

---

# Jeunes d'ECVC: Naviguer entre rêve et précarité

## Conditions de travail et d'apprentissage des jeunes travailleuses et travailleurs, stagiaires et volontaires agricoles en Europe

Rapport de Priscilla Claeys et Barbara Van Dyck

Centre pour l'Agroécologie, l'Eau et la Résilience, CAWR, Université de Coventry, Angleterre

Publié par l'Articulation

des Jeunes de la Coordination européenne de Via Campesina (ECVC)

Juillet 2022, version abrégée pour traduction

---

### Messages-clés

- Les paysan.ne.s et les jeunes travailleurs.ses agricoles sont les deux faces d'une même médaille. L'incapacité à assurer un revenu décent aux agricultrices et agriculteurs met en péril la formation des futur.e.s paysan.ne.s. L'amélioration des conditions d'apprentissage et de travail des jeunes dans l'agriculture est la clé du renouvellement des générations agricoles en Europe.
- Les jeunes travailleurs.ses agricoles apprennent l'agriculture biologique et agroécologique dans des conditions très dures, notamment un salaire nul ou réduit, et un logement, une alimentation et un soutien inadéquats. Cela limite les possibilités de transformations vers des systèmes alimentaires socialement et écologiquement justes. Comme l'affirme la Déclaration des Nations unies sur

les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales (UNDROP), les jeunes travailleurs.ses agricoles ont droit à des conditions de travail sûres et saines, à des opportunités de travail et à un niveau de vie adéquat.

- De nombreux jeunes travailleurs.ses agricoles débutant.e.s sont opposés au travail gratuit mais effectuent un travail non rémunéré par solidarité avec les agriculteurs.trices qui connaissent des difficultés financières et émotionnelles. En retour, ils espèrent acquérir des compétences et contribuer à un avenir agricole différent. Cette situation soulève des questions sur la durabilité et la politique du travail solidaire qui est fourni par les jeunes travailleurs.ses. Comment le rendre visible et le reconnaître ? Comment imaginer de meilleures compensations financières ou en nature, de meilleures conditions

d'apprentissage et une reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle? Comment aborder les inégalités de classe, de genre et de race afin de créer des opportunités égales pour tou.te.s les jeunes intéressé.e.s par l'agriculture ?

- Les jeunes travaillent pour apprendre, et apprennent en travaillant, même si aucune formation formelle ne leur est dispensée. Le travail et l'apprentissage sont indissociables. La création d'espaces d'apprentissage adéquats devrait être mieux soutenue dans toutes les modalités de travail, y compris le bénévolat et le travail non rémunéré. Cela ne peut se faire sans un soutien important aux exploitations agricoles et aux réseaux d'exploitations qui accueillent et forment les jeunes travailleurs.ses.

## Remerciements

Nous remercions tou.te.s les jeunes travailleurs.ses agricoles qui ont généreusement accepté de partager leurs expériences. Nous sommes également reconnaissants à l'Articulation des jeunes d'ECVC et à Hattie Hammans qui nous ont aidées à effectuer des recherches de fond. Les opinions exprimées dans ce rapport, ainsi que toute inexactitude ou erreur, relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

## Objectifs, méthodologie et objet de l'étude

Ce rapport évalue les conditions de travail et d'apprentissage des jeunes travailleuses et travailleurs agricoles de moins de 40 ans. Il examine un large

éventail de questions, notamment les motivations, les heures de travail, la rémunération, les contrats, le pouvoir de négociation, la nourriture et le logement, les possibilités d'apprentissage, les difficultés et la discrimination fondée sur le genre, en utilisant une perspective intersectionnelle. Il couvre les expériences vécues d'une diversité de jeunes qui sont proches de l'Articulation des jeunes d'ECVC.<sup>1</sup> À la demande des jeunes d'ECVC, nous avons réalisé des entretiens approfondis avec 21 jeunes travailleuses et travailleurs agricoles entre février et juin 2022<sup>2</sup>. ECVC était en charge de l'identification des participants à la recherche dans le but d'assurer une diversité régionale et de genre, tout en couvrant un éventail d'expériences (type d'exploitation, type de parcours, régime de travail, responsabilités en termes de care/soins, ...). **L'étude n'a pas la prétention de représenter les jeunes travailleuses et travailleurs agricoles en Europe en général. Elle se concentre principalement sur les jeunes qui sont entrés récemment dans l'agriculture, et laisse de côté d'autres expériences telles que celles des jeunes issu.e.s du milieu agricole ou qui effectuent principalement un travail agricole saisonnier/migrant.**

Avec ce rapport, nous espérons contribuer à la reconnaissance des conditions des jeunes travailleuses et travailleurs agricoles, et soutenir le travail politique des jeunes d'ECVC.

---

<sup>1</sup> Sur les 21 participants à la recherche, 16 sont liés aux jeunes de l'ECVC (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne, Autriche, Turquie, Roumanie, Suisse, Espagne, Italie, France), et 5 participants supplémentaires ont été tirés des réseaux des participants (Hongrie, France) et des chercheurs (Belgique) pour assurer une plus grande diversité.

<sup>2</sup> Les entretiens ont été menés par Priscilla Claeys et Barbara Van Dyck par zoom en français, néerlandais, anglais et espagnol par les deux chercheuses ainsi qu'en turc avec le soutien des interprètes de l'ECVC. Les entretiens ont duré entre une et deux heures. Tous les entretiens ont été transcrits. Les participants ont été rendus anonymes et sont désignés par le terme "PP" suivi d'un numéro lorsqu'ils sont cités.



## Motivations et parcours des jeunes travailleurs.ses agricoles

*« ...J'ai un niveau de vie élevé, car je peux manger des légumes biologiques que je cultive moi-même. Je vis dans un très bel endroit, et j'ai la liberté et tout ce que vous voulez [...]. Ce n'est pas facile de mettre un prix sur ce genre de choses, fondamentalement c'est inestimable.» (PP23)*

Les jeunes travailleurs.ses agricoles veulent contribuer à un avenir agricole différent, en s'engageant dans l'agriculture biologique, agroécologique et/ou biodynamique. Certain.e.s sont engagé.e.s dans les mouvements pour la justice alimentaire et climatique. Certain.e.s expérimentent des méthodes d'agriculture végétalienne ou non mécanisée, pour faire progresser une société post-industrielle ou de décroissance. Ils et elles veulent une alternative à un « travail de bureau » (PP12) ou au « bruit de l'usine et aux odeurs industrielles » (PP10). Ils et

elles accordent la priorité à leur santé mentale et soulignent l'importance d'être à l'extérieur, de « sentir les saisons » (PP5), de « vivre avec les animaux... [et]... d'être à l'écoute du temps » (PP21), de faire quelque chose de ses mains. Ils et elles aiment faire des tâches variées, et le fait que « le travail fait partie de la vie » (PP5). Devenir paysan.ne est une façon naturelle d'incarner le changement social et environnemental, d'avoir un « impact positif sur le territoire » (PP5) et de mettre en cohérence ses valeurs et ses actions. La décision de travailler la terre est ainsi perçue à la fois comme une recette contre l'aliénation et un choix militant. Pour certaines personnes issues du milieu agricole, cependant, l'agriculture n'est pas un choix : « Je n'ai pas choisi de travailler la terre, on m'y a forcé. (...) Nous ne faisons que survivre. Nous avons un salaire de subsistance. C'est pour ça que j'ai toujours détesté être un paysan » (PP9).

Certains ont des liens familiaux avec l'agriculture, par le biais de grands-parents ou d'oncles et de

tantes, qui leur ont transmis un certain savoir. Cependant, la plupart des participant.e.s ont grandi dans des familles de classe moyenne et en ville. Ils et elles entrent dans l'agriculture plus tard dans la vie (par rapport aux jeunes issu.e.s du milieu agricole), après avoir suivi au moins quelques années de formation universitaire ou d'expérience professionnelle. Beaucoup ont une licence ou un master, souvent liée à l'agriculture durable, et plusieurs ont vécu à l'étranger. Ces expériences et compétences leur sont utiles pour récolter des subventions ou des aides. Cela les place dans une position privilégiée pour faire face aux redoutables aspects administratifs liés à la gestion d'une exploitation agricole. Certain.e.s d'entre eux combinent le travail agricole avec des activités de consultance, d'enseignement, de recherche ou de travail de bureau à temps partiel. Souvent par nécessité, d'autres fois «*pour nourrir différentes parties*» de soi (PP25).

## Différentes formes de travail des jeunes dans l'agriculture

Les petites exploitations biologiques sont généralement à forte intensité de main-d'œuvre tout en disposant de faibles revenus et de revenus personnels<sup>3</sup>. Pour faire fonctionner les exploitations, les «*revenus non agricoles et l'auto-exploitation*» sont des stratégies d'adaptation courantes, mais in-

suffisantes.<sup>4</sup> Le recours au travail bénévole, aux stagiaires et aux apprenti.e.s est une stratégie supplémentaire pour atténuer les difficultés<sup>5</sup> et compenser la diminution de la main-d'œuvre familiale. C'est dans ce contexte que les jeunes intéressé.e.s par l'agriculture agroécologique doivent chercher des opportunités de travail et de formation.

L'apprentissage est en effet une préoccupation pour les jeunes nouveaux arrivants. L'offre de formation en agroécologie est insuffisante,<sup>6</sup> et il est difficile d'accéder à un travail agricole rémunéré sans formation préalable. De nombreux.ses jeunes comptent donc sur le travail rémunéré pour apprendre.<sup>7</sup> Beaucoup d'autres suivent une formation non institutionnelle d'agriculteur.trice, qui est souvent non rémunérée.<sup>8</sup> Pour ces raisons, ce rapport explore les expériences vécues des jeunes dans l'agriculture par le biais du travail.

## Jeunes travailleuses et travailleurs agricoles

Nous faisons la distinction entre le travail non rémunéré (bénévolat), le travail alternatif (stages et apprentissages) et le travail rémunéré.<sup>9</sup> Les catégories générales de «*travail non rémunéré*» et de «*travail alternatif*» décrivent tout type de travail qui n'implique pas un échange traditionnel de travail contre une rémunération.<sup>10</sup> En général, les arrangements

<sup>3</sup> Ekers, Michael, Charles Z. Levkoe, Samuel Walker, and Bryan Dale (2015). "Will work for food: agricultural interns, apprentices, volunteers, and the agrarian question." *Agriculture and human values* 33, no. 3, 705-720; Timmermann, Cristian, and Georges F. Félix (2015). "Agroecology as a vehicle for contributive justice." *Agriculture and human values* 32, no. 3, 523-538.

<sup>4</sup> Ekers et al. (2016), p. 705.

<sup>5</sup> Avital, Abigail (2019). "The Role of Unpaid and Alternative Labor on Organic and Sustainability-oriented Farms." *Senior Projects Spring*. 160; Ekers, M., & Levkoe, C. Z. (2016). "Transformations in agricultural non-waged work: From kinship to intern and volunteer labor". *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, 6 (2), 179-183; Ekers et al. (2016).

<sup>6</sup> European Coordination Via Campesina (2016). *Demandes de la Jeunesse pour l'Europe*, <https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2018/04/ECVC-youth-demands-for-new-Entrants-2016.pdf>

<sup>7</sup> Taherzadeh (2020).

<sup>8</sup> Ekers et al. (2016).

<sup>9</sup> Taherzadeh, Alice (2019). "Learning pathways into sustainable agriculture: the motivations and approaches of young entrant farmers."

<sup>10</sup> Avital (2019).



mis en place pour les bénévoles et les stagiaires comprennent une forme de compensation telle que la formation, la nourriture, le logement ou un salaire réduit. Dans tous les cas, il existe une relation d'emploi, que la personne travaille principalement pour une rémunération, pour un apprentissage ou pour une autre compensation en nature. Les travailleuses et travailleurs agricoles ne peuvent être décrits comme des bénévoles, des stagiaires, des travailleuses et travailleurs rémunérés ou des paysan.ne.s. La plupart d'entre elles et eux combinent ces différentes modalités de travail sur quelques mois ou années, consécutivement (P13, PP14) ou en parallèle (PP4, PP7, PP11). Si, dans certains cas, elles et ils « progressent » du statut de bénévole à celui de stagiaire, puis de paysan.ne ou de bergère ou berger, cette trajectoire n'est ni simple, ni nécessairement recherché.

### **Travail non rémunéré : bénévolat**

*«Alors je me suis dit, oh ... Je vais faire du bénévolat. Et avec un peu de chance, si j'ai assez d'expérience, je pourrai ensuite trouver un emploi rémunéré.» (PP13)*

De nombreux.ses jeunes travailleuses et travailleurs agricoles comptent sur des programmes de bénévolat tels que le WWOOFING<sup>11</sup> pour avoir un aperçu du travail de la terre ou acquérir progressivement des compétences en passant du temps dans différentes exploitations. Sur les 21 jeunes travailleuses et travailleurs agricoles, 7 ont eu plusieurs expériences de WWOOFING dans différents pays, souvent pendant plusieurs mois (cumulant des pé-

riodes allant jusqu'à deux ans). Plusieurs personnes ont travaillé bénévolement de manière plus occasionnelle pour des CSAs, en échange de légumes.

Des études montrent que le WWOOFING aide les exploitations agricoles individuelles à faire face aux pénuries de main-d'œuvre tout en apportant des avantages sociaux tels que le partage de compétences, la création de mouvements sociaux et le soutien émotionnel.<sup>12</sup> Pourtant, le bénévolat n'offre pas de solutions structurelles aux pénuries de main-d'œuvre. En outre, de nombreux WWOOFERS ne sont pas satisfaits de la quantité ou de la nature du travail demandé, et il y a souvent un manque de communication entre les hôtes.ses et les invité.e.s concernant leurs attentes respectives.<sup>13</sup>

### **Travail alternatif : stages et apprentissages**

*«L'apprentissage est conventionnel, pas bio, mais la plupart du temps on apprend sur la ferme, on travaille [...] c'était rapide. J'ai un certificat, et j'ai pu louer des terres agricoles avec ce certificat.» (PP3)*

Les stages et les apprentissages sont d'autres moyens d'acquérir de l'expérience et des compétences, en échangeant de la main-d'œuvre contre une formation.<sup>14</sup> Sur les 21 jeunes travailleuses et travailleurs agricoles, 14 ont eu une expérience en tant que stagiaire ou apprenti.e. La durée de ces expériences variait de quelques semaines à 1 ou 2 ans. Les stages sont conçus pour acquérir une expérience pratique dans le cadre d'une formation agricole formelle. Les apprentissages sont des programmes d'un ou deux ans pendant lesquels le ou

---

<sup>11</sup> WWOOF est l'acronyme de Worldwide Opportunities on Organic Farms (opportunités mondiales dans les fermes biologiques). Les visiteurs (WWOOFers) sont mis en relation avec des agriculteurs biologiques afin de promouvoir un échange culturel et éducatif autour de l'agriculture écologique. Pour en savoir plus, consultez le site <https://wwooof.net>.

<sup>12</sup> Mostafanezhad, Mary, Krisnawati Suryanata, Saleh Azizi, and Nicole Milne (2015). "Will weed for food": The political economy of organic farm volunteering in Hawai'i." *Geoforum* 65, 125-133.

<sup>13</sup> Avital (2019); Moysidou, Gesthimani (2020). "Constructing the moral framework of hospitality in non-commercial homestays." Thèse de doctorat, Université Napier d'Édimbourg.

<sup>14</sup> Avital (2019).

la jeune apprend essentiellement en travaillant et en vivant à la ferme. Les apprentissages sont souvent rémunérés à un salaire réduit, tandis que les stages sont soit non rémunérés, soit assortis d'une petite compensation. Dans plusieurs pays, il existe des programmes de soutien nationaux ou régionaux qui aident les agriculteurs.trices à couvrir les coûts des stagiaires et des apprenti.e.s. Les stagiaires et les apprenti.e.s finissent par obtenir un certificat agricole qui donne accès à la profession et aux régimes de paiement aux jeunes agriculteurs.trices.

Des études ont attiré l'attention sur le fait que «le modèle dominant des stages en agriculture écologique privilégie les jeunes blancs de la classe moyenne»<sup>15</sup> qui ont les moyens financiers d'acquérir une expérience professionnelle dans le cadre de stages non rémunérés. Ce problème «entrave les opportunités pour un secteur agricole écologique plus diversifié».<sup>16</sup>

### **Travail rémunéré : travail saisonnier, travail temporaire, travail salarié et indépendant**

Le travail rémunéré comprend l'échange de travail contre une rémunération. Il peut s'agir d'un travail rémunéré lorsqu'une personne est engagée comme employée, comme travailleur saisonnier ou comme travailleur agricole par le biais d'arrangements formels ou informels. Le travail rémunéré peut également être non rémunéré. C'est le cas des freelances/travailleurs.ses indépendant.e.s. La rémunération et les conditions entre ces différentes formes de travail rémunéré varient fortement. Sur les 21 jeunes travailleuses et travailleurs agricoles, 11 avaient une expérience en tant que travailleurs.ses agricoles salarié.e.s engagé.e.s sur une base permanente ou temporaire (pour plusieurs mois ou

années), 7 avaient une expérience de travail saisonnier, tandis qu'au moins 5 travaillaient en tant que freelance/indépendants. Six personnes travaillaient pour différentes formes d'exploitations collectives/coopératives ou en AMAP/GASAP/agriculture contractuelle (en tant que salarié.e.s ou indépendant.e.s), et quatre avaient leur propre exploitation (dont deux étaient issu.e.s du milieu agricole). Les nouveaux entrants savent qu'ils devront employer de la main-d'œuvre (bon marché), en particulier aux périodes clés de l'année. Tout en continuant à apprendre et à travailler, elles et ils deviennent employeurs et enseignants (PP14, PP22, PP23). Certains peuvent également être amenés à vendre leur propre main-d'œuvre à d'autres exploitations (PP1, PP10).

## **Expériences des jeunes travailleuses et travailleurs agricoles : conditions de travail et possibilités de formation**

Les riches trajectoires de 21 jeunes travailleuses et travailleurs agricoles liés à ECVC à travers l'Europe, sont présentées ici afin de comprendre leurs conditions de travail et de formation et d'en tirer des leçons.

### **LES LONGUES JOURNÉES DE TRAVAIL**

Tous les jeunes travailleurs et travailleuses agricoles ont tendance à travailler de très longues journées, comme c'est souvent le cas dans les fermes. Le WOOFING comprend généralement 4 à 6 heures de travail, 5 jours par semaine. Les stagiaires et les apprenti.e.s ont tendance à avoir des journées de travail plus structurées que les bénévoles. Les travailleuses et travailleurs rémunérés ont également

<sup>15</sup> Levkoe, Charles Z., and Abena Offeh-Gyimah (2020). "Race, privilege and the exclusivity of farm internships: Ecological agricultural education and the implications for food movements." *Environment and planning E: nature and space* 3, no. 2, 580-598, p. 580.

<sup>16</sup> Levkoe and Offeh-Gyimah (2020), p. 580.

de longues journées de travail mais des horaires bien définis. Pour ceux qui créent leur propre ferme ou travaillent pour des AMAP/GASAP/en agriculture contractuelle, de nombreuses heures ne sont pas comptabilisées (pour le travail administratif, les tâches du soir ou les jours de marché) et la tendance bien documentée à l'auto-exploitation fait rapidement surface. <sup>17</sup>Dans toutes les catégories de travailleurs, vivre à la ferme signifie souvent faire des heures supplémentaires. Certains choisissent explicitement de ne pas vivre à la ferme pour pouvoir arrêter le travail plus facilement. De nombreux jeunes font référence à des heures de travail qui dépassent celles convenues, surtout dans les exploitations en difficulté. Alors que certains disent travailler des heures excessives jusqu'à l'épuisement, d'autres soulignent comment le travail et la vie se croisent d'une manière qu'ils apprécient : « *il n'y a pas d'attente toute la semaine pour le week-end, pas d'impatience de faire autre chose* » (PP5).

## **LA NOURRITURE ET LE LOGEMENT NE SONT PAS DES POINTS FORTS**

Les expériences vécues en matière de nourriture lors du travail à la ferme sont très variées. Certains mentionnent le plaisir de manger des produits frais et de partager des repas collectifs. Certains stagiaires et bénévoles profitent des repas pour discuter des questions sur l'agriculture : « *J'étais considéré comme un membre de la famille employeuse, nous prenions tous nos repas ensemble* » (PP5). Pour beaucoup d'autres, la nourriture n'est pas un point fort. Elles et ils survivent avec des pâtes et des aliments bon marché, ayant peu d'argent et/ou n'ayant pas accès aux magasins d'alimentation.

Les frais de logement représentent souvent une

part importante du faible salaire des jeunes travailleuses et travailleurs. La colocation, le logement mobile ou les logements bon marché contribuent à limiter les coûts, tout en permettant la mobilité et les installations temporaires nécessaires pour accéder à différentes expériences professionnelles. Pour celles et ceux qui vivent à la ferme, la location d'une chambre n'est pas nécessairement bon marché. Pour celles et ceux qui préfèrent trouver un logement à proximité, le transport peut être un défi si la ferme doit être à distance de vélo ou bien parce qu'il faut mettre de l'argent de côté pour la voiture et le carburant. Les décisions en matière de logement ont des implications différentes pour les jeunes travailleuses et travailleurs ayant un partenaire - qui ne souhaite pas nécessairement déménager ou vivre dans une ferme - ou des responsabilités familiales.

## **FAIBLE REVENU**

*«Je ne sais pas combien je gagnais exactement là-bas, mais l'endroit où je vivais était vraiment bon marché».* (PP3 parlant de l'apprentissage en Suisse)

*«Combien gagnons-nous ? Nous gagnons très peu si on compare avec la quantité de travail que nous fournissons.»* (PP1)

Pour celles et ceux qui perçoivent un salaire, le salaire minimum est souvent évoqué et semble constituer une norme respectée dans les différentes configurations d'emploi. En Europe, le salaire horaire tend à varier entre 7 et 9 euros nets de l'heure, certaines personnes mentionnant des taux plus élevés (Royaume-Uni, Pays-Bas) ou plus bas (Europe de l'Est et Turquie). L'expérience pratique, les compétences en gestion et le profil des personnes

---

<sup>17</sup> Galt, Ryan E. (2013). "The moral economy is a double-edged sword: Explaining farmers' earnings and self-exploitation in community-supported agriculture." *Economic Geography* 89, no. 4, 341-365.



(comme le fait de parler la langue) se traduisent par une meilleure rémunération. En Espagne, un jeune travailleur qui vend sa propre main-d'œuvre aux agriculteurs voisins explique comment il a commencé à 5 EUR de l'heure pour gagner 7,5 EUR de l'heure aujourd'hui (PP10). Bien que les rémunérations soient faibles dans l'ensemble, certain.e.s bergers.ères et employé.e.s estiment que leur salaire est suffisant pour le style de vie qu'ils mènent. Pourtant, de nombreux .ses autres travailleuses et travailleurs rémunéré.e.s ont du mal à joindre les deux bouts : « *Disons qu'en tant que gars de 32 ans, si vous pensez que [...] peut-être vous voulez créer une famille ou quelque chose comme ça, c'est assez difficile avec le salaire* » (PP8). Conformément à leurs propres attentes, les agriculteurs.trices indépendant.e.s travaillant dans des AMAP/GASAP/ agriculture contractuelle sont généralement payés en dessous du salaire minimum (jusqu'à 4,5 euros de l'heure en Hongrie (PP23)), car ils doivent d'abord payer les travailleurs.ses temporaires et d'autres dépenses, notamment le loyer, les semences, les outils agricoles ou le compost.

Les jeunes travailleuses et travailleurs agricoles qui travaillent comme bénévoles, stagiaires ou apprenti.e.s ne reçoivent pas de salaire ou bien elles et ils reçoivent un salaire réduit. Les WWOOFERS travaillent contre de la nourriture, un logement et une formation. Les apprenti.e.s et les stagiaires de longue durée reçoivent une rémunération d'environ 790 euros par mois en Allemagne, 800 GBP au Royaume-Uni, 943 euros en France, 450 euros en Italie (payés en noir), et aussi basse que 300 CHF en Suisse, tandis qu'en Belgique et aux Pays-Bas elles et ils ne sont pas rémunérés. Alors que les jeunes travailleuses et travailleurs agricoles soulignent d'autres avantages tels que l'apprentissage de nouvelles compétences, la nourriture «*gratuite*» et la vie communautaire à la ferme, beaucoup sont ambivalents quant à la gratuité du travail.

## **LE SENTIMENT DE NE PAS AVOIR DROIT À UN SALAIRE DÉCENT**

Étant donné qu'ils sont en formation, de nombreux bénévoles, stagiaires et apprenti.e.s ne se sentent



pas en droit de recevoir un salaire correct. Ce sentiment est renforcé par le fait que de nombreux.ses travailleurs.ses se voient refuser des opportunités d'emploi par manque d'expérience : *«En fait, je suis bénévole dans une ferme où j'ai postulé un emploi. [...] Ils voulaient trois ans d'expérience saisonnière et je n'ai qu'un an et demi d'expérience»* (PP17). Ayant intériorisé le fait qu'ils et elles sont, pour l'essentiel, une main-d'œuvre non qualifiée, de nombreux.ses jeunes travailleurs.ses n'envisagent pas la possibilité d'exiger de meilleures conditions.

Nombreux.ses sont celles et ceux qui sont prêts à travailler gratuitement ou pour un salaire réduit par un fort désir de contribuer à des systèmes alimentaires résilients : *«Vous pouvez me payer moins pour que vous puissiez développer la ferme»* (PP3). L'empathie avec l'agriculteur.trice en difficulté pour lequel ou avec lequel ils travaillent, et la conscience que leur employeur.se ne gagne pas d'argent non plus, contribuent également à ce que nous qualifierions de *«travail solidaire»*. Un nouvel agriculteur nous confie *«C'était normal que je ne sois pas payé parce qu'elle n'avait pas de salaire non plus»* (PP3). Certain.e.s travailleurs.ses saisonniers.ères. ou agricoles gagnent plus que leur employeur.se, ce qui entraîne des sentiments de culpabilité mais aussi l'acceptation de conditions de travail difficiles. Une travailleuse salariée française compare son salaire à celui de l'agriculteur et affirme : *«Ils se prennent 1200 par mois, il est difficile de gagner plus [qu'eux]»* (PP5).

Pourtant, beaucoup d'entre eux expriment leur inquiétude et leur frustration à l'idée qu'ils et elles fournissent une main-d'œuvre gratuite : *«(le bénévole) c'est quelque chose que je désapprouve [...] Je pense que les jeunes devraient être soutenus pour acquérir l'expérience nécessaire. Je ne pense pas que le fait de ne pas avoir d'expérience justifie le fait de ne pas être payé»* (PP12). La prise

de conscience du fait que le travail gratuit est une forme d'exploitation augmente avec le temps, à mesure que les jeunes travailleurs.ses acquièrent de l'expérience : *«Au début, je ne me souciais pas de ne pas être payée, mais au bout d'un moment, j'ai senti que ce n'était pas si cool que ça que tant de gens comptent sur le travail bénévole et que tant de jeunes veulent travailler et ne se soucient pas d'être payés, que «ça devient normal».* (PP18)

## JOINDRE LES DEUX BOUTS

Il n'est pas facile de joindre les deux bouts avec un salaire faible ou nul. Les jeunes travailleuses et travailleurs s'en sortent en adoptant des modes de vie frugaux et de faible consommation et en acceptant des conditions de vie précaires. Ils et elles s'appuient sur une combinaison créative d'emplois temporaires ou permanents à côté. De nombreux.ses participant.e.s ont un emploi parallèle lié à l'informatique, notamment en tant qu'enseignant.e, chercheur.se, consultant.e ou responsable d'une ONG. Ils et elles profitent également des programmes gouvernementaux qui peuvent les aider à financer leurs séjours à la ferme, y compris au niveau infranational (par exemple en tant que bergère ou berger). Ce jeune travailleur français explique : *« J'ai surtout fait cette spécialisation parce que c'était un moyen de passer beaucoup de temps avec mon patron et d'avoir un travail financé. [...] ces postes sont subventionnés. Donc c'est intéressant. »* (PP20). Il existe une grande variété d'échanges d'étudiants, de programmes de coopération et de dispositifs de soutien pour les nouveaux arrivants. Ces programmes sont facilement accessibles à ceux et celles qui sont connectés aux bons réseaux, mais ne fournissent que peu de choses. Enfin, certains ont un.e partenaire qui les soutient ou comptent sur un soutien parental occasionnel, voire sur le crowdfunding. Pourtant, tout le

monde ne peut pas se permettre de travailler gratuitement ou pour des salaires très bas. De même, les personnes exerçant des responsabilités familiales ne sont pas nécessairement en mesure d'adopter le mode de vie ou d'embrasser la mobilité que l'on exige des jeunes travailleuses et travailleurs. Les conditions de travail précaires renforcent donc les inégalités existantes autour de la classe, du genre et de la race, permettant à certains nouveaux entrants d'explorer l'agriculture et en décourageant d'autres.

## UNE DIVERSITÉ DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail sont très variables : de l'absence totale de contrat aux conventions de stage et de freelance, en passant par les rares cas de contrats à durée indéterminée (CDI) salariés. Les jeunes travailleuses et travailleurs connaissent souvent mal ces conditions et leurs implications en termes d'assurance, de sécurité sociale ou de retraite, et peuvent le «regretter» plus tard (PP7). Beaucoup ne savent pas ce qui se passerait en cas d'accident, comment et s'ils et elles sont payés/déclarés ou quels sont leurs droits en tant que travailleurs.ses : «*Je n'ai pas eu de contrat depuis assez longtemps, mais je reçois des fiches de paie [...]. À part ça, je ne sais pas vraiment quelles sont les lois en vigueur.*» (PP12)

De nombreux.ses travailleurs.ses bénéficient de contrats spéciaux destinés à accélérer l'embauche de la main-d'œuvre saisonnière ou de remplacement. Une travailleuse agricole au Fra ce« r'conte : «*J'ai un contrat zé'o heure, c'est un type de contratFranceécifique... 'elui où ils n'ont pas à'vous d »nner d'heureFrance17).* En France, plusieurs travailleuses et travailleurs ont été embauchés par le biais d'un processus simplifié (TESA

pour Titre emploi simplifié agricole), qui donne de la flexibilité à l'agriculteur tout en ne donnant pas de garanties au travailleur (PP5, PP11).

Quelques travailleuses et travailleurs ont mentionné être payés au noir, ce qui signifie que leur travail n'est pas officiellement enregistré pour la sécurité sociale ou la retraite. Cette situation est problématique car elle limite leur possibilité de valoriser ultérieurement leur expérience. Dans certains pays, l'accès au statut d'agriculteur.trice est conditionné par la démonstration d'un nombre minimum d'heures de travail agricole (par exemple, 1900 heures sont requises en France pour valider sa formation professionnelle).

Pour équilibrer leurs droits en tant que travailleuses et travailleurs avec ce que l'agriculteur.trice peut se permettre de payer, quelques travailleurs.ses décrivent des formes élaborées de bricolage (PP7, PP23, PP24), par exemple en mélangeant du travail bénévole (contre de la nourriture et un logement), avec du travail salarié et des heures supplémentaires payées au noir (PP11). Beaucoup travaillent en tant que freelance/indépendants sur une base permanente.

Qu'elles que soient les configurations de travail, la précarité est la norme. Les jeunes travailleuses et travailleurs doivent naviguer à la fois dans la saisonnalité et la flexibilisation du marché du travail agricole, en assumant de gros risques et responsabilités.<sup>18</sup>

## UN POUVOIR DE NÉGOCIATION FAIBLE OU NUL

Au départ, il y a peu de discussions entre le. la jeune travailleur.se agricole et son employeur.se.

<sup>18</sup> Kalleberg, Arne L (2009). "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition." American sociological review 74, no. 1, 1-22; Vosko, Leah F (2011). Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment. OUP Oxford.

Souvent, la conversation tourne autour du nombre de jours de travail et des dispositions relatives au logement et à la nourriture. S'il y a une rémunération, le salaire horaire, journalier ou mensuel est communiqué, presque jamais négocié : «*Il m'a informé, nous n'avons pas eu de discussion*» (PP3). Il en va de même pour les contrats, les assurances et d'autres conditions. Toute une série de questions importantes ne sont pas discutées. Il s'agit notamment des tâches que les travailleurs.ses auront à accomplir et de la manière de les accomplir correctement. À moins que le travail ne s'inscrive dans le cadre d'un stage ou d'un apprentissage structuré, les possibilités de formation semblent être les moins discutées de toutes : on suppose que le.la jeune travailleur.se apprendra en faisant.

## RELATION AVEC L'EMPLOYEUR.SE

Compte tenu de ces modalités de travail plutôt vagues, la nature de la relation entre le.la jeune travailleur.se et son employeur.se exerce une forte influence sur l'expérience de travail et d'apprentissage. Certains jeunes mentionnent un lien fort avec les agriculteurs et agricultrices qui deviennent des ami.e.s et des mentors. Dans la majorité des cas, cependant, la relation est entachée d'un sentiment général de malaise. L'absence d'un «*dialogue ouvert*» (PP12) combinée à leur sentiment de manquer d'expérience font que de nombreux.ses jeunes travailleurs.ses se sentent impuissants : «*Je suis un peu en colère contre moi-même parce que je pense que même dans ce cadre très informel, il n'y a rien de mal à demander quelles sont les conditions de travail. Pourtant, j'ai eu du mal à demander des explications et à demander, qu'est-ce que je lui dois et qu'est-ce qu'il me doit et quel sont les termes de notre échange ?*» (PP16).

## ACQUÉRIR UN POUVOIR DE NÉGOTIATION

Avec le temps, les jeunes travailleurs.ses acquièrent de l'expérience et ont une meilleure idée de ce qu'ils valent : «*Au début, je me sentais coupable d'être payé mais maintenant que j'ai plus d'expérience, je trouve normal qu'ils nous paient*» (PP5). L'expérience donne aux travailleurs.ses un éventail d'autres emplois agricoles avec lesquels comparer leur travail actuel, ce qui est essentiel pour évaluer une situation et éventuellement formuler des demandes. Dans le cas d'un travail occasionnel ou saisonnier, le fait d'être embauché en équipe donne plus de poids. C'est le cas des travailleurs auto-organisés qui travaillent pour différentes exploitations (par exemple, les quadrillas en Espagne) ou des groupes de bergers/ *alpers* qui travaillent dans les Alpes. Certain.e.s jeunes travailleurs.ses ont également indiqué que le fait de travailler pour des exploitations ou des secteurs en plein essor leur offrirait plus d'opportunités et un meilleur salaire. Au contraire, de nombreux.ses jeunes travailleurs.ses voient leur employeur.se en difficulté et estiment qu'ils et elles ne sont pas en mesure de faire des demandes.

## L'ART D'ÉTABLIR DES LIMITES

Au départ, les jeunes travailleuses et travailleurs agricoles ont du mal à fixer des limites. Certain.e.s sont clairs sur le fait qu'ils et elles veulent être payés au salaire minimum ou avoir un accord de travail formel, et beaucoup déclarent qu'ils et elles ne veulent pas être payés au noir. Pour d'autres, décider de ne pas vivre à la ferme, avoir des horaires de travail précis ou travailler délibérément à temps partiel est une stratégie qui les aide à rester sains d'esprit. Cela leur donne également l'espace nécessaire pour nourrir d'autres projets ou partager une vie avec un.e partenaire qui n'est pas agriculteur.trice : «*La chose la plus importante que j'ai ap-*

prise dans cette ferme a été d'arrêter de travailler... d'apprendre à accepter que le travail ne s'arrête jamais» (PP22). Le choix de se concentrer sur un secteur où le travail est moins intense pendant une partie de l'année, comme les fruits, le pastoralisme ou l'horticulture, est une autre façon de fixer des limites. La fixation de limites est également considérée importante pour protéger ses espoirs et les valeurs. Des désaccords idéologiques ou des visions différentes de la pratique agricole sont une raison de rechercher des opportunités ailleurs.

## FRANCHIR SES LIMITES POUR LES DÉCOUVRIR

Il est difficile de déterminer où se situent les limites et on ne les découvre souvent que lorsqu'on les franchit, généralement après avoir vécu des expériences difficiles. Un participant originaire d'Europe de l'Est se souvient des raisons pour lesquelles il n'a pas quitté un environnement de travail dévastateur, où il était exposé aux pesticides, à la chaleur extrême et à des conditions humiliantes, en tant que travailleur migrant saisonnier au Royaume-Uni : «Je fais partie d'une génération à qui l'on dit toujours qu'on n'était trop mou, que nous ne valions rien... que nous ne sommes pas adaptés aux travaux lourds» (PP4). Plus généralement, écouter son corps, faire une pause quand d'autres continuent à travailler, même s'ils ou elles sont malades ou ont mal, est une difficulté que de nombreux jeunes reconnaissent : « C'est [...] socialement stressant parce que si tu es malade, alors quelqu'un d'autre doit travailler plus et tu ne peux pas t'arrêter de travailler ou appeler à l'aide » (PP21). Un autre travailleur qui fonctionne sans contrat ni assurance pense au contraire qu'il est normal de ne pas s'arrêter de travailler lorsqu'il a mal, et préfère «prendre une aspirine et travailler avec un bandage» (PP10). Surtout lorsqu'ils et elles travaillent pour un agriculteur en

difficulté, les jeunes travailleurs.ses ont du mal à fixer et à respecter leurs limites : «Je n'ai pas réussi à partir, il était seul» (PP5).

De nombreux.ses jeunes travailleurs.ses soulignent l'importance du soutien de leurs pairs pour les aider à identifier des conditions de travail inacceptables et à décider finalement de partir (PP16).

## FAIRE FACE AUX EXPÉRIENCES DIFFICILES

Lorsqu'ils partagent leurs expériences, tous.les les travailleurs.ses soulignent le bonheur d'être dehors, de faire quelque chose d'utile et d'avoir une vie en accord avec leurs valeurs. Pourtant, leurs expériences professionnelles sont parsemées de défis qui ont un impact sur leur corps, leur esprit et leur âme. Beaucoup décrivent un travail physique lourd, des douleurs dorsales, des blessures et des accidents et, dans le cas de l'agriculture conventionnelle, l'impact des produits chimiques (PP8, PP4). Une travailleuse témoigne : «A 20 ans, on n'écoute pas son corps. C'est bien de tomber sur des agriculteurs qui vous forment bien, qui vous montrent comment prendre soin de votre dos» (PP5). Une autre, en arrêt maladie au moment de notre entretien, évoque les burnouts de ses collègues et s'interroge sur la possibilité même de combiner le travail agricole avec d'autres projets (PP25).

Les jeunes travailleuses et travailleurs se plaignent également de la monotonie des tâches répétitives et du stress d'être laissé seul, sans encadrement et avec trop de responsabilités. Un WWOOFER avec peu d'expérience agricole a été «laissé seul à la ferme avec 15 chèvres pendant 2 semaines» (PP5). En plus de cela, beaucoup se sentent seul.e.s ou isolé.e.s : «Il me manque vraiment des gens à qui je pourrais parler ou qui....., à mon âge, ont les mêmes difficultés en quelque sorte» (PP18). Bien que beaucoup apprécient la solitude choisie (en particulier



les bergers.ères), l'isolement peut être particulièrement difficile en période de difficultés.

De nombreuses travailleuses et travailleurs bénévoles hésitent à signaler les situations problématiques, en grande partie parce qu'ils et elles éprouvent de la sympathie pour leur employeur : « *Les conditions de travail à la ferme n'étaient pas acceptables, mais ce n'était pas intentionnellement méchant. [...] c'était quelqu'un qui était dans une situation personnelle, humaine, tellement dure qu'en fait, il exploitait les gens. Mais lui-même était au fond du trou donc je n'ai pas osé mettre de commentaires négatifs* » (PP11). Aucune des personnes interrogées n'a laissé de commentaires négatifs sur le site WWOOFING, ce qui aurait pu éviter à d'autres de vivre des expériences aussi dures.

## **DISCRIMINATIONS INTERSECTIONNELLES ET VIOLENCES FONDÉES SUR LE GENRE**

L'agriculture est un secteur fortement genré et racialisé, ce qui façonne inévitablement les expériences des jeunes travailleuses et travailleurs. Beaucoup ont parlé du fait que les rôles et tâches assignés aux hommes et aux femmes restent marqués par les stéréotypes. Alors que les femmes sont orientées vers le travail de care/soins, les tâches nécessitant de la force physique ou l'utilisation de machines continuent d'être considérées comme le domaine quasi-exclusif des hommes. Une stagiaire ayant passé un an dans une ferme en Norvège raconte : « *mon travail était un travail typiquement féminin, la cuisine et le nettoyage. [...] J'ai dû dire «Je veux apprendre et travailler dans la ferme»* » (PP18). De nombreuses travailleuses font état de commentaires sexistes, de harcèlement sexuel et de diverses formes de violence sexiste de la part des agriculteurs ou d'autres travailleurs

de l'exploitation. Une travailleuse s'est vu demander par l'agriculteur si elle voulait l'épouser dans les deux heures suivant son arrivée (PP5). Si certains dispositifs existent pour soutenir l'entrée des femmes dans l'agriculture, le fait de travailler dans un environnement sexiste quotidien les amène à remettre en question leur valeur et leur présence sur l'exploitation : « *Ils font plus confiance à une personne qui est un homme et qui n'a pas de formation qu'à moi* » (PP18). Une autre travailleuse partage : « *Il ne me dit pas ouvertement que je ne peux pas le faire, mais tous ces messages dévalorisants ressortent de son langage corporel. Bien sûr, cela me décourage* » (PP16).

Pour les femmes et les travailleurs non-binaires, la nécessité de se conformer aux normes de genre conservatrices en milieu rural est un obstacle supplémentaire. Un travailleur non binaire a spécifiquement choisi une ferme appartenant à une personne queer pour faire du bénévolat afin de « *pouvoir se présenter de manière authentique* », mais on l'a découragé de se présenter comme iel le souhaitait aux visiteurs (PP17).

Comme nous avons surtout parlé à des Européen.ne.s blanc.he.s, nous n'avons pas pu explorer le racisme en agriculture et ses impacts. Cependant, beaucoup de participant.e.s ont fait référence à l'existence de hiérarchies fondées sur la race, le genre et la classe sociale entre les travailleurs d'une même ferme, faisant allusion à la migration de travailleurs.ses à l'intérieur de l'UE et aux dimensions raciales du travail saisonnier. Étant souvent dans des positions privilégiées (par exemple, en parlant la langue), plusieurs participant.e.s ont partagé comment ils et elles avaient travaillé aux côtés de travailleurs.ses migrant.e.s dans des fermes de large taille ou coordonné le travail de stagiaires et de bénévoles.

## TROUVER UNE FERME POUR APPRENDRE LE TRAVAIL

*«... comment apprendre, comment se former ? [...] il faut pratiquer. Donc comment trouver le moyen de travailler dans une ferme tout en apprenant, sachant que le dilemme est souvent que les fermes qui recrutent des gens sont de grosses fermes où les pratiques agricoles et humaines ne sont pas forcément adaptées à ce qu'on veut. Et les petites exploitations qui nous intéressent n'ont souvent pas les moyens de recruter des personnes. » (PP11).*

De nombreux.ses jeunes travailleurs.ses ont une vision claire des compétences qu'ils et elles souhaitent acquérir, comme le travail avec les animaux ou la fabrication du fromage. Ils et elles connaissent également le type d'agriculture qu'ils veulent apprendre. Les stratégies utilisées pour trouver une ferme pour « *apprendre à travailler* » sont diverses. Pour beaucoup d'entre eux, issus de milieux urbains, le WWOOFING est le moyen le plus courant de « trouver » une ferme. D'autres mentionnent des plateformes régionales ou spécifiques à un secteur, des sites web liés à l'école ou facebook. Plusieurs jeunes travailleurs.ses agricoles ayant des ami.e.s ou des parents dans l'agriculture, avec une expérience antérieure ou des liens avec les mouvements alimentaires, puisent dans leurs propres réseaux. Pourtant, de nombreux.ses travailleurs.ses rencontrent des difficultés à trouver un emploi ou un stage par manque d'opportunités dans leur région. Ils recherchent des annonces en ligne, envoient leur CV à des fermes qui les intéressent ou contactent des AMAPs/GASAPs/fermes et agriculture contractuelle locales. Ils et elles sont parfois refusés pour « *manque d'expérience* » (PP12), même après avoir passé des mois dans d'autres fermes.

Certain.e.s ont développé des critères élaborés

pour s'assurer que leur séjour à la ferme répondra à leurs attentes en matière d'apprentissage, notamment : avoir des collègues, le type de ferme, le type de produits et de techniques, l'emplacement et l'accessibilité, le type de logement ou une communication claire et préalable. Plusieurs travailleurs.ses ont mentionné l'importance de poser les bonnes questions avant d'accepter de travailler dans une ferme ou comme berger.ère. Une pratique qui s'apprend et qui est encouragée lors des programmes de formation et partagée au sein des réseaux de travailleurs.ses agricoles (PP13).

## L'ESPACE D'APPRENTISSAGE N'EST PAS UN ACQUIS

L'acquisition de nouvelles compétences et de nouveaux savoir-faires nécessite un espace d'apprentissage. Certaines personnes suivent des programmes de formation spécifiques et font des stages/apprentissages dans des exploitations dédiées, et parlent positivement de leur expérience : « *J'ai travaillé avec un agriculteur qui aimait tout expliquer... à la fin de l'année, j'en avais un peu marre, mais c'était bien* » (PP22). Ils et elles ont été encouragés à « explorer » et à poser des questions (PP20) : « *En tant que stagiaire, je sentais que j'avais le droit d'apprendre tous les aspects de la ferme... Je regardais la ferme d'une manière différente que maintenant en tant que travailleur rémunéré, plus ouverte en quelque sorte* » (PP25).

Ce n'est pas le cas de tous les apprenants actifs. Parfois, leurs attentes ne correspondent pas à celles de leur employeur.se : ils et elles cherchent avant tout à apprendre, alors que l'agriculteur.trice cherche de l'aide et n'a pas le temps d'accompagner des travailleurs.ses inexpérimenté.e.s. « *Il m'a fallu du temps pour comprendre* » dit un travailleur des Pays-Bas (PP14). Un autre travailleur se sou-



vient que « *s'il y avait quelque chose que je voulais apprendre et que je le mentionnais, il arrivait souvent que cela ne soit pas évoqué, simplement parce qu'il y avait d'autres tâches à faire* » (PP12).

## **GÉRER UNE FERME NE S'APPREND PAS À L'ÉCOLE**

Certaines tâches sont relativement faciles à apprendre. Grâce à l'exécution de tâches uniques ou répétitives, les jeunes travailleurs.ses apprennent des pratiques spécifiques, «*par bribes*». Ils et elles apprennent différentes tâches en changeant de lieu de travail ou en restant plus longtemps dans une même ferme. Un berger stagiaire (ou les bergers qui travaillent dans les Alpes) a appris à poser des clôtures, à déplacer le troupeau, à connaître le paysage, à reconnaître les vaches, à traire (PP21). Un nouvel arrivant en Belgique a effectué une saison de culture complète dans une ferme, puis a fait du «*shopping interne*» pour apprendre des compétences spécifiques, comme la gestion d'un système de paniers de légumes (PP22).

Apprendre à gérer une exploitation agricole est plus difficile, car les jeunes travailleurs.ses n'ont souvent pas accès aux informations et aux décisions concernant la planification des cultures, la commercialisation et les finances. Un autre défi est de faire l'expérience de cycles agricoles complets, puisque leur séjour a tendance à être temporaire ou saisonnier. Un maraîcher précise : « *ce n'est pas quelque chose que vous pouvez apprendre en quelques mois [...] vous ne pouvez vraiment le faire qu'en deux ans* » (PP24).

De nombreuses personnes ont évoqué la difficulté d'acquérir les bonnes compétences en raison de l'absence de programmes de formation agroécologique adaptés. D'autres ont mis beaucoup de temps à découvrir leur existence. Un nouvel arrivant se souvient : « *J'ai [d'abord] suivi une formation en agriculture conventionnelle quand j'ai voulu me lancer dans l'agriculture. Ils se sont moqués de moi : 'vous n'avez pas de terre et vous voulez faire du bio' ? Alors, j'ai quitté cette formation* » (PP22).

## LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES : DES GRANDS-MÈRES À YOUTUBE

Les jeunes agriculteurs.ses qui ont grandi dans une ferme ou dans une famille possédant un potager ou un verger mentionnent leurs parents, mais se réfèrent surtout à leurs grands-parents lorsqu'il s'agit d'acquérir des connaissances sur le sol, les semences traditionnelles ou la gestion de petites exploitations mixtes (PP4). Les voisins sont également une source d'inspiration : *«Vous regardez ce que fait votre voisin et ensuite vous l'imitiez, donc ce n'est pas basé sur la formation mais sur l'imitation»* (PP1). Lorsque les voisins ou la famille sont pris dans l'agriculture conventionnelle, les jeunes agriculteurs.trices doivent se former par d'autres moyens (PP9, PP8, PP10).

De nombreux.ses jeunes travailleurs.ses agricoles ne font partie d'aucun de ces cercles. Ils doivent apprendre en travaillant. Sachant à quel point il est déstabilisant d'arriver dans une ferme en tant que nouveau venu, beaucoup d'entre eux.elles sont désireux.ses de transmettre ce qu'ils ont appris aux autres (PP14, PP22, PP23, PP24). Ils et elles passent du temps à créer des opportunités d'apprentissage pour les autres. Les travailleurs.ses en AMAP/GASAP/agriculture contractuelle accueillent des stagiaires dans leurs fermes, *«organisent beaucoup d'ateliers et de formations»* (PP14) et/ou en créent des réseaux de fermes ou de programmes de formation pour les futurs agriculteurs.trices. Internet, les livres et YouTube sont des compléments appréciés lorsqu'on est confronté à une maladie sur l'exploitation (PP14) ou pour apprendre de nouvelles techniques écologiques (PP10). Il en va de même pour les visites d'exploitations à des collègues plus expérimenté.e.s (PP9).

## LES PARENTS FONT PRESSION

Pour de nombreux parents et d'autres proches de jeunes travailleurs.ses agricoles, il est difficile d'imaginer que devenir agriculteur.trice, berger.ère ou ouvrier.ère agricole est un choix judicieux. Il s'agit d'une décision importante : *«Ce n'est pas vraiment un choix de carrière, mais plutôt un choix de style de vie»* (PP25). De nombreux.ses jeunes travailleurs.ses évoquent le fait que leurs parents s'inquiètent ou souhaitent un emploi plus sûr et mieux rémunéré pour leurs enfants : *«Il y a une pression familiale. Ma mère a peur. Elle croit que je vais échouer»* (PP5). Un autre témoigne : *«Ils me demandent toujours ce que je vais faire après et si je vais travailler pour une plus grande organisation caritative ou si je vais être mieux payée [...] Je pense qu'il y a une certaine attente, surtout que j'ai... j'ai un Master»* (PP12). Cette préoccupation parentale concernant l'utilisation des diplômes universitaires est probablement plus forte pour les personnes issues de la classe moyenne. Cependant, les familles issues de la deuxième génération d'agriculteurs sont tout aussi inquiètes ou dédaigneuses. Un nouvel arrivant de Roumanie a utilisé l'argent de son héritage pour acheter une ferme. Sa mère lui a dit que *«c'est un gaspillage d'argent [...] que mon père aurait voulu que je sois quelqu'un d'autre, pas un agriculteur»* (PP4). Avec le temps, certains parents sont rassurés et deviennent même solidaires (PP25). Si la plupart des jeunes travailleurs.ses sont heureux.ses de réaliser leur rêve, la question des choix de vie alternatifs (et de *«faire quelque chose»* avec leur diplôme) reste dans un coin de leur tête, comme un plan B ou une possibilité à explorer.



## LA CRÉATION D'UNE EXPLOITATION AGRICOLE OU LA RECHERCHE D'UN EMPLOI DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Les nouveaux entrants avec lesquels nous avons parlé ont surmonté certains des nombreux obstacles à leur arrivée. Ils et elles ont réussi à avoir accès à la terre (y compris par le biais de la famille (PP10), «une amie qui nous a laissé utiliser un hectare» (PP14)) ou des terres communales (PP23) ; ils et elles ont trouvé les bonnes personnes avec qui collaborer ; ils et elles ont trouvé une structure juridique appropriée pour la ferme (collective) ; ils et elles ont les bons certificats ; ils et elles ont quelques ressources financières ; et ils et elles ont acquis la confiance nécessaire pour lancer leur projet. Tous les nouveaux arrivants dépendent d'autres sources de revenus ou ont un.e partenaire qui travaille en dehors de l'agriculture. Certain.e.s n'ont pas réussi, mais ont «vraiment envie» de créer leur propre entreprise (PP8). D'autres, en revanche, ne se voient plus s'installer dans une exploitation agricole : «pour être honnête, au cours des dernières années, j'ai peu à peu perdu l'ambition de démarrer ma ferme [...], j'essayais toujours de développer quelques projets avec quelques amis, de partager des idées, de chercher des opportunités, mais [...] les terres sont si rares et si chères, j' n'ai pas la possibilité de le faire pour le moment »t.» (PP7)

De nombreux. ses jeunes travailleurs. ses évoquent la création d'une ferme comme le « rêve ultime » (PP12) tout en ne commençant pas à planifier leurs propres projets parce qu'ils et elles ne se sentent pas prêts, ne veulent pas le faire seuls ou « veulent d'abord en apprendre plus » (PP5, PP20, PP18). Se garder la possibilité de quitter l'agriculture fait partie des raisons de ne pas vouloir s'installer dans sa propre ferme. Un berger des Alpes qui travaille avec des vaches pendant les mois d'été souligne «combien il est bon de rendre la responsabilité du troupeau à l'agriculteur en septembre» (PP21). Pour les

jeunes, travailler dans l'agriculture ne signifie pas nécessairement s'installer dans une ferme. Certain.e.s envisagent une vie d'ouvrier.ère agricole. Dans les deux cas, ils et elles rencontrent le plus souvent des obstacles sur leur chemin.

### Principales tensions (à aborder)

#### 1. En Europe, les jeunes travailleuses et travailleurs agricoles travaillent et apprennent dans de petites exploitations biologiques en difficulté.

De nombreuses exploitations paysannes en Europe sont en situation précaire. L'agroécologie, l'agriculture biologique ou biodynamique exige beaucoup de main-d'œuvre et il peut être intéressant d'attirer des bénévoles ou des stagiaires pour résoudre le problème de la main-d'œuvre. En même temps, de nombreux. ses jeunes travailleurs. ses agricoles ne viennent pas du milieu agricole et sont en dehors des programmes de formation formels/ conventionnels. Ils et elles ont peu d'options pour acquérir une expérience professionnelle pertinente. Pour apprendre, ils et elles finissent par travailler gratuitement ou en étant faiblement rémunérés dans de petites exploitations biologiques en difficulté.

Les jeunes travailleurs. ses apprennent en fournissant une main-d'œuvre gratuite ou bon marché, ce qui compense le manque structurel de ressources financières des petites exploitations. Le faible revenu des agriculteurs. trices a donc une incidence directe sur les conditions de travail et de formation des nouveaux entrants. En d'autres termes, l'incapacité à assurer un revenu décent aux paysan. ne. s met en danger la formation et le transfert de compétences aux futurs agriculteurs. trices. Cela soulève des questions sur la manière de mieux soutenir les jeunes travailleurs. trices (bénévoles, stagiaires et salarié.e.s) et les exploitations qui les accueillent,



y compris financièrement, tout en soulignant la nécessité de créer structurellement des conditions dans lesquelles les petites exploitations peuvent prospérer.

## **2. La main-d'œuvre bon marché comme main-d'œuvre solidaire**

De nombreux. ses jeunes travailleurs. ses agricoles débutants sont contre le travail gratuit mais effectuent un travail non rémunéré par solidarité avec les agriculteurs qui connaissent des difficultés financières. En retour, ils et elles espèrent apprendre tout en contribuant à un avenir agricole différent. Certain. e. s développent des relations étroites ou un lien affectif avec leur employeur. se, ce qui renforce leur volonté de les soutenir. Toutefois, pour la plupart des travailleurs. ses, il n'y a pas d'affinité forte. Ce qu'ils ressentent, c'est de l'empathie pour un autre être humain qui fait face à des difficultés, et dans la mesure du possible, ils et elles veulent aider (même s'ils. elles se rendent vite compte qu'ils. elles ne peuvent pas vraiment arranger les choses). Le

contexte difficile, leur propre manque d'expérience et leur méconnaissance des droits des travailleurs. ses agricoles (en matière de salaire, d'horaires et de contrats) font que beaucoup d'entre eux. elles sont incapables de fixer des limites aux conditions de travail qu'ils. elles jugent acceptables. Peu à peu, ils. elles découvrent ces limites et développent la capacité de les faire valoir. Cette situation soulève des questions sur le coût humain du travail gratuit/ peu cher et sur la manière de rendre visible et de reconnaître tout le travail solidaire qui est fourni.

## **3. Manque de reconnaissance de l'expérience de bénévolat**

Le bénévolat n'est pas reconnu comme un travail. Dans certaines situations, les jeunes peuvent accepter d'effectuer un travail non rémunéré, mais toutes les personnes concernées doivent reconnaître que leur contribution est un travail. Il est important de noter que les bénévoles indiquent que l'acquisition de compétences est la principale chose qu'ils et elles espèrent obtenir de leur expérience de travail

non rémunéré, et trop souvent ce besoin reste insatisfait. Comme le bénévolat ne s'accompagne d'aucun espace structuré ou dédié à l'apprentissage, il fonctionne mieux comme un avant-goût pour explorer l'agriculture. Une fois cette décision prise, il est mieux de se tourner vers les stages et les apprentissages qui sont généralement mieux conçus pour répondre aux attentes en matière d'apprentissage. Ceci étant dit, certain.e.s jeunes sont vraiment doué.e.s pour élaborer leur propre trajectoire d'apprentissage en bricolant différentes modalités de travail dans différentes exploitations. La question qui se pose ici pour le travail bénévole est de savoir comment le reconnaître et le valoriser officiellement comme expérience professionnelle. Il est important que le bénévolat puisse permettre l'accès à la sécurité sociale et qu'il entre en compte dans le calcul des heures dont le. la jeune aura besoin pour suivre une formation formelle, acquérir le statut d'agriculteur/trice ou trouver un emploi agricole rémunéré.

#### **4.Le travail non rémunéré et alternatif comme points d'entrée dans l'agriculture renforce les inégalités**

De nombreux.ses jeunes ne peuvent pas se permettre d'effectuer un travail non rémunéré ou d'effectuer de longs stages ou apprentissages pour une rémunération inférieure au minimum vital. De nombreux.ses agriculteurs.trices n'ont pas les moyens de rémunérer les jeunes travailleurs.ses agricoles pendant leur formation. Cette situation crée des obstacles supplémentaires pour les personnes dépourvues de filets de sécurité sociale ou de soutien familial, et limite considérablement l'accès aux personnes exerçant des responsabilités familiales. Elle renforce encore les inégalités de classe, de race et de genre. Afin de permettre à une grande diversité de jeunes de travailler dans l'agriculture,

il est important de trouver des moyens de soutenir financièrement les jeunes pendant leur parcours de formation professionnelle.

#### **5.Les mécanismes de flexibilité pour les agriculteurs.trices posent problème aux jeunes travailleurs.ses agricoles**

Dans un secteur agricole en difficulté, des mécanismes ont été mis en place pour aider les agriculteurs.trices à embaucher facilement et avec souplesse de la main-d'œuvre. Ces mécanismes jouent un rôle important et reconnaissent les contraintes auxquelles les agriculteurs.trices sont confronté.e.s pour recruter des travailleurs.ses saisonniers.ères. Cependant, ils sont conçus du point de vue de l'employeur.se et renforcent la précarité des jeunes travailleurs.ses, comme dans le cas des contrats de zéro heure ou du travail en freelance qui n'offrent aucune garantie de revenu aux travailleurs.ses. Trop souvent, les expériences vécues par les travailleurs.ses sont rendues invisibles. Trouver des moyens de continuer à aider les agriculteurs.ses à résoudre l'épineuse question de la main d'œuvre tout en garantissant des conditions de travail décentes aux jeunes travailleurs.ses agricoles est essentiel à la transmission des exploitations et au renouvellement des générations.

#### **6.Tous les environnements de travail ne sont pas appropriés pour l'apprentissage**

Les jeunes doivent travailler tout en apprenant et apprendre tout en travaillant. Trop souvent, ils et elles se retrouvent dans des situations précaires qui ne leur permettent pas d'apprendre et de développer leur confiance en eux. Les espaces de travail eux-mêmes créent rarement les meilleures conditions pour observer, expérimenter, question-

ner et transmettre. Il est crucial de reconnaître la nécessité de l'apprentissage dans toutes les modalités de travail - y compris le travail non rémunéré, le travail alternatif et le travail rémunéré. Les espaces d'apprentissage doivent être aménagés de manière adéquate et les attentes en matière de formation doivent être discutées avant et pendant les expériences de travail. Il est tout aussi important de soutenir les exploitations agricoles qui accueillent et forment les jeunes, afin de garantir que la formation puisse se dérouler dans de bonnes conditions. Il existe des initiatives réussies dans ce domaine, dans le cadre de réseaux de formation auto-organisés, qui pourraient être étendues. Il existe également des programmes d'aide qui soutiennent financièrement les exploitations agricoles accueillant des apprenti.e.s et des stagiaires.

## **7.Des changements structurels sont nécessaires pour que l'agriculture fonctionne, y compris pour les jeunes.**

La transition vers des systèmes alimentaires justes et l'agroécologie nécessite une main-d'œuvre agricole qualifiée en grand nombre. De nombreux.ses jeunes sont attiré.e.s par l'agriculture mais sont confronté.e.s aux impacts des très faibles revenus des agriculteurs.trices et de la dévalorisation de la profession. Beaucoup aimeraient faire partie de coopératives appartenant à des travailleurs.ses ou de collectifs, mais peinent à identifier les structures juridiques qui facilitent la mise en place d'exploitations collectives ou partagées. Conformément à la Déclaration des Nations unies sur les droits des paysan.ne.s et des autres personnes travaillant dans les zones rurales (UNDROP), il est essentiel de veiller à ce que les cadres juridiques et politiques régissant le travail agricole - y compris le travail non rémunéré et le travail alternatif - soutiennent la réalisation des droits des jeunes travailleurs.ses agri-

coles, notamment leurs droits à des conditions de travail sûres et saines (art. 14), à un travail exempt de violence et de harcèlement (art. 14), ainsi que leurs droits à la terre (art. 17) et à un niveau de vie adéquat (art. 16). En fin de compte, il incombe aux États de «créer un environnement favorable offrant des possibilités de travail aux paysans et aux autres personnes travaillant dans les zones rurales, ainsi qu'à leurs familles, et leur assurant une rémunération leur permettant d'avoir un niveau de vie suffisant» (art. 13.3).