

LA QUESTION DU TRAVAIL ET DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LES FORMATIONS AGRICOLES

RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LYCÉE AGRICOLE DE SAINT-GENEST-MALIFAUX

Depuis maintenant plusieurs années, la question du travail - et de ce que l'on nomme désormais la Qualité de Vie au Travail (QVT), est devenue un axe majeur dans les préoccupations professionnelles agricoles. Mais, alors que de nombreux exploitants agricoles sont passés par l'enseignement professionnel agricole, et que le renouvellement des exploitations repose également sur des jeunes diplômés de l'enseignement agricole, comment cette question est abordée et prise en compte dans les contenus de formation ?

François MALEYSSON, coordinateur BTSA ACSE (Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise) au lycée agricole de Saint-Genest-Malifaux dans la Loire, formation reconnue à orientation « Agriculture biologique », nous livre son expérience sur le sujet.



UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE QUI RESTE TRÈS LIÉE AU TRAVAIL

A la question : « Quels sont, d'après vous, les métiers où l'on travaille le plus ? », il est à peu près certain que la réponse « agriculteur » sera donnée. Et en effet, de par la nature même du métier d'agriculteur, et a fortiori d'éleveur, le travail dans ses différentes composantes (les astreintes, le travail lié aux saisons, etc...) est constitutif du métier au point qu'il détermine fortement l'identité de cette profession.

Pourtant le travail dans les fermes a profondément changé au fil du temps. Il en est résulté de profonds changements dans la représentation du métier : si se sentir libre et « être son propre patron » restent des attraits forts du métier, le travail est dorénavant vécu comme plus complexe, trop pesant, facteur de stress, et comportant trop de contraintes administratives².

LE POSITIONNEMENT DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE SUR LA QUESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Face à cette réalité, les contenus de formation se sont adaptés. Toutes les formations et diplômes préparant à l'installation et/ou au salariat en agriculture ont intégré dans leurs

référé-rentiels³ les dimensions liées à la gestion du travail (y compris dans sa dimension em-ployeur), à l'organisation administrative et à l'externalisation. Ces questions ne sont pas laissées de côté, loin de là.

L'APPRENTISSAGE : À LA FOIS VOIE DE FORMATION ET ENTRÉE DANS LE MÉTIER

De nombreuses formations telle que celle que je coordonne sont dorénavant conduites par la voie de l'apprentissage. En partageant son temps entre le centre de formation et l'exploitation qui l'emploie, l'apprenti.e explore un moyen efficace d'entrée dans la vie active et de confrontation au métier. Mais c'est aussi une forme d'apprentissage pour l'employeur. Beaucoup de nos maîtres d'apprentissage sont peu préparés à ce nouveau statut d'employeur, qui implique de planifier, organiser et expliciter les tâches confiées à l'apprenti. Les rares médiations que nous conduisons dans le cadre de nos suivis d'apprentissage portent toujours sur le travail : respect bien compris du droit du travail, gestion du temps de repos et des astreintes, reconnaissance du travail réalisé, clarification de ce qu'ailleurs on appellerait la fiche de poste.

Quelques apprentis font la dure expérience de la confrontation entre représentation et réalité vécue. Dans de rares cas, cela amènera à une réorientation après la formation (environ 5 % de nos effectifs quitteront ainsi le secteur agricole).

DES JEUNES QUI MAINTIENNENT UNE REPRÉSENTATION DATÉE DU MÉTIER

Mais pour beaucoup d'apprentis, cette entrée dans le monde du travail les conforte dans l'idée qu'ils se font du métier. Idée qui reste encore puissamment attachée au travail, en quantité comme en intensité. Ils sont alors encore nombreux à survaloriser la dimension physique ou le nombre d'heures travaillées.

Ainsi, lors d'une enquête dans un GAEC à trois associés, spécialisé en ovins et caprins laitiers en circuits courts, que nous avons choisi justement pour leurs performances en termes de gestion du temps de travail, des congés, des astreintes ET de résultats économiques, nous avons été surpris de quelques remarques. Plusieurs apprentis (tous enfants d'agriculteurs) ont désavoué ce rapport au travail : « S'ils ne voulaient pas travailler, ils n'avaient qu'à faire autre chose », ou « Si on choisit ce métier, ce n'est pas pour faire 35h ». D'autres filles ou fils d'agriculteurs ne se sont pas exprimés dans ce sens, et aucun des non issus du monde agricole non plus.

Certes ces réactions relèvent en partie d'une posture qui valorise le métier avant tout par la force de travail, et en cela elles montrent que ces jeunes se projettent encore peu dans les changements de situation (vie de famille, enfants, etc...) et le long terme. Cette représentation dominante (au moins verbalement) n'est pas partagée par tous les jeunes qui se projettent dans la conduite d'une exploitation agricole⁴, mais ils ne l'exprimeront pas ouvertement.

Mais cette posture montre aussi des jeunes - qui par la confrontation régulière au terrain - ont développé un cer-

tain goût de l'effort, ou tout au moins ont intégré que l'effort est constitutif de toute activité professionnelle, et contribue aussi à se réaliser professionnellement.

À l'issue de la formation, nous observons d'une part que les projets d'installation se reportent plus loin dans le temps, et que, d'autre part, des projets initiaux d'installation sont abandonnés au profit du salariat, soit en exploitation, soit dans les entreprises de l'agrofourniture.

Concernant la formation que je pilote, sur les dix dernières promotions, et pour celles et ceux dont nous avons pu suivre les trajectoires, 56 % des sortants sont à ce jour installés (ou en cours d'installation) ou salariés dans une exploitation. Pour les autres, une majorité travaille dans le service aux exploitations. Nous ne disposons pas de statistiques précises à l'échelle régionale ou nationale, les enquêtes d'insertion du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ayant une vocation administrative plus que sociologique. Elles gagneraient pourtant à explorer plus finement ces questions. Car il nous apparaît assez clairement que la « dureté » des conditions de travail fait se détourner du secteur des jeunes qui, initialement, se destinaient à l'installation.

UN ENJEU POUR DEMAIN : FAIRE ÉVOLUER LE MÉTIER POUR EN MAINTENIR L'ATTRAIT

Ce que nous constatons année après année, bien au-delà de notre propre expérience sur l'établissement, c'est que les projets d'évolution que les étudiants en BTS ACSE présentent pour leur examen terminal reposent très majori-

« Le travail en exploitation agricole :
Mise en œuvre d'ateliers d'échange pour privilégier l'expression collective »



tairement sur l'amélioration des conditions et du temps de travail pour les exploitants. Concernant

les dossiers que j'avais la charge d'évaluer pour la session d'examen 2021, 100 % des projets étaient liés au moins partiellement à cette problématique.

L'amélioration de la QVT doit donc représenter pour la profession et, par suite pour nous organismes de formation, un enjeu prioritaire, sans toutefois faire perdre le goût de l'effort.■

François MALEYSSON,
Coordinateur BTSA ACSE,
Lycée agricole de Saint-Genest-Malifaux (42)

¹ Quel que soit le nom que l'on retienne : agriculteur, exploitant agricole, paysan, entrepreneur agricole, producteur, etc...

² Gambino M., Laisney C., Vert J., (coord.), *Le monde agricole en tendances. Un portrait social prospectif des agriculteurs*, Centre d'études et de prospective, SSP, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire, 2012.

³ Documents de référence propres à chaque diplôme qui déterminent les emplois visés, et encadrent les contenus de formation et les capacités nécessaires pour valider un diplôme

⁴ 75 % de nos effectifs en BTS ACSE ont ce projet à l'entrée en formation. Nos effectifs sont constitués en moyenne à 44 % de filles et fils d'agriculteurs, et à 78 % d'origine rurale

QUAND LA QVT N'EST PAS LÀ ET QUE LES JEUNES QUITTENT LA FILIÈRE AGRICOLE POUR UNE AUTRE PROFESSION... TÉMOIGNAGE

Originaire du Beaujolais, j'ai passé mon enfance à suivre mon père et mon grand-père dans leurs vignes. Tantôt l'hiver à la taille, tantôt l'automne aux vendanges. A chaque saison ses travaux, ses paysages : je ne m'ennuyais jamais. À l'adolescence, il m'arrivait parfois de donner un coup de main à mes oncles et voisins éleveurs. J'avais toujours plaisir à travailler au contact des bêtes, ou conduire les tracteurs à l'époque des foins et des moissons.

Fraîchement diplômé d'un BTS ACSE (Analyse et Conduite des Systèmes d'Exploitation) dans un lycée en Haute-Loire (43), je cherche alors un emploi. On me propose alors un poste de salarié à la ferme du lycée agricole où j'ai obtenu mon bac, dans la Loire (42). L'offre est intéressante : un salaire correct, des missions variées sur les différents ateliers (bovins lait, ovins viande, caprins lait, porcins et grandes cultures), des weekends de garde de temps en temps (inévitables en élevage donc cela ne me dérange pas). Les mois passent, le métier rentre, tout se passe bien.

Au bout d'un an et quelques, la crise du Covid éclate. Les élèves ont été renvoyés chez eux, et leur aide précieuse vient à nous manquer. Nous multiplions les heures supplémentaires pour pallier cette absence, les différents chantiers s'enchaînent, en semaine comme le weekend. Parallèlement, la charge de travail s'accroît encore avec le déploiement de nouveaux outils sur la ferme : méthaniseur, séchage en grange, robot de traite pour une partie du troupeau laitier... Aucune embauche n'est réalisée pour faire face à cette période de transition difficile. Nous perdons en motivation, la fatigue se fait sentir, et l'ambiance se dégrade. La communication avec la hiérarchie devient plus difficile, le manque de reconnaissance se fait plus pesant.

À la suite de cette période contrariée, je laisse passer quelques mois pour temporiser, mais la situation ne s'améliore pas. Finalement, fin 2020, nous sommes plusieurs dans l'équipe à démissionner. Pour ma part, j'ai trouvé un emploi dans les travaux publics, secteur VRD (Voirie et Réseaux Divers). Ce travail est sûrement aussi difficile physiquement, mais il présente des atouts considérables : un salaire supérieur, aucune astreinte en dehors des heures de travail, aucun weekend travaillé.

Pour conclure, je dirais que la diversité des missions confiées et le contact à la nature m'ont fait apprécier cette première expérience de salarié agricole, mais « la passion » ne suffit pas. Je ne suis pas le seul dans ma situation, nous sommes de nombreux jeunes motivés par l'agriculture, mais finalement déçus par la façon dont sont gérées les ressources humaines. Actuellement, il m'arrive encore de donner un coup de main à ma famille et mes voisins agriculteurs, mais je préfère garder mon emploi salarié. Les conditions de travail sont bonnes, c'est primordial pour rester motivé et épanoui professionnellement. Pour ces raisons, je ne prévois pas de retour à un métier agricole dans l'immédiat.■

Thibaut MARGOTTON
Propos recueillis par Louis BOUGAIN