



Le travail en agriculture

Chambre d'agriculture de l'Aveyron

Rapport Final

Avril 2003

Aurélien CARCENAC
Marie LASSALLE
Valérie LEROUX
Mathilde VERNHES

PROFESSEURS TUTEURS

Aline DUMONT
Samuel MEENS
Argentine VIDAL

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l'ensemble de l'équipe de la Chambre d'Agriculture de l'Aveyron et plus particulièrement Christel MAZIERES, conseillère agricole au CDAS de Baraqueville, Claudine MURAT du service référence et Bernard ARETTE, chef de région Nord Aveyron. Nous les remercions pour leur accueil et leur aide.

Nous remercions aussi nos professeurs tuteurs : Samuel MEENS pour son suivi méthodologique et ses compétences en sociologie, Argentine VIDAL pour son aide en statistiques et Aline DUMONT pour son soutien et son aide.

Enfin, nous tenons à remercier l'ensemble des agriculteurs et leur famille que nous avons pu enquêter pour leur accueil et leur sincérité au cours des entretiens d'enquête, ainsi que toutes les personnes ressources rencontrées au cours de ce travail, et qui nous ont apporté des éléments de réflexion.

SOMMAIRE

- Professeurs tuteurs
- Remerciements
- Sommaire
- Introduction
- I.Caractérisation du travail en agriculture
 - A.Définitions
 - B.Statistiques
 - C.Des acteurs dynamiques
- II.Recherches en sociologie
 - A.Contexte
 - D.Première approche de la sociologie
 - E.Définition de l'ergonomie
 - F.Expérience avec une ergonome en agriculture
 - G.Théorie des systèmes d'activités
 - H.Typologies
- III.Problématique
- IV.Modèle d'analyse
 - A.Schéma de recherche des hypothèses
 - I.Hypothèses
- V.Une approche de la sociologie rurale
- VI.Statistiques
 - A.Caractérisation de la typologie selon d'autres critères
 - J.Les problèmes d'organisation du travail
 - K.L'organisation en groupes
 - L.L'image
 - M.Synthèse des résultats statistiques
- VII.Entretiens
 - A.Méthodologie de réalisation des entretiens
 - N.Analyse des discours
 - 1.Elaboration d'une typologie
 - 2.Comparaison avec d'autres typologies
 - 3.Analyse des liens entre l'identité professionnelle et le rapport au travail
 - 4.Analyse des outils existants
- VIII.Synthèse
- IX.Propositions

- Conclusion
- Bibliographie
- Table des illustrations
- Table des matières

INTRODUCTION

La Chambre d'Agriculture de l'Aveyron nous a proposé un projet concernant l'organisation du travail dans les exploitations de ce département. Pour en savoir plus sur le projet, nous avons rencontré Christel Mazières (conseillère agricole), Claudine Murrat (service référence) et Bernard Arette (chef région Nord Aveyron). Ils nous ont exposé ce qui a déjà été fait et nous ont précisé leurs objectifs.

Leur réflexion sur le travail a commencé en 1994-95 par l'accompagnement de groupes. La seule solution était alors les groupements d'employeurs. Ils ont effectué des diagnostics de groupes pour obtenir des solutions adaptées. Ils ont également réalisé une enquête fondée sur des aspects psychologiques du travail. Les résultats ont montré que le travail prend en compte beaucoup de domaines.

Avec la collaboration des départements du Lot, du Tarn et du Tarn et Garonne, les membres de la Chambre d'Agriculture de l'Aveyron ont mis en œuvre une enquête sur le travail. Elle a été effectuée en septembre 2002 sur 6 communes de l'Aveyron représentant 6 comités de développement. Ces comités correspondent aux régions naturelles du département. A ce jour, des restitutions globales et simples ont été faites aux agriculteurs ayant participé.

La Chambre d'Agriculture de l'Aveyron voudrait obtenir des conclusions plus précises concernant cette enquête, en croisant par exemple la partie descriptive avec la partie sur le travail et obtenir des profils de préoccupation en fonction de l'activité. Elle voudrait mettre en évidence des liens entre certaines variables, ce qui sera l'objet d'une analyse statistique.

En plus de cette partie statistique, ils souhaiteraient que nous apportions un regard extérieur et que nous abordions l'aspect de l'organisation du travail avec une approche plus sociologique.

Pour mener à bien ce projet, nous avons suivi la méthode de recherche en sciences sociales décrite dans le Manuel de R.Quivy et L.Van Campenhoudt (1988). Cette méthode, partant d'une question de départ permet de dégager une problématique, ainsi qu'un modèle d'analyse qui amène par une exploration à dégager des solutions au problème.

Suite à la réunion avec les membres de la Chambre d'Agriculture, nous avons formulé une question de départ : comment mobiliser les agriculteurs vis-à-vis de la question du travail ?

I. Caractérisation du travail en agriculture

A. Définitions

Selon le guide d'utilisation de la méthode bilan travail mis en place par l'INRA et l'institut de l'élevage le travail se divise en plusieurs catégories :

Le travail d'astreinte : c'est travail à réaliser quotidiennement (ou quasi quotidiennement), non différable et non concentrable : ce sont généralement les travaux consacrés au(x) troupeau (x) [traite, paillage, alimentation, surveillance des agnelages...]. Le travail d'astreinte varie au cours de l'année en fonction du stade physiologique des animaux, des saisons (pâturage, hivernage...) et des pratiques d'élevages : on distingue des périodes de travail d'astreinte. Le travail d'astreinte est quantifié en heures par jours (précision : la demi-heure).

Le travail de saison : ce sont :

- les travaux périodiques consacrés au(x) troupeau(x) comme la prophylaxie, la tonte...
- les travaux consacrés à la surface fourragère (de l'implantation à la récolte)
- les travaux consacrés aux cultures (de l'implantation à la récolte).

Le travail de saison est quantifié en jours par mois ou par quinzaine (précision : la demi-journée).

Le travail rendu : il s'agit des journées passées à l'extérieur pour le compte de l'exploitation en contre partie de l'entraide reçue pour le travail de saison de la part d'agriculteurs voisins. Il est quantifié en jours par mois ou par quinzaine (précision : la demi-journée).

Le bilan de travail : c'est une analyse quantitative de la somme des travaux effectués sur une exploitation. Cette méthode est à prendre en compte dans toute analyse globale d'une exploitation à orientation élevage. Ce bilan s'appuie sur l'observation des phases de travail ainsi que sur un calcul du temps disponible. Les résultats obtenus permettent d'une part de chiffrer la contrainte travail pour pouvoir la comparer à des référentiels et d'autre part de mieux cerner le type de travail qui pose le plus gros problème sur l'exploitation.

B. Statistiques

Le premier dépouillement des résultats des enquêtes nous a permis d'avoir une première idée des grands axes de notre réflexion concernant l'organisation du travail en agriculture.

Pour permettre une meilleure lecture des résultats, les questions de l'enquête dépouillées ainsi que les tableaux des résultats sont en annexe (**annexe 2**). Les chiffres entre parenthèses dans le texte correspondent au numéro des questions de l'enquête utilisées dans Sphinx.

Tout d'abord, on note que les agriculteurs se sentent en décalage avec la société par rapport au travail (239). D'après eux la société les perçoit comme des pollueurs et des personnes assistées alors que leur famille et leurs proches les considèrent en priorité comme des travailleurs et des personnes libres et indépendantes (247).

Pour les agriculteurs, la préoccupation actuelle au niveau du travail est l'amélioration de la capacité à se libérer tant pour les week-ends que pour les congés (236, 257).

Concernant la typologie des exploitations, 222 ont été enquêtées au total sur 6 communes de l'Aveyron. Les productions les plus représentées économiquement sont tout d'abord bovins viande, puis bovins lait et ovins lait (2).

Par ailleurs, 50 % de ces exploitations sont en phase de croisière (36) et sont principalement des exploitations individuelles (40).

Par rapport à l'aspect travail, environ la moitié des agriculteurs enquêtés ont amélioré leur organisation sur leur exploitation, les autres ne se prononçant pas ou n'ayant pas fait d'amélioration notable (107).

La plupart des agriculteurs arrivent à faire face aux pointes de travail sans nuire au résultat. Cependant 20 % des enquêtés n'ont pas voulu répondre à cette question, peut-être par peur de se rendre compte qu'ils n'y arrivent pas (100). Par contre, seulement 6 % des agriculteurs enquêtés recherchent des solutions pour diminuer leurs pointes de travail. Le nombre important de non-réponse pour cette question peut signifier que les agriculteurs ne se posent pas cette question (114). Il semble que l'emploi d'actif supplémentaire n'est pas une solution employée par les agriculteurs pour diminuer leur charge de travail (153).

Au niveau de l'organisation, 85 % des agriculteurs trouvent leur journée raisonnable en dehors des périodes de pointe (137) et 61 % ont envie d'améliorer leur organisation (136).

Environ 50 % des agriculteurs communiquent entre eux sur les questions d'organisation pour rechercher les améliorations à apporter (118). Ceux qui n'échangent pas sur ce sujet avec d'autres agriculteurs ne pensent pas à le faire ou ne connaissent pas la raison d'un tel choix (120).

De plus, la majorité des enquêtés affirment que la formation peut être une solution à leurs problèmes de travail (130).

Tous ces résultats montrent bien que des actions sont possibles auprès des agriculteurs sur le thème de l'organisation. En sensibilisant les agriculteurs sur ces questions, des groupes de travail de discussion entre agriculteurs ou de formation peuvent être une solution efficace pour leur permettre d'améliorer leurs conditions de travail.

Concernant la capacité à se libérer, 55 % des agriculteurs déclarent ne pas prendre assez de temps pour eux, leur famille et les loisirs (138). Plus de la moitié des agriculteurs n'arrivent pas à se libérer au maximum de tout travail au moins un jour par semaine (146).

Cependant, les agriculteurs semblent prendre plus de temps pour leurs activités professionnelles (51 %) et leurs responsabilités (42 %) (139).

Par contre, 60 % des enquêtés arrivent à se libérer des jours de congés consécutifs dans l'année sans gêner le bon fonctionnement de l'exploitation (149). On peut remarquer que dans seulement 5 % des cas ce sont les salariés qui assurent le travail d'astreinte en cas de remplacement (147).

L'analyse de ces résultats nous permet d'avoir un premier aperçu des différentes aspirations et des choix des agriculteurs sur le thème du travail. Selon eux, un agriculteur est un travailleur qui doit faire face à ses pointes de travail. Peu d'entre eux ont pensé à limiter leurs pointes. Pourtant, vu l'évolution de la société notamment avec les 35 heures, les agriculteurs souhaitent avoir plus de temps libre pour les week-ends et les congés. A travers les réponses aux questions de l'enquête, on s'aperçoit qu'une sensibilisation plus importante sur le travail serait peut être nécessaire aux agriculteurs, puisque certains ne se préoccupent pas des questions d'amélioration de l'organisation. Des groupes de travail entre agriculteurs sur ce thème sont, selon eux, une bonne démarche qui leur permettrait alors de travailler sur les améliorations à apporter.

C. Des acteurs dynamiques

Dans un premier temps, nous avons effectué huit entretiens avec des agriculteurs de la région du Ségala aveyronnais. L'échantillon a été choisi afin d'obtenir un groupe d'agriculteurs qui utilisent l'ensemble des méthodes d'organisation. Suite à leur retranscription (**annexe 5** : Entretiens 4, 5, 6, 7, 11, 14, 15, 16), nous avons réalisé une analyse thématique à travers sept catégories de thèmes :

- perception du travail : comment les agriculteurs décrivent leur travail (routine, astreinte,...)
- perception/image du métier : comment les agriculteurs se situent leur métier dans la société (35 heures, évolution du métier...)
- amélioration de la qualité de vie : quelles sont les attentes des agriculteurs au niveau de la famille, du temps libre, des vacances et des activités extérieures
- amélioration conditions de travail : quelles sont les attentes des agriculteurs au niveau de la répartition du travail, du matériel et de l'organisation
- perception de l'innovation : selon les agriculteurs, quels sont les freins ou les moteurs du changement (mentalités, attachement à la terre, finance...)
- origine de la décision : quels sont les événements qui ont amené les agriculteurs faire ces changements (départ à la retraite, installation d'un jeune...)
- solutions : (GAEC, entraide, groupement d'employeur, salarié,...)

L'analyse thématique globale :

Tous les agriculteurs que nous avons rencontré ont effectué des changements dans l'organisation de leurs exploitations. Ces modifications ont eu lieu suite à des événements majeurs sur l'exploitation : départ à la retraite, installation d'un ou plusieurs jeunes, coups dur, parfois même suite à des réunions organisées par la Chambre d'agriculture.

Suite à cela, les agriculteurs ont été amenés à réfléchir à une solution pour permettre une bonne organisation au sein de l'exploitation. Chacun s'est orienté différemment selon les possibilités mais aussi les objectifs. On retrouve donc la création d'un GAEC, la mise en place d'un groupement d'employeurs ou d'un groupe d'entraide. Ces changements ont apportés des modifications sur le fonctionnement des exploitations même si certains sont trop récents pour pouvoir les observer. Cependant, nous pouvons noter que pour une même solution, la satisfaction d'un agriculteur est différente selon les objectifs qu'il s'est fixé. Par exemple, la mise en place du groupement d'employeur s'est révélée très efficace pour diminuer les charges de travail lors des périodes de pointes et par conséquent ressort comme une bonne solution pour l'agriculteur qui cherche à limiter ces périodes où le travail est difficile et à faciliter son travail quotidien. Par contre, cette solution apparaît limitée pour l'agriculteur qui souhaite se libérer quelques week-ends ou pour des congés. Ces échecs relatifs ont amené les agriculteurs à de nouvelles réflexions.

Il ressort que pour la plupart d'entre eux, la meilleure solution sur le plan de l'organisation serait la création d'un GAEC. Cela permet de partager les responsabilités même si ils admettent qu'il est très difficile de trouver l'associé qui permettrait la création d'une telle structure. L'autre solution qui ressort bien de ces entretiens tourne autour de l'idée de l'entraide. Cette solution paraît intéressante mais elle pose le même problème que le GAEC, il faut trouver les personnes qui veulent y participer et surtout pour les mêmes objectifs (congé/week-end ou bien coup dur/maladie).

Outre les événements qui ont lieu sur leur exploitation et qui les ont fait réfléchir sur le travail, les agriculteurs interrogés considèrent que les 35 heures ont fait prendre conscience aux agriculteurs qu'il est important de pouvoir se libérer du temps libre pour la famille et les loisirs. Même si le monde agricole a eu cette prise de conscience, nous avons demandé aux agriculteurs ayant déjà fait une démarche d'amélioration des conditions de travail sur leur exploitation, de nous préciser quels peuvent être les freins à la mise en place de ce genre d'action. Il en ressort que les « autres » agriculteurs ne se sentent pas concernés par ce problème, « c'est pas dans les mentalités ». L'aspect financier peut aussi empêcher de réaliser des changements.

Suite à cette analyse thématique, on s'aperçoit que le rapport à la société joue un rôle non négligeable dans les problèmes d'organisation du travail. Nous nous sommes alors intéressés aux aspects sociologiques.

II. Recherches en sociologie

A. Contexte

Après la guerre, l'agriculture a subi une grande transformation vers un système productiviste (JOLIVET, 2001). En même temps, l'opposition ville/campagne s'est exacerbée lors de l'exode rural, car la main-d'œuvre était appelée à travailler pour les industries nouvelles.

L'agriculture devient alors une agriculture familiale performante et les syndicats agricoles veulent obtenir la parité de mode de vie par rapport aux autres catégories sociales.

La sociologie rurale peut être étudiée selon deux axes :

le rapport ville/campagne

l'évolution de l'agriculture.

Elle a aussi pour objectif de permettre de créer des outils pour répandre les innovations. La diffusion de ces nouveautés était indispensable à cette époque de grands changements.

Aujourd'hui, le réseau social agricole a changé et avec lui le lien familial au sein des exploitations. Les agriculteurs sont en train de perdre leur identité spécifique au sein de la société. Aujourd'hui, la question que se posent les chercheurs en sociologie rurale est : « Qu'est-ce que être un paysan dans une société industrielle ? ».

De nos jours, la finalité du métier d'agriculteur est remise en cause, le fait de produire n'est plus une fin en soi (HERVIEU, 1993). Les agriculteurs doivent faire évoluer leur identité professionnelle, « dépasser l'agriculteur ». La PAC et les aides versées ne permettent pas de conserver un sens au métier d'agriculteur. La valeur de leur travail n'est pas reconnue. Et les agriculteurs ne veulent plus être simplement les « jardiniers des espaces ».

Il faut que les agriculteurs prennent conscience qu'ils ne doivent pas et ne peuvent pas rester en dehors de la société. Pour cela, il faut ébranler le modèle de l'unité agricole et celui de l'agriculture productiviste, afin d'aider les agriculteurs à redéfinir leur métier.

D. Première approche de la sociologie

Nous avons rencontré Rita Di Giovanni, chargée d'information au MIDACT (Midi-Pyrénées et Amélioration des Conditions de Travail) à Toulouse.

Selon son point de vue, le milieu agricole est sans cesse en train d'évoluer comme tous les secteurs. Les agriculteurs veulent travailler différemment, avoir plus de temps libre et avoir de meilleures conditions de travail. Par rapport aux autres secteurs d'activité, le milieu agricole est celui qui s'est modernisé le plus rapidement. C'est le secteur le plus dur : le travail de l'agriculteur est caractérisé par un travail aléatoire avec des problèmes d'organisation et beaucoup d'aléas. Mais le secteur agricole est aussi le plus innovant au niveau de l'organisation et des conditions de travail, notamment avec les organisations collectives, les CUMA, les groupements d'employeurs... Les premières qui ont fait avancer les questions de conditions de travail, sont les femmes qui se sont plaintes de la pénibilité du travail en agriculture. Puis c'est devenu un phénomène de société où « les jeunes n'ont pas envie de se casser le dos ». Les problèmes d'emploi ont aussi contribué à cette évolution : les conditions de travail sont difficiles et de très gros problèmes de main-d'œuvre se manifestent.

« Dans le milieu agricole, être un bon agriculteur, c'est travailler ». Au départ, l'exploitation était constituée de la famille et de main-d'œuvre non reconnue. Puis, cela a évolué : les femmes d'exploitants ont eu un statut, les exploitations sont de moins en moins familiales et se tournent vers la forme sociétaire, les jeunes ne veulent plus cohabiter avec leurs parents et les personnes à la retraite ne veulent plus participer aux travaux de l'exploitation. C'était souvent eux qui s'occupent de la surveillance : « la surveillance dans le secteur agricole est un des points clés de la qualité de travail ». Les premiers agriculteurs qui ont voulu « s'organiser différemment » notamment pour pouvoir prendre des congés n'ont pas été bien vus par les voisins.

Le travail est un problème majeur dans le milieu agricole. Mais, selon R. Di Giovanni, « un des problèmes du milieu agricole, c'est de rester beaucoup trop enfermé dans le milieu agricole ». « Le milieu agricole est un milieu très autarcique ». La plupart des personnes qui interviennent dans le conseil sont des gens qui sont issus du milieu agricole. « Les conseillers agricoles ne sont pas compétents pour répondre à ces questions là » sur les problèmes d'organisation et de conditions de travail. Les conseillers agricoles n'ont pas le temps de répondre correctement à toutes ces questions. « Le conseiller agricole pense résoudre tous les problèmes mais souvent seulement du point de vue économique. Il a une connaissance théorique. Le bilan de travail, c'est un outil de relevé d'information qu'il faut utiliser quand on a compris les hypothèses. Ce n'est pas inintéressant, mais ce n'est pas encore suffisant ». Une vision extérieure est nécessaire pour faire avancer les choses au sein des Chambres d'Agriculture. Des gens compétents sur l'organisation du travail n'ont pas forcément besoin de connaître le milieu agricole, il faut qu'ils connaissent la façon d'analyser le travail, de l'organiser et avoir des références dans les autres secteurs. Ces spécialistes du travail sont entre autre les ergonomes. Ils ont une connaissance plus « pratique » des problèmes de travail. L'approche des ergonomes consiste à analyser et observer le travail au quotidien pour comprendre les décisions et l'organisation de l'agriculteur. Pour une bonne collaboration avec les conseillers, il faut que les conseillers soient capables de faire une analyse de la demande d'un problème d'organisation et ensuite de pouvoir les renvoyer vers des gens compétents. S'il y avait des ergonomes dans chaque Chambre d'Agriculture, ils auraient un travail quotidien de diffusion d'outils pour permettre aux agriculteurs de mieux prendre en compte leur travail, en plus de leur travail de terrain.

L'étude de l'ergonomie en lien avec l'agriculture nous a paru indispensable après l'entretien avec Rita Di Giovanni et la lecture des Actes du colloque national : Travail et agriculture : quels repères pour quelles actions ? (Association Travail et Agriculture, 1996). L'ergonomie pourrait être introduite dans les moyens d'amélioration de l'organisation du travail proposés par les Chambres d'Agriculture.

C'est donc pourquoi nous avons rencontré une ergonome travaillant dans l'agriculture, recommandée par Rita Di Giovanni.

E. Définition de l'ergonomie

Noulin (1992) donne trois définitions de l'ergonomie :

- L'ergonomie considère le travail sous l'angle des conditions matérielles et surtout selon des aspects socio-organisationnels, afin que le travail puisse être réalisé dans le respect de la santé et de la sécurité, avec le maximum de confort, de satisfaction et de sécurité.
- L'ergonomie facilite la compréhension de l'activité réelle de travail de l'homme. Son but est de contribuer à la conception ou à la transformation des situations de travail.
- Cette méthode permet de développer les capacités opératoires c'est à dire apprendre à construire des représentations mentales des différents processus entrant dans les différentes phases de travail.

Une autre définition plus appliquée est donnée par le document Penser le travail en agriculture (1992) : « c'est une discipline qui fonde son action sur une approche scientifique du travail humain. Elle apporte une connaissance sur le fonctionnement de l'homme au travail et de l'activité de travail en sollicitant les apports des sciences humaines (psychologie, physiologie, psychologie sociale, psychologie cognitive...) ».

F. Expérience avec une ergonome en agriculture

Son histoire :

Maryline Mallot est une ergonome qui pratique plus de 80 % de son activité dans l'agriculture. Sa méthode consiste à travailler avec des groupes d'agriculteurs sur leurs exploitations. A travers des visites dans ces exploitations, Maryline Mallot essaie de montrer aux agriculteurs le décalage entre le travail qu'il pensent faire et celui qu'ils effectuent réellement.

L'ergonomie :

L'ergonomie est la Science du travail mais ce n'est pas une solution miracle. Elle sert tout d'abord à poser les problèmes.

En théorie la méthode est de comparer les tâches prescrites (celles imposées par les bâtiments, les méthodes transmises...) et les tâches réelles qui sont conditionnées par l'individu et les moyens physiques de production.

Sur le terrain, Maryline Mallot met en place des techniques appropriées (observation des plus gros travaux) étant donné qu'elle ne peut observer le cycle de vie de des exploitations en entier. Grâce à cela et à des entretiens avec les agriculteurs, Maryline Mallot met en évidence les déterminants sur lesquels on peut agir par rapport au travail.

Elle fait évoluer la perception qu'on les agriculteurs de leur travail en leur faisant prendre conscience des contraintes réelles.

Pour cela, l'ergonomie utilise des outils d'observation issus de la sociologie, de la psychologie... Ces outils sont adaptés en fonction des problèmes rencontrés. L'avantage de l'ergonomie étant qu'elle se rapproche aussi des sciences de l'humain à travers des modèles comme les modèles physiologiques, biologiques, psychologiques ou cognitifs.

Le travail du technicien :

Un technicien a une vision plus pragmatique du travail, alors qu'un ergonome apporte un regard qui souligne des points différents. C'est pourquoi un ergonome et un technicien peuvent travailler en collaboration sur la question du travail en agriculture. L'ergonome peut augmenter le niveau de compétence des techniciens concernant l'ergonomie et alors faire face à des demandes plus complexe.

L'ergonomie est « applicable partout où il y a des gens qui travaillent »
Pourtant il existe peu d'ergonomes orientés vers l'agriculture alors que tous pourrait s'adapter au monde agricole. Mais, un projet en agriculture est moins bien rémunéré et demande plus de temps. Alors qu'un ergonome ne connaissant pas l'agriculture pourrait apporter une vision plus objective et souligner des choses qui paraissent anodines, malgré parfois le manque de compréhension d'autres facteurs.

G. Théorie des systèmes d'activités

La théorie des systèmes d'activités a été élaborée par une équipe (A. Baubion-Broye, J. Curie, V. Hajjar, G. Lanneau) du laboratoire de psychologie (U.A.259, Université du Mirail, Toulouse) (LANNEAU, 1990). La théorie des systèmes d'activité repose sur un postulat : les conduites dans un domaine d'activités prennent sens, deviennent intelligibles lorsqu'elles sont étudiées dans leurs relations avec les autres domaines.

Elle considère que le système d'activités est composé de plusieurs sous-systèmes ou domaines de vie. Ces sous-systèmes sont reliés entre eux par des échanges de ressources et de contraintes. Quand les conditions d'accomplissement des activités dans un sous-système se modifient, des régulations sont mises en œuvre. Ces régulations sont vérifiées par une instance de contrôle ou « modèle de vie ». Le modèle de vie regroupe un ensemble de valeurs, de représentations, et projets construits par le sujet. Il se transforme au cours des expériences personnelles et sociales du sujet.

« Elle vise à identifier les processus psychologiques et sociaux qui rendent interdépendantes les activités accomplies par un sujet dans ses différents domaines de vie. »

En identifiant ces processus psychologiques et sociaux, cela permet de montrer comment les sujets organisent leur système d'activités, comment ils mobilisent pour une activité des ressources issues d'autres sous-systèmes, et comment ils activent ou inhibent ces échanges et dans quelles circonstances.

Dans cette théorie, il existe une interdépendance relative des différents sous-systèmes de vie.

- Interdépendance : il existe des acteurs d'échange entre les sous-systèmes tels que le fonctionnement d'un sous-système affecte celui des autres.
- Relative : chacun des sous-systèmes est régulé par un modèle d'action qui lui est propre (hiérarchie d'objectifs, représentation des rapports...) ; et une instance centrale, appelée modèle de vie, assure le contrôle des échanges.

Le schéma suivant illustre une représentation du système d'activités.

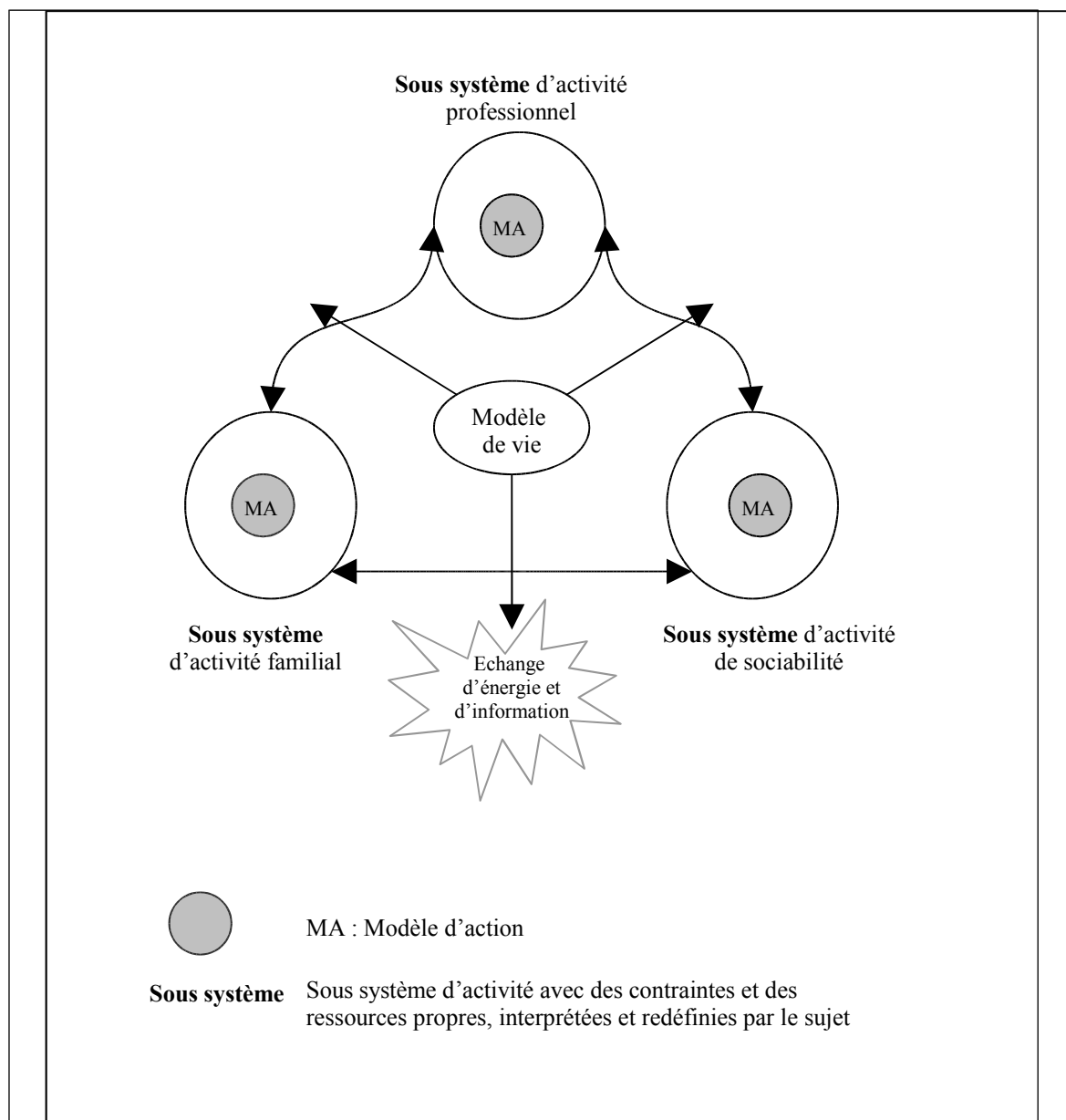


Schéma 1 : le système d'activité (d'après LANNEAU G, 1990)

Chez les agriculteurs, il existe une perturbation quand par exemple, une fraction du domaine professionnel est jugée insatisfaisante.

Comment alors le sujet est amené à percevoir les limites d'une de ses pratiques professionnelles ?

Une organisation du travail inadaptée aux besoins et aux désirs d'un agriculteur.

Comment il envisage et introduit une innovation comme réponse à l'insatisfaction ?

Une nouvelle organisation du travail.

Comment il donne sens à cette innovation ?

Meilleure qualité de vie, remplacements, week-ends....

Cette innovation constitue une nouvelle perturbation qui contribue à donner un nouveau sens et à réorganiser les pratiques professionnelles et les autres domaines d'activités.

Enfin, le sujet s'approprie l'innovation en réajustant ses représentations, ses valeurs et projets...mais aussi sa propre image.

Se pose alors le problème de l'image de l'agriculteur vis-à-vis de lui-même et de son entourage. Ce comportement peut être interprété grâce au « modèle sociopsychologique de Thostein Veblen » (KOTLER, 1972). Ce modèle situe un individu dans une famille, un entourage immédiat, un groupe de référence, une classe sociale, des groupes culturels, et une culture. Tous ces cercles successifs exercent une influence sur l'individu.

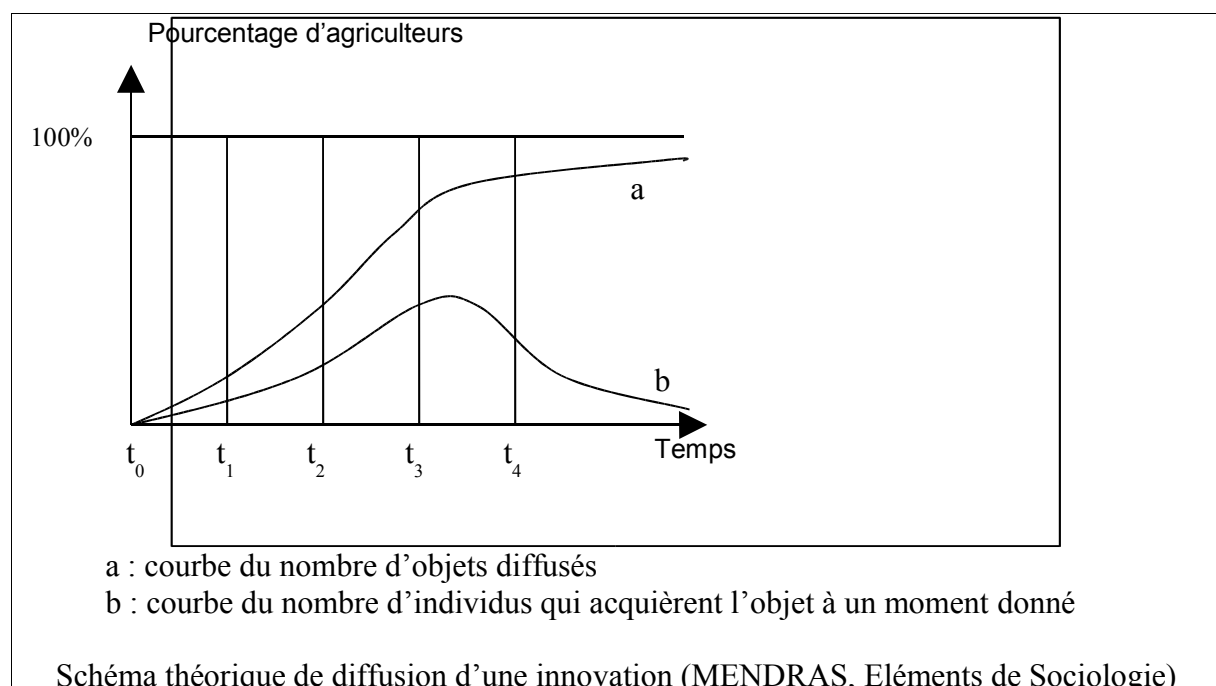
La culture est un ensemble de valeurs, de symboles, de modèles de comportement élaborés et transmis de génération en génération par une société. La classe sociale est le système de stratification d'une société. Le groupe de référence est un groupe de personnes qui influence un individu dans ses attitudes, ses comportements, ses jugements de valeurs. La famille a son propre cycle de vie et répartit les rôles.

Tous ces cercles vont influencer l'agriculteur dans son comportement vis-à-vis des innovations qu'il apportera, ou non, à son travail. Intégrer une nouvelle organisation et des changements mettra en jeu, pour l'agriculteur, un grand nombre de facteurs et un système complexe.

H. Typologies

Avant de proposer les hypothèses associées à cette problématique, il faut définir la typologie des agriculteurs selon la théorie du changement ou théorie de l'innovation.

D'après les Eléments de Sociologie de Henri MENDRAS, il ressort que « toutes les études de diffusion d'une innovation, que ce soit une machine ou une technique (par exemple la tracteur chez un agriculteur ou un médicament nouveau chez les médecins) ou que ce soit un objet nouveau de consommation, suivent une courbe dite épidémiologique, qui est aussi celle d'un virus. »



Nombre des agriculteurs qui adoptent l'innovation à une période donnée ; les seuils de cette courbe définissent les catégories d'adoptants :

t_0 , innovateurs – t_1 , premiers adoptants – t_2 , majorité précoce – t_3 , majorité tardive – t_4 , traînants.

Il y a 4 étapes :

- t_0 à t_1 : ce sont les innovateurs, les pionniers, qui acquièrent ce bien, ils sont plus ou moins en avance sur le mouvement et jouent un double rôle d'expérimentateur et d'exemple pour les autres.
- t_1 à t_2 : t_1 marque un seuil où la masse des adopteurs se décide et le mouvement fait boule de neige jusqu'à t_2 qui marque le maximum d'introduction.
- t_3 : moment où les deux courbes divergent. Le nombre des objets adoptés augmente lentement et le nombre des adoptions régresse.
- t_4 marque le seuil où le processus s'achève. A la traîne, quelques retardataires se décident, mais aussi quelques adopteurs peuvent renoncer à l'objet, et jamais 100 % des adoptants potentiels ne se décident.

Nous considérons que les agriculteurs adoptent ce type de comportement face à l'innovation « organisation du travail ». Il en découle que nous serons face à trois types d'agriculteurs : les innovateurs, les suiveurs (ou adopteurs), et les retardataires.

Dans son ouvrage « Sociétés Paysannes », Henri MENDRAS énonce que « lorsque le paysan se transforme en producteur agricole inséré dans un cycle de production alimentaire, l'organisation sociale de la collectivité locale perd son rôle de médiateur dans l'introduction des nouveautés. » La société industrialisée à changements rapides ne peut plus tolérer que les techniques de production traversent les mystères traditionnels du changement ; « elle crée des réseaux de communication et des mécanismes de décision, qui obéissent à sa logique et transmettent ses impulsions. L'étude de la diffusion des innovations relève alors de la psychologie sociale, plus que de la sociologie. »

Dès lors, la recherche sociométrique va chercher à repérer des « leaders » d'opinion qui pourraient devenir des interlocuteurs privilégiés étant donné la confiance que leur accorde leurs voisins. Les chercheurs ont également essayé d'évaluer les différents canaux d'information qui atteignent les agriculteurs : presse, réunions, conseils personnels, conversations avec les voisins. « L'importance des conversations entre agriculteurs, à la fois comme moyen d'information et comme préparation à la décision » ressort dans chaque enquête.

Suivant les cas, l'idée ou la technique avait été connue pour la première fois en lisant des journaux ou des prospectus, en parlant avec des techniciens en privé ou au cours de réunions, mais toujours le coup d'œil sur le champ du voisin et la conversation avec lui sur son expérience constituait le maillon décisif.

« Après quelques enquêtes, (MENDRAS, 1995), il est devenu possible de prévoir le déroulement du phénomène, depuis le début d'une campagne de vulgarisation jusqu'à son succès ; et les services de vulgarisation peuvent mieux ajuster leurs canaux d'information, leurs démonstrations et accélérer les diverses phases. »

Les innovateurs décident en fait pour tous car leurs décisions entraînent celles des autres. En essayant de caractériser ces innovateurs, ils se signalent par rapport à l'agriculteur

moyen par un niveau d'enseignement plus élevé, une plus forte participation aux différentes institutions et aux associations religieuses, agricoles, culturelles et civiques, un meilleur niveau d'information et une entreprise agricole plus grande et mieux gérée. Les innovateurs sont fréquemment des animateurs dans un secteur ou un autre de la vie sociale par exemple. « A travers eux, le progrès agricole se trouvait donc lié à l'ensemble de l'activité sociale d'une région. » Ainsi, plus le lien social est actif, plus les innovations se propagent rapidement.

Lors de notre entretien avec Monsieur J. ABADIE (sociologue à l'ENSAT), il est ressorti que les innovateurs ont un besoin plus grand de « ne pas être comme les autres ». Ils ont une plus grande capacité à résister à la pression sociale par rapport aux suiveurs qui préfèrent être dans la norme. Les suiveurs ont besoin d'une référence pour transposer le modèle. Nous pouvons faire une analogie entre les innovateurs et les espèces pionnières qui colonisent les prairies abandonnées. Ces espèces se lancent dans la conquête d'un nouveau territoire avant les autres. Puis quand les espèces pionnières sont bien présentes, les autres espèces peuvent s'implanter à leur suite. Mais déjà les espèces pionnières sont reparties dans une autre direction.

D'autres auteurs ont élaboré des typologies différentes, c'est le cas notamment de CAUTRES et MALLEIN (1996). Ils se sont appuyés sur les résultats économiques des exploitations et le rapport des agriculteurs à l'ensemble des organisations professionnelles agricoles. Cette typologie semble s'expliquer surtout à travers l'histoire agricole. Le tableau suivant regroupe les différentes catégories dans lesquelles les agriculteurs peuvent se classer.

	DYNAMISANTS	SUIVISTES	ISOLÉS	AUTONOMES	RÉACTIFS
M O Y E N S	Jeunes et diplômés	Peu diplômés	Plus âgés Peu diplômés	Jeunes et diplômés	Peu diplômés
	Transformation des produits FNSEA CNJA	Attitude plus passive FNSEA CNJA	Télévision et presse régionale		Information venant de l'homme
	Propriétaires Grandes surfaces		Fatalisme	Passionnés par leur métier	Inquiet Individualiste
	Expérimente de nouvelles techniques Investissement Stratégie à moyen terme	Etat d'esprit pessimiste Manque de confiance en soi Image de leur travail négative	Très pessimiste pour l'avenir Réticent à l'investissement	Esprit d'ouverture Investissement à court terme Nouvelles techniques	Valeur très forte de l'argent Investissement symbole de pouvoir
R É S U L T A T S	Bonne valorisation des exploitations	Bon potentiel économique N'en tire pas profit	Potentiel faible au départ Valorisation moyenne	Très bonne valorisation du potentiel	Mauvaise valorisation
	Maîtrise des charges et développement du chiffre d'affaires	Endettement Trop intensif	Economes en intrants Peu endettés	Moins intensif que les « dynamisants »	Beaucoup de travail Fort endettement

Typologie de CAUTRES et MALLEIN (CAUTRES et MALLEIN, 1996)

Il y a les agriculteurs qui appartiennent aux organisations (les « dynamisants », qui y sont plus actifs, et les « suivistes », plus passifs), ceux qui n'y appartiennent pas, soit parce qu'ils n'y adhèrent pas (les « isolés »), soit car ils arrivent à en tirer partie sans y prendre part (les « autonomes »), soit enfin par refus de cette institution (les « réactifs »). Une enquête réalisée sur 15 départements auprès d'un échantillon représentatif de 1500 agriculteurs a montré que 34 % des agriculteurs étaient des « isolés », 30 % des « dynamisants », 17 % des « suivistes », 14 % des « réactifs », et 5 % des « autonomes ».

Profil le plus récent, l' « autonome » semble être grâce à son ouverture, sa conscience professionnelle, et son souci de suivre les évolutions des débouchés, le profil avec la meilleure capacité d'adaptation.

Pour conclure, les agriculteurs peuvent être caractérisés par rapport à ce qu'ils font, mais davantage par rapport à ce qu'ils sont.

L'approche sociologique du travail agricole est donc riche en thèmes qui peuvent nous orienter pour répondre à notre question de départ.

III. Problématique

Tout en parlant du problème du travail en agriculture avec les experts que nous avons rencontrés, il est ressorti que les solutions proposées par les conseillers agricoles sont souvent trop techniques. Tout en étant au courant des solutions qui sont à leur disposition, les agriculteurs continuent à ressentir un malaise vis à vis de la question du travail. Il semblerait que les techniciens ne fassent que déplacer le problème.

En parallèle de ce malaise, les agriculteurs se posent la question de leur image par rapport à la société. Cette image de l'agriculteur diffère entre la vision des agriculteurs eux-mêmes et la vision qu'en a la société. Il faudrait définir la place de l'agriculteur dans la société. Il nous semble que la psychosociologie peut apporter une explication à ce décalage. En effet la théorie des systèmes d'activité (LANNEAU G, 1990) s'appuie sur un équilibre entre trois sous systèmes : professionnel, familial, sociabilité. Ces piliers sont contrôlés par le modèle de vie, qui évolue aussi en fonction des sous systèmes. On peut donc dire qu'il y a interaction entre le modèle de vie et les sous systèmes. Par exemple, quand le sous système professionnel change, le modèle de vie évolue.

Quand le paysan est devenu agriculteur productiviste, son modèle de vie aurait dû évoluer en même temps que les sous systèmes. Ce décalage s'est aggravé quand l'agriculteur productiviste est devenu un chef d'entreprise. L'agriculteur voit son modèle de vie différemment de son identité réelle qui correspond aux trois sous systèmes (professionnel, social, familial). La société a une vision faussée de l'image que lui renvoie l'agriculteur. Il y a un double décalage :

- Entre l'identité réelle de l'agriculteur et la vision qu'il a de lui-même
- Entre la vision que se fait la société des agriculteurs et ce qu'il est vraiment.

Le problème du travail a été abordé à travers des solutions techniques qui permettent d'alléger la charge de travail. Cependant le malaise persiste. En effet, lors de nos entretiens avec des agriculteurs, outre les problèmes de travail, ils revenaient en permanence sur les questions liées à leur image. On peut donc supposer qu'il aurait fallu prendre en compte les problèmes d'identité avant de vouloir mettre en place les solutions techniques.

Cette nouvelle approche du problème du travail en agriculture pourrait potentiellement apporter des solutions aux questionnements des agriculteurs.

Notre question de départ était : comment mobiliser les acteurs vis à vis de la question du travail ? Après une exploration sur la question du travail, nous avons réorienté notre problématique vers l'interrogation suivante :

Existe-t-il un problème d'identité derrière le problème du travail ?

IV. Modèle d'analyse

A. Schéma de recherche des hypothèses

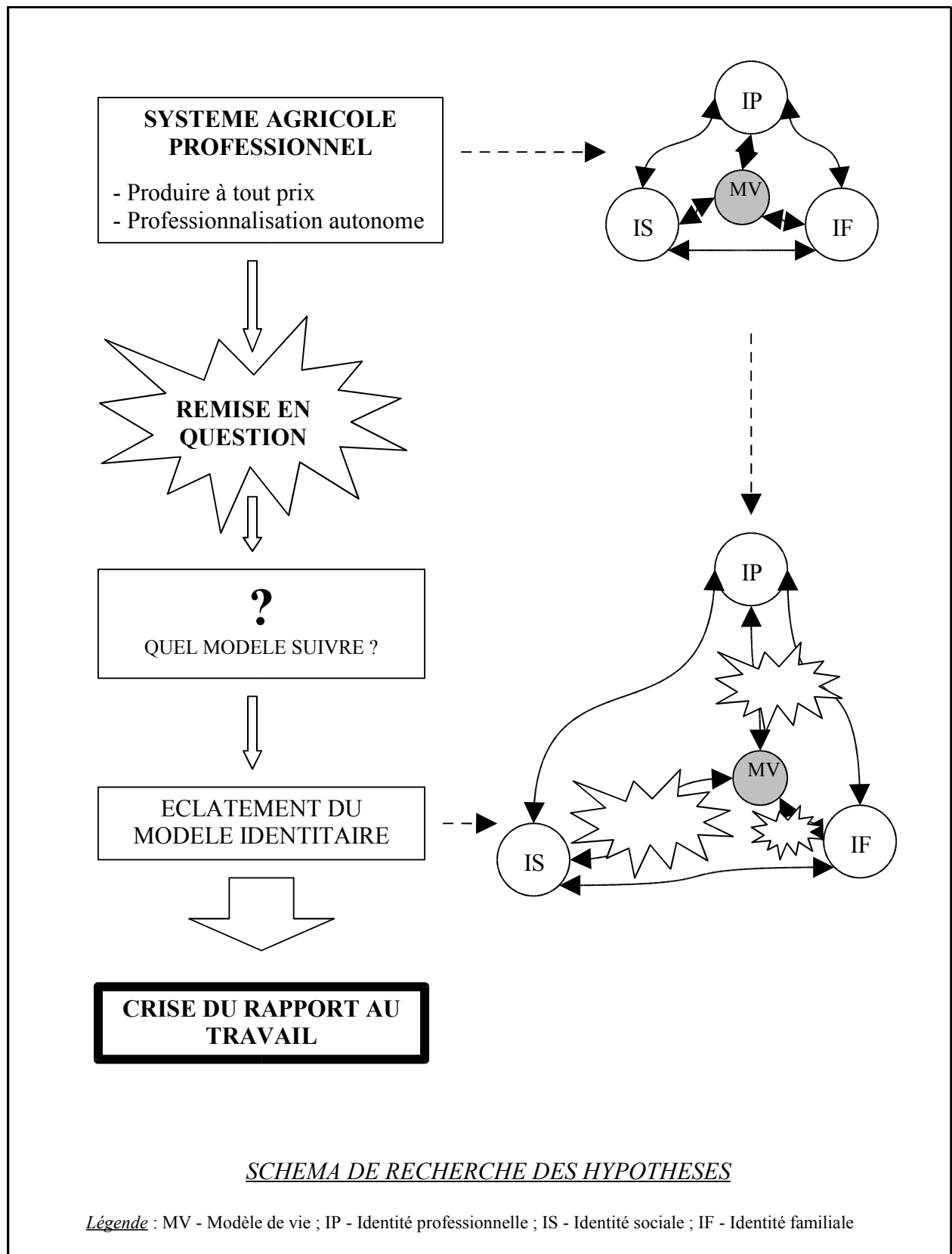


Schéma des systèmes d'activités modifiés d'après LANNEAU, 1990.

Le schéma précédent nous permet d'illustrer et de synthétiser notre démarche de recherche des hypothèses. Ainsi, le système agricole professionnel productif des années 50 permettait aux agriculteurs d'équilibrer leur modèle de vie et leur trois sous systèmes d'activités : professionnel, familial et social.

Cependant, ce modèle d'agriculture productiviste a été remis en cause à la fin du vingtième siècle par la société. En effet, la société n'accepte pas que les agriculteurs soient des « producteur-pollueur ». Cette image n'est pas superposable au modèle traditionnel- familial.

Néanmoins, les agriculteurs sont devenus des « producteurs à tout prix » en réponse à un besoin de la société d'augmenter sa production alimentaire pour « nourrir la France ». Ils ont alors modifié leurs pratiques en rajoutant des intrants, en insérant de nouvelles variétés, et en intensifiant leurs productions. Cette évolution n'a pas été décidée par les agriculteurs, et ils ont perdu leur pouvoir de décision, ils sont obligés de s'adapter et d'évoluer. Dès lors, ils sont moins maître de leur métier.

Cette dépossession constitue un obstacle pour les agriculteurs qui ne savent plus quel modèle suivre : le modèle traditionnel paysan, le modèle productiviste des années 50, ou un autre modèle ?

De cette indécision résulte un éclatement du modèle identitaire des agriculteurs. C'est l'identité sociale qui, la première, s'est éloignée jusqu'à se détacher du modèle de vie traditionnel. Les agriculteurs ont choisi de s'intégrer à la société en changeant leur mode de vie social (le choix du métier est un choix personnel et individuel alors qu'il était imposé par les parents).

Puis, l'identité professionnelle s'est également écartée du modèle de vie central (elle n'est plus adaptée et il y a une opposition entre l'image du modèle productiviste et la société).

Enfin, l'identité familiale se retrouve séparée des deux autres identités, car les agriculteurs veulent conserver ce modèle familial fort.

En conséquence, les agriculteurs perdent leurs repères et leur modèle identitaire éclate. Cette dislocation débouche sur une crise du rapport au travail.

I. Hypothèses

Notre problématique étant d'évaluer si il existe un problème d'identité derrière le problème du travail, nous avons dégagé quatre hypothèses. Elles vont nous permettre de mener à bien notre réflexion sans omettre le problème de départ. Ces hypothèses demandent donc à être vérifiées.

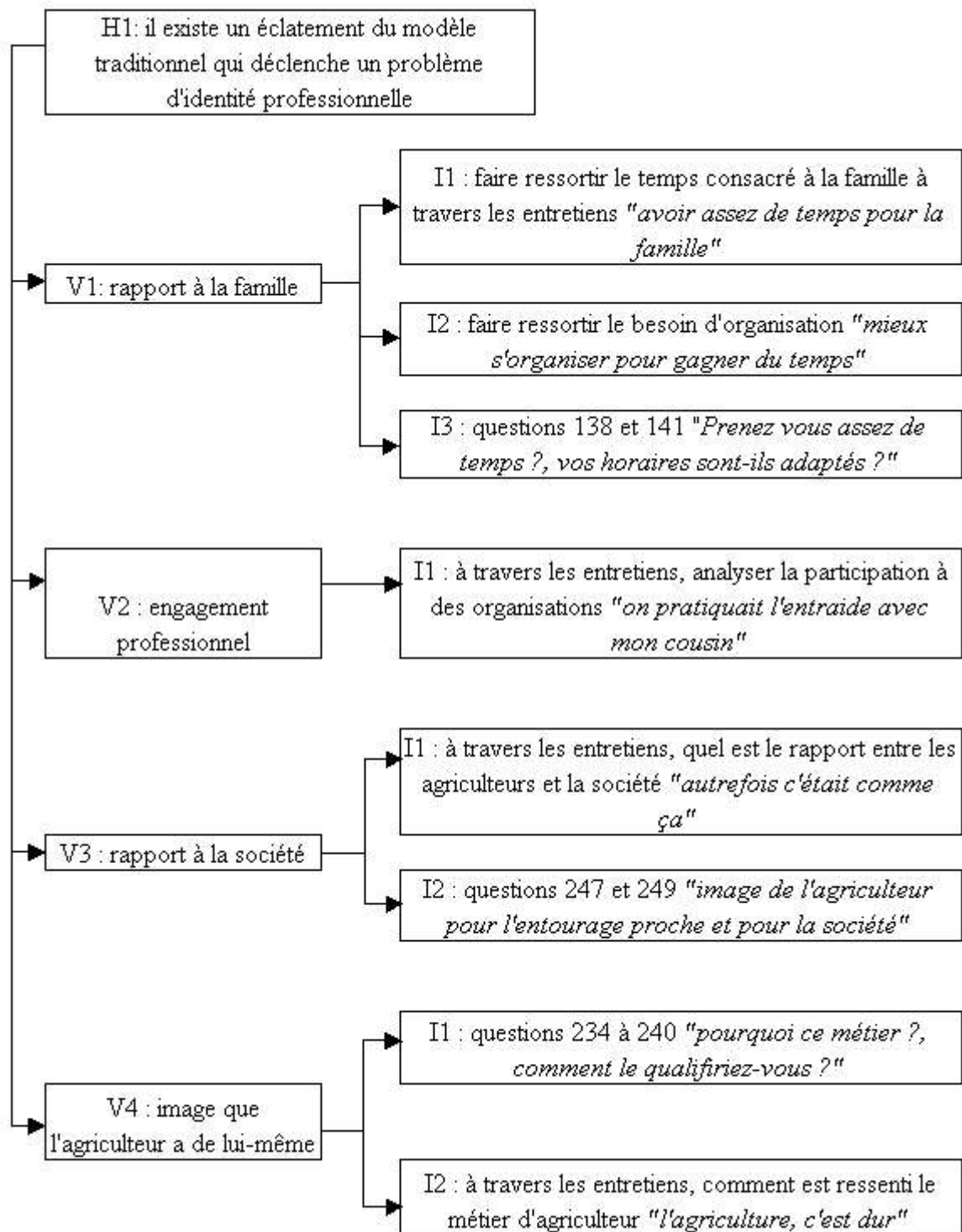
H1 : il existe un éclatement du modèle traditionnel qui déclenche un problème d'identité professionnelle

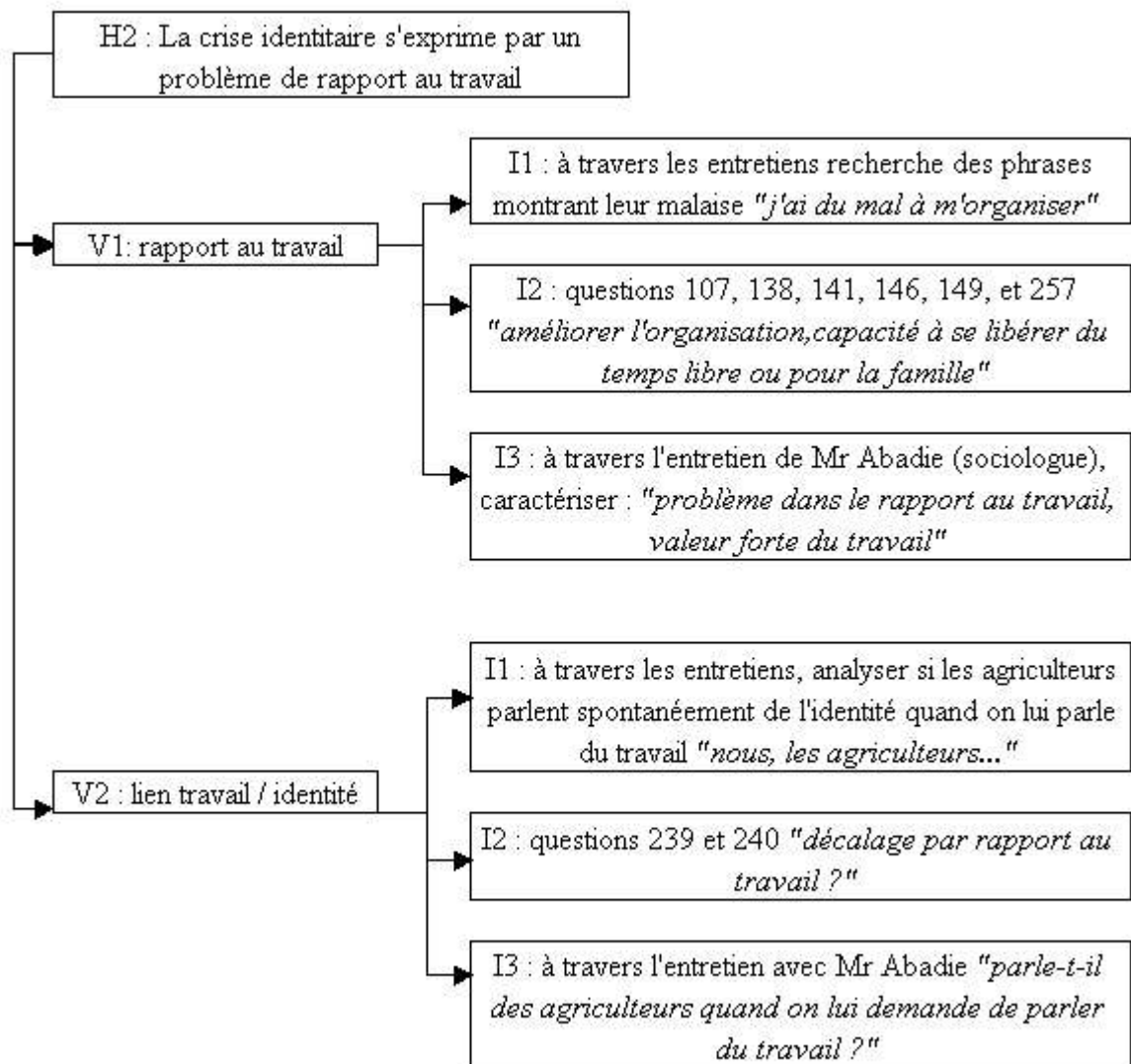
H2 : la crise identitaire s'exprime par un problème de rapport au travail

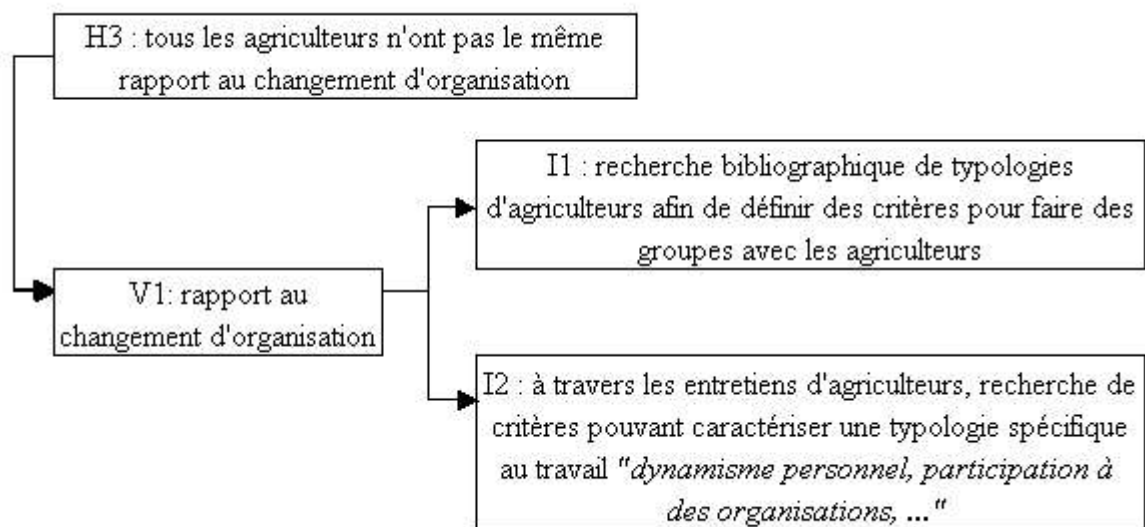
H3 : tous les agriculteurs n'ont pas le même rapport au changement d'organisation

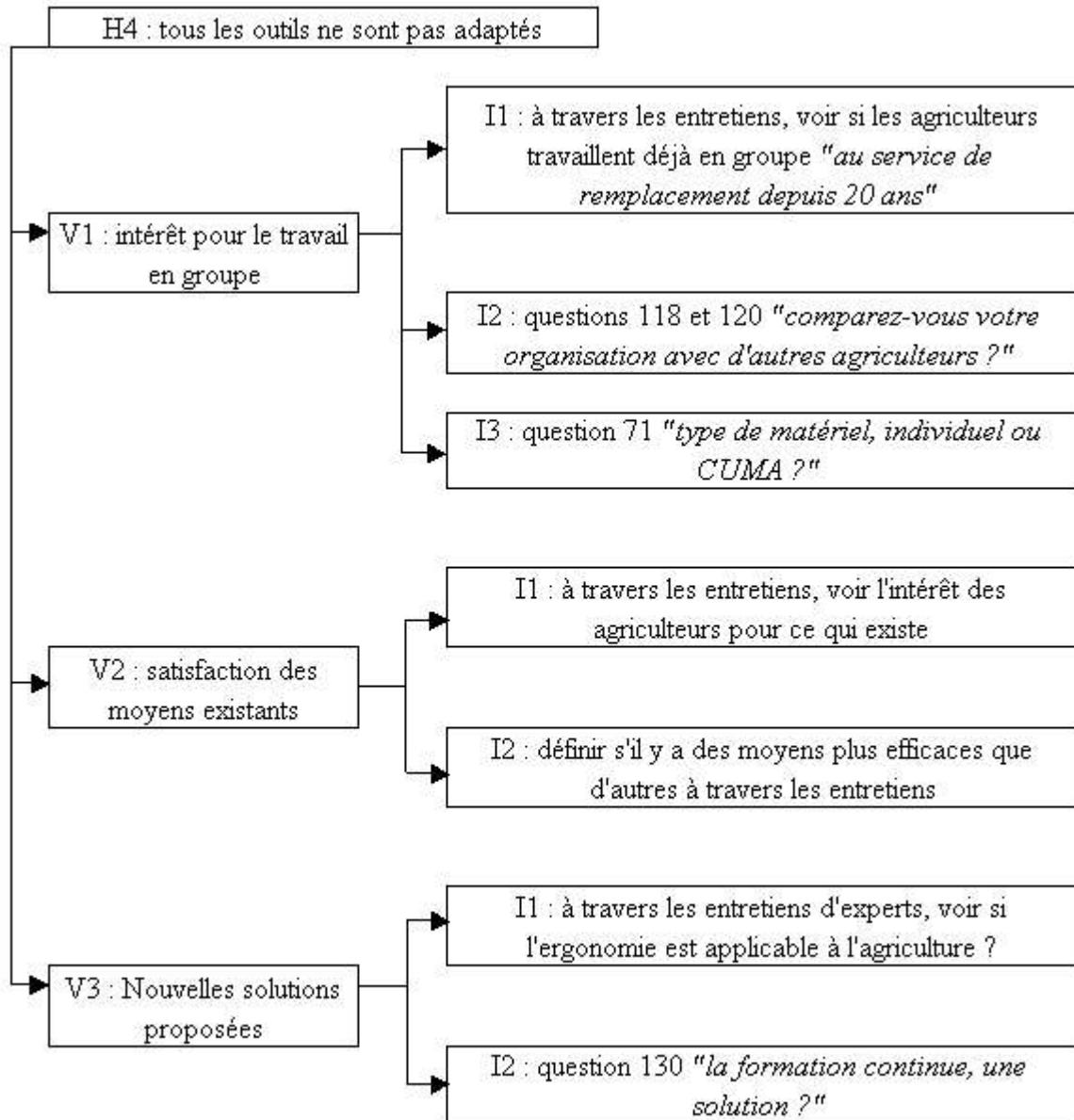
H4 : tous les outils ne sont pas adaptés

Chaque hypothèse est détaillée ci-dessous à l'aide de variables et d'indicateurs. Les variables sont les concepts à valider ou invalider pour vérifier les hypothèses. Les indicateurs sont les critères à évaluer pour valider ou invalider chaque variable.









Pour que le modèle d'analyse soit confirmé, il faut que les hypothèses soient admises grâce aux variables et aux indicateurs. Nous avons donc effectué des traitements statistiques, des entretiens avec des agriculteurs et des personnes ressources, dont la démarche, les résultats et l'analyse sont restitués dans les pages suivantes.

V. Une approche de la sociologie rurale

Entretien avec Jacques ABADIE enseignant chercheur à l'ENSAT (8 avril 2003):

La perception du travail évolue selon deux facteurs principaux qui sont :

- l'âge de l'exploitant et le cycle de vie de l'exploitation,
- le recours à un salarié : cela l'amène à réfléchir le temps de travail productif.

Dans le modèle paysan, le temps de travail productif n'était pas différencié du temps de non travail. Le travail a aujourd'hui encore une valeur forte. L'agriculteur conçoit difficilement de passer du temps à regarder la télévision ou à lire mais cela ne le dérange pas de consacrer une ou deux heures pour parler de son métier avec des voisins ou même des professionnels.

Quand l'agriculteur parle travail il fait référence aux périodes de travail les plus chargées. Le problème sera de gérer le travail et le temps où on ne travaille pas.

Le métier d'agriculteur a pour caractéristique d'être un métier d'indépendant. Jusqu'à récemment, il comparait son travail avec son environnement encore agricole. Mais du fait de la diminution de la population agricole, les agriculteurs sont plus isolés. Par conséquent, ils sont plus sensibles aux comparaisons avec le reste de la société qui est principalement composée de salariés. Cependant, ils comparent sans prendre en compte simultanément tous les critères ce qui accentue le décalage et le malaise vis-à-vis de travail.

Au fur et à mesure de l'évolution technique, la pénibilité technique du travail a diminué. Cependant, la pénibilité psychologique a fortement augmenté. Cette charge mentale est due à une pression économique plus forte du fait de l'endettement ainsi qu'à une perte de la maîtrise de leur métier. Ce ne sont plus eux qui font évoluer leur métier. L'approche traditionnelle des anciens a disparu. On peut donc dire que les agriculteurs sont dépossédés de la définition de leur travail. D'une part les agriculteurs sont fiers de leur travail mais d'autre part leur revenu et indirectement leur travail sont de plus en plus déconnectés du produit.

Il y a 50 ans, le modèle agricole était basé sur l'exploitation familiale. Ce modèle a évolué, le choix du métier est devenu un choix individuel. Le modèle actuel est plus proche des exploitations individuelles. L'identité sociale agricole a disparu pour laisser place à une identité sociale commune au reste de la société. Les agriculteurs ont choisi de s'intégrer à la société en changeant leur mode de vie et en s'orientant vers un système de production plus individuel. L'identité professionnelle est restée forte grâce aux structures des organisations professionnelles agricoles. Cependant elle est en décalage avec la nouvelle identité sociale. Il faudrait que les agriculteurs aient une prise de conscience de ce décalage et arrivent à faire leur identité professionnelle en parallèle de leur nouvelle identité sociale. Il faut que les agriculteurs se posent la question suivante « qu'est ce que je détiens, savoir, savoir faire et savoir être, que les autres n'ont pas et que je peux leur apporter ? ».

Finalement, les problèmes du travail sont liés aux identités professionnelle, sociale et familiale mais aussi à des questions simples d'organisation. L'organisation est indispensable pour avoir du temps libre. Les solutions proposées passent par un système individuel ou un système à plusieurs. Le système associatif permet un partage des responsabilités, qui assure la pérennité de l'exploitation et un équilibre de vie des associés.

VI. Statistiques

L'enquête sur le travail en agriculture, qui nous a été confiée a été effectuée en septembre 2002. Cette enquête sur l'organisation du travail dans les exploitations agricoles fait partie de l'action conduite par les quatre Chambres d'Agriculture Nord Midi-Pyrénées : Aveyron, Lot, Tarn et Tarn et Garonne.

Pour ce projet nous avons travaillé sur les 222 enquêtes réalisées sur six communes de l'Aveyron, qui correspondent chacune à un comité de développement. Cette enquête comporte 257 questions.

Il nous a été demandé de croiser les différentes données de cette enquête. Il faut noter qu'au départ elle n'a pas été réalisée dans le but d'en faire un traitement statistique. Donc, par un souci de clarté, nous n'avons pas traité toutes les questions. Nous avons sélectionné les questions dont le traitement statistique était possible et celles qui nous paraissaient les plus intéressantes pour ce projet sur le travail.

Pour faciliter le croisement des données, nous avons réalisé une typologie des différentes exploitations enquêtées. D'après une Analyse en Composantes Principales concernant les cultures et les productions des exploitations (**graphique 1**), nous avons regroupé dans cette typologie les exploitations qui étaient statistiquement proches. Ces critères de sélection sont indiqués dans le tableau suivant qui compare les moyennes de la typologie et les moyennes globales des critères utilisés pour réaliser l'ACP.

Les tableaux sans légende qui suivent sont issus directement des croisements statistiques de SPHINX.

Tableau 1: Comparaison des moyennes de la typologie et des moyennes globales des critères utilisés pour réaliser cette typologie.

typologie-exploit	BVL, UGB	BVV, UGB	OVV, UGB	OVV, UGB	cérééal%	maisor gho%	protéa%	prairieT%	prairieP%	parcours%
BV-PP	3,42	53,57	2,00	0,90	9,85	1,41	0,00	34,12	40,81	2,08
OL-PT-Pa	0,00	17,38	19,35	5,38	14,93	0,86	0,00	66,05	15,32	8,28
Autres	22,24	11,42	2,36	7,18	22,39	5,85	0,07	53,75	20,01	3,50
BL-Mais-Ptea	40,09	9,65	0,00	0,65	20,20	18,56	0,52	36,61	29,47	2,90
TOTAL	8,88	30,69	7,63	3,30	14,48	3,67	0,06	47,94	28,05	4,44

Les valeurs du tableau sont les moyennes calculées sans tenir compte des non-réponses.

Les noms des critères discriminants sont encadrés.

Les nombres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes (test t) de l'ensemble de l'échantillon (au risque de 5%).

Les paramètres sont établis sur une notation de 1 (Moins de 10) à 7 (Plus de 60).

Nous avons dégagé quatre groupes principaux que nous avons nommé suivant leurs critères significatifs :

- Bovin Viande et Prairies Permanente (BV-PP)
- Ovin Lait, Prairies Temporaires et Parcours (OL-PT-Pa)
- Bovin Lait, Maïs et Protéagineux (BL-Mais-Ptea)
- Autres (les exploitations n'ayant pas les caractéristiques des groupes précédents)

Nous avons aussi remarqué que cette catégorie correspondait souvent aux exploitants qui ne répondaient pas aux questions.

Afin de valider notre typologie au niveau de l'enquête, nous avons vérifié que la production principale des exploitations des groupes correspondait bien avec la dénomination du groupe auquel elles appartiennent.

Tableau 2 : Productions principales des exploitations des groupes de la typologie.

	Non-réponse	BV	BL	OL	OV	CAP	HS	TOURISME	CHEVAUX	AUTRES	TOTAL
BV-PP	11,0%	63,0%	16,3%	9,8%	2,2%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	4,3%	100%
OL-PT-Pa	14,0%	29,7%	9,5%	44,6%	6,8%	4,1%	1,4%	0,0%	0,0%	2,7%	100%
Autres	0,0%	21,2%	48,5%	6,1%	9,1%	3,0%	6,1%	0,0%	0,0%	6,1%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	8,7%	87,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	100%
TOTAL	90,0%	40,1%	26,1%	19,8%	4,5%	1,8%	2,7%	0,0%	0,0%	4,1%	100%

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Pour valider cette typologie au niveau des caractéristiques des exploitations du département, nous allons comparer celle-ci avec la répartition des exploitations selon leur type de productions dans l'Aveyron.

Tableau 3 : Répartition des exploitations suivant la typologie.

typologie-exploit	Nb. cit.	Fréq.
BV-PP	92	41,4%
OL-PT-Pa	74	33,3%
Autres	33	14,9%
BL-Mais-Ptea	23	10,4%
TOTAL OBS.	222	100%

Tableau 4: Comparaison de la répartition des groupes de la typologie avec celle des exploitations du département de l'Aveyron.

en %	TYPOLGIE	AGRESTE
BV	41,4	34
BL	10,4	14
O+autre	48,2	52

K2	0,2448774 5	
K2 inverse	0,2556672 9	p=0,88
	0,1025862 4	p=,95

(source : agreste 2000)

A $p=0.95$, notre typologie n'est pas représentative du département mais en augmentant le risque jusqu'à $p=0.88$, la typologie serait représentative. Les enquêtes ayant été faites sur un secteur restreint autour de Rodez et de Baraqueville, la représentativité de l'échantillon est donc limitée.

Nous considérons donc que cette typologie peut être utilisée pour la suite des analyses statistiques, tout en étant conscient de ses limites.

Nous allons donc à présent croiser les données de cette typologie avec les autres variables de l'enquête. Etant donné l'étendue de l'enquête, nous avons tout d'abord sélectionné les variables qui avaient le plus d'intérêt pour le projet (identité de l'exploitation, les solutions déjà en place, la relation au travail et enfin l'image du métier). Ensuite, nous avons aussi vérifié la validité de ces variables à travers des tris à plat (**annexe 3**). Pour cela la part de non réponse et la répartition des réponses ont été nos principaux critères.

A. Caractérisation de la typologie selon d'autres critères

- Question 2 : Situation actuelle de l'exploitation.

Situation typologie-exploit	Non-réponse	Phase d'installation	Croisière	Développement	Fin de parcours	TOTAL
BV-PP	6,5%	5,4%	43,5%	31,5%	13,0%	100%
OL-PT-Pa	0,0%	8,1%	62,2%	24,3%	5,4%	100%
Autres	6,1%	12,1%	39,4%	24,2%	18,2%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	21,7%	43,5%	34,8%	0,0%	100%
TOTAL	3,6%	9,0%	49,1%	28,4%	9,9%	100%

La dépendance est significative. $\chi^2 = 24,30$, ddl = 12, 1-p = 98,15%.

Attention, 8 (40.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Une petite majorité des exploitations se situe dans une phase de croisière. On remarque cependant que la plupart des exploitations en phase d'installation sont en production BL. De plus, on notera aussi que le groupe OL est à 62.2% en phase de croisière.

En ce qui concerne la catégorie Autres, 20% des exploitations sont en fin de parcours. Le fait que nombre de ces exploitants ne répondent pas toujours aux questions de l'enquête est peut-être lié à cette observation.

- Question 37 : Statut juridique et fiscal de l'exploitation.

Stat.Jur. typologie-exploit	Non-réponse	Individuel	G.A. E.C.	E.A. R.L.	S.C. E.A.	Autres	TOTAL
BV-PP	0,0%	50,0%	30,4%	15,2%	4,3%	0,0%	100%
OL-PT-Pa	2,7%	62,2%	24,3%	9,5%	0,0%	1,4%	100%
Autres	0,0%	60,6%	30,3%	9,1%	0,0%	0,0%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	39,1%	43,5%	17,4%	0,0%	0,0%	100%
TOTAL	0,9%	54,5%	29,7%	12,6%	1,8%	0,5%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 18,04$, ddl = 15, 1-p = 73,95%.

Attention, 14 (58.3%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Globalement, la moitié des exploitations sont de type individuel et 30% sont en GAEC. On remarque que pour la catégorie BL le pourcentage d'exploitations individuelles est plus faible que pour les autres groupes à la faveur du nombre de GAEC et EARL.

- Question 38 : nombre d'associés.

typologie-exploit	Assoc.
BV-PP	2,02
OL-PT-Pa	2,11
Autres	2,46
BL-Mais-Ptea	2,11
TOTAL	2,11

Les valeurs du tableau sont les moyennes calculées sans tenir compte des non-réponses.

Aucun critère ne permet de discriminer les catégories.

Les nombres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes (test t) de l'ensemble de l'échantillon (au risque de 5%).

Les paramètres sont établis sur une notation de 1 (val = 0) à 5 (val = 4).

Le tableau suivant est calculé selon la moyenne du nombre d'associés sur les exploitations. On note que cette moyenne n'est pas différente d'une catégorie à l'autre.

- Question 57 : niveau de formation, pour le chef d'exploitation.

Niv.Form.1	Non-réponse	Bac+5 et+	Bac + 3/4	Bac +2	Bac	B.E.P. ou 1er cycle	fin de scolarité obligatoire	TOTAL
typologie-exploit								
BV-PP	6,5%	2,2%	0,0%	9,8%	17,4%	50,0%	14,1%	100%
OL-PT-Pa	6,8%	0,0%	0,0%	5,4%	21,6%	48,6%	17,6%	100%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	30,3%	45,5%	15,2%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%	17,4%	60,9%	4,3%	100%
TOTAL	5,0%	0,9%	0,0%	9,0%	20,7%	50,0%	14,4%	100%

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Il n'existe pas de différence significative concernant le niveau de formation des exploitants des quatre groupes de la typologie.

Cependant, la moitié des exploitants ont un BEP ou un diplôme du 1^{er} cycle et 30% ont leur Bac.

- Question 167 : à moyen terme, comment envisagez-vous l'avenir de l'exploitation?

Avenir	Non- réponse	S'associer	Suppression d'un atelier	organisation identique	non concerné	faire appel un salarié	à transmission d'exploitation	création d'un atelier pour compléter les actifs	compenser par de nouveaux équipements	autres	TOTAL
typologie-exploitation											
BV-PP	3,3%	12,0%	16,3%	13,0%	18,5%	18,5%	21,7%	0,0%	15,2%	13,0%	100%
OL-PT-Pa	5,4%	20,3%	14,9%	13,5%	17,6%	6,8%	20,3%	1,4%	17,6%	17,6%	100%
Autres	12,1%	15,2%	18,2%	6,1%	12,1%	6,1%	21,2%	3,0%	18,2%	18,2%	100%
BL-Mais-Ptea	26,1%	17,4%	26,1%	8,7%	17,4%	4,3%	8,7%	0,0%	8,7%	17,4%	100%
TOTAL	7,7%	15,8%	17,1%	11,7%	17,1%	11,3%	19,8%	0,9%	15,8%	15,8%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 32,58$, ddl = 27, 1-p = 78,88%.

Attention, 16 (40.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

(graphique 1 ci-contre)

Les exploitants des différents groupes pensent transmettre leurs exploitations à hauteur de 20%.

En ce qui concerne le groupe BL leur souci premier est de supprimer un atelier, peut-être à cause du fait qu'ils ont souvent une production mixte. De même, peu envisagent de transmettre leur exploitation, vue que ce sont ceux qui ont le plus de pourcentage d'installation comparé aux autres catégories (cf question 2).

On s'aperçoit donc que le nombre d'associés et la formation des chefs d'exploitation, les groupes de la typologie sont homogènes : le nombre d'associés est en moyenne de deux et le niveau de formation est peu élevé.

Par contre, on remarque aussi que les exploitations du groupe Bovin Lait travaillent plus particulièrement en société et sont ceux qui à moyen terme souhaitent supprimer un atelier.

Pour finir, la caractérisation de notre typologie nous a aussi permis de nous rendre compte que la catégorie Autres comprenait souvent une classe d'agriculteurs moins actifs notamment au niveau des réponses à l'enquête. Ce sont ceux qui sont proches de la retraite.

J. Les problèmes d'organisation du travail

- Question 75 : par rapport à l'aspect travail, la configuration de votre exploitation vous semble?

Config.Expl. typologie-exploit	Non-réponse	Favorable	Assez favorable	Assez défavorable	Défavorable	TOTAL
BV-PP	2,2%	19,6%	46,7%	16,3%	15,2%	100%
OL-PT-Pa	8,1%	17,6%	48,6%	16,2%	9,5%	100%
Autres	0,0%	15,2%	51,5%	30,3%	3,0%	100%
BL-Mais-Ptea	4,3%	8,7%	56,5%	21,7%	8,7%	100%
TOTAL	4,1%	17,1%	49,1%	18,9%	10,8%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 13,60$, ddl = 12, 1-p = 67,33%.

Attention, 8 (40.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

50% des exploitations sont en situation assez favorable concernant l'aspect travail. Cependant, seulement 8.7% des exploitants en BL pensent avoir une situation favorable, ce qui est très faible par rapport aux autres catégories. A l'opposé, le groupe BV considère sa situation à plus de 15% défavorable.

- Question 65 : par rapport à l'aspect travail, votre ensemble de bâtiment vous paraît

Bât.TRAV typologie-exploit	Non-réponse	Favorable	Assez favorable	Assez défavorable	Défavorable	TOTAL
BV-PP	5,4%	37,0%	44,6%	8,7%	4,3%	100%
OL-PT-Pa	10,8%	27,0%	40,5%	13,5%	8,1%	100%
Autres	0,0%	18,2%	57,6%	18,2%	6,1%	100%
BL-Mais-Ptea	4,3%	13,0%	69,6%	13,0%	0,0%	100%
TOTAL	6,3%	28,4%	47,7%	12,2%	5,4%	100%

La dépendance est peu significative. $\chi^2 = 18,70$, ddl = 12, 1-p = 90,40%.

Attention, 9 (45.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Dans l'ensemble, les agriculteurs sont satisfaits de leur bâtiments par rapport à l'aspect travail, indépendamment des catégories de la typologie.

- Question 107 : avez-vous amélioré votre organisation?

Amélioration.org typologie-exploit	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	79,6%	20,4%	100%
OL-PT-Pa	75,0%	25,0%	100%
Autres	50,0%	50,0%	100%
BL-Mais-Ptea	93,8%	6,3%	100%
TOTAL	75,0%	25,0%	100%

La dépendance est significative. $\chi^2 = 10,95$, ddl = 3, 1-p = 98,80%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 144 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population 'amélioration n°107' contenant 144 observations et définie par le filtrage suivant :

Amélioration.org # {Non- réponse}

Après avoir supprimé les 35% de non-réponse, il semble que les trois quarts des exploitants aient amélioré leur organisation. On remarque cependant que seulement la moitié des exploitations de la catégorie Autres ont fait un effort d'amélioration. Par contre, les BL sont ceux qui ont le plus agi en faveur de l'amélioration de l'organisation.

- Question 100 : parvenez-vous à faire face à ces pointes de travail sans nuire aux résultats?

PtesdeW typologie-exploit	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	92,8%	7,2%	100%
OL-PT-Pa	90,3%	9,7%	100%
Autres	86,7%	13,3%	100%
BL-Mais-Ptea	100%	0,0%	100%
TOTAL	91,7%	8,3%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 3,07$, ddl = 3, 1-p = 61,88%.

Attention, 2 (25.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 181 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population 'pointes travail n°100' contenant 181 observations et définie par le filtrage suivant :

PtesdeW # {Non- réponse}

Après avoir supprimé les 18.5% de non-réponse, les résultats montrent que presque la totalité des exploitants font face aux pointes de travail sans nuire à leur résultat.

- Question 128 : dans le même temps de travail, serait-il possible d'améliorer le revenu?

méliorationrevenus	par des meilleures performances techniques	par une meilleure commercialisation	par l'agrandissement	par refonte du système d'exploitation	autres	TOTAL
typologie-exploit						
BV-PP	70,7%	46,7%	28,0%	9,3%	13,3%	100%
OL-PT-Pa	66,2%	38,5%	53,8%	7,7%	7,7%	100%
Autres	76,9%	46,2%	15,4%	3,8%	23,1%	100%
BL-Mais-Ptea	55,6%	38,9%	16,7%	11,1%	16,7%	100%
TOTAL	68,5%	42,9%	34,2%	8,2%	13,0%	100%

La dépendance est peu significative. $\chi^2 = 17,49$, ddl = 12, 1-p = 86,79%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 184 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population 'améliorer le revenu n°128' contenant 184 observations et définie par le filtrage suivant :

Améliorationrevenus # {Non- réponse}

(graphique 2 ci-contre)

Après avoir supprimé les 17% de non-réponse, les agriculteurs pensent pouvoir améliorer leur revenu par de meilleures performances techniques pour le même temps de travail.

On note cependant que les éleveurs BL pensent pouvoir améliorer leurs revenus dans une moindre mesure grâce à de meilleures performances. En ce qui concerne les exploitations OL la moitié pense améliorer leurs revenus sans augmenter leur travail, grâce à un agrandissement, ce qui paraît contradictoire.

- Question 138 : prenez-vous assez de temps pour vous, votre famille, vos loisirs ?

Prisetps.Famille typologie-exploit	Non-réponse	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	1,1%	45,7%	53,3%	100%
OL-PT-Pa	1,4%	50,0%	48,6%	100%
Autres	0,0%	33,3%	66,7%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	39,1%	60,9%	100%
TOTAL	0,9%	44,6%	54,5%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 3,87$, ddl = 6, 1-p = 30,51%.

Attention, 4 (33.3%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Indépendamment des productions, la moitié des exploitants considère ne pas avoir assez de temps à consacrer à leurs familles et aux loisirs.

- Question 141 : vos horaires sont-ils adaptés à votre vie de famille, activités professionnelles et extérieures ?

Horaires typologie-exploitant	Non-réponse	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	2,2%	65,2%	32,6%	100%
OL-PT-Pa	4,1%	55,4%	40,5%	100%
Autres	6,1%	60,6%	33,3%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	82,6%	17,4%	100%
TOTAL	3,2%	63,1%	33,8%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 7,13$, ddl = 6, 1-p = 69,10%.

Attention, 4 (33.3%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Les exploitants du groupe BL semblent avoir des horaires mieux adaptés à leur famille que ceux des autres catégories de la typologie. C'est peut-être parce qu'ils sont plus soucieux de leur organisation et même mieux organisés (cf question 107).

- Question 146 : parvenez-vous à vous libérer au maximum de tout travail le dimanche ou une autre journée de la semaine?

Tpslibre typologie-exploitant	Non-réponse	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	1,1%	41,3%	57,6%	100%
OL-PT-Pa	2,7%	29,7%	67,6%	100%
Autres	0,0%	36,4%	63,6%	100%
BL-Mais-Ptea	4,3%	56,5%	39,1%	100%
TOTAL	1,8%	38,3%	59,9%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 8,22$, ddl = 6, 1-p = 77,75%.

Attention, 4 (33.3%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

D'une façon globale, les agriculteurs enquêtés ne parviennent pas à se libérer de l'astreinte pour une journée. On observe deux extrêmes : les OL sont ceux qui arrivent le moins à se libérer alors que c'est l'inverse pour les BL.

- Question 149 : parvenez-vous à vous libérer quelques jours de congés consécutifs dans l'année sans gêner le bon fonctionnement de l'exploitation?

Congés typologie-exploitant	Non- réponse	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	2,2%	58,7%	39,1%	100%
OL-PT-Pa	2,7%	50,0%	47,3%	100%
Autres	0,0%	48,5%	51,5%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	1,3%	8,7%	100%
TOTAL	1,8%	57,7%	40,5%	100%

La dépendance est significative. $\chi^2 = 14,79$, ddl = 6, 1-p = 97,81%.

Attention, 4 (33.3%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

En moyenne la moitié des exploitants arrivent à prendre des congés, ceci est d'autant plus vrai pour la catégorie des BL, qui y parviennent à 91.3%.

- Question 257 : Quelles sont les préoccupations majeures en terme d'importance et d'urgence pour améliorer vos conditions de travail.

Préoccupations typologie-exploitant	Non- réponse	quantité de travail	pointes de travail	sécurité	pénibilité	image	organisation/ efficacité	gestion du personnel	capacité à se libérer	perennité du système	compétences.	TOTAL
BV-PP	3,3%	34,8%	45,7%	8,7%	35,9%	14,1%	47,8%	3,3%	55,4%	23,9%	10,9%	100%
OL-PT-Pa	6,8%	31,1%	50,0%	8,1%	47,3%	10,8%	24,3%	1,4%	64,9%	25,7%	4,1%	100%
Autres	9,1%	39,4%	51,5%	9,1%	48,5%	3,0%	39,4%	6,1%	45,5%	15,2%	12,1%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	26,1%	47,8%	8,7%	39,1%	13,0%	43,5%	0,0%	78,3%	30,4%	4,3%	100%
TOTAL	24,3%	33,3%	48,2%	8,6%	41,9%	11,3%	38,3%	2,7%	59,5%	23,9%	8,1%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 25,46$, ddl = 30, 1-p = 29,77%.

Attention, 14 (31.8%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

(graphique 3 ci-contre)

Dans l'immédiat, les agriculteurs ressentent surtout des problèmes liés à la capacité à se libérer ainsi qu'aux pointes de travail. On remarque cependant que les groupes laitiers BL et OL sont beaucoup plus préoccupés par les questions de capacité à se libérer. Quant aux exploitants du groupe BV, leur attention est plus portée sur l'organisation et l'efficacité du travail.

Il ressort donc de notre étude de l'enquête que globalement les agriculteurs sont satisfaits de la configuration de leur exploitation tant au niveau de l'équipement que de

l'organisation. En effet, ils ont déjà fait un effort d'amélioration de l'organisation. En ce qui concerne le revenu, le temps de travail paraît ne pas avoir d'effet sur celui-ci.

Par contre, d'après les agriculteurs la meilleure façon d'améliorer leur revenu est plutôt d'augmenter leurs performances techniques. Ce qui leur pose problème au niveau de l'organisation du travail est plutôt lié à la prise de temps libre pour les activités extérieures, les congés et pour leur famille. Cependant, on note que les exploitants Bovin Lait, qui ont le plus agi pour leur organisation, sont ceux qui arrivent le plus à se libérer du temps libre et des vacances.

K. L'organisation en groupes

- Question 71 : quelle utilisation de matériel avez-vous?

Mat.Utilisation typologie-exploit	Non- réponse	Individ uelle	C.U. MA.	Co-pro priété	E.T.A.	TOTAL
BV-PP	3,3%	91,3%	85,9%	51,1%	46,7%	100%
OL-PT-Pa	5,4%	93,2%	75,7%	39,2%	41,9%	100%
Autres	0,0%	100%	81,8%	60,6%	51,5%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	91,3%	95,7%	52,2%	73,9%	100%
TOTAL	3,2%	93,2%	82,9%	48,6%	48,6%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 7,58$, ddl = 12, 1-p = 18,30%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

La plupart des agriculteurs ont leur propre matériel mais possèdent aussi du matériel en CUMA. Pour les autres formes d'utilisation, on peut noter que environ les trois quarts des agriculteurs en BL utilisent le système d'Entreprise de Travail Agricole.

- Question 109 : pour faire face à une surcharge de travail, avez-vous fait appel à une CUMA, ou une entreprise?

CUMA/Entreprise typologie-exploit	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	63,6%	36,4%	100%
OL-PT-Pa	48,9%	51,1%	100%
Autres	56,0%	44,0%	100%
BL-Mais-Ptea	68,8%	31,3%	100%
TOTAL	58,0%	42,0%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 3,10$, ddl = 3, 1-p = 62,40%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 143 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population « CUMA n°109 » contenant 143 observations et définie par le filtrage suivant :

CUMA/Entreprise # {Non- réponse}

Après avoir supprimé les non-réponses à cette question, qui s'élevaient à 35.6% du total des enquêtes, nous pouvons observer que les BL sont ceux qui font le plus appel à des CUMA ou des entreprises, tandis que les OL sont ceux qui utilisent le moins ces systèmes.

- Question 110 : pour faire face à une surcharge de travail, avez-vous fait appel à l'entraide?

Entraide typologie-exploit	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	63,6%	36,4%	100%
OL-PT-Pa	54,9%	45,1%	100%
Autres	72,0%	28,0%	100%
BL-Mais-Ptea	88,9%	11,1%	100%
TOTAL	65,1%	34,9%	100%

La dépendance est peu significative. $\chi^2 = 7,39$, ddl = 3, 1-p = 93,96%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 149 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population 'entraide n°110' contenant 149 observations et définie par le filtrage suivant :

Entraide # {Non- réponse}

Les non-réponses à cette question étant de 32.9%, nous avons analysé les résultats en les supprimant. On peut remarquer que l'entraide est utilisée à 65.1% par les agriculteurs. Parmi eux, ce sont les BL qui font le plus appel à l'entraide alors que les OL sont les plus réticents.

- Question 111 : pour faire face à une surcharge de travail, embaucheriez-vous du personnel temporaire ?

Perso.Tempo.	Nb. cit.	Fréq.
Non- réponse	96	43,2%
Oui	19	8,6%
Non	107	48,2%
TOTAL OBS.	222	100%

Compte tenu du fort pourcentage de non-réponse à cette question ainsi que du faible nombre de personnes qui embaucheraient du personnel en cas de surcharge de travail, nous n'allons pas aborder toutes les questions de l'enquête qui se rapportent à la gestion d'un salarié.

- Question 118 : avec d'autres agriculteurs, comparez-vous vos organisations, vos temps de travaux, vos façons de travailler pour rechercher les améliorations à apporter?

Comparaison.org typologie-exploit	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	55,1%	44,9%	100%
OL-PT-Pa	68,4%	31,6%	100%
Autres	64,3%	35,7%	100%
BL-Mais-Ptea	57,9%	42,1%	100%
TOTAL	61,3%	38,7%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 2,54$, ddl = 3, 1-p = 53,26%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 173 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population 'travail en groupe n°118' contenant 173 observations et définie par le filtrage suivant :

Comparaison.org # {Non- réponse}

Après avoir supprimé le nombre important de non-réponse, on constate que plus de la majorité (61.3%) des agriculteurs des différents groupes de la typologie ont déjà comparé leur organisation avec des collègues.

- Question 120 : Si non, pourquoi?

Mdif.Org'	pas connaissance d'un tel groupe	pas pensé à le faire	pas envie d'échanger à ce sujet avec d'autres agriculteurs	autres	TOTAL
typologie-exploit					
BV-PP	25,0%	47,2%	16,7%	11,1%	100%
OL-PT-Pa	28,0%	44,0%	8,0%	20,0%	100%
Autres	33,3%	33,3%	16,7%	16,7%	100%
BL-Mais-Ptea	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	100%
TOTAL	26,5%	48,2%	12,0%	13,3%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 7,98$, ddl = 9, 1-p = 46,37%.

Attention, 11 (68.8%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 83 observations.

Ce tableau est construit sur la strate de population 'cause non travail groupe ' contenant 83 observations et définie par le filtrage suivant : Mdif.Org' # {Non- réponse}

(graphique 4 ci-contre)

Les agriculteurs qui ne comparent pas leur organisation avec d'autres, ne le font pas principalement parce qu'ils n'ont pas pensé à le faire.
De plus, il est à noter que dans notre typologie 80% du groupe BL sont dans ce cas là, ce qui est largement supérieur aux autres catégories.

- Question 130 : pensez-vous que la formation continue puisse être une réponse à l'amélioration de vos conditions de travail?

Formation typologie-exploit	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	77,9%	22,1%	100%
OL-PT-Pa	84,5%	15,5%	100%
Autres	51,7%	48,3%	100%
BL-Mais-Ptea	94,7%	5,3%	100%
TOTAL	77,6%	22,4%	100%

La dépendance est très significative. $\chi^2 = 15,96$, ddl = 3, 1-p = 99,88%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 183 observations.
Ce tableau est construit sur la strate de population 'formation continue n°130' contenant 183 observations et définie par le filtrage suivant :
Formation # {Non- réponse}

Après avoir supprimé les 17.6% de non réponse, on remarque que les exploitants du groupe BL pensent quasiment en totalité que la formation continue est une solution aux problèmes d'organisation du travail.

- Question 131 : si oui, à quel niveau?

Niv.amélioration typologie-exploit	accéder à de nouvelles compétences	savoir mieux organiser son temps	pouvoir se confronter dans la profession	autres	TOTAL
BV-PP	51,5%	42,6%	51,5%	8,8%	100%
OL-PT-Pa	60,4%	45,3%	41,5%	1,9%	100%
Autres	57,1%	47,6%	38,1%	9,5%	100%
BL-Mais-Ptea	40,0%	50,0%	55,0%	10,0%	100%
TOTAL	53,7%	45,1%	46,9%	6,8%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 5,52$, ddl = 9, 1-p = 21,31%.
Attention, 4 (25.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 162 observations.
Ce tableau est construit sur la strate de population 'N°131' contenant 162 observations et définie par le filtrage suivant : Niv.amélioration # {Non- réponse}

(graphique 5 ci-contre)

Après avoir supprimé les 27% de non-réponse, tous les exploitants souhaitent des formations continues à tous les niveaux proposés dans les mêmes proportions.

Pour gérer leur organisation, les agriculteurs ont déjà adopté le système des CUMA, ce qui est un premier pas dans l'amélioration de l'organisation. L'entraide entre agriculteurs commence aussi à se développer et à les intéresser fortement. Par contre, l'embauche de personnel en cas de surcharge de travail n'est pas une solution très employée. C'est donc pour cela que nous n'avons pas privilégié cette partie de l'enquête dans notre étude.

Les agriculteurs qui se soucient de leur organisation du travail comparent leurs façons de travailler entre eux, alors que ceux qui ne se sentent pas concernés par le travail n'y pensent même pas. Selon eux, la formation continue peut-être une réponse à l'amélioration des conditions de travail. Ils sont prêts à être formés à tous les niveaux.

L. L'image

▪Question 234 : Qu'est-ce qui vous a motivé dans le choix de votre métier?

Motivation	Non-réponse	Vivre avec la nature	Vivre de façon indépendante	Avoir l'esprit d'entreprise	le caractère polyvalent du métier	pérennité d'une activité familiale	le goût pour le métier	vivre sur son lieu de travail	autres	TOTAL
typologie-exploitant										
BV-PP	2,2%	54,3%	56,5%	21,7%	23,9%	32,6%	53,3%	19,6%	6,5%	100%
OL-PT-Pa	2,7%	47,3%	40,5%	16,2%	27,0%	40,5%	56,8%	33,8%	6,8%	100%
Autres	3,0%	39,4%	39,4%	21,2%	36,4%	33,3%	66,7%	18,2%	6,1%	100%
BL-Mais-Ptea	4,3%	52,2%	47,8%	17,4%	39,1%	34,8%	47,8%	17,4%	8,7%	100%
TOTAL	32,9%	49,5%	47,7%	19,4%	28,4%	35,6%	55,9%	23,9%	6,8%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 14,07$, ddl = 24, 1-p = 5,49%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Globalement, les agriculteurs ont choisi ce métier par goût et pour vivre avec la nature. Pour la typologie des BV-PP la réponse vivre de façon indépendante a été plus souvent citée que pour les autres catégories de la typologie. De même pour OL-PT-Pa la motivation vivre sur son lieu de travail est plus souvent évoquée, tandis que pour les BL ont moins choisi ce métier par goût que les autres.

▪Question 236 : Est-il important pour vous de:

Importance	Non-réponse	de ne pas travailler le dimanche	vous libérer pour prendre des vacances	participer à des activités de groupes, d'associations ou de vous former	de pratiquer des activités de loisir	TOTAL
typologie-exploitant						
BV-PP	8,7%	48,9%	52,2%	16,3%	28,3%	100%
OL-PT-Pa	4,1%	43,2%	54,1%	25,7%	35,1%	100%
Autres	15,2%	51,5%	57,6%	21,2%	18,2%	100%
BL-Mais-Ptea	4,3%	82,6%	73,9%	4,3%	13,0%	100%
TOTAL	7,7%	50,9%	55,9%	18,9%	27,5%	100%

La dépendance est peu significative. $\chi^2 = 18,63$, ddl = 12, 1-p = 90,21%.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Il apparaît nettement que les agriculteurs souhaitent prendre plus de temps libre les week-ends et pour les vacances. Cette tendance est encore plus importante pour les BL de notre

typologie. Par contre, il leur importe peu de pouvoir participer à des activités de groupe. On remarque aussi que le groupe OL sont ceux qui demandent le plus de temps pour les loisirs.

▪ Question 237 : Qualifieriez-vous votre travail comme:

QualificationW typologie-exploit	Non- réponse	Accap arant	intéres sant	dévalo risant	évolatif	répétitif	passio nnant	autres	TOTAL
BV-PP	2,2%	40,2%	57,6%	3,3%	15,2%	19,6%	33,7%	3,3%	100%
OL-PT-Pa	0,0%	32,4%	58,1%	9,5%	17,6%	23,0%	32,4%	0,0%	100%
Autres	6,1%	42,4%	66,7%	0,0%	12,1%	12,1%	24,2%	6,1%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	34,8%	56,5%	0,0%	21,7%	26,1%	26,1%	4,3%	100%
TOTAL	1,8%	37,4%	59,0%	4,5%	16,2%	20,3%	31,1%	2,7%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 20,81$, ddl = 21, 1-p = 52,97%.

Attention, 14 (43,8%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations
(graphique 6 ci-contre)

Les agriculteurs pensent que leur travail est avant tout intéressant mais accaparant.

Les réponses suivant la typologie sont sensiblement les mêmes entre les groupes. On remarque cependant que les catégories Autres et BL ne considèrent pas du tout leur travail comme dévalorisant.

▪ Question 241 : pensez vous avoir un bon cadre de vie ?

CadreVie	Nb. cit.	Fréq.
Non- réponse	21	9,5%
Oui	187	84,2%
Non	14	6,3%
TOTAL OBS.	222	100%

85% des agriculteurs pensent avoir un bon cadre de vie. Cependant, il n'existe pas de différence entre les groupes de notre typologie pour cette question.

- Nous avons réuni les réponses aux questions 247 et 249 de l'enquête qui porte sur la vision du métier d'agriculteur à la fois par leur entourage et par la société.

en %	NR	travailleur	assujéti à son travail	bien rémunéré	pollueur	nourrit la société	assisté	libre-indépendant	trop peu rémunéré	travail dévalorisant	entretien des paysages	autres
Image de l'entourage	5,90	68,50	14,40	5,40	4,10	8,10	13,10	33,80	14,40	4,10	6,80	2,70
Image de la société	5,40	23,90	7,20	8,60	51,80	6,80	38,70	14,40	8,10	3,60	7,70	5,00

Afin de savoir si les réponses des deux groupes sont significativement identiques ou non nous avons effectué un test de Fischer à 0.95%.

Le résultat du test de Fischer (0.50777) ayant une probabilité supérieure à la probabilité théorique (0.20643), les résultats sont significativement différents.

La société et l'entourage des agriculteurs n'ont donc pas la même vision du métier.

On remarque que l'entourage, les proches et la famille considère les agriculteurs comme des travailleurs et des personnes libres et indépendantes. Par contre, la société a une vision plus négative des agriculteurs pollueurs et assistés.

Il existe donc un décalage entre la vision des agriculteurs et celle de la société.

Comparons maintenant les résultats de ces deux questions avec la typologie décrite précédemment :

- Question 247 : selon vous, quelle image votre entourage proche/famille a de vous?

Image typologie-exploite	Non-réponse	travailleur	assujéti à son travail	bien rémunéré	pollueur	nourrit la société	assisté	libre-indépendant	trop peu rémunéré	travail dévalorisant	entretien des paysages	autres	TOTAL
BV-PP	5,4%	71,7%	17,4%	7,6%	3,3%	6,5%	10,9%	26,1%	19,6%	6,5%	5,4%	2,2%	100%
OL-PT-Pa	5,4%	67,6%	10,8%	2,7%	4,1%	9,5%	14,9%	37,8%	13,5%	1,4%	9,5%	2,7%	100%
Autres	12,1%	54,5%	18,2%	6,1%	6,1%	6,1%	15,2%	39,4%	9,1%	0,0%	6,1%	3,0%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	78,3%	8,7%	4,3%	4,3%	13,0%	13,0%	43,5%	4,3%	8,7%	4,3%	4,3%	100%
TOTAL	5,9%	68,5%	14,4%	5,4%	4,1%	8,1%	13,1%	33,8%	14,4%	4,1%	6,8%	2,7%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 25,06$, ddl = 33, 1-p = 16,21%.

Attention, 29 (60.4%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les nombres de citations de chaque couple de modalités.

(graphique 7 ci-contre)

Il ressort que pour les exploitants de type bovins-lait, par rapport aux autres catégories de notre typologie, une forte proportion de leur entourage les considère comme des personnes travailleuses, libres et indépendantes.

▪Question 249 : selon vous, quelle image la société a du métier d'agriculteur ?

Image société typologie-exploit	Non- réponse	Travailleur à son travail	assujéti bien rémp unérer	pollueur	nourrit la société	assisté	libre-ind épendan t	travail dt évaloris ant	trop peu rémunéré	entretien du pays age	autres	TOTAL	
BV-PP	4,3%	28,3%	8,7%	9,8%	52,2%	3,3%	39,1%	14,1%	7,6%	4,3%	7,6%	5,4%	100%
OL-PT-Pa	6,8%	21,6%	9,5%	8,1%	58,1%	6,8%	37,8%	9,5%	6,8%	4,1%	6,8%	5,4%	100%
Autres	9,1%	21,2%	3,0%	6,1%	39,4%	12,1%	36,4%	21,2%	9,1%	3,0%	6,1%	6,1%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	17,4%	0,0%	8,7%	47,8%	13,0%	43,5%	21,7%	13,0%	0,0%	13,0%	0,0%	100%
TOTAL	5,4%	23,9%	7,2%	8,6%	51,8%	6,8%	38,7%	14,4%	8,1%	3,6%	7,7%	5,0%	100%

La dépendance n'est pas significative. $\chi^2 = 21,48$, ddl = 33, 1-p = 6,14%.

Attention, 23 (47.9%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

(graphique 8 ci-contre)

Dans ce dernier tableau, il est très difficile de déceler des différences de perceptions du métier d'agriculteur par la société selon la typologie.

▪Question 239 : par rapport au travail, vous sentez-vous en décalage avec la société?

Décalage Soc. typologie-exploit	Non- réponse	Oui	Non	TOTAL
BV-PP	7,6%	71,7%	20,7%	100%
OL-PT-Pa	2,7%	90,5%	6,8%	100%
Autres	0,0%	81,8%	18,2%	100%
BL-Mais-Ptea	0,0%	87,0%	13,0%	100%
TOTAL	4,1%	81,1%	14,9%	100%

La dépendance est significative. $\chi^2 = 13,02$, ddl = 6, 1-p = 95,73%.

Attention, 6 (50.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages en ligne établis sur 222 observations.

Une majorité des agriculteurs (81%) se sent en décalage avec la société. De plus, on remarque deux extrêmes : les BV se sentent moins en décalage alors que pour les OL se considèrent en décalage à 90%.

▪Question 240 : les raisons de ce décalage.

Pour cette question, nous avons synthétisé les réponses des agriculteurs en plusieurs catégories.

Incompréhension du métier	10	4.5%
Revenu inférieur	59	26.6%
35 heures	42	18.9%
Pas de reconnaissance des produits	3	1.4%
Temps de travail trop élevé	67	30.2%
Peu de temps libre	17	7.7%
Travail d'astreinte	20	9.0%
Décalage choisi par goût	8	3.6%
Pénibilité	4	1.8%
Mode de vie différent	9	4.1%
Vie de famille différente	4	1.8%
Retraites faibles	4	1.8%
Total	247	111.3%

Les pourcentages ont été effectués sur le total des 222 enquêtés.

Selon les agriculteurs les raisons de ce décalage avec la société sont principalement un revenu inférieur pour un temps de travail élevé comparé au phénomène des 35 heures.

On peut remarquer qu'il existe trois visions du métier d'agriculteur différentes, celle de l'agriculteur lui même, celle des proches, de l'entourage et celle de la société. Les agriculteurs se sentent en décalage par rapport à la société en ce qui concerne leur temps de travail et leur revenu.

M. Synthèse des résultats statistiques

Finalement, on s'aperçoit que les différences entre les groupes de notre typologie sont minimales en ce qui concerne nos trois thèmes : les problèmes d'organisation du travail, l'organisation en groupe et l'image. Les agriculteurs ont déjà commencé à se soucier de leur organisation, c'est pourquoi des moyens d'amélioration ont déjà été mis en place par certains agriculteurs : CUMA, entraide, échange... Malgré tout, la demande de formation à ce niveau évolue toujours. Les agriculteurs veulent encore apprendre à mieux s'organiser dans le but de gagner du temps libre. Leur vision du métier change pour être plus en accord avec la société. Le problème du travail semble lié au décalage d'image avec la société.

Cependant, on peut noter que le groupe caractérisé par un système Bovin Lait est plus en avance en ce qui concerne le rapport au travail. La majorité de ces agriculteurs a amélioré son organisation et peut donc prendre plus facilement du temps libre par rapport aux autres productions. Du fait de leur production contraignante, ils ont été sensibilisés plus tôt aux problèmes d'organisation du travail.

On constate aussi qu'il existe un malaise semblable pour tous les agriculteurs concernant la perception de leur métier. C'est un problème qui touche tout le monde agricole. Il apparaît comme plus fondamental que le problème d'organisation du travail, même s'il reste en lien étroit avec ce dernier.

■ Remarques :

La mise en place de la typologie nous a permis d'exploiter les données de l'enquête en croisement avec le type d'exploitation. Cependant, l'enquête n'a pas été réalisée pour en faire un traitement statistique, c'est pourquoi nous émettons des réserves sur la représentativité de l'échantillon statistique. Par ailleurs, les enquêtes ont été complétées de différentes manières : certaines par les agriculteurs eux-mêmes au cours de réunions de groupe, d'autres par l'intermédiaire de lycéens... Le recueil des informations est par conséquent peu homogène et même parfois incomplet. Le traitement statistique a quand même pu être réalisé grâce au nombre important de personnes enquêtées.

Cette enquête comporte 257 questions. Ce qui nous paraît être un nombre très important et rend le traitement statistique délicat. Il est aussi difficile de maintenir son attention tout au long du questionnaire lorsqu'on le complète. De plus, certaines questions se recoupent et d'autres questions de base, comme le nombre d'UTH, sont absentes. Toutefois, la partie concernant l'image est intéressante car elle permet d'aller plus loin qu'un simple problème d'organisation du travail.

VII. Entretiens

A. Méthodologie de réalisation des entretiens

Pour approfondir notre vision du rapport au travail et de la définition de l'identité professionnelle des agriculteurs, nous avons effectué 18 entretiens avec des agriculteurs.

Nous avons demandé aux conseillers de la Chambre d'Agriculture de Baraqueville de nous communiquer les coordonnées d'agriculteurs. Afin d'avoir un échantillon diversifié concernant leur rapport au travail, nous nous sommes inspirés des groupes de la typologie de MENDRAS (1995) (voir : *partie recherches sociologiques : typologie*).

Cet échantillon équilibré sur ces trois groupes (innovateurs, suiveurs et retardataires) regroupe des agriculteurs de trois régions : Durenque / Réquista, Centrès, et Colombiès.

Nous avons fait des entretiens semi-directifs qui avait pour but de laisser parler les agriculteurs spontanément sur le sujet du travail et de leur organisation. Pour cela nous avons élaboré une grille d'entretien qui nous a permis de partir sur les mêmes bases pour tous les entretiens (**annexe 4**). Pour l'analyse des entretiens, ces derniers ont été enregistrés à l'aide d'un magnétophone avec l'accord des intéressés.

Pour nous permettre d'analyser le contenu des entretiens, nous les avons retranscrits. Il est alors plus facile d'en sortir l'essentiel et de mettre en relation les différents thèmes.

Le but de nos entretiens était de valider le problème d'identité professionnelle et le lien entre cette identité et le rapport au travail. C'est pourquoi nous avons analysé les entretiens à travers une grille à deux colonnes : l'une pour la définition de l'identité professionnelle, et l'autre pour le rapport au travail (analyse thématique du discours). Nous avons également effectué une analyse dynamique de l'énonciation pour repérer les liens entre ces deux thèmes.

Nous voulions aussi connaître l'avis des agriculteurs concernant les systèmes d'organisations déjà existants. Nous allons résumer les avantages et les inconvénients donnés par les agriculteurs de chaque méthode.

N. Analyse des discours

1. Elaboration d'une typologie

Après l'analyse de chaque entretien avec la grille, nous avons classé les différentes caractéristiques selon quatre thèmes : rapport à la famille, engagement professionnel, environnement social, et dynamisme individuel. Ces quatre thèmes sont divisés en deux : identité professionnelle et rapport au travail.

Cette grille nous permet d'examiner chaque agriculteur suivant sa perception individuelle des différents critères que nous avons choisis. En comparant ces profils, nous allons déduire une typologie spécifique au travail.

Tableau 5 : Grille d'analyse globale des entretiens

rapport à la famille	identité professionnelle	célibat	-
		marié ou concubinage	+
		aide des parents/famille	-
		appréhension d'être tout seul	-
		femme qui travaille à l'extérieur	+
	rapport au travail	besoins de temps libre	+
		temps pour la vie de famille (enfants)	+
		diminuer le travail les week-ends	+
		s'organiser pour son fils	+
		veut démotiver ses enfants	-
travail sous forme sociétaire	+		
engagement professionnel	identité professionnelle	connaître d'autres agriculteurs	
		échange	
		agir pour les générations futures	
		ouverture d'esprit	
		participation à des groupes pour l'amélioration de l'organisation	
	rapport au travail	syndicats	
		équipement et solutions personnelles	
		animations	
		participation à une cuma	
		pratique l'entraide	
groupe de travail			
service de remplacement			
environnement social	identité professionnelle	dynamique de la commune positive	
		tissu social	
		société	
		35 heures	
	rapport au travail	pression sur le foncier	
dynamisme individuel	identité professionnelle	prendre du recul par rapport au travail	+
		dynamisme personnel	+
		routine	-
		lassitude	-
		qualité de vie	+
		pense qu'il faut changer	+
	rapport au travail	s'estime bien organisé	+
		s'estime mal organisé	-
		attachement au métier	+
		vision positive du métier	+
		attachement à la terre	-
		vision négative du métier	-
évolution de l'agriculture positive	+		
évolution de l'agriculture négative	-		

Nous avons sélectionné les critères en fonction des principaux thèmes abordés dans les entretiens par les agriculteurs. Ces critères (rassemblés dans le tableau de la page précédente)

nous ont semblés appropriés pour évaluer leur rapport au travail et leur définition de l'identité professionnelle.

Pour les thèmes du rapport à la famille et du dynamisme individuel, nous avons différencié les critères positifs et négatifs afin d'évaluer les agriculteurs. Les critères positifs correspondent aux agriculteurs les plus réactifs, et inversement pour les critères négatifs.

Les parties concernant l'engagement professionnel et l'environnement social ne prennent en compte que des critères discriminants. Nous les avons cumulé, ainsi, plus le total de critères sélectionnés est élevé, plus l'agriculteur est réactif. Les résultats sont regroupés dans le tableau suivant.

Tableau 6 : Grille de synthèse des résultats de l'analyse des entretiens.

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Rapport famille	IP	+			1	1	1			2		2	1	2	2	1			2	2	
		-	2	3		2	1	1	1			1	1		2		1	2	1	2	1
	Rapport travail	+	1		2	3	2	2	2	3	1	1		1	3	2	4	2	1	1	1
		-										1								1	
Engagement professionnel	IP		1	0	3	2	2	3	2	2	0	0	1	4	5	4	3	1	3	3	
	Rapport travail		2	1	5	1	0	1	1	3	1	0	3	4	4	4	4	0	2	5	
Environnement social	IP		4	2	3	2	2	3	3	1	0	1	1	4	3	4	3	2	2	3	
	Rapport travail		1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Dynamisme individuel	IP	+	1	1	2	2	2	3	2	2			1	3	4	3	3	1	4	3	
		-	2		2				1		1				1			2			
	Rapport travail	+		2	2	4	3	3	3	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	1	
		-	4	1	2							2	2	1		2			1	1	
Tendance																					

Légende

rouge : cumul important de critères discriminants = agriculteurs réactifs

orange : le plus de critères positifs = agriculteurs réactifs

bleu foncé : absence de critères discriminants = agriculteurs peu réactifs

bleu clair : le plus de critères négatifs = agriculteurs peu réactifs

IP : Identité Professionnelle

A partir des résultats, nous avons déduit une tendance pour chaque entretien, qui correspond à la dernière ligne du tableau :

-rouge : agriculteurs réactifs

-blanc : agriculteurs neutres

-bleu : agriculteurs peu réactifs.

Les groupes « rouge » et « bleu » correspondent aux deux extrêmes, c'est-à-dire respectivement ceux qui ont le plus de critères positifs et de critères discriminants et ceux qui ont le plus de critères négatifs et le moins de critères discriminants. Le groupe « blanc » regroupe donc les agriculteurs qui n'ont pas pu être intégrés dans les deux premiers groupes.

En regroupant les entretiens de même tendance, nous avons formé trois groupes qui possèdent leurs caractéristiques propres.

Groupe « rouge » : **agriculteurs précurseurs** :

- besoin fort de temps libre poussé entre autre par leur famille,
- engagement professionnel et mise en place d'actions individuelles pour améliorer l'organisation du travail,
- relationnel (société et local) intense,
- fort dynamisme personnel, et vision positive globale.

Groupe « blanc » : **agriculteurs observateurs** :

- besoin de temps libre
- engagement professionnel, mais pas de recherche de solutions par eux-mêmes,
- attitude plus passive envers la société,
- état d'esprit pessimiste, et image de leur travail négative.

Groupe « bleu » : **agriculteurs passifs** :

- système traditionnel familial,
- engagement professionnel limité,
- dépendant de la dynamique de la commune,
- très sensible à la comparaison avec la société, et vision négative globale.

Ces trois groupes correspondent à la typologie de nos 18 agriculteurs enquêtés.

2. Comparaison avec d'autres typologies

Notre typologie, décrite ci-dessus, permet d'évaluer la relation entre l'agriculteur, son rapport au travail et son identité professionnelle. Nous avons essayé de rapprocher les groupes formés avec les autres typologies décrites précédemment (cf partie Recherche en sociologie-Typologie). Dans sa typologie H. MENDRAS propose 5 catégories : innovateurs, premiers adoptants, majorité précoce, majorité tardive, traînants. On remarque que notre premier groupe « agriculteurs précurseurs » a des points communs avec les « innovateurs » de MENDRAS. Tous sont d'un naturel dynamique et essaient de nouvelles techniques. De même le groupe que nous avons nommé « agriculteurs passifs » peut être mis en parallèle avec la « majorité tardive » et les « traînants ». En effet, ceux-ci ont un engagement professionnel limité voir inexistant qui ne leur permet pas d'avoir un besoin de nouveauté. Enfin les « agriculteurs observateurs » peuvent être comparés aux « premiers adoptants » et à la « majorité précoce » car ils suivent le mouvement lancé par la première catégorie plus innovatrice.

Dans la typologie de CAUTRES et MALLEIN (1996) les catégories appelées « dynamisants », « suivistes » et « isolés » sont similaires respectivement à nos trois groupes « précurseurs », « observateurs » et « passifs ». D'une part, le premier couple n'hésite pas à expérimenter de nouvelles techniques et à mettre au point des stratégies à moyen terme. D'autre part, le second couple a une attitude plus passive que les premiers et ont une image de leur travail négative. Enfin, le dernier couple est très pessimiste pour l'avenir et tend vers le fatalisme.

Les trois groupes concordent avec les typologies de MENDRAS et CAUTRES et MALLEIN. Ces deux typologies sont adaptées à la détermination de groupes d'agriculteurs par rapport à leur définition de leur identité professionnelle et leur rapport au travail. Cependant la théorie de MENDRAS nous permet d'apporter une précision concernant la relation des agriculteurs à l'innovation en lien avec le travail.

3. Analyse des liens entre l'identité professionnelle et le rapport au travail

L'analyse dynamique de l'énonciation consiste à faire ressortir les enchaînements entre les thèmes abordés par les agriculteurs. Ces liens seront matérialisés par des flèches dans les retranscription des entretiens (**annexe 5**). Notre but étant de définir la relation entre la vision de l'identité professionnelle des agriculteurs et leur rapport au travail. La fréquence de ces liens nous permet de valider cette relation.

Dans nos entretiens, il existe des liaisons du thème du travail vers celui de l'identité mais aussi dans le sens inverse. L'agriculteurs change spontanément de thème au cours de son discours sans que l'on n'intervienne. Néanmoins, certains agriculteurs font moins le lien entre ces deux thèmes que d'autres.

Nous allons préciser le type de liens qui existent durant les discours des agriculteurs :

- le problème du temps de travail et de l'astreinte en agriculture rend le métier différent des autres par la difficulté à prendre du temps libre comme le reste de la société
- améliorer la qualité de vie car l'agriculture est un métier difficile
- pour que la population agricole ne disparaisse pas, il faut améliorer l'organisation du travail
- le besoin d'améliorer son organisation vient d'une demande ou d'un changement familial
- améliorer ses conditions de travail passe obligatoirement par un changement des mentalités

Le lien entre le rapport au travail et l'identité professionnelle des agriculteurs est donc confirmé. C'est pourquoi il est difficile de répondre aux problèmes d'organisation en n'apportant que des solutions techniques. Cependant, tous les agriculteurs n'ont pas le même niveau de sensibilisation concernant le travail.

Cette relation est prouvée également par notre entretien avec le sociologue, Mr ABADIE. En effet, lorsque nous avons abordé la question du travail avec lui, il a spontanément parlé du problème d'identité professionnelle.

4. Analyse des outils existants

Le tableau ci-dessous récapitule les avantages et les inconvénients des différentes solutions au problème du travail, citées par les agriculteurs au cours des entretiens.

Tableau 7 : Avantages et inconvénients des méthodes d'amélioration d'organisation du travail utilisées par les agriculteurs rencontrés.

METHODES	AVANTAGES	INCONVENIENTS
Entraide	Moins cher qu'un salarié	Difficile de faire le travail de 2 exploitations Nécessité d'une contre partie
CUMA	Répartition de l'investissement	Disponibilité du matériel
Groupe d'employeurs	Recours au salarié pendant les périodes de surcharge de travail	Problème de compétence Difficile de trouver un salarié (métier à court terme)
Service de remplacement	Recours au salarié pendant les périodes de surcharge de travail	Coût élevé Difficile de trouver un salarié
Salarié à temps plein	Salarié présent toute l'année Connaît l'exploitation	Coûte cher Contrainte des 35 heures Difficile de trouver un salarié Salarié présent toute l'année
GAEC et autres formes d'associations	Partage des responsabilités S'organiser pour les week-end Avantage fiscal (GAEC)	Problème d'entente
Groupe de travail	Comparer avec les autres Echanger	Tout le monde n'est pas réceptif

Pour les agriculteurs, les solutions les plus adaptées à l'amélioration des conditions de travail sont les GAEC (ou autres formes sociétaires) et l'entraide. Mais toutes les solutions peuvent cependant être adaptées à un type d'exploitations et d'exploitants.

VIII. Synthèse

Pour confirmer le modèle et donc la problématique : « existe-t-il un problème d'identité derrière le problème du travail ? », nous allons valider ou invalider chaque hypothèse.

Hypothèse 1 : il existe un éclatement du modèle traditionnel qui déclenche un problème d'identité professionnelle.

En étudiant le rapport à la famille (V1), nous avons fait ressortir des entretiens que les agriculteurs ont besoin de consacrer du temps à leur famille, qu'ils sont convaincus de la nécessité de modifier leur organisation (**annexe 7**). Grâce aux questions 138 et 141 des statistiques, il ressort que la moitié des agriculteurs considèrent ne pas avoir assez de temps pour la famille.

En analysant l'engagement professionnel (V2) au travers des entretiens, on remarque que les agriculteurs ont diversifié leurs engagements.

On constate aussi que le décalage entre les agriculteurs et la société (V3) est très important. Ceci est confirmé par les questions 247 et 249 qui montrent un décalage entre la vision de la société et celle de l'entourage des agriculteurs.

Enfin, les agriculteurs ressentent leur métier (V4) comme étant indépendant et proche de la nature (question 234). Par rapport à l'analyse du discours dans les entretiens, ils ont un fort attachement à leur métier malgré une charge de travail lourde.

Hypothèse 2 : La crise identitaire s'exprime par un problème de rapport au travail.

L'analyse des trois indicateurs (V1) confirme qu'il existe un malaise au niveau du travail ainsi que des problèmes d'organisation.

De plus en étudiant la dynamique des entretiens, nous avons remarqué que les thèmes du rapport au travail et de l'identité professionnelle ne sont pas dissociés (V2). Les questions 239 et 240 montrent que 80 % des agriculteurs se sentent en décalage avec la société à cause de leur revenu et de leur temps de travail.

Hypothèse 3 : tous les agriculteurs n'ont pas le même rapport au changement d'organisation.

Il existe des typologies d'agriculteurs liées à l'innovation (MENDRAS, Eléments de sociologie ; CAUTRES et MALLEIN, 1996). Après entretiens avec les agriculteurs, nous avons dégagé une typologie en rapport avec le travail grâce aux critères que nous avons fait ressortir de l'analyse du discours. En comparant ces trois typologies, nous pouvons constater que les typologies existantes sont adaptées au problème du travail.

Hypothèse 4 : tous les outils ne sont pas adaptés.

Les résultats statistiques des questions 118, 120, et 71 et les entretiens confirment que les agriculteurs travaillent autant de façon individuelle qu'en groupe.

Il ressort des entretiens que les agriculteurs ne sont pas satisfaits de tous les outils (V2). En effet, les agriculteurs font plus facilement référence aux aspects négatifs de ces méthodes. Ces remarques doivent être nuancées étant donné que celles-ci ne sont toutes adaptées aux exploitants et à leurs exploitations.

D'après l'ergonome rencontrée, l'ergonomie pourrait être intégrée aux méthodes d'organisation déjà employées (V3). De plus, la question 130 démontre que les agriculteurs sont ouverts à de nouvelles formations sur l'organisation.

Pour conclure, il existe un éclatement du modèle traditionnel qui déclenche un problème d'identité professionnelle. Cette crise identitaire s'exprime par un problème de rapport au travail. Cependant, tous les agriculteurs n'ont pas le même rapport au changement d'organisation. Dès lors, tous les outils ne sont pas adaptés.

C'est pourquoi nous allons présenter des propositions d'outils qui nous semblent mieux applicables compte tenu de ce problème d'identité.

IX. Propositions

- Pour toucher toutes les catégories d'agriculteurs, il faut sensibiliser les précurseurs-innovateurs dans un premier temps. Ce groupe est sensible à l'innovation et essaie toutes les nouvelles techniques qui correspondent à ses besoins. Pour cela, il faut les repérer sachant qu'ils participent déjà activement à la vie sociale et professionnelle à travers leurs engagements et leur participation à tous types de réunions.

Pour autant, tant qu'un modèle social n'existe pas dans un grand nombre, il est difficile pour les observateurs-suiveurs de s'y projeter. C'est-à-dire que les suiveurs ont besoin d'une référence reconnue et validée par les précurseurs. Ils ont besoin d'être dans la norme. Il faut donc respecter les étapes de la diffusion des innovations :

- dans un premier temps, faire un travail avec les innovateurs jusqu'à ce que cette nouveauté soit intégrée dans leur système,
 - en même temps, il faut sensibiliser légèrement les suiveurs, en commençant par exemple à introduire le sujet pendant les réunions, et/ou en mettant en place des enquêtes et/ou en faisant paraître des articles dans des journaux agricoles,
 - une fois que le système est intégré par les innovateurs, on peut approfondir le travail avec les suiveurs.
-
- Les outils existants peuvent être conservés mais une approche plus humaine serait souhaitable en lien avec le problème d'identité professionnelle. Il faudrait compléter l'étude « technico-technique », utilisée jusque là pour résoudre les problèmes des agriculteurs liés au travail, par une réflexion commune sur leurs objectifs et leurs besoins personnels. Cette approche pourrait être réalisée par des conseillers agricoles formés aux méthodes de l'ergonomie, en insistant sur la vision différente du travail que permet l'ergonomie.
-
- Il est possible d'approfondir l'approche ergonomique à travers l'embauche d'ergonomes dans les Chambres d'Agriculture. En effet, les conseillers agricoles ne pourront pas avoir une approche complète de l'ergonomie et ils n'ont pas le temps matériel pour répondre correctement à toutes ces questions sur le travail. Les ergonomes pourraient travailler en collaboration avec les conseillers qui sont plus proches des agriculteurs. Ils auraient un rôle de diffusion des outils qui permettraient aux agriculteurs de mieux prendre en compte leur travail effectif au sein de leur perception de leur métier.
-
- Pour réduire le décalage entre les différentes images du métier, il faudrait améliorer la communication, notamment en aidant les agriculteurs à parler de leur métier à la « société ». Ceci pourrait être fait par des groupes de travail sur l'accueil de famille à la ferme par exemple.

- Il nous semble aussi important de mieux sensibiliser les jeunes agriculteurs au problème du travail à travers une étude technique et humaine du travail sur leurs exploitations. Nous n'avons pas abordé cette idée de manière précise dans notre rapport, cependant au cours de nos discussions avec les agriculteurs, certains nous ont souligné l'importance d'introduire une approche du travail au cours du Stage Préparatoire à l'Installation et au cours de l'étude préalable au projet d'installation.

- Nous avons remarqué que les agriculteurs étaient prêts à participer à des formations continues. Nous proposons donc de créer des groupes de travail sur le thème : « Qu'est ce que je détiens en tant qu'agriculteurs, que les autres n'ont pas et que je peux leur apporter ? ». Ces actions permettront de faire évoluer les mentalités des agriculteurs par rapport à l'identité professionnelle et de leur faire prendre conscience de la définition de leur métier. Cela facilitera également la résolution des problèmes liés à l'organisation du travail.

CONCLUSION

Le problème du travail en agriculture est d'actualité et le sera encore longtemps. Il peut être approché de différentes manières. Nous nous sommes orientés vers une vision sociologique du travail.

Tout au long de ce rapport, nous avons cherché à répondre à la question suivante : Existe-t-il un problème d'identité derrière le problème du travail ?

Nous avons pu constater qu'il existe un éclatement du modèle traditionnel productiviste qui déclenche un problème d'identité professionnelle. Cette crise identitaire s'exprime par un problème de rapport au travail. En effet, les agriculteurs ressentent un malaise vis-à-vis de l'organisation de leur travail de plus en plus fort. Cependant, tous n'ont pas le même rapport au changement d'organisation. Il est possible de les répartir dans des groupes en fonction de leurs réactions. Dès lors, tous les outils ne sont pas adaptés. Nos propositions tiennent compte de cette diversité de comportements chez les agriculteurs, ainsi que du conflit identitaire.

Concernant les problèmes de travail, il est indispensable de combiner l'approche technique et l'approche de l'identité professionnelle. Il ne faut pas oublier qu'« il faut travailler pour vivre, et non pas vivre pour travailler ».

Ce projet nous a permis d'avoir une vision plus globale du monde agricole et de ses relations complexes avec la société. Nous avons découvert des notions sociologiques qui nous permettront à l'avenir de prendre du recul par rapport à l'évolution du monde agricole et aux nouvelles questions qui se poseront.

BIBLIOGRAPHIE

ABADIE J., sociologue. Entretien, le 8 avril 2003.

ABRANT F., DI GIOVANNI R., 1992. Penser le travail en agriculture. Service de la formation professionnelle vidéogrammes, collection « le monde agricole », 10 fiches.

Association Travail et Agriculture, 1996. Travail et agriculture : quels repères pour quelles actions ? Actes du colloque national à Toulouse, 16 et 17 octobre 1996, 124 p.

CAUTRES B., et MALLEIN P., 1996. Le brouillage des classes, les paysans : un groupe éclaté sous la même bannière. Alternatives économiques, numéro hors-série 29, 26-29.

Chambre d'Agriculture de l'Aveyron, 1994. Le travail, désormais pris en compte. GTI n°39, novembre-décembre 1994, p 20-27.

CHEMINEAU E, 1996. Le travail en élevage laitier en Aveyron : étude de cas et élaboration d'un référentiel. Mémoire d'ingénieur, mai 1996. 102 p.

FOUCRAS J., MURAT C., 1999. Travail : des solutions sur-mesure. GTI n°64, février 1999, p 15-22.

HERVIEU B., 1993. Les champs du futur. B François Bourin, p135-171.

JOLIVET M., 2001. Pour une science sociale à travers champs. Parcours et Paroles, Paris, Arguments. 400 p.

KOTLER P., 1972. Marketing et management. Analyse, planification et contrôle (2^{ème} édition).1972. Publi-union.138-143.

LANNEAU G, 1990. Aspects fondamentaux et histoire de la psychologie sociale. Initiation à la psychologie sociale. Service d'enseignement à distance, année universitaire 90-91. p60-84.

MENDRAS H. Eléments de Sociologie. 3^{ème} édition, 284 p.

MENDRAS H., 1995. Les Sociétés paysannes. Gallimard, Paris. Edition originale, 1976, Armand Colin, 368 p.

NOULIN M., 1992. Ergonomie. Techniplus, 197 p.

QUIVY R., VAN CAMPENHOUDT L., 1995. Manuel de recherche en sciences sociales. DUNOD. 287 p.

RECLUS C., 1986. Vie, travail, santé en agriculture. Développement agricole et conditions de travail sur les exploitations agricole en Haute Garonne. Mémoire d'ingénieur, 91 p.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1: Comparaison des moyennes de la typologie et des moyennes globales des critères utilisés pour réaliser cette typologie.....	24
Tableau 2 : Productions principales des exploitations des groupes de la typologie.....	25
Tableau 3 : Répartition des exploitations suivant la typologie.....	25
Tableau 4: Comparaison de la répartition des groupes de la typologie avec celle des exploitations du département de l'Aveyron.....	25
Tableau 5 : Grille d'analyse globale des entretiens.....	48
Tableau 6 : Grille de synthèse des résultats de l'analyse des entretiens.....	49
Tableau 7 : Avantages et inconvénients des méthodes d'amélioration d'organisation du travail utilisées par les agriculteurs rencontrés.....	52

TABLE DES MATIÈRES

Professeurs tuteurs.....	1
Remerciements.....	1
Sommaire.....	2
Introduction.....	3
I.Caractérisation du travail en agriculture.....	4
A.Définitions.....	4
B.Statistiques.....	4
C.Des acteurs dynamiques	6
II.Recherches en sociologie.....	7
A.Contexte.....	7
D.Première approche de la sociologie.....	8
E.Définition de l'ergonomie.....	9
F.Expérience avec une ergonome en agriculture	9
G.Théorie des systèmes d'activités.....	10
H.Typologies.....	12
III.Problématique.....	16
IV.Modèle d'analyse.....	17
A.Schéma de recherche des hypothèses.....	17
I.Hypothèses.....	18
V.Une approche de la sociologie rurale	22
VI.Statistiques.....	24
A.Caractérisation de la typologie selon d'autres critères	27
J.Les problèmes d'organisation du travail	30
K.L'organisation en groupes	36
L.L'image	41
M.Synthèse des résultats statistiques.....	46
VII.Entretiens.....	47
A.Méthodologie de réalisation des entretiens.....	47
N.Analyse des discours.....	47
1.Elaboration d'une typologie.....	47
2.Comparaison avec d'autres typologies.....	50
3.Analyse des liens entre l'identité professionnelle et le rapport au travail.....	51
4.Analyse des outils existants.....	51
VIII.Synthèse.....	53
IX.Propositions.....	55
.....	56
Conclusion.....	57
Bibliographie.....	58
Table des illustrations.....	59
Table des matières.....	60