

**ÉCONOMIE
RURALE**

Économie rurale

Agricultures, alimentations, territoires

313-314 | Septembre - décembre 2009

Varia

Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord

Life Paths and relationships between livestock farmers and wage workers in the Northern Alps

Sophie Madelrieux, Lucie Dupré et Jacques Rémy



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/economierurale/2367>

DOI : 10.4000/economierurale.2367

ISSN : 2105-2581

Éditeur

Société Française d'Économie Rurale (SFER)

Édition imprimée

Date de publication : 5 décembre 2009

Pagination : 6-21

ISSN : 0013-0559

Référence électronique

Sophie Madelrieux, Lucie Dupré et Jacques Rémy, « Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord », *Économie rurale* [En ligne], 313-314 | Septembre - décembre 2009, mis en ligne le 05 décembre 2011, consulté le 25 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/economierurale/2367> ; DOI : 10.4000/economierurale.2367

Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord

Sophie MADELRIEUX • Cemagref, UR Développement des territoires montagnards, St Martin d'Hères
Lucie DUPRÉ, Jacques RÉMY • INRA, MONA/SAE2, Ivry

Introduction

Dans *L'histoire de la France rurale* (Duby et Wallon, 1977), Gervais, Jollivet et Tavernier évoquent : « *La dissolution du groupe domestique : la fin du salariat* »¹. Aujourd'hui nous serions tentés de dire : « *L'effritement du collectif familial de travail : le renouveau du salariat* ». En effet, la main-d'œuvre salariée non familiale occupe une part croissante dans l'activité des exploitations, avec 29 % du travail total effectué en 2005 ; elle n'en réalisait que 18 % en 1988 (Rattin, 2006a). L'évolution du rapport travail familial/travail salarié dans le travail total de l'exploitation s'est inversé, le salariat venant pallier « *en quelque sorte la 'défection' familiale* » (Rattin, 2006b). L'ancienne diversité des formes de salariat s'est adaptée aux nouvelles conditions des métiers agricoles : autrefois domestiques de fermes ou journaliers (Langlois, 1962), maintenant salariés individuels à temps plein ou partiel, saisonniers, salariés de Groupements d'employeurs (GE) ou de Service de remplacement (SR)², salarié

de CUMA ou d'entreprise de travaux agricoles... (Harff et Lamarche, 1998).

Pourquoi et comment des exploitations familiales ont à nouveau recours à de la main-d'œuvre non familiale ? Pourquoi et comment devient-on salarié agricole ? Alors même que ce métier souffre toujours d'une image dévalorisée, voire dévalorisante, largement héritée du stéréotype de l'homme à tout faire, polyvalent et peu qualifié (Langlois, *op. cit.* ; Souchard et Menozzi, 1997). Le salariat occupe une place différente selon les filières. Certaines productions agricoles (maraîchage-horticulture, viticulture, élevage de porcs et de volailles) ont largement recours au salariat. En 2005, 45 % des exploitations maraîchères et horticoles, 40 % des exploitations viticoles et 28 % des élevages de monogastriques emploient des salariés permanents non familiaux (Rattin, 2006a). La question du travail y est largement étudiée qu'il s'agisse de la progression du travail salarié (Swindell, 1985 ; Blanc *et al.*, 2005) ou les marchés du travail (Benjamin, 2006 ; Jarvis et Vera-Toscano, 2002³), de la division sexuée du travail, les contrats et le contrôle du travail (Collins, 1993 ; Chase, 1998), des conditions de travail (Cooper *et al.*, 2006) ou de la vie au travail (Porcher, 2002) ou encore les mobilités (Blanc *et al.*, *op. cit.*), les migrations liées à du salariat saisonnier essentiellement dans les filières fruitières ou maraîchères (par exemple : Bourquelot, 1994 ; Findeis *et al.*, 2002 ; Korovkin, 2003 ;

1. Cf. Tome IV, page 269.

2. Un groupement d'employeurs est une association (type Loi de 1901) de plusieurs entreprises ou d'exploitations agricoles, dont le but est de recruter un ou plusieurs salariés et de les mettre à disposition de ses membres selon leur besoin. L'association est l'employeur des salariés. Le groupement satisfait les besoins des petites entreprises qui n'ont pas la possibilité d'embaucher, seules, un salarié. Les adhérents représentent un nombre restreint d'exploitations. Le service de remplacement, raccourci pour « groupement d'employeurs à vocation de remplacement » a pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles en cas d'empêchement ou d'absence temporaire de l'exploitant, par maladie, accident, congés de toute nature. Ces groupements représentent un nombre plus important d'exploitations.

3. Jarvis L., Vera-Toscano E. (2002). *Seasonal adjustment in a market for female agricultural workers in Chile*. Dpt of agriculture and resource Economics, University of California, Davis. Working paper, n° 01-103, 28 p.

Krissman, 2005 ; Hanson et Bell, 2007), les performances des salariés (Stup *et al.*, 2006)...

À l'opposé, les élevages d'herbivores – soit 37 % de l'ensemble des exploitations professionnelles – ne comptent que 9 % d'employeurs de salariés permanents (Rattin, 2006a). Les études, peu nombreuses, portent notamment sur les transformations des systèmes d'exploitations et des stratégies familiales (Le Borgne, 1996 ; Bolwig, 1999 ; Adriansen, 2006) et plus particulièrement sur des formes de recours au salariat comme les groupements d'employeurs (Chabanet *et al.*, 2000, Cedag, 2001) ou la perception et les freins du recours au salariat (Frappat, 2005 ; Souchard et Menozzi, *op. cit.*). Le salariat progresse en élevage herbivore familial (les différentes formes de salariat représentent en France 8 % de la main-d'œuvre des exploitations d'élevage herbivore en 2000, contre 5 % en 1980), mais peine à s'imposer.

Pour essayer d'apporter des éclairages, bien que partiels et localisés, à la question de la pénétration du salariat non familial dans les exploitations agricoles familiales peu familiarisées avec ce statut, nous proposons ici une analyse du recours et de l'exercice du salariat, à partir d'une étude de cas d'exploitations familiales d'élevages dans les Bauges (Savoie et Haute-Savoie). L'objectif est d'essayer de mieux comprendre ce choix du salariat autant du côté des éleveurs qui y ont recours que des salariés agricoles, et les interactions concrètes entre éleveurs et salariés travaillant sur une même exploitation.

Itinéraires d'exploitations et de salariés - Méthodologie

Pour répondre à ces questions, nous avons réalisé des entretiens individuels dans les Bauges auprès d'éleveurs-employeurs (treize, notés Ei dans la suite du texte) et de leurs salariés (neuf, notés Sj), ces derniers rencontrés parfois sur leur lieu de travail mais interviewés hors de la présence de leur employeur (excepté un jeune vacher de remplacement).

1. Entretiens

Les entretiens avaient pour objectif de reconstituer les itinéraires à la fois des exploitations et des salariés, et d'en produire une analyse croisée. Ils ont porté d'une part, sur l'histoire de l'exploitation et du collectif de travail et de la place qu'y occupe ou y a occupé le salariat, et d'autre part, sur l'itinéraire des salariés jusqu'à leurs activités actuelles.

• *Le guide d'entretien* auprès des éleveurs comportait quatre thèmes :

1. l'historique du système exploitation-famille depuis l'installation du ou des exploitants actuels, pour resituer l'embauche dans cette histoire de l'exploitation : motivations et processus de recrutement ;
2. les caractéristiques et le fonctionnement actuel de l'exploitation au niveau de l'organisation du travail avec le salarié : rythme de présence des différents membres du collectif de travail, répartition des tâches selon les périodes de l'année, relations entre exploitant(s) et salarié(s) ;
3. les effets de l'embauche sur les plans économique, technique, organisationnel et la « qualité de vie » ;
4. les avantages et difficultés du recours au salariat, vus par l'éleveur, et les perspectives pour l'exploitation et la famille.

• *Le guide d'entretien* auprès des salariés agricoles comportait, quant à lui, trois thèmes :

1. identité et parcours du salarié : qui est-il et d'où vient-il, notamment pourquoi s'est-il intéressé au salariat agricole, pourquoi au type de salariat qu'il exerce, pour en dégager comment ce choix s'est inséré dans son histoire personnelle ;
2. son emploi actuel : rythme de travail ; tâches et responsabilités ; type de contrat, de rémunération ; relation avec le collectif de travail et la famille ; intégration... pour en dégager sa place dans l'exploitation et sa satisfaction ;
3. ses perspectives.

2. Étude de cas

Choix des Bauges

Un des auteurs travaillant dans le cadre d'une autre opération de recherche avec le Parc naturel régional des Bauges avait noté la présence de salariat dans des petites exploitations d'élevage (20 à 30 vaches laitières par membre exploitant) et son développement. Ce terrain offrait également une diversité de formes de salariat en élevage et a donc été retenu. Le Parc des Bauges se situe pour sa plus large part en Savoie qui, en 2000, comptait, 900 UTA⁴ salarié (permanent et saisonnier) dont un tiers seulement en élevage. Le salariat (permanent comme saisonnier) est plutôt le fait d'exploitations laitières et caprines et repose sur deux fois plus de salariat saisonnier que de permanents (vachers traditionnellement embauchés l'été dans les alpages laitiers).

Les exploitations caprines avec transformation fromagère sont reconnues les plus consommatrices en travail et donc en main-d'œuvre

au sein de l'élevage herbivore. Quant aux exploitations laitières, elles ont tout intérêt à préserver la structure de l'exploitation (terres et quotas) et à recruter un salarié pour faire face à un problème de travail (confirmé par E4 : « *Je n'avais pas le choix d'autres solutions si je voulais garder ma structure d'exploitation* »), alors qu'en système viande, les arbitrages pourront être différents (Souchard et Menozzi, *op. cit.*).

Présentation des cas

Les exploitations sont essentiellement des exploitations bovin-lait mais certaines présentent une diversification (chèvres laitières, transformation fromagère et vente directe, centre équestre). Certains des éleveurs ont également d'autres activités (importantes responsabilités professionnelles, profession libérale). Les salariés sont des salariés non familiaux (*encadré 1*) soit individuels (à temps plein, à temps partiel) soit partagés, c'est-à-dire travaillant au sein de groupements d'employeurs ou de services de remplacement.

4. Unité de Travail Annuel.

Encadré 1. Présentation des salariés

S1 : parents non-agriculteurs, son grand-père avait trois vaches, formation agricole. Projet d'installation chez un voisin de son père chez qui il a fait tous ses stages. Ça n'a pas marché car il a eu l'impression d'être exploité, d'être « un pigeon » plus qu'un futur associé. Il a trouvé à côté chez E1 en complétant l'hiver par un emploi en station de ski.

S2-1 : 25 ans, parents non-agriculteurs, parisien, mais venant en vacances dans les Bauges, il était tout le temps « fourré » chez E2. Formation agricole en apprentissage dans une des exploitations agricoles d'une firme agroalimentaire (en région parisienne) puis salariat chez eux. Après trois ans, il en a marre (se faisait exploiter, « univers contrôlé »...) et il cherche du travail dans la région qu'il aime et où il vient en vacances chaque année. Il trouve au GE « spécial gros mandat » (avant S6). Quand le frère de E2 quitte le GAEC, E2 lui propose de le prendre comme salarié chez lui à plein-temps.

S2-2 : 39 ans, sa grand-mère avait quelques vaches et des génisses en pension l'hiver, tout en tenant un café restaurant dans les Bauges. Après une formation en horticulture dans un lycée agricole (niveau BEPA), il travaille dans un centre de vacances, comme aide-cuisinier et à l'entretien. Mais il souhaite retrouver le monde agricole, même s'il n'a pas pu s'installer à son compte, handicapé par une allergie au foin et par la petite dimension de l'exploitation héritée de sa grand-mère. Il trouve du travail à la fromagerie coopérative installée sur sa commune. Il obtient de n'y travailler qu'à trois quarts de temps lorsqu'un éleveur de la commune (E2), qu'il connaît depuis toujours, lui demande de traire ses chèvres cinq ou six jours par semaine, et parfois le dimanche lorsqu'ils s'en vont.

S3 : avec un BTS Production animales, cette jeune fille de 24 ans compte s'installer chez ses parents en chèvres (à la retraite du père). Elle est venue chez E3 pour son stage 6 mois puis a été embauchée comme salariée au moment de la création de la fromagerie. Elle voulait faire cet apprentissage avant de s'installer.

S4 : 25 ans, parents non-agriculteurs mais un oncle double actif, il a toujours voulu devenir agriculteur. Formation agricole. Stage 6 mois et salariat chez E4 dans l'attente de reprendre une exploitation (« *je ferai pas salarié pendant 10 ans* »). Ils s'entendent bien avec E4, l'autre agriculteur n'est finalement pas prêt à prendre sa retraite, alors ils décident de s'associer en GAEC. Stage + salariat + stage de pré-installation : cela lui a permis de bien faire le tour du fonctionnement de l'exploitation. Et il va continuer à se former sur la partie troupeau (car il est plus matériel et travaux des champs).

S6 : 23 ans, parents non-agriculteurs mais un oncle éleveur en Bauges chez qui il est dès qu'il a du temps libre. Bien que son père ait voulu l'en dissuader, il a toujours voulu devenir agriculteur. Il rate son bac et se lance alors dans un bac pro maintenance de machines agricoles (car il a déjà le projet de s'associer en GAEC avec son oncle). Il hésite à faire une maîtrise d'élevage, s'y prend trop tard et cherche alors du travail. Il fait un remplacement de 9 mois au lycée agricole de Savoie où il apprend beaucoup. Ayant goûté au salariat (formation, expérience, revenu...), il abandonne l'idée de la maîtrise d'élevage et recherche du travail. Il trouve immédiatement au GE « spécial gros mandats ». Il a un accord oral avec un agriculteur qui doit partir à la retraite dans deux ans pour reprendre sa ferme et s'installer avec son oncle. Il voit ainsi différentes façons de travailler et parle beaucoup avec ses employeurs de son projet.

S7 : 21 ans, fils d'agriculteurs du Vercors, il a fait une formation agricole (BTS Acse⁵). Il arrête en cours de route une formation de technico-commercial en agroéquipement car ça ne lui plaît pas et cherche alors du travail. Il cherche au niveau des Chambres d'Agriculture pour y travailler comme conseiller agricole mais par rapport à son niveau de formation on lui fait comprendre qu'il ne peut prétendre qu'à des « boulots en fermes ». Il a le projet de reprendre la ferme familiale avec son frère et sa copine dans les 5 à 10 ans. Il accepte un poste de salarié de GE, façon pour lui de multiplier les expériences et préciser son projet d'installation. Avant cela pendant ses vacances, il a travaillé au service de remplacement de chez lui et a aussi travaillé pour une entreprise de travaux agricoles.

S8-1 : 46 ans, après une formation agricole, il reprend l'exploitation familiale à 18 ans. Il essaye de la développer et voudrait s'installer avec les aides, mais il ne peut en bénéficier. Sans aides et avec du matériel ancien, il estime que c'est trop risqué et arrête tout en 1989. Il trouve un emploi de bûcheron qu'il occupe pendant 5 ans avant qu'une connaissance vienne le voir pour savoir s'il ne serait pas intéressé par être vacher au service de remplacement en train de se créer. Trop content de pouvoir revenir au métier, étant du coin et connaissant tous les éleveurs (ses futurs employeurs), il accepte. Il est au SR depuis 1994.

S8-2 : fils d'agriculteurs des Bauges, 21 ans, formation agricole (BTS Acse). Il a le projet de reprendre la ferme familiale dans 1 ou 2 ans. Il a trouvé un emploi au SR de l'Albanais où il a fait 3 mois et maintenant à celui des Bauges (car S8-1 ne suffisait plus à satisfaire les demandes), ce qui lui permet de valider son stage 6 mois. Façon pour lui de multiplier les expériences et préciser son projet d'installation.

5. BTS Acse : BTS Analyse et conduite des systèmes d'exploitation.

Présentation et qualification des itinéraires

1. Au niveau des exploitations

De l'analyse des motivations aux processus conduisant à l'embauche

Les motivations poussant les éleveurs à recourir au salariat ont fait l'objet d'analyses assez détaillées (Frappat, 2005 ; Cedag, 2000) que nos observations corroborent. Toutefois, ce que ne disent pas ces analyses des motivations, c'est à quel moment et dans quelles circonstances un salarié arrive sur une exploitation. À quel moment un éleveur décide-t-il d'améliorer sa qualité de vie, réalise-t-il qu'il est en surcharge de travail et qu'il lui faut agir, voire réagir ? C'est ce passage à l'acte de recrutement que nous avons analysé dans les itinéraires des exploitations et que nous présentons maintenant.

Présentation et qualification des itinéraires

Si nous mettons pour l'instant de côté le recours au service de remplacement, les cas rencontrés s'inscrivent dans cinq types d'itinéraires aboutissant au recours au salariat :

- faire face à une diminution temporaire de l'implication de la main-d'œuvre familiale (grossesse de la compagne et période où les enfants sont en bas âge) ;
- faire face à une diminution brusque de l'implication de la main-d'œuvre (rupture de GAEC ou projet d'association qui ne se concrétise pas à la fin de la période d'essai alors que l'exploitation a été développée en fonction de ce projet d'association) ;
- gérer le développement d'activités gourmandes en temps (par exemple transformation fromagère et vente directe ; centre équestre ; responsabilités professionnelles) ;
- gérer une exploitation qui s'est agrandie progressivement, notamment en l'absence de perspective de reprise familiale ;
- essai lié à une opportunité (mais dans une situation d'agrandissement de l'exploitation, d'activités non agricoles de plus en plus prenantes et de main-d'œuvre autre peu présente).

Ces itinéraires correspondent à une double substitution, synchronique et diachronique, de la main-d'œuvre familiale :

– substitution synchronique : lorsque l'exploitation se développe alors que la main-d'œuvre familiale n'est plus, pas ou peu présente. Cette substitution est recherchée aussi bien pour un besoin de soulagement régulier tout au long de l'année ou à certaines périodes que pour des situations d'urgence, la gestion des imprévus... Cette forme de substitution peut conduire à une association entre employeur et salarié sous forme sociétaire.

– substitution diachronique : sur deux générations cette fois-ci, quand il n'y a pas d'enfants ou que ces derniers ne sont pas intéressés par la ferme. Le salarié peut alors être recruté comme potentiel successeur. Cette forme de substitution peut déboucher sur la reprise de l'exploitation par le salarié qui deviendrait alors chef d'exploitation.

Le salariat : une solution transitoire

Toutefois, ce recours au salariat apparaît généralement comme une solution transitoire, et ce pour plusieurs raisons : les éleveurs recherchent plutôt un associé ; ils attendent le retour des enfants sur l'exploitation ; ils recherchent un successeur ; ils souhaitent aménager la structure et le fonctionnement d'exploitation pour pouvoir faire le travail seul ; ils ne pourront supporter longtemps la charge financière.

En effet, parfois, les employeurs recherchent plutôt et avant tout un associé, notamment pour les raisons évoquées par E2 : « *Un ouvrier, à mon avis, il est là...pour améliorer les choses, un temps donné. [...] Donc là c'est la solution, c'est de mettre un ouvrier en attendant un associé. Financièrement c'est guère plus cher un salarié qu'un associé. Mais on perd beaucoup plus d'avantages par rapport au fait que ce soit un ouvrier et pas un associé. Je perds au niveau des subventions. Je perds des sommes énormes. J'avais toutes mes subventions doublées moi avant (deux fermes, ICHN, PHAE, toutes les*

*subventions de montagne*⁶). [...] *et avec un associé y'a pas de temps de travail* ». Le salariat permet d'« améliorer les choses un temps donné ». Mais alléger de façon pérenne la charge physique et mentale du travail, en en réduisant notamment la pénibilité, suppose alors de s'associer. Prenons le cas de l'exploitation E1, où l'épouse ne souhaite s'impliquer que de façon limitée dans le travail agricole car elle a une autre activité professionnelle qu'elle voudrait développer et aucun repreneur n'existe pour l'heure. Le recours au salariat y est bien une façon de reconsidérer le travail mais elle pointe les limites et par là-même les raisons qui justifient leur recherche d'un associé plutôt que d'un salarié : « C'est vrai qu'il y a beaucoup de travail et qu'il y avait une envie de mon mari d'être un peu plus cool à certains moments, de pouvoir partager la dureté du travail, on va dire. Et il aimerait bien aussi, à terme, partager la responsabilité ».

Le salarié est parfois clairement envisagé comme un futur associé qui se double d'un successeur éventuel, particulièrement lorsque la relève familiale fait défaut. Parfois encore et à l'inverse, les repreneurs sont identifiés mais ne sont pas encore en âge ou prêts à s'installer. L'exploitant attend donc le retour de ses enfants et le salariat est alors une solution d'attente comme le dit E2 : « Et puis un jour, l'ouvrier il est remplacé par le fils, par les enfants, un cas sur deux. Un cas sur deux, c'est les enfants qui reprennent. Ça, S2, est au courant. Il le sait ».

Ces différentes façons d'envisager le salariat et le salarié dans la bonne marche à moyen et plus long terme de l'exploitation ne doivent pas laisser penser que cette option résout tous les problèmes de main-d'œuvre. En effet, pour certains, la réorganisation du travail et de l'exploitation agricole ne doit pas inclure de façon trop hâtive l'intégration durable du salarié car ce

dernier peut à tout moment faire défection et alors fortement fragiliser l'exploitation. Certains exploitants aménagent donc la structure d'exploitation et son fonctionnement de façon à pouvoir faire le travail seul, en dépit – ou précisément en raison – du fait qu'ils ont recours à un salarié. C'est le cas de E2 déjà rencontré, éleveur de bovins et caprins, transformateur, qui a recours à deux salariés toute l'année, dont un à mi-temps : « Faut que je m'organise pour faire que si jamais mon ouvrier part. Je suis pas à l'abri, mon ouvrier demain il en a marre, il plie bagage, il part – que je puisse faire marcher tout seul. Donc amélioration du bâtiment ».

La charge financière est également pointée. E7-3 installé en 1987 sur l'exploitation familiale alors que son père l'en dissuadait, ne peut envisager l'emploi d'un salarié dans le long terme sans considérer les conditions d'exercice de son métier et les incertitudes qui y sont associées : « Changer de métier, c'est la grosse question qu'on se pose en ce moment, vu la conjoncture ; on nous baisse encore le prix du lait. C'est pour ça que d'un point de vue salarié, on va encore patienter une année, mais après on ne pourra sûrement plus le garder ».

2. Au niveau des salariés

Le salariat : une étape

Dans une étude récente consacrée à l'élevage laitier, Frappat (2005 ; 2006) insiste sur le fait que « la majorité des salariés interrogés s'estiment en transit, majoritairement vers l'installation. Seul un tiers d'entre eux, souvent non issu du milieu agricole, forme le vœu de conduire une carrière durable dans le salariat ». Pour d'autres, plus âgés, souvent anciens éleveurs ayant dû cesser d'exploiter à la suite de difficultés économiques, ce pourrait être une dernière étape. Il s'agit alors d'une seconde vie professionnelle qui permet de garder un lien avec le monde de l'élevage. Nous avons retrouvé de telles situations et les témoignages des salariés que nous avons recueillis

6. ICHN : Indemnités compensatoires de handicaps naturels. PHAE : Prime herbagère agri-environnementale.

apportent des éléments supplémentaires sur ces itinéraires. Le salariat est en effet vécu par certains comme une étape dans l'attente d'une installation, qui ne peut pas se mettre en œuvre dans l'immédiat :

– soit sur l'exploitation familiale, dans la perspective de la libération d'une autre exploitation pour s'agrandir et dégager un revenu supplémentaire ou de la retraite des parents, ou encore de l'installation en GAEC avec un frère encore en formation ;

– soit hors cadre familial, ils recherchent une exploitation agricole à reprendre ou encore sur laquelle ils pourraient s'associer, en GAEC par exemple. Dans ces cas la phase de transition se double alors d'un test de compatibilité d'humeur.

Quant à ceux qui envisagent une carrière de salarié ou pour qui c'est la dernière étape de la vie professionnelle, il s'agit dans notre enquête de personnes voulant travailler dans l'élevage sans pouvoir ou vouloir être chef d'exploitation. Certains n'ont pas pu devenir éleveur en raison de structures familiales trop petites, de problèmes de santé ou faute de disposer des ressources financières nécessaires. D'autres encore sont passionnés (mais souvent ne sont pas issus du milieu agricole) et veulent travailler dans l'élevage sans avoir à assumer toutes les responsabilités d'une exploitation. Telles sont quelques unes des modalités de substitution à la profession indépendante d'éleveur que le salariat porte en lui.

*Qualification des itinéraires :
des devenir-exploitants
et des substitut-exploitants*

Ces itinéraires peuvent être lus et qualifiés dans leur rapport au statut de chef d'exploitation de deux façons : le « devenir exploitant » et le « substitut exploitant ». L'itinéraire du « devenir exploitant » est généralement suivi par des jeunes ayant une formation agricole avec un projet d'installation dans l'agriculture sur la ferme familiale ou hors cadre familial. Le salariat est nettement appréhendé comme une étape

dans leur projet professionnel et la distinction est fortement opérée entre les statuts de salarié d'un côté et de chef d'exploitation de l'autre. Dans nos cas il concerne : S1, S3, S4, S6, S7, S8-2. S4 est salarié et en cours de finalisation d'un projet d'association en GAEC avec son employeur : « *Enfin en agriculture sois t'es patron, sois t'es..., je veux dire rester salarié ça va bien quand t'es jeune puis ça va un ou deux ans. Moi, je sais que j'y ferai pas pendant dix ans* ».

L'itinéraire du « substitut-exploitant » est suivi par des jeunes ou moins jeunes qui veulent travailler dans l'élevage mais sans assumer les responsabilités d'un chef d'exploitation ou qui n'ont pas pu y accéder, du moins durablement. Ils trouvent dans le salariat un moyen de vivre leur attachement au métier d'éleveur sans subir les contraintes associées au statut de chef d'exploitation. Dans nos cas, il concerne : S2-1, S2-2, S8-1. S2-1, a eu plusieurs expériences, dont certaines difficiles, qui l'ont conduit à écarter définitivement tout projet d'installation, mais sans entamer pour autant sa passion pour le métier : « *Au départ j'avais le projet de m'installer et au fur et à mesure de mes expériences je me suis dit que je voulais plus faire ça... sans arrêt des nouvelles lois, des nouvelles aides, des papiers... [...] et je veux pas galérer toute ma vie pour une retraite de misère* ».

**Au croisement des types d'itinéraires
Associer sécurisation des systèmes
et des parcours**

Ce que nous avons découvert progressivement au cours de notre travail, c'est que les itinéraires et les projets sont fort emmêlés, et que le salariat n'est pas seulement une réponse aux besoins en main-d'œuvre des exploitations. En effet, les éleveurs associent fortement préoccupations de sécurisation et salariat. Cela nous conduit à l'hypothèse d'une insécurisation croissante de l'exploitation agricole qui serait imputable notamment à la diminution de la main-

d'œuvre familiale, à l'isolement des éleveurs dans le tissu rural, au délitement de l'entraide agricole et des liens sociaux (chacun étant trop pris chez soi), à la montée de l'individualisme. Et toutes les formes possibles de recours au salariat ne sont pas équivalentes, en termes justement de sécurisation ou de relation exploitant-salarié (engagement par rapport à ses réticences, entente interindividuelle, redéfinition des tâches de chacun) et d'apprentissages croisés, ce que nous abordons maintenant.

1. Sécurisation au niveau de l'exploitation

Le service de remplacement par rapport aux accidents et maladies

Pour Errington et Gasson (1996) : *“For peace of mind, farmers need some kind of guarantee that a competent person will be available to step in at short notice if they themselves are incapacitated. This is a growing social problem because the farming population is thinner on the ground, which means there are fewer people in a given locality to help a neighbour in an emergency, and because the workload per man, in terms of cows to be milked for example, is so much greater than it used to be”*. En France, le SR permet cette sécurisation par rapport à la défection imprévisible de la main-d'œuvre habituelle, en cas d'accidents et de maladies. L'accident est revenu comme élément déclencheur de l'adhésion à un SR (lorsque l'exploitant, accidenté, n'adhérait pas à un service de remplacement et a eu du mal à trouver quelqu'un pour se faire remplacer), mais la perspective de l'accident l'est aussi. Ce premier degré de sécurisation est d'autant plus présent dans les exploitations individuelles, notamment pour des éleveurs seuls dont les épouses travaillent à l'extérieur. En effet, dans ces cas, les épouses ne sont pas impliquées sur l'exploitation, ne sont pas toujours capables de remplacer leur mari ni mêmes d'expliquer à un remplaçant le fonctionnement de l'exploitation ou des équipements : « *Moi, je*

travaille à l'extérieur, je n'y connais strictement rien du tout, à part tout ce qui est papiers, c'est moi qui gère. [...] donc je peux vous dire, c'est pour moi une sécurité » (E7-1). Elle insiste sur la solitude professionnelle de son mari, qu'ils ne peuvent pas toujours « *solliciter la famille, déranger tout le monde »*.

Mais le SR sert également à tous les adhérents pour le remplacement lors de vacances, pour des réunions professionnelles ou pour aider un éleveur lorsque le salarié n'est pas pris sur un remplacement prioritaire. Et cette sécurisation vient parfois aussi doubler le recours à une autre forme de salariat (salariat saisonnier, groupement d'employeurs) pour être sûr que le jour où il y a un problème, entre le vacher de remplacement ou le salarié, il y aura quelqu'un durant tout le temps de l'immobilisation.

Le groupement d'employeurs par rapport à la production et pour l'employeur

Face à une demande croissante de flexibilité au niveau du travail et de l'emploi des salariés, du fait d'une part, des fluctuations saisonnières des besoins en travail sur les exploitations, et d'autre part, de la maîtrise des coûts de production (Errington et Gasson, *op. cit.*), le GE apparaît comme un bon compromis quand la dimension de l'exploitation ne permet pas de dégager un revenu et/ou un travail suffisant pour avoir un salarié à temps plein. Cette solution constitue une forme d'assurance que le travail sera réalisé face à l'accroissement des charges de travail (déficit de main-d'œuvre et/ou agrandissement de l'exploitation), ou des activités autres comme des responsabilités professionnelles (E5 : « *Main-d'œuvre de remplacement, c'est le terme. C'est pas qu'on n'aime pas faire ça ou que c'est trop dur. C'est que quand on n'est pas là, le boulot, il ne se fait pas. Il faut quelqu'un qui le fasse à notre place »*), notamment lors des 'coups de bourre', et que les travaux se feront aux meilleurs moments. Le recours au salariat et le partage des tâches permettent

donc de réduire l'exposition aux incertitudes notamment climatiques.

Mais la particularité du GE est le découplage entre la relation de travail et la relation d'employeur (Zimmermann, 2006) et prend la forme d'une dissociation physique entre l'employeur – le groupement auquel le salarié est contractuellement lié – et l'adhérent – sous la responsabilité duquel le salarié réalise le travail. Cette forme d'emploi sécurise l'éleveur au niveau de la gestion de la main-d'œuvre salariée (aide à l'embauche et externalisation de la gestion administrative pour certains GE, gestion flexible adaptée à la variabilité du travail agricole par arrangements entre adhérents...). Le GE permet en effet d'assurer collectivement la prise de risque liée à l'embauche (Souchard et Menozzi, *op. cit.*), offrant ainsi une sécurisation pour les éleveurs dans leur rôle « d'employeur » car ils ne se retrouvent pas seuls face à cette nouvelle fonction, ni isolés. Pour certains cette formule peut être vue comme une forme d'apprentissage de la fonction d'employeur et préparerait à l'étape ultérieure consistant à assumer seul cette responsabilité. Le GE a ainsi été un tremplin vers l'embauche à temps plein à titre individuel pour E4 : « *C'est pas évident de se dire, tiens on va fonctionner tout de suite avec un salarié ; on imagine que ça coûte très cher, dans la nature on entend dire tout et n'importe quoi. [...] On a commencé à se rencontrer, discuter (pour le GE) et ça été une bonne transition (vers l'embauche à titre individuel) parce que ça déjà été formateur pour moi au niveau de l'encadrement – un salarié, c'est pas un stagiaire et de bien savoir ce qu'on veut lui faire faire, de bien savoir qu'on veut pas lui faire balayer la cour avec un balai en disant tiens on va l'occuper... Oui, pour moi, ça été une expérience positive, le groupement d'employeurs* ».

Par rapport au SR, qui est aussi un groupement d'employeurs et présente cette triangulation des relations, l'intérêt du GE

énoncé par les éleveurs est de pouvoir bénéficier de « *quelqu'un qui connaisse l'exploitation, à la différence du service de remplacement qu'on a également, mais il faut lui expliquer au cas le premier, deuxième jour, ce qu'il doit faire, que là un salarié qui vient régulièrement sur la ferme il est au courant* » (E7-1), et de pouvoir davantage en bénéficier « *quand ils veulent* » (E5), alors que le SR est davantage vu comme un travail de dépannage, qui est rarement « *bien fini* ».

Le salariat individuel par rapport à la structure et sa transmission

Le salariat individuel nous est apparu comme une double sécurisation : sécurisation de la production et du développement d'activités et/ou à plus long terme disposer d'une structure viable et la transmettre ou la partager. Cela concerne des exploitations avec diversification des activités, et la volonté de transmission concerne des exploitations sans succession familiale.

Sécurisation de la production et développement d'activités

Par rapport aux cas précédents, les éleveurs sont ici dans une dynamique de développement de leurs activités ou de maintien d'un ensemble diversifié d'activités après le départ d'un permanent. Certains éleveurs, déjà surchargés de travail ont tenu le raisonnement suivant : aggravation de leur surcharge en développant encore le volume de production ou d'activités (en passant par une période vraiment critique) pour dégager un revenu suffisant permettant d'embaucher à titre individuel et soulager les problèmes de travail. Cette solution est préférée par certains quand elle est financièrement possible car elle évite de partager les heures et de gérer des relations entre éleveurs, qui peuvent être compliquées, au sein d'un GE. Pour E4, cela permet aussi de responsabiliser davantage le salarié, qu'il s'investisse, quitte à le payer plus.

Transmettre ou partager

Un salarié individuel c'est aussi pour les éleveurs l'idée que quelqu'un soit présent pour aider au maintien d'une structure ; le salariat constitue un tremplin vers l'association, ou la transmission, et une sécurisation par rapport à leur santé physique et mentale (soulager, réaliser à deux des tâches à risque, améliorer la qualité de vie) : « *Je crois que l'amélioration de la vie de famille a un coût (celui du salarié), et la santé, parce que, bosser tous les jours de l'année, ce n'est pas possible non plus, au bout d'un moment ça craque* » (E1). Certains recherchent dans les salariés un futur associé pour partager les risques, les responsabilités, les décisions (« *un salarié à l'année, autant l'associer* »). D'autres, sans successeur familial, recrutent leurs salariés dans l'optique qu'ils reprennent l'exploitation.

2. Sécurisation des parcours professionnels des salariés

Le parcours à l'installation

Pour les salariés en devenir-exploitant, la phase de salariat apparaît enrichissante dans une perspective, à moyen terme, d'installation. Le salariat constitue pour ces jeunes un moment dans un cycle de vie professionnelle, une phase d'accumulation de connaissances et d'expériences diversifiées (plus particulièrement pour les salariés des groupements d'employeurs en voyant différents systèmes), d'enrichissement des réseaux de relations professionnelles. C'est aussi un temps d'épargne en vue de l'installation, d'accumulation de points de retraite et de mise à distance de sa propre famille, d'accession au statut d'adulte indépendant et d'insertion dans des réseaux de connaissance favorisant, par exemple, la rencontre du futur conjoint (S4 a rencontré son amie chez E4 qui n'est autre que l'autre salariée). Les salariés rencontrés discutent aussi régulièrement de leur projet d'installation avec leurs employeurs. Cette phase de salariat vient sécuriser un projet d'installation dans la mesure où ces jeunes prennent le temps d'y réfléchir, de le confronter à

d'autres réalités que ce qu'ils connaissent de l'exploitation familiale. « *Bien sûr moi je veux pas m'installer comme... j'aurais pu m'installer [...] Mais j'ai pas envie de faire ça pressé, il faut que ce soit réfléchi, il faut pas s'installer n'importe comment. [...] Donc comme ça, ça me fait plein de... je vois pleins de choses aussi. C'est pas avec un BTS ACSE qu'on a de l'expérience. Enfin en alternance peut-être mais en continu, c'est pas en 15 semaines qu'on... Surtout en faisant un boulot de stagiaire donc...* » (S7).

La diversité et la stabilité de l'emploi

Ce qui est mis en avant par les salariés dans leur travail c'est la diversité des tâches réalisées (sur le troupeau, sur les surfaces, voire en diversification). Dans le cas du salariat partagé, la diversité des personnes est également appréciée, ne pas être tout le temps avec la même personne (par rapport au salariat individuel). Cette diversité semble assurer le maintien de l'attractivité pour une telle occupation, d'autant plus que la plupart la savent temporaire. Dans le cas des GE, on a également la stabilité de l'emploi, qui ne dépend pas d'un seul employeur mais de plusieurs et qui peuvent changer sans que le groupement soit remis en question. Ces trois avantages (diversité des collègues, des tâches et stabilité de l'emploi) sont aussi les plus cités par les salariés dans une étude conduite par Berthe (2006) hors agriculture.

3. Relations exploitant et salarié : engagement et distanciation

Pour Berthe (*op. cit.*), la relation de travail dans la durée permet le développement d'une relation de confiance réciproque entre l'entreprise et le salarié à la différence d'autres sources de flexibilité tel que le travail intérimaire. Dans nos cas, le SR ne permet pas l'établissement d'une telle relation sauf s'il se compte en nombreuses années de service. Cela semble plus évident en groupement d'employeurs (selon toutefois la granularité de présence – Dedieu et

al., 2000 – du salarié sur l'exploitation) et pour du salariat individuel.

*Pour le service de remplacement :
une relation qui ne peut s'établir
que sur la durée*

Plusieurs salariés nous ont dit qu'ils n'auraient jamais voulu ou ne veulent plus être vacher de remplacement du fait du travail répétitif et de l'absence de relation avec les éleveurs. S7, dans une expérience préalable dans un SR, avait l'impression qu'il ne faisait que les tâches ingrates alors qu'au GE il ne les fait pas ou ils les font à deux. S6 déplore l'absence de contact avec les gens en SR car ce qui compte pour lui c'est « *la bonne ambiance* ». Il paraît difficile pour un vacher de remplacement d'établir des relations avec les éleveurs parce que justement très souvent il les remplace, et les tâches confiées concernent en général la traite et les soins aux animaux.

Toutefois, nous avons une exception, S8-1. Car il est dans le même SR depuis 14 ans, alors même que ce schéma n'est pas envisagé dans les statuts puisque l'avancement est bloqué à 10 ans. Son ancrage dans le milieu (il est originaire et a toujours vécu là) et son expérience préalable d'agriculteur ; les liens d'interconnaissance qu'il entretient avec ses employeurs (« *et puis c'est vrai que je connaissais tous les gars* ») ; des relations qui n'ont pas évolué avec son statut de vacher de remplacement, témoigne d'une relation excédant le strict cadre professionnel : « *On n'a pas une relation patron-ouvrier, on discute de tout. On parle vraiment en copain. Bon, on bosse mais y'a pas une relation stricte. On veut s'arrêter boire un coup, on s'arrête boire un coup. On veut discuter, on discute...je dis pas, je vais chez mon patron, je dis, je vais chez E8-1, chez...* ». En revanche, il va dans le sens des critiques faites au SR : il « aime autant » travailler en doublage, comme c'est le cas lorsqu'il fait des remplacements pour cause de vacances.

*Pour le groupement d'employeurs :
une confiance qui se gagne*

Si un éleveur accorde sa confiance au vacher de remplacement parce qu'il est de fait en général absent et circonscrit les tâches confiées au strict nécessaires normalement connu du vacher (soins aux animaux, traite et nettoyage), dans les autres cas, la confiance se gagne. L'objectif des éleveurs rencontré est bien d'avoir une aide capable de les remplacer et de réaliser l'ensemble des tâches sur une exploitation, que petit à petit le salarié touche à tout sauf à des tâches définies comme « interdites » (qui concernent la gestion financière et administrative, qui sont perçues comme à risque – conduite d'engins dans les pentes... –). C'est un objectif du côté éleveur de pouvoir déléguer voire partir en toute confiance, mais c'est aussi un investissement dans la formation, pour que des salariés voient tous les aspects de la vie d'une exploitation, d'autant plus quand ils s'inscrivent dans un parcours de devenir-exploitant.

L'ampleur de la délégation n'est pas la même selon le salarié et les relations qui s'établissent. E7-3 voudrait que le salarié fasse tout (sauf les papiers) mais cela dépend de lui : il a plus confiance en S3 (qui « *travaille comme s'il était à son compte* ») qu'en son prédécesseur. On peut voir également la différence entre S6 et S2-1 qui ont travaillé successivement chez E6 et auxquels ils ne confiaient pas les mêmes tâches. En effet, E6 n'aurait « *pas laisser [S2-1] aller dans les pentes alors que [S6] peut tout faire* ».

*Le salariat individuel :
vers une relation d'adoption*

C'est dans le salariat individuel que l'on trouve les relations qui vont les plus loin dans les tâches confiées, les rythmes de travail, l'association aux décisions voire l'autonomisation pour certaines. S3 a une grande liberté dans son travail et s'occupe même des papiers, tâche « interdite » la plupart du temps. Pour E4 il est apparu

important que dès le début chacun trouve sa place (S4 était bon côté machine alors que ça n'intéressait pas l'éleveur). Dès le milieu de sa période de salariat (ce qui correspondait au moment où il avait fait ses preuves), S4 a été associé aux décisions.

Ces relations peuvent même aller jusqu'à une relation d'adoption (Barthez, 1999) dans les cas de projets de transmission ou d'association.

4. Un lent apprentissage croisé

La solution du salariat est perçue comme source de difficultés au niveau de ces relations employeurs-salariés car elles supposent un lent apprentissage croisé : l'éleveur doit apprendre à déléguer, à faire confiance, et le salarié doit apprendre le fonctionnement de l'exploitation et gagner la confiance de son employeur.

L'interconnaissance

Pour les salariés, il s'agit de s'adapter au fonctionnement de la ou des exploitations, au rythme de chacun et sa façon de voir. S6 relève que certains préfèrent que le travail avec les machines soit fait vite pour « abattre du travail », pour d'autre l'essentiel est d'éviter la casse et il faut prendre son temps. Une des difficultés initiales est la mémorisation. Celle-ci est accrue en cas de SR et GE car il faut mémoriser le fonctionnement de différentes exploitations, les habitudes de chaque éleveur sur l'ordre des tâches... S8-1 insiste sur le fait qu'il faut savoir être souple, essayer de s'adapter à chaque exploitation sans vouloir tout changer. Pour les éleveurs, il s'agit d'être à l'écoute du salarié : ce qu'il aime faire ou pas, ses peurs, ne pas lui confier que des tâches qu'il considère comme ingrates... « *Il y a des salariés qui veulent pas faire certaines tâches, c'était le cas de celui que j'ai eu qui m'a remplacé, il n'a jamais voulu faire les épandages, fumier, lisier, je n'ai jamais pu le lui faire faire ; il ne voulait pas le faire. Donc, on sent la capacité du salarié, mais moi je ne le force pas à faire ce qu'il n'aime pas*

faire » (E7-3). Les éleveurs du SR, voulant garder leur perle rare S8-1, évitent de lui confier ce qu'ils savent qu'il n'aime pas trop faire comme faucher.

Cet apprentissage croisé est plus ou moins long, nécessitant beaucoup de temps au début : « *C'est vrai que c'est pas évident. C'est du temps aussi au début. Là on a eu de la chance, il connaît déjà bien le parcellaire, il connaît le matériel* » (E5). Mais dans ce cas précis, le salarié ne travaille jamais tout seul. Pour atteindre l'autonomie du salarié il a fallu un an dans le GE 7 avec le précédent salarié : « *je me suis aperçu qu'au bout d'une année, il savait partout les terrains qu'on exploitait, on pouvait l'envoyer partout, que ce soit mettre des fils pour préparer un parc, faucher, mettre du fumier ou n'importe quoi, il connaissait les limites, les limites de propriété, il connaît le style d'alimentation des bêtes, il connaît la méthode de travail, quoi ; donc pratiquement au bout d'un an on peut le laisser tout seul il se débrouille, quoi. Il a quand même fallu une année pour y arriver, il a bien fallu attendre un an.* » (E7-3).

Un pari : appréhensions et poids du salariat
Ce qui est ressorti, avec le plus de force dans les cas du salariat individuel, c'est le pari que constitue cette solution du salariat. Outre l'aspect relationnel avec le ou les exploitants, il s'agit, côté salarié, d'un apprentissage non pas uniquement en terme de connaissance mais aussi d'une épreuve physique, épreuve que représente l'élevage à temps plein, et ils ne savent pas à l'avance s'ils tiendront. S'ils voudraient faire comme si c'était chez eux, ce n'est pas chez eux et s'ensuit la crainte de ne pas arriver à « réaliser le travail comme le patron le voudrait », de casser du matériel...

Côté éleveur la crainte est le départ du salarié. L'éleveur ne sait en effet jamais si le salarié ne va pas partir du jour au lendemain « *l'ouvrier peut tourner la veste* », ce qui soulève en retour des incertitudes quant

au retour sur investissement (accentué pour les GE et le SI). « *Ma plus grande crainte, c'est de former les jeunes comme ça et puis qu'ils partent au bout d'un an. C'est la crainte qu'on a tous, hein* » (E2). Et c'est sans parler, à chaque rotation de salarié, la difficulté et le temps passé à en trouver un autre et, s'il convient, à le former et le garder. C'est donc chaque fois un pari qui fonctionne « *à condition que le salarié joue le jeu aussi, quoi. Si on part en vacances, il a le week-end à travailler, il faut qu'il joue le jeu aussi, quoi* » (E7-3).

Si le recours au salariat permet un soulagement physique, il représente un « *poids moral* » pour reprendre l'expression de E1. Il faut arriver à gérer ses présences et ses absences, savoir quoi lui faire faire quand il est là, s'organiser à plusieurs, arriver à déléguer des tâches notamment sur le troupeau, accepter la différence, le travail moins bien fait, ne pas faire faire trop d'heures... (E5 : « *Faut arriver à se structurer. On sait que S5, il vient lundi et mardi. Nous des fois, on a mal défini. Qu'est ce qu'on va lui faire faire ce jour-là ?* »). Chez E1, l'absence du salarié saisonnier une partie de l'année est vu comme une pause nécessaire dont l'exploitant a besoin. De plus, l'employeur est tenu d'assurer la sécurité de ses employés et la prévention des risques, ce qui appelle une mise en conformité, des aménagements qui pèsent parfois à l'employeur.

5. L'emprise sur le travail

Contrôle du travail du salarié

Pour l'ensemble des éleveurs, la confiance est toute relative et autonomie ne rime pas avec confiance. Certains salariés ne travaillent jamais seuls, dans les GAEC notamment, il y a toujours un associé avec eux. Dans les cas où les exploitants sont seuls, ils « *repassent derrière* » soit qu'ils n'ont vraiment pas confiance dans le salarié (E1 : le salarié n'a « *pas la notion de se sentir responsable des conséquences de ce qu'il est en train de faire* »), soit qu'il n'ont confiance qu'en eux (E2 : « *je fais pas trop*

confiance... je faisais déjà pas trop confiance à mon frère alors un salarié... Il connaît bien le système. Bon, j'ai toujours jeté un œil. De toutes façons, c'est normal, un patron, il jette toujours un œil derrière tout. Les bêtes, c'est quand même pas rien. » Ou E7-3 : « *Les bêtes, on regarde toujours dessus. Ça c'est peut-être un peu dans ma nature aussi* »).

Emprise du salarié sur son temps de travail

La démultiplication des lieux de travail et des rapports à différents exploitants peut aussi bien signifier un gain de liberté qu'un risque de dispersion et de subordination renforcée pour le salarié (Zimmermann, 2006). Le GE paraît la formule permettant la meilleure emprise par le salarié sur son temps de travail. En effet, le SR est associé à un dépassement du temps de travail (« *80h en 7 jours au lieu de 35h* », S7). Le salarié est seul pour assurer matin et soir les soins aux troupeaux ou en doublage, il est attendu pour des « *grosses journées et des trucs pénibles* ». Là encore, S8-1 témoigne de son intérêt, de son sérieux, de son engagement dans ce qu'il fait en ne comptant pas ses heures, en acceptant les imprévus, en essayant de passer la veille quand il sait qu'il va traire, mais les exploitants le lui rendent bien : il n'a pas que les tâches ingrates et manuelles, on lui fait confiance, s'il a besoin de s'absenter un jour ou de partir plus tôt, ils s'arrangent. On retrouve cet investissement important chez des salariés en devenir-exploitant, que ce soit en GE ou en SI. Par contre, le GE semble plus adapté pour ceux qui cherchent à réguler leur temps de travail pour ne pas trop dépasser les 35h (que ce soit pour d'autres activités ou par rapport au bas salaire perçu). En effet S7 qui n'arrivait pas à tenir 35h en SR y arrive à peu près au GE. Si le rythme du GE place les salariés en situation de flux tendu (« *être à 100 % tout le temps* ») on peut voir dans l'alternance et la coupure qu'elle impose un moyen de mieux contenir l'emprise du travail sur la vie privée

(Zimmermann, 2006) et permet de prendre du recul, plus de détachement, de moins subir le poids du quotidien.

Discussion Sur les apprentissages croisés

1. Une mise en condition

Pour les exploitants : vers un devenir employeur à titre individuel

Les éleveurs ont de nombreuses réticences par rapport au salariat. Pour Frappat (2006), en matière de frein à l'embauche la réticence à déléguer et la difficulté à faire confiance occupent la première place, suivie de près par la difficulté à trouver et fidéliser un « bon » salarié. Pour Souchard et Menozzi (*op. cit.*), le coût, le rythme de travail, le rapport salarial, l'image négative des salariés agricoles, la « préférence familiale », la « préservation d'un tissu social » fait d'exploitations familiales de taille moyenne, sont autant de points soulevés par le développement salarial. Mais la réticence à recruter des salariés tient aussi dans leur perception de la fragilité des exploitations. Fragilités qui acculent certains éleveurs à recruter, ne voyant guère d'autres solutions, pour résoudre leurs problèmes de travail. D'autres franchissent le pas, quand une opportunité se présente, via une formule salariale, dans un premier temps, moins engageante car partagée ou temporaire.

Ce que nous remarquons c'est que tous les éleveurs rencontrés soit avaient eu des expériences de travail avec de la main-d'œuvre extérieure à l'exploitation et la famille, qu'il s'agisse d'un jeune (fils d'amis ou du voisinage, apprenti, stagiaire), de salariés du temps des parents, d'exploitants qui se sont associés dans un GAEC non familial ou ont fait des tentatives ; soit présentent une ouverture sur le monde salarié par leurs activités non agricoles, leurs responsabilités professionnelles ou que les épouses travaillent à l'extérieur.

La formule du groupement d'employeurs semble faciliter la levée des freins et réticences, l'apprentissage de la fonction d'employeur, en permettant le partage (dans les deux sens : division et échange) des risques, du recrutement jusqu'au travail et son organisation. Et il est apparu comme un tremplin vers l'embauche à titre individuel, voire l'association ou la reprise de l'exploitation.

Pour les salariés : vers un devenir éleveur

Ce qui ressort de nos entretiens auprès des salariés à temps plein c'est l'expérience du dressage des corps, éprouver physiquement le métier, se mettre en condition de travailler trois cent soixante-cinq jours d'affilée, prendre la mesure de la fatigue physique et mentale. En effet, la formation ne leur donne pas toujours satisfaction par rapport au travail concret qu'ils auront à réaliser ensuite dans une exploitation (en tant qu'exploitant ou que salarié), notamment de sa durée et de l'endurance requise et ils ne connaissent l'exploitation familiale ou celle du voisin qu'en travailleur du dimanche. S3 en offre une bonne illustration. Cette jeune femme est employée à plein-temps par un GAEC depuis plus de deux ans. Elle s'apprête à reprendre l'exploitation familiale, forte de cette expérience avant tout motivée au départ par le besoin de travailler en attendant la retraite des parents. Ni la formation théorique reçue jusque-là, ni sa contribution occasionnelle aux travaux agricoles sur l'exploitation de ses parents ne l'avaient préparée aux réalités quotidiennes du métier d'éleveur dont elle a véritablement pris la mesure à l'occasion de sa période de salariat : « *Découvrir le monde du travail et se jeter dedans quoi ! Parce que par rapport à l'école y'a tellement un fossé entre les deux : c'est affreux ! [...]. Le plus dur ? L'endurance. Quand on est jeune, on a la vigueur mais on n'a pas l'endurance pour travailler tous les jours de la même façon. Quand on aide nos parents, c'est une fois*

pendant le week-end et puis terminé [...] surtout que mes parents ont pas une grosse exploitation donc on n'a pas grand chose à faire dessus. Je ne savais pas ce que c'était de travailler tous les jours à plein-temps sur une exploitation ».

Engagement et distanciation

E7-1 estime qu'ils ont « *été trop bons (avec le salarié et sa famille), amis avec eux* » qu'après il « *en fallait toujours un peu plus* ». Ils pensent maintenant qu'il « *faut mettre des limites tout en restant humain* ». La question de la bonne distance à tenir entre patron et ouvrier constitue un vrai problème pour les employeurs. Si la cohabitation avec les stagiaires constitue, semble-t-il, la règle (pas toujours vécue positivement par les conjoints), la question des relations de familiarité avec les ouvriers apparaît difficile à gérer, peut-être parce que l'on se situe encore dans un entre-deux. On ne loge plus les salariés (à la différence des stagiaires), on ne les nourrit plus systématiquement (S4 qui mangeait sur l'exploitation du temps où il était stagiaire rentre chez lui maintenant qu'il est salarié), mais cependant ils peuvent prendre le casse-croûte après la traite, voire leur repas de midi lorsque leur domicile est trop éloigné et qu'ils font une journée continue. Mais la règle semble bien être d'abandonner la commensalité. Chez E1 le salarié ne sera plus nourri car ils ont « *besoin d'intimité* ». Cette prise de distance s'inscrit ici dans le développement de la « *privacy* » qui caractérise nos sociétés et se poursuit aujourd'hui par l'individuation des conduites (Sennet, 1979). Toutefois les choses se brouillent à nouveau quand le salarié est recruté comme successeur potentiel « *né hors de la famille ces successeurs troublent de fait les frontières de la famille et de la profession et conduisent à ré-interroger ce métier patrimonial [...] : de la famille biologique à la famille professionnelle* » (Jacques-Jouvenot et Gillet, *op. cit.*).

Conclusion

Si le manque de bras n'est pas un problème nouveau en agriculture, les réponses qui lui sont apportées sont en train de changer profondément. Certains exploitants ont recours à des services extérieurs clé en main (CUMA intégrale, entreprises de travaux agricoles, banque de travail, assolement en commun, cercles d'échanges...), d'autres au salariat. Pour la première fois depuis la seconde moitié du XIX^e siècle, l'évolution du rapport travail familial/travail salarié dans le travail total de l'exploitation s'est inversée en faveur du salariat. Nos investigations nous ont conduits à relever une montée en puissance de considérations relatives à la sécurisation des exploitants et des exploitations en lien avec l'isolement croissant des éleveurs sur leur territoire. Ce que nous montrons, avec ce travail, c'est que cette période de salariat constitue une des trajectoires possibles de professionnalisation de futurs agriculteurs et qu'il s'agit davantage, dans le cadre où nous avons conduit nos observations, d'une phase de transition (vers le statut de chef d'exploitation, vers la retraite ou une activité non agricole) qu'un métier pour la vie. Cette solution transitoire ressort aussi du côté des exploitants. Si dans tous les cas le recours au salariat peut apparaître comme une sécurisation immédiate et pour certains comme moins incertaine que d'autres solutions (diminution de l'activité avec, en système laitier, le problème des quotas, et pour les producteurs fermiers des volumes de fabrication, de la clientèle...), il n'en reste pas moins qu'il est – aujourd'hui encore, mais pour combien de temps ? – plus souvent perçu comme une solution transitoire et non comme une solution d'avenir, pérenne.

Le salariat en élevage permet donc aux exploitants de faire face au travail à réaliser mais aussi de lever le pied de temps en temps, en d'autres termes d'assurer la « *vivabilité* » des systèmes. Il permet également à des jeunes de se former, d'acquérir

les gestes du métier, diverses expériences, et par là même de mûrir leur projet d'installation et de se doter des moyens financiers de le réaliser, ce qui constitue une configuration où chacun semble trouver son compte. Ainsi, il nous apparaît que ces jeunes passant par une phase de salariat sont au cœur de la reproduction de la main-d'œuvre dont ont besoin les exploitations agricoles, mais aussi de la reproduction du groupe socioprofessionnel. Cette régulation s'exercerait alors en fonction des revenus disponibles et des possibilités d'installation, permettant ainsi : (i) aux jeunes de parfaire leur apprentissage en attendant de pouvoir ou vouloir s'installer ; (ii) aux exploitants en place de faire face aux tâches et d'assurer le maintien de leur exploitation.

Pour vérifier cette hypothèse, il conviendra de se situer à une autre échelle et de combiner à l'examen du salariat au sein des exploitations agricoles individuelles ou sociétaires celui de la circulation des individus dans l'espace social très spécifique de cet élevage bovin laitier, circulation en laquelle nous voyons un facteur efficace de la reproduction des exploitations comme de la transmission du métier d'éleveur, au-delà du statut de salarié ou d'employeur. ■

Remerciements

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet Transformations de l'élevage et dynamiques des espaces (TRANS). Programme ANR - Agriculture et Développement Durable.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adriansen H.K. (2006). Continuity and change in pastoral livelihoods of Senegalese Fulani. *Agriculture and Human Values*, n° 23, p. 215-229.
- Barthez A. (1996). Les relations de l'agriculteur avec son travail. Une longue histoire, de forts changements actuels. *Travaux et Innovations*, n° 25, p. 15-17.
- Benjamin C. (2006). Farm work, off-farm work, and hired farm labour : estimating a discrete choice model of French farm couples' labour decisions. *European Review of Agricultural Economics*, vol. 33 (2), p. 149-171.
- Berthe B. (2006). *Travailler dans un groupe d'employeurs*. Rennes, Pur, 192 p.
- Blanc M., Cahuzac E., Elyakime B., Tahar G. (2005). Why family farms are increasingly using wage labour? Copenhagen, 11th International congress of the EAAE : "The future of rural Europe in the global agri-food system", 21 p.
- Bolwig S. (1999). *Livelihood Practices and Land Use in the Sahel. Labour Allocation and Adaptive Capability among the Fulani Rimaybe in Northern Burkina Faso*. PhD thesis, Institute of Geography, University of Copenhagen, 234 p.
- Bourquelot F. (1994). Les salariés immigrés des serres légumières. *Études Rurales*, n° 135-134, p. 145-150.
- CEDAG. (2001). *Groupe d'employeurs : comprendre pour mieux accompagner*. Rennes, Doc CEDAG, Rapport final, vol. 1 et 2, 136 et 88 p.
- CEDAG. (2000). *Impact de l'emploi partagé dans les exploitations d'élevage*. Rennes, Doc CEDAG, 66 p.
- Chabanet G., Dedieu B., Servièrre G., Tchakérian E. (2000). Le salariat partagé : caractéristiques et fonctionnement des groupements en région d'élevage d'Auvergne et du Limousin. *Cahiers d'Agriculture*, n° 9, p. 23-28.
- Chase J. (1998). Trapped workers, urban freedoms and labor control in Brazilian agriculture : evidence from southwest Goias. *Journal of Rural Studies*, vol. 15 (2), p. 201-220.
- Collins J.-L. (1993) *Gender, contracts and wage work : agricultural restructuring in Brazil's Sao Francisco Valley*. Development and Change, n° 24, p. 53-82.
- Cooper S.P., Burau K.E., Frankowski R., Shipp E.-M., Del Junco D.-J., Whitworth R.-E., Sweeney A.-M., Macnaughton N., Weller N.-F., Hanis C.-L. (2006). *A Cohort Study of Injuries in Migrant Farm Worker Families in South Texas*. *Annals of Epidemiology*, vol. 16 (4), p. 313-320.
- Dedieu B., Bellet V., Servièrre G., Chabanet G., Portatiu A., Cariou Y. (2000). Composition et fonctionnement des groupements d'employeurs en zone d'élevage : du sur-mesure. In Sagory P. (Coord.), « *Qualité du travail, qualité de l'emploi dans l'agriculture* », Actes du colloque Artigues-Près-Bordeaux, ANACT, Etudes et Documents, p. 94-101.
- Duby G., Wallon A. (Dir.) (1977). *Histoire de la France Rurale. Tome 4 : La fin de la France paysanne, depuis 1914* (Gervais M., Jollivet M., Tavernier Y.). Éditions du Seuil, 755 p.
- Errington A., Gasson R. (1996). The increasing flexibility of the farm and horticultural workforce in England and Wales. *Journal of Rural Studies*, vol. 12 (2), p. 127-141.
- Findeis J.-L., Vandeman A.-M., Larson J.-M., Runyan J.-L. (Eds.). (2002). *The dynamics of hired farm labour. Constraints and community responses*. Oxon, CABI Publishing, 268 p.
- Frappat B. (2006). *Salariat et remplacement en exploitations laitières face au défi du recrutement*. Rencontres Recherches Ruminants, 4 p.

- Frappat B. (2005). *Salariat en élevage laitier : des élèves, des salariés et des éleveurs nous donnent leur vision*. Compte-rendu final de l'étude. Institut de l'élevage, Collection Études, 67 p. + synthèse.
- Hanson J., Bell M. (2007). Harvest trails in Australia : patterns of seasonal migration in fruit and vegetable industry. *Journal of Rural Studies*, vol. 23 (1), p. 101-117.
- Harff Y., Lamarche H. (1998). Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux. *Économie rurale*, n° 244, p. 3-11.
- Jacques-Jouvenot D., Gillet M. (2001). L'agriculture en Franche-Comté. Un métier patrimonial rediscuté. *Études rurales*, n° 159-160, p. 111-128.
- Korovkin T. Cut-Flower Exports, Female Labor, and Community Participation in Highland Ecuador (2003). *Latin American Perspectives*, vol. 30 (4), p. 18-42.
- Krissman F. (2005). Farm labor contractors : the processors of new immigrant labor from Mexico for Californian agribusiness. *Agriculture and Human Values*, vol. 12 (4), p. 18-46.
- Langlois F. (1962). *Les salariés agricoles en France*. Paris, Armand Colin, 220 p.
- Le Borgne David A. (1996). *Les nouvelles logiques migratoires des paysans du sud-ouest du Parana-Brésil : « le salariat plutôt que la malaria »*. ORSTOM, 380 p.
- Porcher J. (2002). *Éleveurs et animaux. Réinventer le lien*. Paris, PUF, 301 p.
- Rattin S. (2006a). Le travail s'intensifie dans des exploitations professionnelles toujours agrandies. *Agreste Cahiers*, septembre, n° 4, p. 3-12.
- Rattin S. (2006b). Main-d'œuvre salariée et matériel, deux facteurs de développement. *Agreste Cahiers*, décembre, n° 4, p. 3-8.
- Sennet R. (1979). *Les tyrannies de l'intimité*. Paris, Seuil.
- Souchard N., Menozzi M.J. (Collab.) (1997). *Les mutations du salariat agricole dans les Pays-de-la-Loire. Les freins du recours au salariat agricole : rapport d'étude intermédiaire*. Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Pays-de-la-Loire (FRSEA), CEDAG, 274 p.
- Stup R.E., Hyde J., Holden L. (2006). Relationships between selected human resource management practices and dairy farm performance. *Journal of Dairy Science*, n° 89, p. 1116-1120.
- Swindell K. (1985). *Farm Labour*. Cambridge University Press, 211 p.
- Zimmermann B. (2006). *Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ?* Sociologie du Travail, n° 48, p 1-16.