEUF	CCPAr	EARL BORDET	CCVA
EARL de SAILS	CCPAr	BEL Roland	CCVA
PUMAIN Rémy	CCPAr	GAEC de VAREILLES	CCLPA
GAEC BONNETON	CCPAr	GAEC LES VIAS	CCLPA
DUGNAS Sébastien	CCPCu	GAEC DAILLOUX	CCHL
GAEC Ferme des terres creuses	CCPCu	GAEC BOYENVAL	CCHL
MAJEUNE Philippe	CCPCu		

**Annexe 3 : guide d'entretien pour les rendez-vous en exploitations**

**Exploitation :** .....

Interlocuteur(s) : (*nom, âge, date d'installation, formation, origine agricole, respo extérieures*)

UTH actuels : (*nombre, type, formation, contrats*)

SAU : ..... Ha ; Production : (*effectif, quota, surfaces*)

Evolutions récentes : *UTH / SAU, production lié organisation du travail ?*

Evolutions prévues : *UTH, SAU, production lié organisation du travail ?*

**Organisation personnelle :**

Nb heures travail moyen : .....h / semaine ; Nb heures travail maxi : .....h / semaine

Période des pics/creux d'activité : .....

Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept	Oct	Nov	Déc

Parvenez-vous à libérer des WE ? Oui / Non → Combien / an : .....

Prenez-vous des jours de congés : Oui / Non → Combien / an : .....

Quelle est l'organisation du GAEC : *planning, volonté de se libérer du temps*

Avez-vous des objectifs à l'avenir en terme de WE / congé / horaire :

**Le métier**

Principales évolutions du métier depuis 10 ans :

Qu'est-ce qui vous plaît particulièrement aujourd'hui dans votre métier ?

Qu'est-ce que vous n'aimez pas ?

Quelle appréciation avez-vous de votre situation en terme de travail : qu'est-ce qui marche plutôt bien et qu'est-ce qui pose problème ? (*organisation, autonomie, pénibilité, stress, surcharge continue/saisonnrière, amplitude horaire, manque de temps de libre/coupure, astreinte, imbrication vie privée/travail, gestion du salarié, ...*)

L'entraide entre voisins aujourd'hui

Principales évolutions du métier dans les 10 ans à venir :

**Expérience(s) :** Motivations / Freins à l'embauche (M/F) : *trouver de l'info, trouver la personne, coût, organisation du travail, qualité du travail, relationnel, aspect « employeur », gestion administrative*

<b>Salarié permanent / Apprenti</b>	<b>Salarié saisonnier / temps partiel</b>
Avant / Actuellement / A l'avenir / Non	Avant / Actuellement / A l'avenir / Non
<u>M/F</u> :	<u>M/F</u> :
<u>Durée</u> :	<u>Durée</u> :
<u>Tâches confiées</u> :	<u>Tâches confiées</u> :
<b>Salarié du SR</b>	<b>Salarié de GE</b>
Avant / Actuellement / A l'avenir / Non	Avant / Actuellement / A l'avenir / Non
<u>M/F</u> :	<u>M/F</u> :
<u>Durée</u> : .....jours par an	<u>Durée</u> :
<u>Tâches confiées</u> :	<u>Tâches confiées</u> :
<b>Salarié de CUMA</b>	<b>Salarié d'ETA</b>
Avant / Actuellement / A l'avenir / Non	Avant / Actuellement / A l'avenir / Non
<u>M/F</u> :	<u>M/F</u> :
<u>Durée</u> :	<u>Durée</u> :
<u>Tâches confiées</u> :	<u>Tâches confiées</u> :

**Membre d'une CUMA / Banque de travail?**

Chiffrer le besoin de MO :

## **Embaucher**

Principales caractéristiques d'un bon salarié agricole ? (*varie selon le type d'emploi ?*)

Quels sont vos critères déterminants à l'embauche ? (*formation, expérience, recommandation, origine agricole, employeur, ...*) Moyens mis en œuvre (annonces, bouche à oreilles) ?

Au bout de combien de temps (période d'essai) pouvez-vous voir si un salarié convient ?

Que doit faire l'employeur quand il accueille un salarié pour que tout se passe bien ? (*donner des règles/responsabilités claires, respect des heures, former le salarié, se former, ...*)

Avez-vous déjà été salarié ? Dans quelles conditions (*contrats, type d'emploi, durée*)

Quelle image avez-vous du salarié agricole d'aujourd'hui ? (*formation, compétences,...*)

Comment verriez-vous l'accueil temporaire/permanent d'un débutant non agricole ?

## **Déléguer**

Y a-t'il des tâches difficiles/impossible à déléguer à un salarié ? (*Pour Hô/Fê, lesquelles, pourquoi*)

Les tâches administratives (enregistrement compta, PAC, ...) / la traite matin et soir / l'entretien du matériel et autres peuvent-elles être déléguées ?

Prestation de services VS tâches confiées au salarié : plus facile de payer une entreprise pour le service complet ou de rémunérer un salarié pour son travail ? Selon les tâches ?

## **S'associer**

Solution déjà envisagée ? Quels avantages/inconvénients ?

Est-ce que ça intéresse les jeunes qui s'installent (*plutôt intéressés, plutôt individualiste*) ?

Comment réussir l'association ?

Est-ce que c'est l'avenir de l'agriculture ?

## **L'accompagnement**

Où et comment trouvez-vous des infos sur l'aspect main d'œuvre (se former, recruter, se renseigner sur les possibilités, les réglementations) ? : *OPA, voisins, presse spécialisée, internet, Agri emploi, Service de Remplacement, CA, Centre de gestion ...* :

L'accompagnement est-il suffisant ? Y-a-t'il des informations que vous ne parvenez pas à obtenir ? Avez-vous besoin d'information sur le thème de l'emploi salarié ?

Quel mode d'information vous conviendrait le mieux ? *Réunion collective, conseil individuel, document écrit..*

Quelles mesures pourraient être envisagées (portées par la profession agricole, les pouvoirs publics...) pour développer/conforter les différentes formules d'emploi salarié en exploitation ?

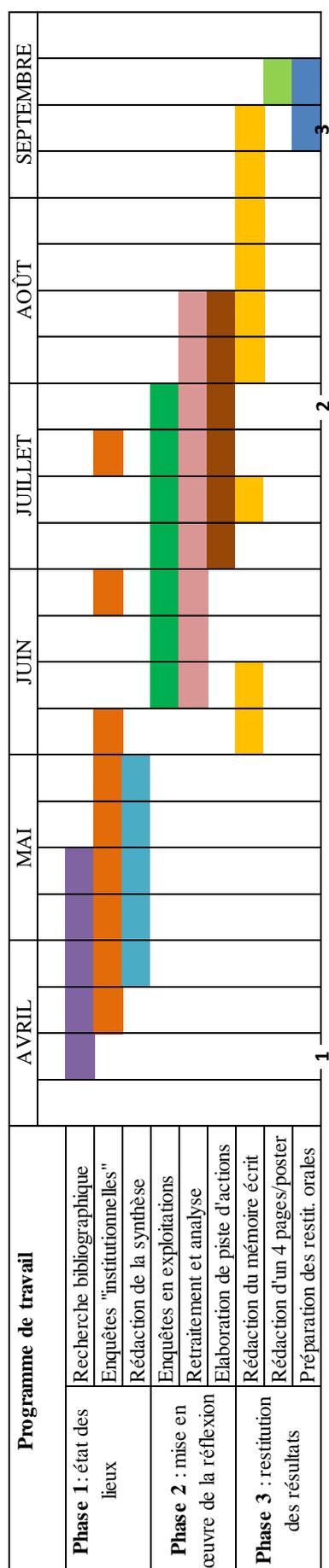
*(information/formation des salariés/employeurs/candidats, évolution du cadre juridique/des statuts et conditions de travail, formation continue et préparation des reconversions des salariés, aide financière aux exploitants, ...)*

## **Transmission**

Quel avenir pour votre exploitation : Réflexion engagée ? Repreneur identifié ? Anticipation ?

**Contacts à prendre ...**

**Annexe 4 : planning de travail**



- 1 Premier comité technique
- 2 Second comité technique
- 3 Restitution publique



PERRET Elodie. 2015. « Pertes d'emplois agricoles dans le Livradois-Forez : agir pour une agriculture pérenne et un territoire dynamique », 39p, Mémoire de fin d'études d'ingénieur, Clermont-Ferrand.

**STRUCTURE D'ACCUEIL :** Réseau Agricole Livradois-Forez (63)

**ENCADRANTS :**

- ♦ Maître de stage : Nicolas DELORME (Réseau Agricole Livradois-Forez)
- ♦ Tutrice pédagogique : Lucie GOUTTENOIRE (VetAgro Sup)

**OPTION :** Ingénierie du Développement Territorial (IDT)

Résumé :

L'économie et l'attractivité d'un territoire reposent en partie sur ses emplois. Dans un territoire rural comme le Livradois-Forez, les exploitants agricoles peuvent représenter une part importante des actifs. Or aujourd'hui, le constat est sans appel dans cette région : le nombre d'actifs agricoles n'a de cesse de diminuer. Difficultés de transmission, non remplacement des associés partant à la retraite, difficulté du recours à la main-d'œuvre salariée, sont autant de facteurs qui contribuent à cette baisse. Pourtant, la charge de travail sur l'exploitation ne cesse d'augmenter, et nombreux sont les exploitants qui se disent débordés.

Les élus locaux, désireux d'inverser la tendance, ont décidé de mener une étude pour mieux comprendre le phénomène et connaître les possibilités d'actions. Des enquêtes ont été menées auprès des différents organismes para-agricoles et collectivités ; et trente agriculteurs ont été rencontrés. L'objectif était de recenser les points de vue, les expériences, les dispositifs existants et de qualifier les besoins des exploitants. Suite à un travail de synthèse et d'analyse, les conclusions de l'étude préconisent plusieurs pistes d'actions.

Accompagner les exploitants qui ont fait état d'un besoin de main-d'œuvre, afin de concrétiser et sécuriser ces emplois potentiels ; cibler des besoins spécifiques sur des travaux administratifs, de traite ou d'entretien du matériel ; définir des moyens de communication pertinents pour revaloriser l'image des métiers agricoles, et sensibiliser les jeunes aux questions d'association, d'apprentissage, de salariat, ... Ce sont autant d'actions à mener en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés.

**Mots clés :** agriculture, travail, main-d'œuvre, collectivités locales, accompagnement