

## Visions croisées du salariat dans les élevages de bovins en zone transfrontalière franco-belge - résultats d'enquêtes du projet INTERREG CowForme

BOULET L. (1), BEGUIN E. (2), FOURDIN S. (2), RONDIA P. (1), ELLUIN G. (3), DEJONGHE L. (4), LOUWAGIE I. (4), FIVET C. (1)

(1) CRA-W – Productions animales, rue de Liroux 8, 5030 GEMBLOUX - BELGIQUE

(2) IDELE - Les Instituts Techniques Agricoles, 19 bis Rue Alexandre Dumas 80 096 AMIENS cedex 3, FRANCE

(3) Chambre agriculture Nord-Pas de Calais (CA), 2 rue de l'Epa 59230 SARS ET ROSIERES, FRANCE

(4) INAGRO VZW (INAGRO), leperseweg 87 8800 RUMBEKE-BEITEM - BELGIQUE

**RESUME** - Les éleveurs de bovins souffrent d'une dégradation de leur qualité de vie au travail (agrandissement des troupeaux, forte productivité du travail sur les exploitations). Ce constat a été posé dans la zone transfrontalière franco-belge (Hauts-de-France, Wallonie, Flandre), où le projet INTERREG FR-WL-FL CowForme s'est donné pour objectif d'explorer la voie du salariat comme réponse au besoin de main d'œuvre des exploitations. Pour ce faire, des enquêtes ont été menées auprès d'éleveurs et de demandeurs d'emploi afin d'identifier tous les tenants et aboutissants de la thématique travail dans les exploitations agricoles. Si l'embauche de salarié est souvent considérée par les exploitants comme une des solutions permettant de résoudre leur problématique de main d'œuvre, elle est relativement peu appliquée du fait notamment du coût ou encore de la difficulté à trouver le « bon candidat ». De nombreux freins sont également identifiés par les demandeurs d'emploi, liés à l'image de ces métiers (pénibilité, astreinte) même s'ils présentent à contrario de nombreux avantages (liens avec la nature, sens de ces métiers).

### Cross-views of wage employment on cattle farms in the Franco-Belgian cross-border area - results of surveys from the INTERREG project CowForme

BOULET L. (1), BEGUIN E. (2), FOURDIN S. (2), RONDIA P. (1), ELLUIN G. (3), DEJONGHE L. (4), LOUWAGIE I. (4), FIVET C. (1)

**SUMMARY** - Cattle farmers are suffering from a deterioration in their quality of life at work (larger herds, high labour productivity on farms). This observation has been made in the Franco-Belgian cross-border area (Hauts-de-France, Wallonia, Flanders), where the INTERREG FR-WL-FL CowForme project aimed to explore the use of salaried workers as a response to the labour needs of farms. To do so, surveys were conducted among farmers and job seekers in order to identify all the ins and outs of the issue of work on farms. Although hiring employees is often considered by farmers as one of the solutions to their labour problems, it is relatively little used because of its cost or the difficulty of finding the "right candidate". Many obstacles are also identified by jobseekers, linked to the image of these jobs (arduousness, workload) even though they offer many advantages (links with nature, meaning of these jobs).

### INTRODUCTION

Depuis de nombreuses années, les élevages de bovins tendent à augmenter en taille de troupeaux et ce, sans évolution subséquente de la main d'œuvre présente sur la ferme. Au contraire, le secteur agricole connaît depuis plusieurs décennies une diminution du bénévolat familial et un vieillissement des chefs d'exploitation puisque 59% des exploitants belges et 48% des éleveurs français ont plus de 50 ans (d'après STATBEL. 2020 et Perrot et al, 2022). Ce mouvement s'accompagne d'une augmentation de la productivité du travail (Depeyrot et Perrot, 2019). La qualité de vie au travail des éleveurs s'en retrouve impactée, notamment dans la zone transfrontalière franco-belge (Hauts de France, Wallonie, Province de Flandre Occidentale). Selon Kolstrup et al. (2013), les éleveurs laitiers sont soumis à diverses sources de tensions liées notamment à la charge de travail, pouvant mener à des niveaux de stress et de charge mentale important. Or les éleveurs sont en attente de conditions de travail correctes et aspirent à une « vie comme les autres » (Servière et al., 2019). Pour ce faire, il existe un panel de solutions qui s'offrent à eux permettant de réduire la charge de travail : automatisation, embauche de main d'œuvre supplémentaire, regroupement (CUMA, association, groupement d'employeurs, ...), modification et/ou réduction de l'activité, etc.

En parallèle, la zone franco-belge connaît un taux de chômage plus important que les moyennes nationales (+1.6% en France et +0.6% en Belgique ; d'après BNB et Dreetz Hauts-de-France / Semas 2022), soit de la main d'œuvre potentiellement disponible pour travailler dans les exploitations. Pourtant la problématique de main d'œuvre reste prégnante dans les élevages bovins. Il existe une relative inadéquation entre l'offre et la demande qui soulève deux questions primordiales : quelle est l'attractivité du métier de salariés en élevages bovins ? quels sont les freins des éleveurs à l'embauche de travailleurs ?

Pour améliorer la durabilité des élevages bovins, les partenaires du projet **INTERREG FR-WL-FL CowForme** ont décidé d'étudier la pertinence du salariat comme levier à actionner pour répondre au besoin de main-d'œuvre des exploitations de la zone transfrontalière franco-belge. Eleveurs et demandeurs d'emploi ont été respectivement questionnés pour connaître leurs ressentis sur la thématique et ce, afin d'adapter en conséquence les actions du projet CowForme et leur mise en œuvre.

### 1. MATERIEL ET METHODES

Dans un premier temps, la technique des entretiens semi-directifs a été mobilisée afin de questionner 24 éleveurs et 27

demandeurs d'emploi de la zone FR-WL-FL. Dans un second temps, une enquête quantitative a été menée à plus grande échelle. 250 exploitants agricoles toutes productions confondues y ont répondu. Ces différentes enquêtes ont été réalisées en 2020.

### 1.1. ENQUETE QUALITATIVE DES ELEVEURS

Une enquête qualitative a été menée auprès de 24 éleveurs laitiers de la zone (7 Flandre – 7 Wallonie – 10 Hauts-de-France) afin d'identifier leur vision et leurs besoins liés au travail dans leur exploitation. Le guide d'entretien utilisé abordait 5 thèmes : la présentation de l'exploitation, la vision du travail en élevage, les freins et motivations à l'embauche, la place du salarié et son profil idéal, les compétences et besoins de formation en management de l'éleveur.

Les éleveurs enquêtés ont été sélectionnés sur base de leur localisation (dans la zone FR-WL-FL), du profil de leur exploitation (nombre et type de travailleurs, présence ou non de salariés, taille du troupeau) et de leur intérêt pour la problématique travail ; l'objectif étant d'avoir un échantillon diversifié. Pour ce faire, les réseaux des structures partenaires du projet CowForme ont été mobilisés. La catégorisation des profils d'exploitations a été réalisée sur base des références établies dans le cadre du projet CasDar ORGUE (Béguin et al., 2020). 3 types de collectif ont ainsi été utilisés : on parle de « **petit collectif** » pour les exploitations de 1 à 2 associés avec ou sans salariés. Les collectifs dits « **basés sur le salariat** » sont des exploitations où le nombre d'unité de main-d'œuvre (UMO) salariée est supérieur à celui des associés. Enfin les « **collectifs associatifs** » sont des exploitations avec au moins 3 associés et éventuellement des salariés. En raison de la situation sanitaire, ces enquêtes ont été réalisées à distance (téléphone ou visioconférence) et dans la langue de l'éleveur. Plusieurs enquêteurs furent donc mobilisés (l'Institut de l'Elevage pour les enquêtes en France et en Wallonie (en français) et INAGRO pour les enquêtes en Flandre (en néerlandais)). Ces conditions de réalisation particulières et les éventuels biais induits ont été considérés pour le traitement des résultats. Les enquêtes ont duré en moyenne 45 minutes. Les échanges étaient enregistrés et une prise de notes a été réalisée en simultané (avec retranscription des verbatim). Un document partagé a ensuite été créé pour le traitement transversal des enquêtes. Pour ce faire, l'ensemble des enquêtes en néerlandais ont été traduites en français pour le dépouillement. Les informations récoltées furent donc compilées de façon exhaustive dans une grille de dépouillement (tableur Excel). Des recoupements furent réalisés et des verbatim identifiés.

### 1.2. ENQUETE QUANTITATIVE DES ELEVEURS

Afin de mieux identifier les facteurs structurant la problématique « travail » dans les exploitations agricoles, une deuxième enquête a été menée de manière quantitative (en ligne via LimeSurvey). 250 agriculteurs y ont répondu dont 164 éleveurs de bovins (allaitants & laitiers). Les questions portaient sur le ressenti, les besoins et les attentes en termes de conditions de travail. La vision des répondants sur le salariat a également été questionnée. L'enquête durait entre 10 et 15 minutes. Avant diffusion, le formulaire avait été préalablement testé afin de vérifier le bon cheminement du questionnaire et la compréhension des questions. Cette enquête menée en partenariat avec le projet INTERREG Agreeen-Job a été construite puis partagée par les différentes structures partenaires des deux projets (réseaux, presse, web). Des relances ont également été réalisées afin d'atteindre un nombre satisfaisant de répondants (>1 % des exploitants de la zone). Le dépouillement des résultats a été

effectué par l'Institut de l'Elevage. Les réponses obtenues ont été distinguées selon le type d'exploitations – la typologie utilisée faisant référence aux différents systèmes identifiés en France (bovins laitiers, bovins viandeux, autre élevage, grande culture, maraîchage/arboriculture, autre système). Des analyses statistiques descriptives furent réalisées par la suite.

### 1.3. ENQUETE QUALITATIVE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'attractivité des métiers de salariés en élevage a également été questionnée du point de vue des demandeurs d'emploi. Des entretiens semi-directifs ont ainsi été réalisés auprès de demandeurs d'emploi en Hauts-de-France (11), Flandre (11) et Wallonie (5) afin d'identifier leurs parcours et attentes professionnelles. Des questions plus spécifiques ont porté sur les freins et motivations aux métiers de l'agriculture et plus particulièrement aux métiers de salariés en élevage de bovins. Identifier les demandeurs d'emploi fut une étape particulièrement complexe en raison de la barrière de la langue, de la situation sanitaire (COVID19) mais aussi de la réglementation concernant le partage de données personnelles (RGPD). De fait, trois structures enquêtrices ont réalisées les entretiens : Idele pour la France, le FOREM pour la Wallonie et INAGRO pour la Flandre. Peu de demandeurs d'emploi ont pu être contactés pour les raisons précitées. Malgré ce nombre limité, des critères d'échantillonnage ont été identifiés, tels que la parité, l'âge et le niveau d'études. Une sous-population spécifique a été interviewée, il s'agit de détenus de la prison du Centre Agricole Pénitentiaire (CAP) de Ruislele en Flandre (Belgique). Les enquêtes ont duré en moyenne 30 minutes. Les échanges étaient enregistrés et une prise de notes était réalisée en simultané (avec retranscription des verbatim). La méthodologie employée fut la même que pour les enquêtes qualitatives des éleveurs : avec la création d'une grille de dépouillement reprenant l'ensemble des enquêtes (les enquêtes en néerlandais ayant été préalablement traduites en français) puis analyse de la grille de dépouillement (identification de thématiques communes, et des verbatim).

## 2. RESULTATS

### 2.1. ELEVEURS

Dans le cadre de l'enquête qualitative, on retrouve une majorité d'exploitations de type « petit collectif » (11 exploitations), comparativement aux exploitations « basées sur le salariat » (6) ou de type « associatif » (7). Le Tableau 1 reprend les caractéristiques moyennes de ces fermes. On constate ainsi qu'elles sont de taille plus importante que les moyennes régionales puisque le nombre de vaches laitières s'élevait en 2019 à 60 en Wallonie, 72 en Flandre et 57 en Hauts-de-France (SPW., 2022 et Agreste :, 2020). En outre sur les 24 exploitations enquêtées, 5 disposaient de robots de traite, 3 avaient recours aux CUMA et 21 aux entreprises agricoles. Ces exploitations présentent donc des situations diverses face à la problématique « travail ». Au cours de cette enquête, les éleveurs ont été questionnés sur le type de solutions envisagés pour faire face à leurs problématiques de travail. Si la moitié des éleveurs mettent en avant l'embauche de salariés, les réponses obtenues varient selon le type de collectifs (Figure 1). L'automatisation est également citée de même que le recours aux entreprises (ETA). Les motivations à l'embauche concernent le plus souvent la diminution de la charge de travail quotidienne, le remplacement d'un membre du collectif de travail ou la possibilité de se dégager plus de temps libre. De nombreux freins à l'embauche de salariés sont relevés tels que le **coût** et la difficulté à trouver le « **bon candidat** ».

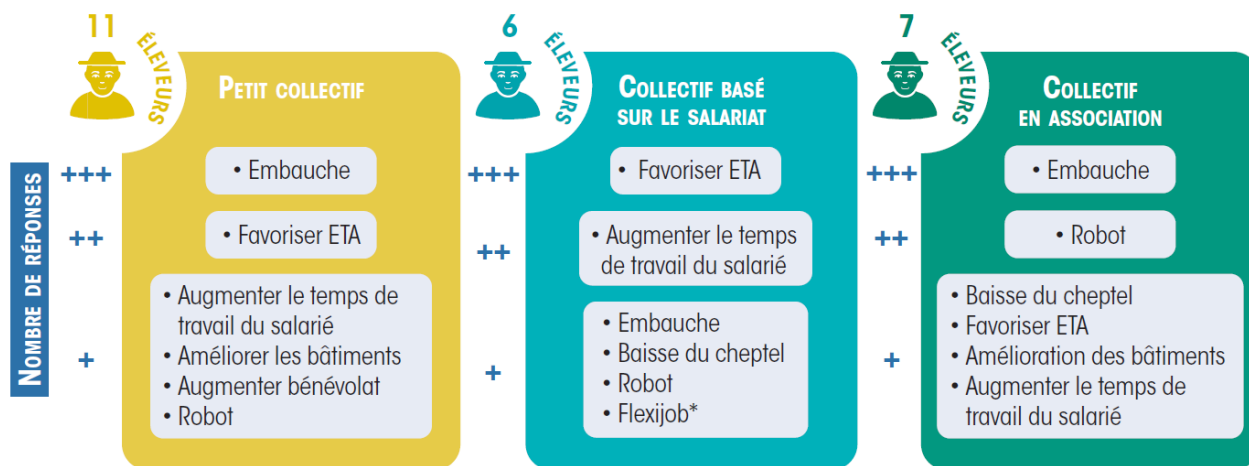
| Type de collectif        | Nombre de vaches laitières | Quantité de lait produit (1000 litres) | SAU (ha) | Nombre d'associés (UMO) | Nombre de salariés (UMO) |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------------------|----------|-------------------------|--------------------------|
| Petit collectif (11)     | 93<br>(55 ; 140)           | 941                                    | 117      | 1,5<br>(1 ; 2)          | 0,6<br>(0 ; 1,5)         |
| Basé sur le salariat (6) | 158<br>(60 ; 220)          | 1 500                                  | 183      | 3<br>(2 ; 5)            | 3,8<br>(2 ; 7)           |
| En association (7)       | 123<br>(60 ; 220)          | 1 360                                  | 126      | 2<br>(3 ; 3)            | 0,6<br>(0 ; 2)           |

**Tableau 1** : Caractéristiques moyennes des exploitations enquêtées qualitativement reprises selon le type de collectif

En effet, le métier de salarié en élevage est pointé par les éleveurs comme étant spécifique et complexe, ce qui nécessiterait d'avoir des profils adaptés. Les temps de formation et d'accompagnement des nouveaux salariés sont d'ailleurs souvent perçus négativement et constituent notamment un frein à l'embauche de néophytes. Outre les aptitudes techniques, les éleveurs citent comme attentes fortes la **motivation** (14/24), la rigueur et le respect dans le travail (9/24) et la passion des animaux (8/24). On note également une attention particulière portée par les petits collectifs qui recherchent davantage des salariés autonomes et polyvalents (6/11). La recherche du salarié idéal soulève la question de la capacité des éleveurs à déléguer. Pour la moitié d'entre eux, le salarié ne peut pas travailler « aussi bien qu'eux » et ce, en termes de volumes horaires, de qualité de travail ou encore de planning à fixer. Questionnés sur le management, les éleveurs citent la **communication** avec le salarié comme premier facteur d'importance (15/24). Certains éleveurs pointent également la fidélisation des salariés (7/24). Une spécificité régionale se marque sur la question du management. En Flandre, les éleveurs interrogés fixent les tâches à réaliser par le salarié en fonction de ces souhaits et de ces capacités, alors que les éleveurs francophones cherchent le salarié qui sera le plus à même de réaliser les tâches que les éleveurs souhaitent déléguer.

Pour enrichir ces premiers résultats, une enquête quantitative a ensuite été déployée à plus large échelle sur la zone. Sur les 250 répondants, 109 sont éleveurs de bovins laitiers (BL) et 55 éleveurs de bovins allaitants (BA). Seuls les résultats obtenus pour les élevages de bovins sont présentés. Ainsi le collectif de travail des répondants est majoritairement composé par les chefs d'exploitation qui représentent 69 % des UMO de l'exploitation en BL et 65 % en BA (Tableau 2). Le salariat reste relativement peu développé (<10 % UMO de l'exploitation) à l'exception des plus grands troupeaux (27 % des UMO dans les exploitations BL à plus de 100 VL) tandis que le bénévolat est important, notamment dans les exploitations de bovins allaitants où il équivaut à 31 % de la main d'œuvre de l'exploitation. Les répondants étaient questionnés sur leur ressenti face à leur travail au moyen d'une échelle allant de 1 à 4 selon un niveau croissant de satisfaction. D'une manière générale, les éleveurs de bovins laitiers sont peu satisfaits avec une moyenne de l'ordre de 2,3. Les éleveurs de bovins viandeux se placent à un niveau intermédiaire (2,5). Parmi les principales sources d'insatisfaction, les éleveurs pointent majoritairement le **manque de temps libre** (74 % des interrogés), la **charge mentale** (64 %) ou encore la **pénibilité physique** (56 %). Les éleveurs expliquent ce manque de temps libre par une charge de travail trop élevée et des amplitudes horaires trop importantes. 65 % des éleveurs BL souhaitent ainsi se dégager du temps pour la famille ou le loisir (44 % en BA). Le travail administratif est également cité par les éleveurs comme étant une charge supplémentaire.

Pour améliorer leurs conditions de travail, 39 % des éleveurs laitiers et 47 % des éleveurs allaitants sont encore en cours de réflexion. Les principales pistes envisagées par les répondants diffèrent selon la spéculation. Les BL s'orientent davantage vers l'équipement et la modernisation de leur structure (55 % des répondants), la simplification des pratiques (29 %) et la réorganisation de la main-d'œuvre (25 %). A l'inverse, les BA placent ex-aequo la modification de leur activité et la simplification des pratiques (29 %). **Seuls 6 % des répondants** (8 % BL – 3 % BA) envisagent clairement l'embauche d'un salarié sur le court ou le moyen terme. On notera toutefois que 39 % des BL et 22 % des BA s'interrogent sur la pertinence d'embaucher un salarié dans leur exploitation sur le moyen terme. Aussi, si les intérêts à embaucher sont bien réels, **de nombreux freins persistent** puisqu'il s'agit d'une solution relativement peu envisagée par les répondants.



\* Un flexi-job est une forme d'emploi permettant à un travailleur d'exercer un emploi complémentaire à des conditions avantageuses (en Belgique).

**Figure 1** : Solutions de main d'œuvre envisagées par les exploitations reprises par type de collectif de travail

|                                | Unité | BOVINS<br>LAITIERS | BOVINS<br>ALLAITANTS |
|--------------------------------|-------|--------------------|----------------------|
| Nombre d'enquêtes              |       | 109                | 55                   |
| Nombre UMO total               | UMO   | 3,03               | 2,53                 |
| Nombre de chefs d'exploitation | UMO   | 1,91               | 1,31                 |
|                                | %     | 69                 | 65                   |
| Nombre de salariés             | UMO   | 0,6                | 0,33                 |
|                                | %     | 9                  | 3                    |
| Nombre d'apprentis & étudiants | UMO   | 0,31               | 0,16                 |
|                                | %     | 3                  | 2                    |
| Main d'œuvre bénévole          | %     | 19                 | 31                   |

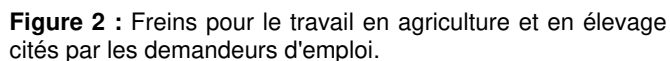
**Tableau 2** : Caractéristiques des collectifs de travail au sein des élevages de bovins ayant répondu à l'enquête quantitative

En France comme en Belgique, les **coûts** constituent un frein à l'embauche (pour 27 % des répondants français et 29 % des répondants belges) de même que la **difficulté à trouver des candidats** (24 % FR – 30 % BE). L'accent est également mis sur les réglementations en vigueur (19 % en FR) ou les démarches administratives à respecter lors de l'embauche d'un salarié (17 % en BE). Questionnés sur les canaux mobilisés pour recruter, la majeure partie des répondants privilégient les connaissances (78 %) et seulement 12 % les structures de l'emploi (par exemple : Pôle Emploi (FR), ou le FOREM (BE)). De même, peu de répondants sollicitent un accompagnement dans leurs démarches de recrutement (< 4 % des éleveurs), en cohérence avec les résultats des enquêtes réalisées auprès d'éleveurs bovins lait dans le cadre du programme « gestion des ressources humaines, salariat et association » commandité par le CNIEL (Le Doaré et al., 2018).

## 2.2. DEMANDEURS D'EMPLOI

27 demandeurs d'emploi de la zone transfrontalière France-Wallonie-Flandre ont été enquêtés. Un tiers d'entre eux était des femmes, et les deux tiers restant des hommes. Toutes les catégories d'âges étaient présentes avec néanmoins une sous-représentation de la classe 30-39 ans. A noter que 3 des 11 personnes enquêtées en Flandre étaient des détenus. Cet échantillonnage hétérogène nous a permis d'explorer sans

parti pris la question de l'attractivité du métier de salariés en élevage. **L'épanouissement au travail** - qui fait référence au plaisir au travail et au « travail passion » - est le critère le plus fréquemment cité (12/27) quand on questionne les demandeurs d'emploi sur leurs aspirations en termes de travail. A cela s'ajoutent d'autres points tels que la reconnaissance dans le travail, les conditions de travail, la prise de responsabilités et le type de tâches (entre 7 et 9 occurrences /27). Dans la suite des entretiens, les demandeurs d'emploi étaient questionnés sur leurs motivations à travailler dans le secteur agricole de prime abord puis plus spécifiquement en élevage. On observe que sur les 27 personnes enquêtées, 25 ont montré un intérêt pour le secteur agricole mais seulement 18 pour l'élevage. Si le côté « **nature** » des métiers de l'agriculture ressort fréquemment des entretiens (24/27), d'autres motivations sont également citées comme la variété des tâches (9/27), ou encore la liberté dans le travail (4/27). Certains enquêtés font référence à des motivations plutôt d'ordre « social » comme le fait d'exercer un travail qui a du sens : « c'est un beau métier qui permet de nourrir beaucoup de monde ». Parmi les motivations relatives aux métiers de l'élevage, on retrouve des critères déjà énoncés auparavant mais également quelques spécificités comme le « **contact avec les animaux** » (14/18), la connaissance du milieu et la fierté d'y travailler (2/18) ou encore certaines pratiques rencontrées en exploitation (écologie, vente directe, ...) (2/18). Malgré ces nombreux avantages cités par les demandeurs d'emploi, on relève en parallèle un certain nombre de contraintes liées aux métiers qui rebutent les candidats (Figure 2). La **pénibilité des tâches** (physique ou psychique) est un frein important associé au travail en élevage laitier (17/27). Il en va de même pour les **astreintes** (10/27). D'autres freins sont exposés comme le manque de rémunération dans la profession (6/27) et l'image négative du secteur (4/27), terme qui renvoie à une certaine vision de la société sur l'agriculture mais aussi au taux de suicide dans les exploitations. On note également une méconnaissance du réel travail en élevage, certains demandeurs d'emploi faisant part de leurs préoccupations concernant l'odeur, la saleté ou même le fait de devoir traire à la main, ce qui illustre le décalage croissant entre la société et l'élevage, identifié par les travaux du GIS Avenirs Elevage sur l'attractivité des métiers des filières **d'élevage (Gélin et Chouteau, 2021)**



Un **double « accompagnement »** paraît nécessaire pour 1. Améliorer l'attractivité des métiers de l'élevage bovins afin de toucher les personnes en quête d'emploi ou en reconversion professionnelle, et 2. Aider les éleveurs dans leurs projets d'amélioration de qualité de vie au travail (identification des solutions adéquates, aide éventuelle pour le recrutement – une approche peu usuelle à l'heure actuelle). En effet, s'il est vrai que les éleveurs mettent en évidence leurs difficultés à recruter de la main-d'œuvre puis à la fidéliser, peu envisagent de se faire accompagner ou même de se former en management, enjeu pourtant majeur pour la durabilité d'une part croissante des exploitations bovines lait de demain (Nettle et al. 2012). Dans ce cadre, les résultats précédemment obtenus

**Dreets Hauts-de-France / Semas 2022.** Taux de chômage localisés au 1er trimestre 2022. 2 p. Disponible sur

[https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/suivi\\_du\\_taux\\_de\\_chomage\\_2022\\_t1.pdf](https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/suivi_du_taux_de_chomage_2022_t1.pdf)

**Le Doaré C., Sellier H., Chouteau A., Chauvat, S., Béguin E., 2018.** Améliorer la gestion des ressources humaines, un enjeu majeur pour la filière laitière française. Des éleveurs laitiers témoignent de leurs pratique d'employeurs. 12 p.

**Gélin M., Chouteau A., 2021(b).** Attractivité des métiers des filières d'élevage. Synthèse des études menées par le GIS Avenir Elevages. 4 p.

**Forget V., Depeyrot J.-N., Mahé M., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., Grandjean A., Hérault B., 2019,** ActifAgri. Transformations des emplois et des activités en agriculture, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la Documentation française, Paris.

**Kolstrup, C.L., Kallioniemi, M., et al. 2013.** Journal of Agromedicine, 18, 244-255.

**Nettle R., 2012.** Farmers growing farmers: The role of employment practices in reproducing dairy farming in Australia, Rural Innovation Research Group, Melbourne School of Land and Environment, University of Melbourne, Melbourne (Australia)

**Perrot C., Chouteau A., Guyet R. 2022,** Dynamiques territoriales, renouvellement des actifs et attractivité du métier en France et en Europe. Conférence Grand Angle Lait 2022.

**Serviere, G., Chauvat, S., et al. 2019.** INRA Productions Animales, 32, 13-24.

**STATBEL.,** Chiffres agricoles de 2020 (Tab A). Disponible sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/agriculture-peche/exploitations-agricoles-et-horticoles#figures>

**SPW - Direction de l'Analyse Economique Agricole., 2022.** Etat de l'Agriculture Wallonne 2019 - Rapport personnalisé. Disponible en ligne sur ([https://etat-agriculture.wallonie.be/files/Etudes/Rapport%202021\\_donn%c3%a9es%202019.pdf](https://etat-agriculture.wallonie.be/files/Etudes/Rapport%202021_donn%c3%a9es%202019.pdf))