

Le revenu et la réussite professionnelle des agriculteurs

Chaire Mutations Agricoles

Avril 2023

Di Bianco Soazig, Ben Jaballah Maha, Ben Arfa Nejla, Thareau Bertille

LARESS, ESA, 49007 Angers



Le projet REUSSIR s'inscrit dans l'axe 1 de la Chaire Mutations Agricoles « Carrières et réussite professionnelle des agriculteurs ». Il a donné lieu à plusieurs études complémentaires, conduites entre 2019 et 2023. Ces études ont bénéficié de l'appui des coopératives d'Aucy, CECAB et Triskalia (Eureden), de la FRSEA des Pays de la Loire et de la CIAP des Pays de la Loire. Elles ont mobilisé plusieurs groupes d'étudiants de l'ESA d'Angers et de l'Institut Agro de Rennes. Merci à : Lilian BOURDEAU, Tanguy BULLENGER, Giulia DE RAZZA, Julie DUPUIS, Sophie HARDY, Pauline LE BRAS, Eva LEMÉE, Louenn MORVAN, Baptiste RINGO, Audrey ROBIEU, Carla ROYER, Gengyang TU, Antoine YVEN.



Auteur correspondant:

Soazig Di Bianco

s.dibianco@groupe-esa.com

Principaux résultats :

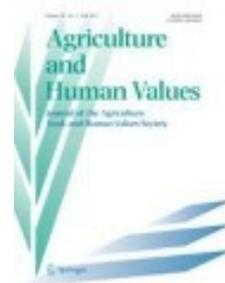
Le projet « Réussir » poursuit l'ambition de caractériser la diversité des modèles professionnels des agriculteurs et à répondre à la question : qu'est-ce que *réussir* veut-dire, pour un agriculteur, aujourd'hui ?

Cette étude évalue la diversité des agriculteurs en fonction de leurs objectifs professionnels et détermine les facteurs, au-delà du revenu, qui contribuent à la satisfaction professionnelle des agriculteurs. Elle élargit la modélisation classique de la satisfaction au travail en proposant une prédéfinition des objectifs professionnels avec les agriculteurs.

Cette étude montre notamment que l'augmentation des revenus n'est pas le principal objectif pour tous les agriculteurs. Nous distinguons trois conceptions de la réussite professionnelle à partir de la combinaison et de la hiérarchisation des objectifs mentionnés par les agriculteurs. Nous montrons également que l'utilisation d'outils numériques, la présence d'un successeur potentiel et le niveau d'atteinte de son objectif influent positivement sur la satisfaction professionnelle de l'agriculteur.

Enfin, nous montrons que la spécialisation, le nombre d'années de travail à la ferme, le travail à l'extérieur de l'exploitation et la présentation des objectifs économiques comme objectif professionnel principal de l'agriculteur dégradent le niveau de satisfaction professionnelle des agriculteurs.

Cette étude met ainsi en évidence une diversité de conceptions du travail parmi les agriculteurs et discute de leur satisfaction au travail et de ses implications pour penser la qualité de vie au travail en agriculture.



Ce travail fait l'objet d'une démarche de publication en cours dans la revue *Agriculture and Human Values*.

Contexte et enjeux du projet

L'agriculture européenne est confrontée à de nombreux défis économiques, environnementaux et sociaux. Le renouvellement des générations est un enjeu majeur en agriculture, avec une baisse mondiale du nombre de fermes. Les niveaux de revenus sont considérés comme faibles par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles, l'image de la profession souffre d'accusations relatives tantôt au bien-être animal tantôt à l'impact environnemental des pratiques agricoles. Enfin, la montée des questions liées au travail décent, à la qualité de vie et au bien-être des agriculteurs au travail montre l'importance de prendre en compte la satisfaction professionnelle des agriculteurs pour mieux penser l'avenir du travail dans l'agriculture.

Afin d'assurer le renouvellement des générations d'agriculteurs, les réflexions sur l'avenir de l'agriculture vont au-delà des questions techniques et cherchent à améliorer leur satisfaction professionnelle. En France, ce défi est relevé par les organisations professionnelles agricoles qui en portent souvent une définition réduite à quelques leviers de performance économique et de gestion, tels que les détermi-

nants structurels du revenu des agriculteurs (structure, productivité, orientation exploitation, etc.), le développement du capital humain et des compétences managériales des agriculteurs, ou encore la gestion des risques.

Aider les agriculteurs à atteindre leur satisfaction au travail reste un défi en raison de la diversité des agriculteurs : ils ont des objectifs différents et utilisent différents moyens pour les atteindre. La revue de littérature dans ce domaine montre que certains agriculteurs cherchent à maximiser leurs profits, à optimiser leurs techniques et à accroître leur productivité, d'autres obtiennent une satisfaction au travail grâce à l'appréciation personnelle de la qualité du travail et à sa reconnaissance par les autres, ce qui se reflète en fin de compte dans le mode de vie qui en résulte, en particulier chez les travailleurs autonomes (qualité de vie dans les régions rurales, autonomie et indépendance, inscription dans les communautés de pairs).

La satisfaction professionnelle des agriculteurs, et plus précisément l'amélioration de leur qualité de vie au travail, fait l'objet d'un

intérêt croissant tant dans le monde professionnel que dans le monde académique pour deux raisons principales : d'une part, en raison de la question du renouvellement des générations dans l'agriculture et de l'attractivité du métier agricole pour les jeunes, mais aussi parce que la satisfaction au travail a un impact sur la performance de l'entreprise. Peu de recherches caractérisent la satisfaction au travail dans le secteur agricole. Parmi celles qui ont été menées, beaucoup sont datées et ne définissent pas avec précision les divers objectifs associés à la satisfaction au travail (Dufour et Dedieu, 2010) ou s'adressent à des agriculteurs spécifiques, tels que les agriculteurs impliqués dans des chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes pour Azima et Mundler (2022). Dans ce contexte, comment expliquer l'installation ou le maintien des agriculteurs en activité ? Que signifie « réussir » en agriculture pour ces agriculteurs aujourd'hui ? Quelle est la conception de la réussite professionnelle de l'agriculteur et quels facteurs contribuent à la satisfaction professionnelle des agriculteurs ?

Terrains et Méthodes

L'ENQUÊTE



55 + 104
agriculteurs



2019—2022



Grand Ouest



Toutes
productions



Analyse
qualitative et
quantitative

Cette recherche est basée sur une approche globale pour identifier les objectifs professionnels des agriculteurs et leur impact sur la satisfaction au travail. Elle a été menée en 2019 et en 2021 et combine les données socio-économiques respectivement de 55 et 104 agriculteurs de l'Ouest de la France.

Nous avons d'abord réalisé une étude qualitative, qui visait à documenter les différents objectifs professionnels et à identifier les mécanismes sociaux qui ont influencé et façonné ces objectifs. Cette première étape nous a permis de caractériser quatre catégories d'objectifs mentionnés par les agriculteurs (technique, économique, organisationnel, personnel), chacune composée de huit objectifs. Nous avons ensuite réalisé une enquête quantitative détaillée, pour recueillir les données nécessaires, y compris le classement des objectifs

professionnels, leur degré de réalisation et la perception des agriculteurs sur la satisfaction au travail dans son ensemble, afin de déterminer les facteurs qui influent sur la satisfaction des agriculteurs au travail. Nous avons utilisé une analyse statistique (analyse factorielle mixte (AFM) et classification hiérarchique ascendante) pour classer les agriculteurs en fonction de leurs objectifs professionnels, et appliqué une régression logistique ordonnée pour identifier les différents facteurs qui contribuent à leur satisfaction professionnelle. L'AFM nous permet d'étudier un ensemble de 13 variables liées aux objectifs techniques, économiques, organisationnels et personnels (tableau I). La classification hiérarchique ascendante par le logiciel R a classé les agriculteurs en trois groupes.

Résultats

1/ Caractérisation des objectifs professionnels des agriculteurs

Les entretiens sociologiques ont permis aux agriculteurs de formuler leurs propres objectifs avec leurs mots. L'analyse de ces réponses nous a permis de formuler des objectifs professionnels et de les classer en quatre catégories : les objectifs techniques, relatifs à une activité de production spécifique à la ferme ; objectifs organisationnels, relatifs à la gestion de l'exploitation; les objectifs économiques, relatifs au revenu, aux coûts, au capital et à l'endettement et, enfin, les objectifs personnels, relatifs à la place du travail dans la vie de l'agriculteur (tableau 1). Les agriculteurs définissent ensuite des sous-objectifs au sein de ces catégories, illustrant la diversité de leurs conceptions du travail.

Contrairement aux études qui appréhendent la satisfaction professionnelle des agriculteurs sans faire de distinction entre

eux sur leurs objectifs professionnels (Hansen et Stræte 2020), nous maintenons que la prise en compte de ces 4 catégories d'objectifs, qui varient selon les agriculteurs, apparaît pertinente et peut expliquer les différences de niveau de satisfaction professionnelle entre les agriculteurs.

Les agriculteurs diffèrent selon les objectifs qu'ils retiennent au sein de ces 4 catégories, mais également selon la hiérarchisation qu'ils en font. La maximisation du revenu n'est, par exemple, pas citée comme une priorité par l'ensemble des agriculteurs interrogés.

Catégories d'objectifs	Objectifs (exemples)
Objectifs personnels	Temps libre
	Bien-être professionnel
	Conciliation vie personnelle et professionnelle
	Ouverture socioprofessionnelle
Objectifs économiques	Augmentation des prélèvements privés
	Diminution du taux d'endettement
	Sécurité du revenu
Objectifs techniques	Optimisation de la production
	Valorisation du produit
Objectifs organisationnels	Transmission de l'exploitation
	Amélioration de l'organisation du travail
	Autonomie dans la prise de décision
	Diminution de la pénibilité du travail

▲ Tableau 1 : Les catégories d'objectifs professionnels des agriculteurs

2/ Classification des agriculteurs en fonction de leurs objectifs

Après avoir décrit et caractérisé les objectifs des agriculteurs interrogés, nous avons cherché à identifier des groupes d'agriculteurs formulant les mêmes types d'objectifs. Ce travail nous a permis d'identifier 3 groupes d'agriculteurs.

Groupe 1 : la recherche d'un environnement de travail confortable et des gains de productivité pour avoir plus de temps libre (44%). Ces agriculteurs ont pour la plupart moins de 40 ans et se concentrent principalement sur des objectifs personnels d'abord et ensuite sur des objectifs techniques et organisationnels. Plus de 60% des agriculteurs de ce groupe priorisent l'optimisation de la production pour se libérer du temps pour la famille et les loisirs, et recherchent des gains de productivité. Ils considèrent que le principal levier de réussite réside dans l'innovation organisationnelle et classent l'innovation technique comme l'élément central d'une nouvelle stratégie commerciale.

Groupe 2 : la recherche d'une ouverture socioprofessionnelle pour atteindre des objectifs économiques et organisationnels (44%). Ces agriculteurs, plus âgés (60% des agriculteurs ont plus de 40 ans), ont principalement des objectifs organisationnels et économiques. Ils sont à la recherche d'une nouvelle stratégie qui leur permette de s'adapter à un climat économique changeant et difficile en maximisant les prélèvements privés. Ils font le constat d'un climat sectoriel défavorable et importent de nouvelles stratégies d'adaptation d'autres secteurs : 73% d'entre eux ont une expérience de travail non agricole avant installation et s'engagent dans des réseaux professionnels.

Groupe 3 : la recherche d'une valorisation alternative des produits pour atteindre des objectifs économiques (12%). Ces agriculteurs se caractérisent par une stratégie de développement par la valorisation de leur produit sans toutefois prendre le risque de se mettre en difficulté financière. Ils visent la sécurité et la stabilité des revenus. Ils rejettent l'image de l'« entrepreneur » : pour eux, l'activité agricole se distingue par une culture et un mode de vie rural, qui se manifeste par un investissement personnel dans la vie locale (engagement associatif, mandat local, etc.) et une imbrication des temps professionnel et personnel. Ils vivent souvent à proximité de la ferme avec laquelle ils sont en lien permanent.

3/ Satisfaction professionnelle des agriculteurs par rapport à leurs objectifs

Le degré de réalisation du premier objectif de l'agriculteur, quel qu'il soit, est positivement corrélé à sa satisfaction au travail. L'utilisation d'outils numériques et la présence d'un successeur potentiel influent également positivement sur la satisfaction

professionnelle. A l'inverse, les agriculteurs dont l'objectif prioritaire est économique - maximiser ou sécuriser leurs revenus, réduire leur taux d'endettement—sont moins satisfaits au travail. La spécialisation, le nombre d'années de travail à la ferme, le

travail à l'extérieur de l'exploitation dégradent aussi le niveau de satisfaction professionnelle des agriculteurs.

Les mondes agricoles changent, les sociologues et économistes de l'École supérieure des Agricultrices analysent ces évolutions en connexion directe avec des professionnels engagés dans la chaire partenariale Mutations Agricoles.



Conclusions et perspectives

Cette étude montre qu'il n'existe pas de conception unique de la satisfaction au travail, décrit les postures des agriculteurs vis-à-vis de leurs objectifs professionnels et de la satisfaction au travail, et révèle des raisonnements contrastés et cohérents, des « modèles professionnels », chez les agriculteurs au-delà des revenus.

Notre recherche interroge deux dimensions du travail qui pourraient contribuer à mieux caractériser la qualité de vie au travail des agriculteurs.

Premièrement, les objectifs que les agriculteurs forment relativement à leur réussite nous paraissent être des fils conducteurs utiles pour réfléchir le bien-être au travail. Nous attirons notamment l'attention sur 4 composantes majeures de la réussite : autonomie de décision et maîtrise du métier ; qualité de vie et de travail ; la résilience économique et les revenus ; la possibilité de transmettre son métier.

Dans un second temps, nous montrons que les objectifs et les conceptions de la réussite se forment au cours de la carrière : elles relèvent d'expériences de

socialisation hors agriculture, elles sont liées à la longévité dans le métier d'agriculteur. Ces objectifs sont aussi liés à des situations vécues contrastées. Pour aller plus loin, et dans un contexte où les trajectoires professionnelles avant installation se diversifient, il serait utile de mieux comprendre la façon dont les trajectoires sociales interfèrent avec la définition de la réussite professionnelle et de la qualité de vie au travail par les agriculteurs eux-mêmes.

Ces résultats interrogent les dispositifs d'encadrement de l'agriculture : comment les dispositifs de conseil (stratégique, de gestion) saisissent la diversité des façons de penser la réussite ? Comment outillent-ils les conseillers et les agriculteurs (indicateurs de performance, méthodes d'accompagnement) pour penser et soutenir le bien-être d'une diversité d'agriculteurs ? Comment les dispositifs d'accompagnement à l'installation (formation, parcours, conditions d'entrée...) modèlent et accompagnent cette diversité de projections ?

Pour aller plus loin

Azima S., Mundler P., 2022. « Does direct farm marketing fulfill its promises? analyzing job satisfaction among direct-market farmers in Canada », *Agriculture and Human Values (AHUM)*.

Besser, T., Mann, S., 2015. "Which farm characteristics influence work satisfaction? An analysis of two agricultural systems." *Agric. Syst.* 141, 107–112. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2015.10.003>

Di Bianco S., Ben Jaballah M., Ben Arfa N., Thareau B., 2023. « Beyond income: what factors contribute to farmer's job satisfaction ». An empirical study in France. *Agriculture and Human Values (AHUM)*, (à paraître).

Dufour A., Dediou B., 2010. « Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier ». *Cah. Agric.* 19, 377-382 1. <https://doi.org/10.1684/agr.2010.0422>

<https://doi.org/10.1016/j.prevetmed.2019.104741>

Hansen Björn G., Straete Egil P., 2020. Dairy farmers' job satisfaction and the influence of automatic milking systems. *NJAS - Wageningen Journal of Life Sciences* 92. doi:<https://doi.org/10.1016/j.njas.2020.100328>

Retrouvez toutes les publications sur le Thème n°1 « Les carrières et la réussite professionnelle des agriculteurs » sur le site de la Chaire Mutations Agricoles :

www.chaire-mutations-agricoles.com

ILS SOUTIENNENT LA CHAIRE MUTATIONS AGRICOLES



FONDS DE DOTATION
ROULLIER

