

UNIVERSITÉ DE LILLE

**École Doctorale « Sciences Economiques, Sociales, de l'Aménagement et du
Management »**

Laboratoire CeRIES, EA 3589

LA MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE BIOLOGIQUE

UNE APPROCHE PAR LES RISQUES DU TRAVAIL

Germain BONNEL

Thèse de doctorat sous la direction de Jacques RODRIGUEZ et Philippe CARDON pour
l'obtention du titre de Docteur en Sociologie, soutenue le 17 novembre 2020

JURY :

Philippe CARDON, Maître de conférences HDR, Université de Lille (Co-directeur de thèse)

Lucie DUPRÉ, Chargée de recherche, INRAE (Examinatrice)

Jorge MUÑOZ, Maître de conférences, Université de Bretagne Occidentale (Examinateur)

Thierry PILLON, Professeur des universités, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Rapporteur)
(Président de jury)

Jacques RODRIGUEZ, Professeur des universités, Université de Lille (Directeur de thèse)

Nadège VEZINAT, Maîtresse de conférences HDR, Université de Reims Champagne-Ardenne
(Rapporteure)

Résumé :

La main-d'œuvre en agriculture biologique. Une approche par les risques du travail

L'agriculture biologique bénéficie d'une image positive auprès des consommateurs. Ceux qui œuvrent dans ce secteur sont pourtant assez mal connus, en particulier en ce qui concerne leurs conditions de travail. Or, les producteurs, agriculteurs et salariés, doivent respecter un cahier des charges assez strict qui, en interdisant les pesticides et autres intrants chimiques, implique un travail physique plus intensif. Le but de la thèse est de comprendre comment la santé de ceux qui œuvrent à la production biologique est mise à mal pour satisfaire les attentes des consommateurs. Pour y parvenir, une enquête ethnographique reposant sur 59 entretiens (avec, notamment, des agriculteurs et des salariés) et près de 200 heures d'observations a été réalisée dans 18 exploitations agricoles productrices de légumes biologiques, dans le Nord et le Pas-de-Calais. Une construction idéal-typique permet de croiser des types d'exploitations agricoles à des formes d'organisation du travail et des modes de gestion du risque. Ainsi, les exploitations agricoles « entrepreneuriales » sont caractérisées par une organisation du travail reposant sur la subordination et la flexibilité de la main-d'œuvre qui est amenée à dissimuler les risques pris dans l'activité. Les exploitations agricoles « familiales » n'embauchent pas de main-d'œuvre salariée mais peuvent avoir de l'aide extérieure. Le travail y est principalement familial et les risques sont incorporés aux pratiques. Les exploitations agricoles « sociales » sont des structures d'insertion socioprofessionnelle et se caractérisent par une forme de travail aidé. La gestion des risques est externalisée à la MSA, organisme de protection sociale agricole, ce qui donne lieu à une « protocolisation » du risque.

Mots-clés : Agriculture biologique ; travailleurs ; risques

Summary :

The workers in organic farming. An approach by risks at work

Organic farming holds a positive image with consumers. But people working in this area are poorly known regarding their working conditions. Producers, farmers and employees, must comply with strict specifications which, by prohibiting pesticides and other chemical inputs, involves more intensive physical work. The purpose of this dissertation is to understand how the health of those who work in organic production is compromised in order to meet consumers expectations. To this end, an ethnographic study based on 59 interviews (with, especially, employees and farmers) and nearly 200 hours of field observation was conducted in 18 organic farms producing vegetables in the North of France. An ideal-typical construction enables to cross-reference different types of exploitation according to their work organization and risk management. Thus, 'entrepreneurial' farms are characterized by a work organization based on the subordination and flexibility of the workforce, which is necessary to mask the risks taken in this occupation. "Family" farms do not hire labor, but may have outside help. This work being family-run risks are integrated into practices. "Social" farms are socio-professional integration structures and are characterized by a form of assisted work. Risk management is outsourced to the "Mutualité Sociale Agricole", an agricultural social protection organization which gives rise to a "protocolisation" of risk.

Keywords : Organic farming ; workers ; risks

Remerciements

« Je peux remplir une pièce et occuper tout un cœur, plusieurs peuvent me sentir mais on ne peut me partager ». Que suis-je ?

La réponse à cette énigme désigne un sentiment qui est généralement décrit pour parler de l'expérience de la thèse : il s'agit de la solitude. Ce n'est, pourtant, pas forcément vrai. J'ai, tout au long de cette recherche, été largement soutenu par mes directeurs de thèse, Philippe Cardon et Jacques Rodriguez, et je tiens à les remercier pour leurs conseils, leurs encouragements et leur patience vis-à-vis des messages très réguliers que je leur envoyais et ce depuis quasiment sept ans. Je remercie également les membres du jury, Thierry Pillon, Nadège Vezinat, Lucie Dupré et Jorge Muñoz, pour avoir accepté de lire et d'évaluer ce travail. Je suis également reconnaissant envers le Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais et l'Ecole Doctorale SESAM qui, en m'accordant une allocation doctorale, m'ont permis de réaliser cette recherche dans des conditions confortables. Je remercie l'ensemble des salariés, agriculteurs et acteurs de terrain qui ont accepté de me recevoir pour la réalisation du travail d'enquête et qui, au-delà de nos échanges, m'ont apporté différentes connaissances en matière agricole, que ce soit pour planter certains légumes, pour retourner la terre ou pour conduire un tracteur.

J'exprime ma gratitude envers les différents enseignants-chercheurs du CeRIES qui m'ont permis d'être ATER durant deux ans. À Jean-Michel Wachsberger, Laurence Le Douarin, Vanessa Stettinger, Aline Chamahian, Paul Cary, Claire Martinus, Yann Le Lann, Clément Rivière et Nadia Garnoussi, merci de m'avoir accompagné lors de mes premiers pas en tant qu'enseignant ainsi que de m'avoir accordé du temps pour la relecture de passages de la thèse. Merci également à Vincent Caradec et Michel Castra pour les discussions que nous avons pu avoir lors des séminaires de présentation des recherches doctorales et de m'avoir donné l'opportunité de participer à un nouveau projet de recherche en cette fin de thèse. J'en profite pour remercier Noémie et Esther pour le travail d'équipe que nous avons pu réaliser à cette occasion et pour l'amitié qui en est née. Je remercie également Laura, Chloé, Audrey, Claudia, Lucie, Charlène et Camille pour nos différents échanges, un soutien que je crois mutuel, et pour les différentes relectures. J'ai aussi une pensée pour les quelques étudiants avec qui j'ai sympathisé à l'issue des différents semestres et avec qui j'ai gardé contact : Maxence, Mahaut, Alice, Quentin ou encore Marguerite.

Mes remerciements s'adressent à Pierre et Damien pour les différentes conférences grand-public que nous avons pu organiser dans le cadre des Skeptics in the Pub et qui constituaient un espace de divertissement parallèle à la recherche ; Morgane et Gaëlle pour les sorties à Valenciennes et à Denain, Lucie et Corentin, ainsi qu'Antoine pour les petits séjours à Montpellier. Je remercie aussi Louis pour les différents repas ainsi que les bières qui ont permis d'offrir un sas de décompression durant la fin de la rédaction.

Enfin, je remercie Eléonore qui m'a soutenu (et subi) durant ces différentes années : si les chats n'ont que neuf vies, il en reste un souvenir éternel. Emeline pour son amitié, nos cafés à distance, son humour (noir) et la proximité qui nous lie malgré les milliers de kilomètres qui nous éloignent. Je dois également beaucoup à Marine sur les plans personnel et intellectuel à qui je peux dire, en paraphrasant Montaigne : « parce que c'était elle, parce que c'était moi ».

À l'ange qui a permis à ma plume de prendre son envol.

Introduction	1
Partie I : Cadrage théorique et empirique.....	13
Chapitre 1 : Salariat, travail et risques en agriculture : un état des recherches	14
Chapitre 2 : Les contours empiriques de l'enquête	39
Partie II Les exploitations agricoles entrepreneuriales : travail salarié et dissimulation des risques	79
Chapitre 3 : Des exploitations agricoles utilisatrices de main-d'œuvre salariée.....	82
Chapitre 4 : Les salariés : une variable d'ajustement ?	107
Chapitre 5 – La dissimulation des risques, une stratégie pour affronter l'incertitude	136
Partie III - Les exploitations agricoles familiales : travail indépendant et incorporation des risques.....	158
Chapitre 6 : Des exploitations agricoles réticentes à l'embauche de salariés	161
Chapitre 7 : L'organisation du travail, entre autonomie et aide ponctuelle	183
Chapitre 8 : L'incorporation des risques, une forme de socialisation professionnelle	203
Partie IV – Les exploitations agricoles sociales : travail aidé et protocolisation des risques.....	230
Chapitre 9 : Des structures spécialisées dans l'emploi de travailleurs désaffiliés	234
Chapitre 10 : « Faire du social et être rentable » : tensions au sein de l'organisation du travail	252
Chapitre 11 : La protocolisation du risque : entre règles prescrites et réappropriation des consignes	278
Conclusion	305
Bibliographie.....	311
Annexes.....	339
Sommaire détaillé	347

Introduction

En 2019, sur 2000 consommateurs, 87 % étaient d'accord avec la formule « l'agriculture biologique contribue à préserver l'environnement, la qualité des sols, les ressources en eau ». Ils étaient également 82 % à considérer que « les produits biologiques sont meilleurs pour la santé » [Agence Bio, 2020]. Pour les consommateurs de produits issus de l'agriculture biologique, ce mode de production permet d'avoir « prise¹ » sur leurs choix alimentaires [Lamine, 2008]. Par ailleurs, selon un rapport de l'Institut Technique de l'Agriculture Biologique (ITAB), l'agriculture biologique aurait des effets positifs sur la préservation de l'environnement et sur la santé humaine en raison de l'absence supposée de pesticides. Elle serait également créatrice d'emplois, source d'équité sociale et favoriserait le bien-être animal [Sautereau & Benoît, 2016].

À première vue, l'agriculture biologique répondrait, en partie, aux attentes de consommateurs soucieux de leur santé et du respect l'environnement². Cela peut s'expliquer par une forme de défiance consécutive à différentes crises sanitaires et environnementales³. En effet, selon une enquête Ipsos de 2013⁴, 70 % d'entre eux seraient inquiets à l'idée « de ne pas réussir à se procurer une alimentation saine pour leur santé ». En parallèle, près de 75 % des consommateurs craignent d'être confrontés à d'autres crises alimentaires. Les scandales récents autour des œufs contaminés ou de Lactalis qui ont eu lieu en 2017⁵ concourent à une logique similaire. Dans le même ordre d'idées, une étude intitulée « Inquiétudes » réalisée en 2016 par OCHA-CERTOP⁶ et le CREDOC⁷ révèle que les consommateurs interrogés

¹ Claire Lamine se réfère aux concepts forgés par Christian Bessy et Francis Chateauraynaud [2014] sur lesquels on reviendra ultérieurement dans l'introduction.

² Or, s'il a été prouvé par des études épidémiologiques que l'utilisation de pesticides est risquée pour la santé du consommateur, rien ne dit que la consommation de produits biologiques est, au contraire, bénéfique. On ne peut prouver les bénéfices du bio pour la santé, mais on connaît les limites de la production agroalimentaire. Le Centre International de Recherche sur le Cancer, agence de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), s'attelle par exemple à évaluer les différents risques que peuvent encourir les consommateurs avec l'absorption de pesticides dans les aliments. Pour en savoir plus, l'O.M.S. résume les différentes procédures mises en place : <http://www.who.int/features/qa/87/fr/>

³ Sur la gestion de ces crises, cf. notamment Torny [1998] qui s'intéresse à la traçabilité des aliments ; Besançon, Borraz et Grandclément-Chaffy qui abordent deux crises exemplaires (Coca-Cola et listéria dans la charcuterie) [2004], Chateauraynaud sur la grippe aviaire [2008]. Les travaux de Didier Torny [2005], d'Olivier Borraz, Virginie Gimbert et Didier Torny [2008] ou de Philippe Cardon, Thomas Depecker et Marie Plessz [2019 : 78-80] apportent des éléments plus généraux sur ces problématiques.

⁴ IPSOS, « Les Français et la confiance alimentaire », novembre 2013.

⁵ Le scandale des œufs contaminés au *fipronil* a eu lieu en Europe durant l'été 2017. Quant au scandale du lait contaminé, il s'agit de lait infantile contaminé aux salmonelles écoulé par l'entreprise Lactalis. Pour en savoir plus sur les conséquences de ces crises sur les comportements des consommateurs, voir notamment Pierrine Didier [2019] et Jean-Pierre Poulain [2020].

⁶ Observatoire Cniel des Habitudes Alimentaires-Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir.

s'inquiètent de l'utilisation de pesticides dans les productions fruitières, légumières et céréalières ; de la pollution pour la pêche ou encore de l'utilisation d'antibiotiques dans l'élevage [Poulain, 2016]. Pour ces différentes raisons, l'agriculture biologique bénéficierait donc d'une image sociale très positive parce qu'elle constituerait un rempart contre les différentes menaces sanitaires et alimentaires portées par l'agriculture dominante ou « conventionnelle ».

I - L'agriculture biologique : une vitrine du développement durable ?

Héritière de différents courants agronomiques tels que la biodynamie, l'agriculture organique ou encore l'agriculture organo-biologique [Besson, 2011], l'agriculture biologique répond à un règlement européen fixant ses grands principes. Un règlement d'application le complète et ces textes doivent être respectés par chaque exploitation labellisée « bio⁸ » ou en cours de conversion. De plus, l'agriculture biologique est un mode de production agricole participant au développement durable. Il s'agit, selon le rapport Brundtland, d'un développement qui vise à « répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité de satisfaire ceux des générations futures » [Rapport Brundtland, cité par Brunel, 2018 : 3]. Il repose sur trois piliers : le premier, environnemental, concerne la préservation de l'environnement. Le deuxième, social, porte sur la satisfaction des besoins humains et la recherche d'une équité sociale. Le troisième, économique, a pour but de développer la croissance économique en favorisant une consommation durable. Ces différents piliers constituent le socle des normes et valeurs auxquelles répond l'agriculture biologique. Mais n'existerait-il pas une tension entre les piliers environnementaux et sociaux ? La préservation de l'environnement et l'offre de produits sains impliquent, en vertu des principes de l'agriculture biologique, un travail essentiellement manuel que ce soit pour les agriculteurs ou pour les salariés. Mais avec quelles conditions de travail ? Ce questionnement a suscité mon⁹ intérêt durant la réalisation d'un mémoire de Master 1. L'un des principaux résultats de cette enquête débouchait sur le constat selon lequel les agriculteurs ainsi que les salariés étaient exposés à des formes de pénibilité au travail pouvant aboutir sur des troubles musculo-squelettiques tels que des hernies discales. Les acteurs devaient donc chercher des moyens de

⁷ Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.

⁸ Le règlement européen est le Règlement CE n° 834/2007 du Conseil du 20 juillet 2007 ; le règlement d'application est le Règlement CE n° 889/2008. Pour simplifier la lecture, j'enlèverai les guillemets à « bio » par la suite.

⁹ Sur le recours à la première personne, cf. encadré n°1 (page 12).

prévenir ces risques en aménageant leurs postes de travail sans bénéficier de l'aide des agents de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), ces derniers étant absents du terrain d'enquête [Bonnell, 2014]. Poursuivant cette réflexion en Master 2, j'ai enquêté auprès de salariés dans une entreprise maraîchère bio d'insertion sociale. Les dirigeants de cette structure soulignaient la difficile conciliation entre prévention des risques professionnels, rentabilité de la production et insertion durable des salariés sur le marché du travail [Bonnell, 2015].

De fait, les différentes caractéristiques de ce mode de production ne relèveraient-elles pas d'une façade [Goffman, 1973a] reléguant les contraintes de production, ou le « sale boulot », dans les « coulisses » de l'exploitation agricole [Hughes, 1996b] ? La rupture entre agriculture biologique et conventionnelle ne serait-elle pas aussi radicale que le laisse supposer son image sociale ?

L'agriculture biologique constituerait une vitrine du développement durable incarnant d'un côté la promotion d'une alimentation saine et respectueuse de l'environnement mais, d'un autre côté, impliquerait des conditions de travail pénibles voire risquées. L'image de la vitrine, empruntée à Christophe Dejours [2007], est particulièrement bien adaptée puisqu'elle vise à dénoncer le décalage entre une image policée du travail et des conditions de travail vectrices de « souffrance » au sens large [2007 : 31]. C'est précisément ce qui se joue derrière cette vitrine que je compte interroger dans cette thèse.

En résumé, l'agriculture biologique fait l'objet d'une demande croissante et bénéficie d'une image sociale très positive. Mais celle-ci ne contribuerait-elle pas à occulter les conditions de production des agriculteurs et des salariés ? Dès lors, comment ceux-ci perçoivent-ils les atteintes à leur santé ? C'est l'enjeu de cette thèse de doctorat : étudier de quelle manière les travailleurs du bio font face aux risques pris dans leur travail, ce dernier ayant justement pour principale ambition de réduire les risques sanitaires et environnementaux pour les consommateurs.

Le questionnement étant posé, il convient maintenant de le circonscrire de manière plus précise : qui sont les travailleurs du bio ? Comment prennent-ils part à l'organisation du travail et comment font-ils face aux contraintes induites par les conditions de travail ? Pour répondre à ces questions, cette enquête repose à la fois sur l'analyse des situations de travail et sur les manières dont les travailleurs gèrent les risques auxquels ils sont exposés.

II – Derrière la vitrine : situations d’emploi, de travail et gestion des risques

Travail salarié et indépendant

La main-d’œuvre présente dans les exploitations agricoles se distingue, schématiquement, entre salariés, chefs d’exploitation, qui sont des travailleurs indépendants, et main-d’œuvre familiale. De manière générale, la relation salariale peut être définie comme étant : « L’échange d’une capacité de travail contre une rémunération monétaire, les différents processus qui conditionnent et renouvellent cet échange, et les formes de production qui s’organisent à travers lui » [Rolle, 1988 : 97]. Cette définition a le mérite de poser un cadre général mais, si l’on rentre dans les détails, le salariat prend une forme plus « nébuleuse » [Castel, 2009 : 166] en croisant des situations d’emplois extrêmement variées. Comme l’ont montré un certain nombre de travaux, la forme « typique » d’emploi, représentée par le CDI, tend à être occultée par les emplois « atypiques » (CDD, intérim) et par le chômage :

« L’emploi classique est de moins en moins la forme dominante de la structuration du salariat, en entendant par emploi "classique" la figure qu’il a prise dans la société salariale : un emploi à plein temps, programmé pour durer (contrat à durée indéterminée) et encadré par le droit du travail et par la protection sociale » [Castel, 2009 : 161].

La prédominance de l’emploi saisonnier en agriculture n’est pas nouvelle [Cardon, 2011], bien qu’elle ait longtemps été éclipsée par le modèle « dominant » du salarié « fordien » [Pillon & Vatin, 2007]. À cela, il convient de rajouter l’emploi de stagiaires qui constituent un groupe assez flou : « gratuits ou faiblement rémunérés, ils oscillent du stage bidon à l’emploi déguisé » [Castel, 2009 : 166].

Les employeurs de ces salariés sont, pour l’essentiel, des travailleurs indépendants. Ils constituent, en quelque sorte, un « miroir du salariat » [Crasset, 2017]. L’agriculture, tout comme l’artisanat ou le petit commerce, sont des formes « traditionnelles » d’indépendance [Célérier, 2014a ; Dubar, Tripier & Boussard, 2015]. Le travail indépendant répond, dans ce cas, à des critères juridiques : « Il est caractérisé par l’existence d’une personnalité juridique, sous la forme d’une entreprise individuelle ou d’une société » [Crasset, 2017 : 31]. Les exploitations agricoles se caractérisent ainsi par la dimension patrimoniale de leur outil de production qui s’inscrit dans un cycle allant de la désignation du successeur en passant par la reprise et s’achevant par la transmission [Augustins, 1989 ; Jacques-Jouvenot, 1997 ; Cardon, 2004]. En outre, l’agriculture se caractérise par une importante hérédité sociale : en 2015,

selon l'enquête « France, portrait social » de l'INSEE, 81 % des agriculteurs étaient, eux-mêmes, fils d'agriculteurs. 51 % des agricultrices étaient, quant à elles, filles d'agricultrices. Précisons également que 52 % d'entre elles étaient filles d'agriculteurs [Demaison, Grivet, Maury-Duprey & Mayo-Simbsler, 2019]. Dans le cas des agriculteurs, tout comme dans celui des notaires ou des commissaires-priseurs, « l'enjeu de transmission (...) fait apparaître clairement les enjeux de classes sociales puisque l'hérédité professionnelle se cumule avec la transmission intrafamiliale et intergénérationnelle du patrimoine professionnel nécessaire à l'exercice du métier » [Vezinat, 2016 : 91]. De même, tout comme les artisans, les agriculteurs, en tant que non-salariés, ne sont pas soumis au Code du travail. Pour spécifier davantage l'indépendance des agriculteurs, j'emprunte un deuxième critère de définition à Olivier Crasset pour qui ce régime se caractérise également par « la pratique d'un métier manuel à titre principal. [...] L'activité ne constitue pas un loisir ou une activité complémentaire » [2017 : 31].

Face à ces formes « classiques » d'indépendance, il existe aussi des formes hybrides au croisement du salariat et de l'indépendance. Celles-ci « [mettent en jeu] les nombreuses combinaisons possibles du droit du travail, du droit de la protection sociale, du droit fiscal et du droit commercial » [Menger, 2002 : 78]. Les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) en sont un exemple et permettent à des personnes de créer leur activité avec les avantages du statut de salarié et la possibilité de travailler à leur compte.

Enfin, la main-d'œuvre familiale est plus difficile à saisir tant les rôles de ces travailleurs sont divers. Il peut s'agir du conjoint ou de la conjointe qui travaille en dehors de l'exploitation agricole mais qui vient apporter une aide ponctuelle ; d'un ascendant qui détient le statut d'aide familial et qui travaille dans l'exploitation agricole sans être rémunéré directement ou encore des enfants qui peuvent apporter une aide partielle sans pour autant avoir de statut officiel dans l'exploitation agricole. Les configurations d'emplois sont diverses mais elles sont systématiquement en tension entre elles. Pour les saisir, l'analyse repose sur une étude des situations de travail dans une perspective microsociologique.

L'étude des situations de travail s'inscrit dans une approche que l'on pourrait qualifier de praxéologique¹⁰. Il s'agit de comprendre comment, concrètement, les individus travaillent et interagissent avec leur environnement social et matériel. Autrement dit, le travail est considéré comme un processus systématiquement « en action » [Rot, 2006] ou « en train de se faire » [Bidet, 2011]. Sur un plan méthodologique, j'adopte un cheminement inductif qui, « plutôt que de déduire l'analyse d'une série d'hypothèses préétablies, va au-devant des acteurs pour les interroger et essayer de les comprendre » [Le Breton, 2016 : 178]. Cette démarche repose sur un travail descriptif et une « mise en récit » du travail [Bidet, 2011]. Dans ce cadre, le travail est étudié comme une série d'actes sur lesquelles on se focalise pour en décrire les gestes, les routines ou les formes d'ergonomie populaire. Ce type d'approche « tend (...) à mettre au jour les multiples enjeux du rapport opératoire de l'homme à son milieu et des métamorphoses de l'agir humain » [Bidet, 2006 : 15]. Les gestes, par exemple, étaient observés de manière fine et je demandais aux différents travailleurs de décrire ce qu'ils faisaient. Il s'agit alors « d'étudier tout ce qui est intéressant » [Ginsburg, 1993 cité par Célérier, 2012] et de supposer que les individus sont dotés de réflexivité, car ils sont en mesure de justifier leurs pratiques par rapport à des expériences personnelles ou par des interactions avec autrui [Célérier, 2012]. Le travail est appréhendé comme un espace d'interactions entre humains et non-humains. Cette perspective vise à donner toute leur importance aux « objets » dans les actions [Callon, 1986 ; Conein, Dodier & Thévenot, 1993 ; Bessy & Chateauraynaud, 2013], qu'il s'agisse des machines, des outils, des légumes, du sol ou même du temps. L'enjeu est de comprendre comment les acteurs « travaillent » en observant leurs interactions avec l'environnement matériel ou immatériel. Sur un plan théorique, cette approche s'appuie sur « l'art de la prise », une grille de lecture théorique forgée par Christian Bessy et Francis Chateauraynaud [2013] dans leur étude du travail des commissaires-priseurs. Elle regroupe trois concepts : la prise, le pli et le repère. La notion de prise est définie comme suit :

« [Elle] décrit les relations entre les hommes et les choses en les prenant dans les deux sens : dans le sens d'avoir prise sur, expression qui désigne souvent une ascendance de l'humain

¹⁰ La praxéologie, chère à l'économiste Ludwig von Mises, trouve des applications concrètes en sciences humaines (qu'il qualifie « d'histoire ») : « Elle étudie toutes les entreprises humaines dans leur multiplicité et leur variété infinies, et toutes les actions individuelles avec leurs implications accidentelles, spéciales, particulières. Elle scrute les idées qui guident les hommes en action et le résultat des actions accomplies. » [2018 : 35].

(actif, interactif, interrogatif) sur l'objet et son environnement (inerte, passif, construit) et dans celui de donner prise à, formule qui permet d'accorder aux corps une irréductibilité » [Bessy & Chateauraynaud, 2014 : 295].

La « prise » est un mouvement dialectique entre des plis et des repères¹¹. La notion de pli, empruntée aux travaux de Gilles Deleuze [1988], désigne « le passage des corps aux dispositifs comme lorsque l'on parle de choses qui se plient ou ne se plient pas à des formes d'action ou d'interprétation » [Id : 302]. Il s'agit notamment de perceptions et d'expériences sensorielles contraignantes. Enfin, la notion de repères désigne des représentations, des jugements de valeur ou des prises d'informations renvoyant à une trajectoire sociale et à des connaissances scientifiques. Cette grille de lecture offre des outils analytiques pour étudier le travail. On peut alors se demander comment les travailleurs se « plient » aux contraintes du travail ou comment ils se représentent la difficulté des tâches. Le fait de « donner prise » ou « d'avoir prise » sur son environnement de travail permet également de comprendre les marges de manœuvre dont disposent les individus durant les situations de travail¹².

En étudiant le travail « en train de se faire », il s'agit également de comprendre les tensions qui se jouent durant les activités, et ce, quels que soient les statuts des travailleurs concernés. Cette piste a été esquissée lors de mes mémoires de Master : la prévention des troubles musculo-squelettiques donnait par exemple lieu à une gestion différenciée du risque en termes de statuts. Alors que les agriculteurs disposaient de ressources pour les réduire en mécanisant les tâches, les salariés devaient avoir recours à des techniques du corps pour réduire leur exposition [Bonnell, 2014]. L'ethnographie d'une exploitation agricole révélait également des tensions entre salariés et exploitants agricoles autour de la gestion des risques professionnels, les salariés choisissant de se reposer sur la prévention des risques professionnels pour justifier de pratiques de résistances [Bonnell, 2015]. De fait, on s'inscrit ici dans une sociologie des rapports sociaux. Il convient d'abord de distinguer les relations sociales des rapports sociaux selon le schéma proposé par Danièle Kergoat. Le premier concept désigne les interactions

¹¹ Pour d'autres usages sociologiques de la notion de prise, cf. Pontille [2004] sur la « signature » de travaux dans la recherche scientifique ; Lamine [2008] sur les consommateurs de produits bios ; Heinich [2009] sur l'expertise d'objets relevant du patrimoine ou encore Trabal sur la prise de produits dopants dans le sport [Trabal, 2002 ; Le Noé & Trabal, 2008].

¹² On retrouve une conception similaire chez Talcott Parsons [1949] dans la définition de l'action. L'action suppose un acteur et a une fin. Mais surtout : « elle doit avoir lieu dans un cadre qui diffère, en tout ou partie, de l'état des choses vers lequel est tendue la réalisation de cet acte » [cité par Lallement, 2017b : 103]. Cela implique deux configurations : « l'acteur n'a pas de prise [sur les éléments] (c'est-à-dire qu'il ne peut modifier ou empêcher qu'ils soient modifiés dans la perspective de la réalisation de son objectif) et ceux sur lesquels il a un contrôle. Le premier type d'éléments peut être nommé "conditions de l'action", le second "moyens" » [Id : 103]. Les conditions de l'action s'assimilent ici au « donner prise à » alors que les moyens renvoient à « avoir prise sur... ».

courantes « qui relèvent de l'ordre intersubjectif ou interpersonnel » [Cardon, Pfefferkorn & Kergoat, 2009 : 26]. Étudier les relations sociales au travail amène à observer les liens que les travailleurs nouent entre eux : il s'agit d'entraide pour réaliser certaines tâches, de formes de solidarité entre salariés ou encore d'échanges de matériel entre agriculteurs. Les rapports sociaux renvoient, quant à eux, à la « tension antagonique se nouant en particulier autour de l'enjeu de la division du travail et qui aboutit à la création de deux groupes sociaux ayant des relations contradictoires » [Kergoat, 2000, citée par Cardon, Pfefferkorn & Kergoat, 2009 : 27]. Les rapports sociaux sont des rapports de classe, de sexe, de « race » et de génération¹³. Par les tensions qu'ils soulèvent, ils sont porteurs de rapports de domination (sur la base de stéréotypes de sexe par exemple). Mais ils sont également porteurs d'émancipation par l'intermédiaire de pratiques sociales spécifiques (résistance au travail par exemple). Ces deux enjeux, à savoir les interactions entre humains et non-humains et l'étude des relations sociales et rapports sociaux, permettent de mieux appréhender la manière dont les travailleurs font face aux contraintes des conditions de travail. Comment les affrontent-ils ? Les perçoivent-ils comme « risquées » ?

Risques du travail et risques professionnels

La notion de « risque » est ambivalente. Dans le Larousse (édition 2004), elle est définie comme un « danger, inconvénient plus ou moins probable auquel on est exposé¹⁴ ». Cette approche regroupe un ensemble de situations (chute d'une météorite, piraterie en haute mer, krach boursier, consommation alimentaire) qui n'ont, au-delà du même mot pour les désigner, aucun point commun. De plus, toutes nos actions sont potentiellement risquées¹⁵. Cela conduit à dire que, malgré sa commodité d'usage et son aspect « fourre-tout » [Castru & Rodriguez, 2005], « cette notion dégage (...) plus de chaleur qu'elle n'apporte de lumière » [Kokoreff &

¹³ Sur les rapports sociaux de sexe et de classe, cf. Pfefferkorn [2007]. Le terme de « race » étant connoté, il est utilisé ici dans le sens que lui donne Danièle Kergoat [2011] qui, elle-même, s'appuie sur les travaux de Colette Guillaumin [2002] : la race est une construction sociale renvoyant à une idéologie, le racisme, et traduit des enjeux politiques ou culturels et non biologiques. Les rapports sociaux sont étroitement articulés entre eux [Dunezat & Pfefferkorn, 2011 ; Pfefferkorn, 2007 : 371-392] selon le principe de la consubstantialité et se coproduisent selon le principe de coextensivité [Kergoat, 2011].

¹⁴ Le Petit Larousse Illustré, édition de 2004, p.895.

¹⁵ Patrick Peretti-Watel propose une présentation assez claire de ce point en introduction à sa *Sociologie du risque* : « J'ai commencé à faire la liste, depuis le moment où je me suis levé, des risques que j'ai courus et des dangers que j'ai fait courir aux autres » [2003 : 7] énumérant ainsi sa consommation de viande, la conduite automobile ou la consommation d'un verre de vin... Concluant : « C'est pourquoi je suis très admiratif (...) du fait que vous continuiez à vous lever le matin » [Id : 7].

Rodriguez, 2012 : 267]. Pour autant, on peut distinguer trois groupes de recherches en sociologie du risque suivant des chemins différents pour éclairer cette notion.

Les approches « holistes » du risque le considèrent comme faisant partie intégrante des changements sociaux récents. On retrouve cette conception chez Ulrich Beck [2008] et Anthony Giddens [1994a] qui, respectivement, théorisent « la société du risque » et « la culture du risque¹⁶ ». Ces travaux ont fait l'objet de nombreuses critiques en raison de leur caractère surplombant : d'une part, ils théorisent la fin des classes sociales [Chauvel, 2001 ; Pfefferkorn, 2007 : 134-136 ; Atkinson, 2007], d'autre part, ils peuvent donner lieu à des récupérations idéologiques [Chauvel & Ramaux, 2002 ; Kokoreff & Rodriguez, 2012 : 268 ; Castel, 2013].

D'autres approches, macrosociales, étudient les « politiques du risque » [Borraz, 2008] et analysent le rôle de l'Etat ou d'acteurs non-étatiques (industries, associations, lanceurs d'alerte) dans la gestion d'une crise¹⁷. Ces travaux ne concernent pas l'objet de la thèse, il n'est donc pas utile de s'y attarder.

Les enquêtes en sociologie du risque sont aussi centrées sur la manière dont les individus font face aux risques à niveau microsocial et c'est sous cet angle que l'on va aborder les risques du travail. Il s'agit de comprendre comment les individus gèrent des « conduites à risque » ou, au contraire, d'analyser comment le risque se construit au gré de situations observées. Ces

¹⁶ La société du risque est définie comme suit par Ulrich Beck : « [Elle] désigne une époque dans laquelle les aspects négatifs du progrès déterminent de plus en plus la nature des controverses qui animent la société. Ce qu'initialement personne ne voyait et surtout ne souhaitait, à savoir la mise en danger de chacun et la destruction de la nature, devient le moteur de l'histoire. Il ne s'agit donc pas d'analyser les dangers en tant que tels, mais de démontrer que, devant le péril industriel qui nous menace et la disparition des enjeux traditionnels du conflit de classe, apparaissent de nouvelles configurations » [2001 : 376]. De son côté, selon Anthony Giddens [1991, 1994], pour construire son parcours biographique, l'individu doit être en mesure d'anticiper son avenir. Chacun est un *homo oeconomicus*, disposant des ressources nécessaires – par son passé notamment – lui permettant de « coloniser le futur » [Giddens, 1991 cité par Peretti-Watel, 2005 : 372]. Dans ce contexte, c'est à l'individu qu'il incombe de se prémunir contre les différents risques. « Une position sociale défavorable n'est plus vécue comme une fatalité de classe, mais comme un échec personnel » [Peretti-Watel, 2003 : 75].

¹⁷ On peut ranger dans cette catégorie les travaux classiques de Michael Pollak sur la gestion du sida [1993 : 177-292], les recherches sur les lanceurs d'alerte [Chateauraynaud & Torny, 2013], ceux sur la gestion d'« affaires », « crises » ou « scandales » [Bergeron & Castel, 2014 : 393] autour, par exemple, de l'amiante [Henry, 2007], des éthers de glycol [Jouzel, 2012] et sur la délinquance en col blanc qu'elle induit [Mucchielli, 2018 : 100-109] ou encore sur la gestion de la tempête de 1999 [Dedieu, 2013]. Les travaux portant sur la gestion politique de la délinquance peuvent également trouver leur place dans cette catégorie [Fillieule, 2001] et, en particulier, ce qui concerne, d'un côté, la gestion de situations spécifiques (terrorisme, piraterie...) [Jobard & De Maillard, 2015] et, d'un autre côté, la prise en charge de victimes d'attentats [Idjoudi, 2020]. Enfin, des travaux plus historiques sur la gestion de risques sanitaires relèvent également de ces enjeux : naissance de l'hygiénisme [Foucault, 2001 ; Frioux, Fournier & Chauveau, 2011 ; Latour, 2011 ; Corbin, 2016] ou histoire de la prise en charge des risques liés l'utilisation de pesticides en agriculture [Jas, 2007].

travaux adoptent deux perspectives distinctes. Lorsqu'elles portent sur « les conduites à risque » ou les « prises de risques délibérées » [Peretti-Watel, 2010], elles reposent sur une définition fermée du risque relevant de sa définition courante. Cette dernière s'appuie, par exemple, sur des tables statistiques et n'interroge pas les perceptions ou représentations individuelles du risque pour elles-mêmes. Ces enquêtes montrent par exemple que les individus peuvent avoir des conduites à risque et ce, même s'ils en ont conscience, parce qu'elles sont définies comme telles (tabagisme ou alcoolisme par exemple) tandis que d'autres peuvent être dans ces situations sans le savoir. Ces travaux dépeignent une conception « objectiviste » du risque. À l'inverse, il existe une autre approche que l'on pourrait qualifier de subjectiviste. Il ne s'agit pas de prendre la notion de « risque » comme évidente et allant de soi mais d'interroger comment elle se manifeste en situation. Le « risque » est toujours « en train de se faire » et ne peut pas répondre à une définition figée car « il se ressent à l'intérieur de mises en scènes, où paroles et silences, expressions et secrets sont l'objet d'une savante élaboration collective, qui tient compte de résistances individuelles plus ou moins fortes aux allégations de validité universelle de ces scénarios » [Duclos, 1987 : 255]. La description fine du travail esquissée précédemment prend alors tout son sens et la distinction entre approches objectiviste et subjectiviste se révèle pertinente pour étudier les risques en milieu professionnel. Cette mise en perspective est proposée par Yves Schwartz [2015] qui différencie deux approches des risques en milieu professionnel.

Les « risques professionnels » sont quantifiables, répondent à une définition cloisonnée (troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux) et correspondent à la définition objectiviste du risque. Les « risques du travail », quant à eux, recèlent une « dimension énigmatique » qui « reconfigure les conditions de notre engagement industriel » [2015 : 373]. Ils font l'objet de perceptions, au sens de contacts sensibles, et de représentations par les travailleurs. Ils ne sont pour autant pas nécessairement reconnus comme tels par les instances de sécurité au travail. Cette approche est « anti-essentialiste » dans le sens où elle considère le risque comme « en train de se faire » [Lemieux, 2018].

Pour étudier la manière dont les acteurs gèrent les risques dans leur activité professionnelle, ces derniers seront appréhendés sous l'angle des « risques au travail » et non sous celui des « risques professionnels ». Il n'est, en effet, objectivement pas possible de déterminer si l'agriculture biologique est plus ou moins risquée que l'agriculture non-biologique et ce n'est pas le but de cette recherche. De même, les perceptions ou représentations d'une situation risquée sont purement subjectives : ce qui peut apparaître comme une menace pour un salarié

ne le sera pas pour une salariée ou pour un agriculteur et une situation risquée pour une salariée ne le sera pas pour un salarié. Bref, à une approche objectiviste du risque qui l'enfermerait dans une définition essentialiste, une conception subjectiviste est privilégiée afin d'en saisir le sens qui lui est donné par les acteurs.

Le trait commun à ces différentes approches théoriques est de considérer les phénomènes étudiés, le travail et la gestion des risques, comme constamment « en train de se faire » ou comme un « accomplissement continu d'activités concertées de la vie quotidienne » [Garfinkel, 1967].

III – Organisation générale de la thèse

Dans une première partie, un cadrage théorique et empirique de l'enquête sera réalisé. Le chapitre 1 développe une revue de la littérature sociologique sur la main-d'œuvre en agriculture et sur le travail agricole. J'y souligne les différents points aveugles de la recherche, qu'ils concernent le salariat agricole, l'agriculture biologique ou les risques du travail. Le chapitre 2 repose, quant à lui, sur un cadrage traçant les contours de l'enquête. Je procède à un état des lieux statistique sur l'agriculture biologique et sur la main-d'œuvre dans le Nord et le Pas-de-Calais ainsi qu'à une présentation de la méthodologie développée pour cette recherche.

Les trois parties suivantes seront composées par la mise en mouvement d'un triangle analytique [Rodriguez, 2007]¹⁸ reliant exploitations agricoles, organisation du travail et gestion des risques. Les trois dimensions s'articulent entre elles, de sorte qu'une forme d'exploitation agricole implique un mode d'organisation du travail qui, lui-même, conduit les acteurs à une modalité de gestion du risque spécifique.

Ainsi, la deuxième partie est consacrée aux exploitations agricoles embauchant des salariés (chapitre 3). Le travail repose sur une forme de flexibilité et les salariés sont polyvalents ou

¹⁸ Dans *Le pauvre et le sociologue*, Jacques Rodriguez [2007] montre comment la sociologie anglaise s'est développée au croisement de théories, d'enquêtes et de politiques sociales. Chacun de ces éléments constitue un sommet du triangle qui, lui, correspond à un chapitre de l'ouvrage sur une période précise. Dans l'architecture du livre, « ce sont les réflexions théoriques, les investigations empiriques ou les problèmes politiques qui conditionnent l'économie générale des échanges entre savoir et pouvoir » [2007 : 16]. On retrouve une idée assez proche dans l'enquête de Serge Paugam et Camila Giorgetti sur les « pauvres à la bibliothèque » [Paugam & Giorgetti, 2013]. A partir du principe de disqualification sociale théorisé par S.Paugam, les auteurs montrent comment, au Centre Pompidou, les usagers en situation de fragilité, de dépendance et de rupture ont des attentes spécifiques vis-à-vis de la bibliothèque, des attitudes caractéristiques et entretiennent des rapports particuliers aux normes d'usage.

spécialisés dans leurs tâches (chapitre 4). En fonction de ce double critère, ils sont amenés à dissimuler les risques pris dans leur travail (chapitre 5).

Les exploitations agricoles n'embauchant aucune main-d'œuvre salariée, présentées dans la partie III, reposent sur une forme de travail indépendant (chapitre 6). L'organisation du travail est centrée sur le cercle familial mais les acteurs recourent à de la main-d'œuvre extérieure non salariée (chapitre 7). Les agriculteurs prennent cependant en charge les risques du travail en les incorporant à leurs pratiques, ce qui donne lieu à une socialisation du corps (chapitre 8). Enfin, la partie IV s'intéresse à des structures embauchant des travailleurs à des fins d'insertion sociale (chapitre 9). Elles reposent sur une forme de travail aidé mais font face à des exigences de trésorerie rendant cette mission difficile (chapitre 10). Les risques y sont gérés par la Mutualité Sociale Agricole, ce qui donne lieu à la délivrance de consignes standardisées (chapitre 11).

Encadré 1 : Quelques remarques sur l'écriture

Lors de l'écriture de la thèse, fallait-il que je privilégie l'usage du « nous », du « on » ou du « je » ? Le « nous » permettrait *a priori* de respecter une mise à distance vis-à-vis de son sujet de recherche. Michael Pollak, en analysant l'usage des pronoms personnels dans les entretiens réalisés, explique par exemple : « Le "on" de la profession, [fait] alors fonction de preuve d'une prise de distance analytique réussie, permettant à l'auteur d'accéder à la position d'observateur au-dessus de la mêlée » [Pollak, 2000 : 242]. L'usage de ces pronoms personnels permettrait donc de respecter l'obligation de neutralité axiologique propre au chercheur. Mais cette obligation est illusoire dans la mesure où le chercheur est lui-même pris dans les rapports sociaux qu'il étudie [Pfefferkorn, 2014]. L'usage du « je » permet de court-circuiter cette difficulté, ce qui n'enlève en rien la prise de distance vis-à-vis de l'objet de recherche. Cela permet aussi de préciser que, malgré une recherche d'objectivité, « [les analyses] sont (...) celles d'une personne formée autant que déformée par son itinéraire singulier, ses valeurs et points de vue personnels » [Flanquart, 2016 : 16]. De plus, dans la mesure où l'enquête repose sur un certain nombre de descriptions et sur un engagement personnel sur le terrain (corporel plus qu'axiologique car je ne suis pas consommateur de produits bio), l'écriture à la première personne paraissait plus pertinente. En ce sens, on peut dire avec David Pontille que « tenir la plume, écrire, c'est avoir prise sur le texte » [2004 : 143].

Partie I : Cadrage théorique et empirique

« Fermier !

Chante ta ferme. — Je veux m'y reposer un instant — et rêver, auprès de tes granges, à l'été que les parfums des foins me rappelleront.

Prends tes clefs — une à une — ouvre-moi chaque porte... »

André Gide, *Les nourritures terrestres*, 1897

Pieds nus, d'un pas léger, sous sa charge pesante,
La jeune paysanne, au sentier du coteau,
Sans penser ni songer, court essoufflée et chante;
Voici qu'elle est heureuse : elle a fait son fardeau !
Sous son tablier plein d'herbe en fleur, svelte et grande,
Elle rentre à son chaume ; et le soleil couchant
Atteint ses grands yeux noirs sous leur verte guirlande ;
Et parfois la fatigue entrecoupe son chant.
Pourquoi ne pas chanter ? De quoi se plaindrait-elle ?
De ses jours sans plaisirs, tristement révolus ?
Du salaire incertain, de la tâche éternelle ?
Elle a fait son fardeau ; que voulez-vous de plus !

Gabriel Tarde, *Contes et poèmes*, 1879

Les travailleurs du bio prendraient des risques dans leurs tâches pour éviter que les consommateurs en prennent grâce à la production d'aliments sains. Mais que sait-on du travail agricole au sens large ? Cette première partie vise à baliser la recherche sur le plan théorique et empirique. D'une part, les travaux présentés dans le chapitre 1 établissent un état des savoirs sur le travail agricole. Le chapitre 2 constitue un cadrage empirique de l'enquête : si la thèse porte sur le maraîchage biologique, il importe de clarifier les spécificités de ce type de production. Cela permettra de donner des éléments quantitatifs sur le nombre d'exploitations agricoles, sur le volume d'emploi en agriculture biologique et non-biologique et sur les risques professionnels en agriculture. En aval, la méthodologie de l'enquête sera développée.

Chapitre 1 : Salariat, travail et risques en agriculture : un état des recherches

Dans les années 1950, la sociologie du travail s'est institutionnalisée autour de problématiques liées au salariat dans le monde industriel avec des figures tutélaires comme Georges Friedmann, Pierre Naville ou encore Alain Touraine. D'autres enquêtes, comme celles de Michel Crozier, ont porté sur les fonctionnaires¹⁹. Les salariés du monde agricole ont pourtant été occultés durant cette période : tout porte à croire qu'ils constituent une catégorie sociale qui a bien moins intéressé les chercheurs que les agriculteurs [Dupré, 2006]. Pourtant, indépendamment de ces travaux qui font office de « classiques » de ce champ sociologique, il existe tout de même une sociologie du salariat agricole (1.1). Si ces travailleurs ont fait l'objet d'enquêtes, l'essentiel des recherches portant sur le travail agricole se concentrent surtout sur le travail des agriculteurs, que ce soit en agriculture non-biologique ou biologique (1.2). Pour autant, étrangement, les conditions de travail et les risques sont relativement bien documentés en agriculture à partir d'études portant à la fois sur les agriculteurs et sur les salariés (1.3).

¹⁹ Cf. notamment *Problèmes humains du machinisme industriel* (1946), *Le travail en miettes* (1956) de Georges Friedmann, *L'essai sur la qualification du travail* (1956) de Pierre Naville, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault* (1955) d'Alain Touraine ou encore *Petits fonctionnaires au travail* (1955) de Michel Crozier. Henri Mendras revient sur cette période de la naissance de la sociologie du travail dans son autobiographie intellectuelle [Mendras, 1995a]. Cf. également l'histoire de la sociologie du travail brossée par Lucie Tanguy [2011] et l'analyse approfondie de l'apport de Friedmann à la sociologie du travail à partir du livre consacré aux *Problèmes humains du machinisme industriel* [Pillon, 2009].

1.1 – Une sociologie du salariat agricole

Bien que les salariés agricoles n'aient pas suscité le même intérêt que les agriculteurs dans les recherches en sciences sociales, les enquêtes qui leur ont été consacrées durant près de soixante ans défendent une thèse constante : malgré leur hétérogénéité en termes de statuts, les salariés agricoles constituent une variable d'ajustement du travail agricole. Si cela concerne ces travailleurs en général (1.1.1), il n'existe aucune recherche spécifique consacrée à ce type de main-d'œuvre en agriculture biologique, ce qui constitue un point aveugle à éclairer (1.1.2).

1.1.1 - Des recherches centrées sur le quotidien des salariés agricoles

Entre les années 1960 et 1980, des enquêtes consacrées aux salariés agricoles abordent leurs conditions de vie et de travail dans plusieurs départements français [Langlois ; 1962 ; Bourquelot, 1973]. La situation des salariés agricoles et leur quotidien font l'objet de plusieurs recherches [Lévy & Plassard, 1973 ; Pharo, 1982, 1983], s'inscrivant dans la suite directe de la problématique posée par Françoise Bourquelot [1973] : « Être salarié, est-ce un métier subalterne ou une véritable profession ? » [Dupré, 2006 : 14-15]. On retrouve, à l'instar des études portant sur les agriculteurs [Mendras, 1967], un questionnement touchant à l'identité professionnelle de ces travailleurs. Ce n'est pas surprenant puisque cela coïncide avec la « vague identitaire » [Lallement, 2007] qui a marqué la sociologie du travail²⁰, incarnée notamment par les travaux de Renaud Sainsaulieu [2019] et, par la suite, de Claude Dubar [2010 ; 2015]. C'est dans ce contexte que Patrick Pharo analyse le salariat agricole qui forme, selon lui, « un groupe social déshérité » [1982 : 642]. Le fait d'être déshérité se traduit par quatre dimensions :

« Dépourvus d'héritage, les salariés agricoles le sont dans leur très grande majorité sur le quadruple plan du capital foncier (pas ou peu de terre), de la formation scolaire (pas ou peu d'études), des liens sociaux (peu de relations et, en tout cas, pas les bonnes) et du niveau culturel (une culture sans doute, mais pas celle qu'il faudrait). Mais cette situation n'est nullement la reproduction pure et simple d'une condition qui se serait transmise telle quelle au travers des générations. » [Id : 644].

²⁰ Et, au-delà, incarnée par les travaux de Michael Pollak sur le maintien de l'identité sur divers terrains d'enquête [1993 ; 2000].

Il le démontre à partir d'enquêtes de terrain et développe l'hypothèse selon laquelle cette situation est due aux évolutions du monde rural : l'exode rural a mis un terme aux anciennes solidarités locales où les « savoir-faire paysan » ont été discrédités au profit d'une « culture savante » institutionnellement reconnue [Id : 645]. Les salariés seraient sous le joug de « nouvelles normes et structures sociales dévaluant et rendant inopérants les héritages de l'ancienne société rurale : petites tenures²¹, formation sur le tas, relations locales et culture pratique du travail de la terre et de la vie villageoise » [Id : 645].

Si cette approche a été qualifiée de « misérabiliste » [Lamanthe, 2008 : 30], elle témoigne tout de même d'un intérêt certain pour cette population. D'autres travaux montrent que, malgré leur rémunération, les salariés agricoles sont considérés comme des domestiques. Alice Barthez précise par exemple que « l'ouvrier agricole "fait partie de la famille" mais comme un membre éloigné, les modalités et le montant de sa rémunération indiquent l'assimilation de son travail au rapport familial » [1982 : 38]. Le salarié agricole est considéré comme un membre de la famille et, selon une enquête réalisée au début des années 1970 [Barthélémy & Boinon, 1973], « l'emploi de main-d'œuvre salariée "apparaît plus comme un complément nécessaire à la mise en valeur de la force de travail familiale que comme une force de travail à mettre en valeur pour elle-même » [Barthez, 1982 : 38].

A partir des années 1980, les enquêtes s'orientent plutôt sur la crise des politiques agricoles dans le contexte de la remise en cause de la Politique Agricole Commune (PAC). Selon Lucie Dupré, les études se sont moins intéressées aux salariés agricoles qu'aux « conditions de travail et de vie » en agriculture et aux « processus qui concourent à la *redéfinition* et la recomposition du (des) métier(s) d'agriculteur » [2006 : 6]²².

Un groupe social hétérogène

Les problématiques abordées par ces recherches sont larges, et on peut l'expliquer en raison de la nature même de l'objet de recherche : le « salariat agricole » est une catégorie très vaste aux contours flous. En 2010, par exemple, deux cent trente-sept conventions collectives existaient uniquement sur la production agricole [Dupré, 2010]. Les situations d'emploi sont

²¹ Selon le Larousse (éd.de 2004), il s'agit de « l'exploitation agricole concédée par un seigneur à un tenancier, en échange de redevances et de services ». Sur la place des tenures dans l'histoire rurale européenne, voir également Adam Smith [2009 : 65-73 ; 344-354 ; 364-382].

²² Ce point est développé dans la section 1.2.2.

également diverses, les contrats de travail hétérogènes, les statuts variés, allant du cadre administratif au chef de culture en passant par le saisonnier. Cela pose un certain nombre de difficultés de catégorisations et les salariés agricoles constituent une population éclatée.

« Les salariés agricoles, en particulier saisonniers, forment une population méconnue et très hétérogène. Elle se compose à la fois de ruraux, de fils d'exploitants, d'étrangers résidents en France ou introduits sous contrat OMI²³, d'étudiants étrangers ou non, de familles gitanes, de femmes au foyer ou d'ouvriers d'usine cherchant un complément de revenu au moment des récoltes, de demandeurs d'emploi, de travailleurs en insertion, d'agriculteurs pauvres, de retraités, de main-d'œuvre illégale, etc. » [Darpeix, 2013 : 284].

Pour les caractériser, Yves Miramont [2008] a établi une typologie en s'appuyant sur un terrain d'enquête composé de cinquante salariés permanents, trente-cinq salariés temporaires et quinze employeurs. Les saisonniers se distinguent en quatre catégories qu'il nomme le régulier, le contraint circonstanciel (qui a le sentiment d'être exclu), le débrouillard (qui acquiert des techniques du corps) et le passager (étudiant ou premier emploi). Les permanents, quant à eux, se déclinent sous trois types : l'ancien (présent depuis plusieurs années), le technicien (qui dispose de compétences techniques) et l'astreint qui est un « salarié permanent à temps-partiel dans une exploitation d'élevage, dont la disponibilité est reconnue par l'employeur mais qui souffre de la flexibilité requise » [Hervieu & Purseigle, 2013 : 262].

Une autre typologie est proposée par Jean-Louis Vincq [2014] qui, à la suite d'Yves Miramont, différencie salariés saisonniers et permanents. Il s'appuie sur plusieurs indicateurs tels que les « attitudes, les valeurs et comportements, observés et réels, des salariés, ainsi que [les] attentes des employeurs vis-à-vis d'eux » [Vincq, 2014 : 142]. Les saisonniers se déclinent en quatre figures : le régulier sédentaire témoigne d'un « engagement fort » au travail, c'est-à-dire une « capacité de travail, à l'endurance, à la volonté, à la rapidité » [Id : 144-145] et une forte disponibilité. Les « passagers » sont faiblement engagés et ne viennent travailler qu'une saison. Les « nomades » ne sont pas « toujours présent[s] au moment requis » [Id : 148] mais sont fortement engagés dans leur travail et constituent une main-d'œuvre fiable. Les « intermittents circonstanciels », sont, quant à eux, des saisonniers faiblement disponibles et peu engagés dans leur travail. Ils sont « mobilisés pour la cueillette ou, moins souvent, pour la taille » [Id : 147] lorsque les autres types de main-d'œuvre ne sont pas disponibles. De leur côté, les salariés permanents se distinguent sous trois types. Le chef de culture, ou second de culture, encadre le travail des saisonniers et gère les cultures avec les exploitants agricoles. Les techniciens, comme dans la typologie d'Yves Miramont, sont en

²³ Il s'agit de contrats d'immigration temporaire de travail. Pour en savoir plus, voir A.Morice [2008].

mesure de réparer les machines et disposent de compétences techniques, mais ils ont également des compétences agronomiques. Enfin, les salariés polyvalents assurent des tâches variées, pouvant travailler avec les saisonniers ou en autonomie.

Ces deux typologies permettent de dresser un portrait des différents salariés agricoles, mais elles n'abordent pas spécifiquement la question de la précarité des salariés agricoles, thème qui a pourtant fait l'objet d'enquêtes en économie et sociologie de l'agriculture.

La précarité au centre des préoccupations de recherches

Ces recherches s'inscrivent dans la lignée de celles réalisées dans les années 1960 à 1980. Elles mobilisent à la fois des approches quantitatives [Bellit & Détang-Dessendre, 2014 ; Cahuzac & Détang-Lessendre, 2011 ; Legagneux & Olivier-Salvagnac, 2017] et qualitatives [Roux, 2017]. Ainsi, en reprenant les données de la M.S.A. constituées par un panel de 1312 personnes, Sonia Bellit et Cécile Détang-Dessendre [2014] s'attellent à reconstituer leurs trajectoires sous la forme d'une typologie. Ces salariés ont travaillé au moins quinze jours comme salariés agricoles entre 2002 et 2005 et se déclinent en sept grands types qui sont marqués par une distinction entre stabilité et précarité de l'emploi. Du côté des salariés « stables », on retrouve des salariés occupant des C.D.I en agriculture. Des salariés peuvent également avoir un emploi stable en dehors de l'agriculture mais se distinguent en deux sous-catégories : certains ont cumulé des emplois stables en agriculture et hors agriculture. Ils sont très peu au chômage mais lorsqu'ils perdent leur emploi, la période d'inactivité peut être longue. D'autres ont enchaîné les CDD en dehors de l'agriculture mais, à quelques occasions, ont eu un contrat saisonnier en agriculture. Du côté des salariés précaires, une partie alterne les contrats saisonniers et de courtes périodes de chômage. Des personnes occupent également des CDD relativement longs en agriculture se concluant soit par une période de chômage, soit par un CDI. Des salariés occupent des contrats courts en dehors du secteur agricole mais peuvent, occasionnellement, travailler en agriculture. Enfin, des salariés occupent de très longues périodes de chômage et des contrats courts en agriculture et hors-agriculture.

Dans le même ordre d'idées, Eric Cahuzac et Cécile Détang-Dessendre [2011] utilisent différentes données (INSEE sur l'emploi, fichiers de cotisants de la MSA ou Recensement Agricole), pour prouver que la baisse de la main-d'œuvre familiale agricole se traduit par une

augmentation du salariat saisonnier, ce qui coïncide avec d'autres constats établis sur une plus longue durée [Cardon, 2011].

Enfin, dans le cadre de sa thèse de doctorat, Nicolas Roux [2017] compare les trajectoires de saisonniers agricoles et d'artistes afin de comprendre comment les différents acteurs sont en mesure de rendre « soutenables » des emplois précaires et discontinus dans le temps. Il montre que les saisonniers agricoles mettent à distance l'incertitude sur leur avenir. En revanche, l'emploi devient « insoutenable » lorsqu'ils sont en CDI et qu'ils doivent faire face à des conditions de travail difficiles. Il se peut aussi que l'emploi devienne insoutenable pour les ouvriers agricoles en situation de déclassement social. Il s'agit d'enquêtes suivant une trajectoire sociale ascendante à celle de leurs parents, ayant un diplôme supérieur à leur position sociale occupée ou encore de personnes ayant eu une position sociale supérieure à celle de l'emploi occupé au moment de l'enquête.

Les salariés agricoles au sens large sont donc relativement précaires en emploi et l'on voit, à travers la restitution de ces différents travaux, qu'il s'agit d'un phénomène ancien observant une certaine constance temporelle. Si l'on resserre la focale sur la problématique des saisonnières et des travailleurs migrants, la thèse du salariat comme variable d'ajustement du travail s'en trouve confirmée voire renforcée (encadré 2).

Encadré 2 : Le travail des femmes et des migrants dans les champs

Dans les années 1980, Christian Nicourt et Norbert See [1984] montrent que salariés et salariées ne sont pas affiliés aux mêmes tâches. De fait, leurs conditions de travail et d'emploi sont différentes : « Pour la cueillette, il y a une majorité de femmes. Le travail est dur. La rotation du personnel est importante. Dans une cave, pour avoir le colis de fin d'année, il fallait 6 mois d'ancienneté. Sur 18 femmes, 9 y avaient droit » [Nicourt & See, 1984 : 7]. Cette observation, qui semble aujourd'hui datée, est pourtant toujours exacte selon les travaux portant sur les saisonnières de la production de fruits et légumes. Emmanuelle Hellio montre, par exemple, que les producteurs de fraises de la province de Huelva, en Andalousie, n'hésitent pas à recruter de la main-d'œuvre féminine européenne pour les tâches de récolte. Elles auraient « "les mains plus délicates", sont "plus responsables et travailleuses" et s'assurent également qu'elles aient, au pays, des enfants en bas âge ou la charge d'une famille » [Hellio, 2008 : 191]. La récolte de noisettes par les saisonniers kurdes en Turquie donne également lieu à une forme de division sexuée des tâches [Aslan, 2013]. Les *çavus*, des chefs d'équipe, ont pour charge d'organiser le travail des ouvriers agricoles. Lorsque des femmes ont cette responsabilité, elles doivent aussi participer « aux tâches ménagères (ménage, vaisselle, lessive, etc.) dans le lieu de campement » [Id : 134] et aller chercher des jerricanes d'eau s'il n'y a pas d'eau courante lorsque les salariés logent dans les champs. De même, Nicolas Roux [2017] montre que les conditions de travail des salariées agricoles relèvent d'une division sexuée des tâches et de rapports sociaux de domination. Il

l'illustre avec une description du travail sous les serres :

« Le collectif des ouvriers serristes est scindé en deux. « L'équipe du haut » (il s'agit d'une culture hors-sol) rassemble uniquement des hommes, qui travaillent sur des charriots électriques surélevés. Ils s'occupent notamment du palissage, de la taille et, lors de la récolte, de faire descendre les plans à « l'équipe du bas ». Celle-ci regroupe principalement des femmes, qui, en pleine saison, ramassent les fruits et légumes à hauteur de hanche, déposés dans un charriot, qu'elles transportent sur des rails » [2017 : 231].

Cette organisation du travail est attribuée à « la plus grande pénibilité du travail des hommes, qui auraient plus de poids à manipuler » [Id : 231] tandis que les femmes de « l'équipe du bas » auraient un travail plus minutieux *a priori* moins exigeant pour le corps. Dans les faits, les salariées sont en désaccord avec ce point de vue et considèrent leur travail comme étant tout aussi physique en raison de gestes répétitifs. Elles estiment aussi faire face à des risques d'accidents du travail avec les chariots. Enfin, sur le terrain étudié, les hommes (« l'équipe du haut ») bénéficient d'une prime en fonction du travail réalisé afin de les « fidéliser ». Les femmes, travaillant dans « l'équipe d'en bas », n'y ont pas droit, leur rémunération étant vue comme « un deuxième salaire » [Id : 232] par l'employeur.

Les saisonniers migrants ont également fait l'objet de nombreuses enquêtes soulignant la fragilité de leurs conditions de travail. Les recherches fondatrices de Françoise Bourquelot²⁴ [Langlois, 1962 ; Bourquelot, 1973] mettaient déjà en avant l'importance des migrations de saisonniers à l'intérieur du pays et d'un marché du travail spécifique à travers les « louées²⁵ » ou à travers l'emploi de saisonniers venant d'autres pays européens (Ex-Yougoslavie, Espagne, Portugal). Plus récemment, la situation des saisonniers agricoles a constitué un objet d'analyse fécond²⁶ dont des numéros des revues *Etudes rurales* et *Hommes & Migrations*²⁷ ont présenté les grands axes. Les auteurs [Mésini, 2008 ; Michalon & Potot, 2008 ; Morice & Michalon, 2008 ; Darpeix, 2008 ; Hellio, 2013 ; Tati, 2013 ; Mésini, 2013] exposent la précarité extrême des saisonniers ainsi que la difficile reconnaissance des atteintes à leur santé [Décosse, 2008]. Le recours à ce type de travailleurs donne à voir de « nouvelles niches de recrutement » [Cardon, 2011 : 50] dans lesquelles ils servent de variable d'ajustement du travail. Pour Frédéric Décosse, par exemple, l'invisibilité des saisonniers agricoles est liée à des modes de production agricole demandant un travail très intensif. La main-d'œuvre salariée, qu'elle soit déclarée ou dissimulée, se retrouve contrainte de ne pas dénoncer ses conditions de travail par

²⁴ Et même bien avant si l'on reprend la bibliographie du livre de Françoise Langlois [1962] qui cite un ensemble de travaux relatifs à ce thème.

²⁵ Françoise Bourquelot précise à ce sujet : « D'autres courants migratoires de saisonniers français sont aussi très anciens et sont maintenus plusieurs années après la seconde guerre mondiale. La veille de la Saint-Jean, des trains entiers de bretons arrivaient en gare de Châteauroux et d'Issoudun, juste avant la louée où les « maîtres » de Champagne Berrichonne venaient chercher un « engagé ». [1973 : 72]. De son côté, Henri Mendras explique comment les paysans avaient recours à ce type de « marché du travail » pour les travaux d'été : « Le salaire d'un saisonnier qui se louait l'été de la Saint-Jean à la Toussaint, était presque aussi élevé que le salaire de l'homme loué à l'année : les quatre mois d'été avaient presque la même « valeur » que l'année tout entière. Les journaliers le savaient bien, qui restaient inemployés tout l'hiver et n'avaient que 100 ou 150 journées d'emploi par an » [1967 : 78].

²⁶ Comme en témoigne par exemple la tenue du séminaire international « Migrations & Agriculture en Méditerranée (et au delà...) » organisé en partie par le LEST en 2018 autour de ces questions.

²⁷ Pour la revue *Etudes rurales*, le numéro est intitulé « Travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne » (2008/2, n°182), pour *Hommes & Migrations*, il a pour titre « Migrations et mondes ruraux » (2013/1, n°1301).

différentes formes de pressions sociales (chantage à l'embauche notamment). C'est la raison pour laquelle l'emploi de ce type de main-d'œuvre traduit une transformation des marchés du travail agricole. Au final, comme le formule Gérard Chouquer : « On est (...) très proche de l'optimisation économique d'une formule juridique faible et d'une formule sociale inexistante, sur la base d'une tendance à l'illégalité et au non-respect des règles » [2019 : 225].

Les salariés agricoles constituent donc une population spécifique difficile à caractériser. Cependant, un certain nombre de constats établis depuis les années 1960 sont sources de questionnements : la précarité des saisonniers telle qu'elle a été décrite par Patrick Pharo [1982] est-elle toujours perceptible sur le terrain d'enquête ? De même, la typologie d'Yves Miramont [2008], complétée par celle de Jean-Louis Vincq [2014], fournit un outil d'analyse heuristique pour saisir les situations d'emploi de ces travailleurs : retrouve-t-on les mêmes types de salariés en agriculture biologique et, si oui, pourquoi ? La division sexuée du travail est également un élément à prendre en compte dans l'analyse puisqu'il rend compte de situations de travail spécifiques. Enfin, le rôle joué par les saisonniers migrants doit nous interroger : l'agriculture biologique est-elle, à l'instar de l'agriculture non-biologique, amenée à externaliser le travail à ce type de main-d'œuvre ou bien la main-d'œuvre embauchée reste-t-elle locale voire familiale ? Ces différentes questions constituent des points aveugles dans les travaux portant sur l'agriculture biologique.

1.1.2 – Le salariat, un impensé de la sociologie de l'agriculture biologique ?

Dans les travaux sur l'agriculture biologique, les salariés sont évoqués uniquement à partir des propos des exploitants agricoles [Van Dam, 2005 ; Samak, 2014, 2016]. Denise Van Dam mentionne par exemple la « fierté de créer de la main-d'œuvre » [2005 : 108] chez certains exploitants agricoles mais ne développe pas cette question outre mesure. De son côté, Madlyne Samak [2016] interroge les pratiques d'emploi dans les exploitations maraîchères bio afin d'étudier en quoi ce mode de production est demandeur de main-d'œuvre salariée. Dans sa démonstration, elle part d'un double constat formulé dans les discours politiques et institutionnels. D'une part, la sollicitation de main-d'œuvre doit répondre à des enjeux d'ordre éthique, notamment à travers « le refus du recours à une main-d'œuvre sous-payée et aux conditions de travail dégradées » [Charte de la Fédération Nature et progrès citée par Samak, 2016 : 414] alors que le cahier des charges de l'agriculture biologique n'impose aucune obligation d'ordre social [Dupré, 2011]. D'autre part, l'agriculture biologique est présentée

par les acteurs institutionnels comme étant un « vivier d'emplois » [Samak, 2016 : 414]. À partir de ces deux éléments, Madlyne Samak interroge les pratiques d'emploi des maraîchers bio des Alpes Maritimes et montre que plus les exploitations agricoles occupent une position élevée dans la hiérarchie socio-économique, plus elles auront de salariés permanents et de saisonniers. Les exploitants agricoles se situant dans cette position contribuent ainsi à une logique de précarisation de la main-d'œuvre en raison du recours à des contrats de travail relativement fragiles. À l'inverse, plus les exploitations sont basses dans la hiérarchie, plus la main-d'œuvre (salariée ou non) sera mobilisée pour des « coups de main » et invisibilisée. En contrepartie, les exploitants agricoles cherchent à établir des relations d'amitié ou d'entraide avec les salariés ou les bénévoles, oscillant entre économie domestique et travail dissimulé [Weber, 2008]. Pourtant, bien que la « création d'emplois » soit l'une des caractéristiques de l'agriculture biologique [Sautereau & Benoît, 2016 ; Bertin, Cébron, Masero, Massis ; 2016], les salariés de ce mode de production demeurent dans l'angle mort de la recherche sociologique. Autrement dit, on ne sait pas qui ils sont ni dans quelles conditions ils travaillent.

Les conditions de vie et de travail des salariés et salariées sont, comme cela a été montré, les parents pauvres des études en sociologie de l'agriculture. Ces travailleurs constituent un groupe social hétérogène et sont soumis aux variabilités du marché du travail. Ils sont, pour reprendre l'expression de Frédéric Décosse, « la cinquième roue du carrosse » [2008 : 111]. Ce constat peut d'ailleurs se transposer à l'agriculture biologique. Mais comment l'expliquer ? Etudier le travail agricole en tant que tel revient-il forcément à occulter les salariés ?

1.2 - Travail agricole, travail d'agriculteurs ?

A l'inverse des enquêtes sur le salariat agricole, les études consacrées au travail agricole sont une sociologie du travail indépendant (1.2.1). Cela repose, semble-t-il, sur le caractère entrepreneurial de l'agriculture qui lui est attribué depuis les travaux d'Henri Mendras et Placide Rambaud. Ce trait est commun aux recherches sur l'agriculture non-biologique et biologique (1.2.2). Pourtant, en agriculture biologique plus spécifiquement, plusieurs études sont consacrées à l'organisation du travail et permettent de comprendre pourquoi l'emploi de main-d'œuvre salariée est nécessaire (1.2.3).

1.2.1 – La sociologie du travail agricole, une sociologie du travail indépendant

La sociologie de l'agriculture²⁸ aborde les questions professionnelles sous l'angle du travail indépendant. Dans sa thèse consacrée aux maraîchers bio, Madlyne Samak s'inscrit précisément dans ce cadre d'analyse : « L'examen que l'on peut faire du travail des maraîchers biologiques doit prendre en compte cette double caractéristique. Il s'inscrit de ce fait dans un pan bien particulier de la sociologie du travail, une sociologie du travail indépendant et des entreprises familiales » [2014 : 15]. Ce n'est pas anodin : les différentes enquêtes sur le travail agricole se concentrent essentiellement sur l'aspect entrepreneurial de ce secteur d'activité ou sur son caractère familial.

Les travaux classiques d'Henri Mendras ou de Placide Rambaud²⁹ ne s'intéressent, par exemple, pas du tout aux salariés. Dans son livre consacré à la modernisation de l'agriculture, Henri Mendras écrit par exemple explicitement : « La vie quotidienne c'est, avant tout, le travail et donc le métier d'agriculteur » [Mendras, 1958 : 73]. L'étude du travail agricole s'est développée autour de cette idée et c'est la raison pour laquelle, comme le précise Dominique Jacques-Jouvenot, « la sociologie rurale est (...) une sociologie des paysans » [1997 : 19]. Par

²⁸ Je ne parle pas de « sociologie rurale » en raison des difficultés sous-jacentes au terme de « rural ». Ce dernier, forgé par des géographes, s'est imposé à la sociologie pour des raisons d'ordre politiques. Les recherches qu'elle propose lui sont imposées de l'extérieur et relèvent davantage de la « question sociale » que du questionnement sociologique [Grignon & Weber, 1993]. Pour des réflexions récentes sur la place de la « sociologie rurale » aujourd'hui, cf. également Pierre Alphonse et Jean-Paul Billaud [2009].

²⁹ Placide Rambaud (1922-1990) fait partie des auteurs qui ont participé à l'émergence de la sociologie de l'agriculture française durant la seconde moitié du XXe mais son œuvre a été éclipsée par celle d'Henri Mendras. Pour en savoir plus, voir l'article de Rose-Marie Lagrave [2009].

extension, le travail est lié à l'identité de paysan et, après la fin des paysans, au statut d'agriculteur³⁰.

Placide Rambaud a réalisé de nombreuses monographies de village en Savoie³¹ dans lesquelles il étudie le lien entre travail agraire et village. Le « village » est, pour lui, « une organisation sociale et spatiale spécifique, ancienne et dotée d'une grande pérennité, aux nombreuses variantes émergeant sur une trame commune, largement déterminée par le travail agraire » [Rambaud, 1976 : 11]. Le travail agraire, quant à lui, repose sur les différentes constituantes du travail au sein du village, qu'il s'agisse de la production ou de la commercialisation de biens, agricoles ou non. Les salariés agricoles ne sont pas pris en compte dans l'analyse, cependant, il note qu'avec la modernisation de l'agriculture, « la division du travail a considérablement accru la productivité de l'agriculture et instauré en elle de nouveaux rapports sociaux » [Id : 15], assimilant les modes d'organisation du travail de l'industrie à celles de l'agriculture. Il l'illustre avec l'exemple des « ouvriers-paysans » qui, agriculteurs ou habitants de village, se font embaucher dans des activités industrielles³² [Rambaud & Vincienne, 1964 : 155-165] ou dans le tourisme [Rambaud, 1969 : 153-180 ; Rambaud & Vincienne, 1964 : 167-183]. Ces mêmes travailleurs peuvent concourir au développement d'activités liées aux sports d'hiver³³ et, ainsi, se rapprocher des modes d'organisation du travail de l'industrie. Dans ces études, les salariés sont invisibles. Si ces derniers sont mentionnés, c'est davantage en raison de leur place dans le rapprochement entre agriculture et industrie que pour leur rôle joué dans les exploitations agricoles en tant que telles.

Dans leur synthèse consacrée à la « sociologie des mondes agricoles », Bertrand Hervieu et François Purseigle [2013] confirment ce manque d'intérêt pour le travail des salariés agricoles car, sur les deux cent soixante-treize pages de l'ouvrage, cinq d'entre elles évoquent explicitement le travail salarié [Id : 259-263]. Ces auteurs construisent une typologie des

³⁰ Claude Grignon explique ainsi que, lors de manifestations, « en dénaturant sa récolte, le paysan ne détruit pas seulement une marchandise, mais son travail, c'est-à-dire ce qui le représente, ce à quoi il s'identifie et par quoi les autres l'identifient » [1975 : 87]. Autrement dit, en portant atteinte à son travail, le paysan porte atteinte à son identité.

³¹ Cf. notamment Rambaud [1962 ; 1969] et Rambaud & Vincienne [1964].

³² Ce constat est également réalisé par Alain Touraine dans une enquête consacrée aux ouvriers originaires du monde rural [1960].

³³ Ces formes de salariat en milieu rural sont toujours étudiées aujourd'hui en raison de la flexibilité du travail qu'elles induisent. L'article d'Annie Lamanthe [2008] portant sur le briançonnais (Hautes-Alpes) l'illustre parfaitement.

différents « mondes agricoles » existant à échelle internationale. Celle-ci est élaborée à partir de trois indicateurs antagoniques (capital financier/capital familial ; ancrage/délocalisation des activités agricoles et exclusion/intégration au marché économique) afin de livrer une approche générale des formes d'organisation du travail. Les trois « mondes » sont l'agriculture familiale, l'agriculture de subsistance et l'agriculture de firme.

Dans le modèle de l'agriculture familiale, le capital et le travail relèvent de la sphère familiale. Il s'agit de la polyculture-élevage ultérieure à la Seconde Guerre Mondiale [Devienne, 2019], des exploitations aux activités diversifiées (production agricole et location de chambres de gîte [Muller, 1987 ; Giraud, 2007]) ou encore des structures basées sur un système d'échange marchand se limitant à la « communauté » ou au « village » [Rambaud, 1976]³⁴. L'agriculture de subsistance regroupe les exploitations agricoles non familiales économiquement fragiles et les travailleurs sans terre. Ces derniers sont représentés par la figure du saisonnier migrant ayant donné lieu à une littérature conséquente (1.1.1). Enfin, l'agriculture de firme se caractérise par « un niveau élevé d'investissement financier et technologique » qui conduit les propriétaires d'exploitations agricoles « à s'appuyer sur des secteurs productifs non-agricoles » [Hervieu & Purseigle, 2013 : 247]. L'agriculture de firme se développe dans une perspective non patrimoniale et non familiale. Le travail y est externalisé à des entreprises spécialisées [Purseigle, Anzalone, Nguyen & al., 2019]. Sous ce dernier type, les salariés ne sont pas non plus mentionnés alors même que l'externalisation du travail implique l'emploi de main-d'œuvre extérieure salariée [Cardon, 2011, Décosse, 2011, Purseigle, Anzalone, Nguyen & al., 2019]. Dans les agricultures de firme, l'emploi salarié est d'autant plus important que cette agriculture repose sur une dissociation complète entre travail, capital et patrimoine, ce qui justifie le recours à des sociétés extérieures.

Le rôle des salariés, éludé par les recherches, est pourtant essentiel pour comprendre les évolutions du travail agricole, mais comment expliquer leur occultation ?

³⁴ Ce type d'agriculture correspond au modèle d'exploitations agricoles de la Troisième République en France. Il constitue une forme d'illustration des formes de solidarité organique définies par Emile Durkheim [2013]. Il existe toujours dans l'est de l'Europe [Hervieu & Purseigle, 2013] et a été étudié sur des cas spécifiques tels que les fruitières de Franche-Comté [Dion & Dion-Salitot, 1972], les transmissions patrimoniales en Franche-Comté [Salitot, 1988] ou, de manière plus générale, sur les logiques de transmissions patrimoniales en Europe [Augustins, 1989].

1.2.2 – L’agriculteur, un entrepreneur

La sociologie du travail des agriculteurs, comme on l’a vu précédemment, est une sociologie du travail indépendant. Mais cette affirmation ne saurait suffire à expliquer l’invisibilité du travail des salariés en agriculture. Il faut plutôt s’intéresser à la manière dont le travail des agriculteurs est représenté dans ces recherches. Dans les enquêtes fondatrices de Placide Rambaud ou d’Henri Mendras, le travail agricole concerne uniquement les agriculteurs et leur famille³⁵. Henri Mendras [1967] démontre notamment que la modernisation de l’agriculture repose sur le passage des « paysans » aux « agriculteurs ». L’achat de matériel adapté, l’innovation dans des produits spécifiques (maïs hybride, blé dur...), le contrôle laitier, la création d’associations ou de Coopératives d’Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) sont autant d’événements représentatifs de cette transformation. À ce titre, l’agriculteur est vu comme un entrepreneur. Ce thème est transversal à *la Fin des paysans* et en constitue d’ailleurs un chapitre à part entière [1967 : 171-211]. La représentation de l’agriculteur comme un entrepreneur s’est imposée avec les différents travaux de Henri Mendras [1958 ; 1967] et s’est maintenue tout au long des années 1980 avec la remise en question de la Politique Agricole Commune (PAC).

Cette période est marquée par une crise de l’agriculture et par une remise en cause de la Politique Agricole Commune (PAC). Celle-ci, instaurée en 1957 par le Traité de Rome, devient inadaptée dans un contexte de déséquilibre des marchés internationaux [Trouvé & Bazin, 2019]. Mais la PAC est également accusée de décourager l’entrée dans le métier d’agriculteur tout en valorisant une agriculture gourmande en produits phytosanitaires, avec les désagréments écologiques que cela peut occasionner :

« A partir des années 1980, se pose également la question du maintien de l’emploi : on entre dans une période de chômage massif et la PAC est critiquée par une partie de la profession agricole pour sa propension à favoriser la destruction d’emplois. Dans les années 1980 se développent également au niveau européen des critiques, relayées notamment par des ONG, sur les incidences environnementales de la PAC, qui stimule la recherche de rendements élevés et ainsi, l’utilisation d’intrants*³⁶ chimiques, de l’irrigation, etc. » [Id : 102].

³⁵ Le travail des femmes a été moins étudié que celui des agriculteurs mais l’on sait, à partir d’enquêtes ethnographiques, que les exploitations agricoles reposent sur une division sexuelle des tâches. Michèle Salmona montre par exemple qu’elles travaillent au « ras du sol » [1976 : 37] en slip de bain ou en short, ont un travail pénible et sont sifflées par les passants. Dans ses différents travaux, Christian Nicourt [1999 ; 2013] relève également que le travail des agricultrices est mal connu. Elles sont des « travailleuses de l’ombre » [Nicourt, 1999 ; 2013] et se sentent reléguées au strict travail domestique.

³⁶ Les astérisques renvoient à des termes techniques explicités dans le glossaire.

Cette période est propice à un certain nombre de débats autour de la « crise de professionnalisation en agriculture » [Rémy, 1987]. Ces échanges devaient imposer un certain nombre de critères dans l'accès aux aides agricoles et c'est dans ce contexte que le Centre National des Jeunes Agriculteurs (CNJA) a défendu l'idée d'une « éthique entrepreneuriale » en agriculture [Rémy, 1987 : 428]. Cette dernière était pensée pour reposer sur l'articulation entre des prises de risque économiques (investissements dans des capitaux) et des « considérations éthiques pour rendre compte de leurs pratiques productives » [Id : 428]. Cela correspond, par exemple, à l'élevage de veaux de lait qui nécessite une certaine technicité pour les éleveurs s'occupant de « bêtes soignées au petit soin » [Pharo, 1980] ; à l'agriculture biologique conçue comme étant indépendante « des formes "légitimes de production" » [Rémy, 1989 : 128] ou encore à l'ouverture de l'agriculture à de nouvelles stratégies commerciales (accueil à la ferme par exemple) [Muller, 1987].

Dans ce contexte, la mise en place du « second pilier » de la PAC en 1999 s'est orientée en faveur du développement rural, de manière à promouvoir les activités de tourisme rural ou encore à développer l'agriculture biologique. Le respect de l'environnement fait, plus largement, partie des deux piliers de la PAC avec l'introduction de l'éco-conditionnalité des aides en 2003. Ces dernières valorisent les bonnes pratiques sanitaires (animales ou végétales) et environnementales [Trouvé & Bazin, 2019] et permettent d'amortir la prise de risque économique dans le développement d'activités jugées *a priori* peu rentables.

Le lien entre prise de risque économique et éthique de production a été amorcé lors de débats dans les années 1980 [Rémy, 1987] et a été temporairement remis au goût du jour récemment avec le statut « d'agriculteur-entrepreneur³⁷ » [Rémy, 2011]. Celui-ci avait pour but de permettre de bénéficier d'aides agricoles spécifiques ou d'avantages fiscaux. L'agriculteur-entrepreneur est défini comme respectant une « agriculture durable » [Rémy, 2011 : 166] mais étant aussi en mesure d'anticiper les différents risques, notamment économiques. Le risque occupe ici une part importante dans la définition de l'agriculteur-entrepreneur :

« Le risque pèse sur l'entreprise agricole comme sur toute entreprise et c'est l'entrepreneur individuel qui le porte, tandis que la famille (et lui-même) s'efforcent de protéger le patrimoine de toute mésaventure et cela d'autant plus que la famille est de moins en moins engagée sur l'exploitation, et peut-être moins prête à consentir des sacrifices en vue de la pérennité de l'entreprise [Rémy, 2011 : 172] ».

³⁷ Ce texte a été proposé à l'article 11 du projet de loi de modernisation agricole, présenté au Sénat le 13 janvier 2010.

Dans cette approche, l'agriculteur-entrepreneur est engagé en faveur de l'écologie, par le développement d'une agriculture durable, et il est un « preneur de risques » dans ses choix de production. Il doit ainsi mettre en place un ensemble de stratégies pour faire face à des incertitudes, caractéristiques de l'entrepreneuriat [Menger, 2014], et est guidé par une forme de *culture du risque* [Giddens, 1991] dans laquelle il doit anticiper son avenir. L'agriculteur-entrepreneur apparaît donc comme un « preneur de risque responsable » [Giddens, 1998 cité par Rodriguez, 2007 : 197] soucieux de l'environnement et de son entreprise. Dans le même ordre d'idée, Madlyne Samak [2014] distingue plusieurs profils de maraîchers bio selon leur rapport au militantisme et à l'entrepreneuriat. Les entrepreneurs sont héritiers d'un important patrimoine familial³⁸ ou ont dû formuler un projet professionnel pour accéder à différentes aides telles que la Dotation Jeune Agriculteur³⁹ (DJA). Les agriculteurs non-entrepreneurs ne se sont pas endettés pour s'installer mais ne sont pas non plus bénéficiaires d'un capital familial conséquent.

Si la représentation de l'agriculteur comme un entrepreneur constitue une explication pour comprendre le silence des recherches sur le travail des salariés, il convient également de prendre en compte les conditions dans lesquelles se déroule la recherche scientifique. Les travaux sur l'agriculture biologique représentent un exemple particulièrement intéressant pour comprendre l'invisibilité du travail salarié.

1.2.3 – Agriculture biologique et organisation du travail

La littérature sociologique portant sur l'organisation du travail en agriculture biologique est relativement pauvre [Navarrete & Sautereau, 2013 : 10]. Les différents travaux portant sur ce sujet sont surtout une réponse à la « demande sociale », c'est-à-dire des commandes institutionnelles de travaux académiques [Castel, 2004 ; Boudon, 2000 : 340-347], remontant aux années 1980 [Bellon & Penvern, 2015] et portées par l'INRA depuis les

³⁸ Ce point soulève des enjeux importants dans les questions de transmission patrimoniale. La littérature sociologique [Lagrange, 1987 ; Cardon, 2004] montre bien que le « choix du successeur » [Jacques-Jouvenot, 1997] est essentiellement masculin et qu'il évince totalement les salariés travaillant dans les exploitations agricoles. Cela peut également être une hypothèse pour expliquer l'invisibilité du travail des salariés car l'un des enjeux du travail agricole est la préparation de la succession.

³⁹ La Dotation Jeune Agriculteurs est financée par les crédits européens du Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) et des crédits nationaux pour favoriser la première installation de personnes âgées entre 18 et 40 ans, titulaires d'un diplôme agricole de niveau IV (Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole par exemple) et en mesure de présenter un plan d'entreprise. Depuis les revalorisations de 2016-2018, un agriculteur peut prétendre à une moyenne de 31 000 euros d'aides. Ces aides varient cependant en fonction de critères régionaux.

années 2000 [Bellon, Gautronneau, Riba, Savini & al., 2000]. Dans la continuité des travaux défendant la représentation de l'agriculteur comme un entrepreneur, ces enquêtes⁴⁰ s'intéressent aux conditions de conversion à l'agriculture biologique⁴¹ ou aux contraintes professionnelles auxquelles font face les agriculteurs. Illustrons les enjeux principaux de ces différentes recherches en prenant l'exemple du projet « Evolution des Performances et formes d'organisations innovantes dans les transitions vers l'Agriculture Biologique (EPAB) » [Navarrete & Sautereau, 2013] porté par l'INRA.

Le constat de départ est le suivant : malgré des aides dispensées par les pouvoirs publics, le taux de conversion à l'agriculture biologique reste faible. Pour en comprendre les causes, une question de départ est élaborée par les chercheurs : peut-on expliquer ce phénomène par une faible performance de l'agriculture biologique sur les domaines économiques, sociaux et environnementaux [Navarrete & Sautereau, 2013 : 8] ? Pour y répondre, l'étude de l'organisation du travail est une porte d'entrée heuristique qui a d'ailleurs donné lieu à différentes présentations orales ou écrites [Dupré, 2011 ; Navarrete, Dupré & Lamine, 2015]. Globalement, les exploitants agricoles ont une représentation positive de leur travail en termes de bien-être subjectif, mais ils se sentent mésestimés de manière générale [Navarrete & Sautereau, 2013 : 22]. Dans cette recherche, le travail est appréhendé sous un angle opérationnel en le considérant comme facteur de « performance sociale » des exploitations. Un examen approfondi de la diversification des cultures, des rotations, des choix de culture, du temps de travail consacré aux tâches et des compétences techniques des exploitants agricoles [Id : 27] offre un aperçu des contraintes organisationnelles rencontrées par les agriculteurs. Mais dans ces enquêtes, les salariés agricoles ne font l'objet d'aucune investigation spécifique. Cela est d'ailleurs déploré par les auteurs du rapport EPAB : « Pour finir, on relèvera un autre angle aveugle : aucune étude ne s'est employée à analyser la façon dont les salariés agricoles exercent, envisagent et pensent l'agriculture biologique. Une sociologie des salariés et du salariat « bio » reste donc entièrement à faire.... » [Id : 18]. L'absence de recherches sur le travail des salariés s'expliquerait donc par les commandes

⁴⁰ Ces travaux portent sur différents terrains : maraîchage biologique [Navarrete, Dupré & Lamine, 2015] ; céréaliculture ou encore production laitière biologique [Nettier, Dufour, Chabrat & al., 2015]...

⁴¹ L'ouvrage coordonné par Claire Lamine et Stéphane Bellon [2009] constitue un panorama des problématiques soulevées par la transition vers l'agriculture biologique (choix des cultures, circuits de commercialisation, nouvelles formes d'organisation du travail). Les chercheurs étudient ensuite les conditions de possibilité d'un accompagnement des agriculteurs pour faciliter les conversions ou les installations en production biologique. Pour en savoir plus sur ce thème, voir aussi la revue générale de la littérature sur les raisons de conversion [Geniaux, Latruffe, Lepoutre, Mzoughi, Napoleone & al., 2010] et l'enquête sur les transformations du métier avec le passage au bio [Padel, 2001 ; Dufour, Alavoine-Morna, Godet & Madelrieux, 2016].

institutionnelles fixant des délais ne permettant pas d’appréhender l’enquête de manière aussi exhaustive. Ce peut également être un choix méthodologique défendu par les auteurs de travaux. Madlyne Samak explique par exemple explicitement que la réalisation de son terrain l’a conduit à ne pas interroger les salariés :

« Pour produire une analyse significative de l’organisation du travail (c’est-à-dire des différentes tâches qui, mises bout à bout, constituent l’activité maraîchère), il aurait fallu déployer un dispositif d’enquête mêlant pour chacune des exploitations enquêtées observations, conduite d’entretiens avec l’ensemble des salariés, voire participation au travail productif. Ce n’est pas l’option qui a été prise dans le cadre de cette enquête » [2014 : 241] ».

Pour autant, même si les salariés ne font pas l’objet d’enquêtes spécifiques, les travaux portant sur l’organisation du travail en agriculture biologique permettent de comprendre quel est leur rôle dans les exploitations agricoles.

Le constat commun aux différentes recherches repose sur un besoin en main-d’œuvre plus important en agriculture biologique qu’en agriculture non-biologique. Dans son enquête sur le travail en agriculture biologique, Kees Jansen montre que dans près de quatre-cent-cinquante fermes converties en Allemagne, la force de travail nécessaire a été multipliée par deux pour les tâches de production et de commercialisation [2000 : 251]. On observe également une augmentation importante de la main-d’œuvre non familiale après la conversion comme le résume le tableau suivant :

Tableau 1 : Origine de la force de travail dans 448 fermes allemandes certifiées bio (d’après une enquête réalisée en 1998)

	Avant la conversion	Après la conversion	Différence (en %)
Force de travail totale (sans le travail saisonnier et occasionnel)	624	999	60
Main-d’œuvre familiale	539	656	22
Main-d’œuvre permanente	41	216	424
Apprentissage	31	76	145
Postes de stagiaire	13	51	292

D’après Kees Jansen [2000 : 259].

Le passage au bio, et nous le verrons plus amplement dans le chapitre 2 (2.1.3), se traduit par une augmentation non négligeable de la main-d'œuvre non salariée. À partir d'une autre enquête, Kees Jansen présente la répartition de la main-d'œuvre dans 554 fermes néerlandaises :

Tableau 2 : Répartition de la main-d'œuvre dans 554 fermes bio aux Pays-Bas (d'après une enquête réalisée en 1998)

	Nombre de personnes
Main-d'œuvre familiale	1022
<i>Gérant de la ferme</i>	<i>794</i>
<i>Epoux ou épouse</i>	<i>164</i>
<i>Enfants</i>	<i>64</i>
Main-d'œuvre non familiale	1141 ⁴²
<i>Main-d'œuvre permanente</i>	<i>262</i>
<i>Main-d'œuvre saisonnière</i>	<i>880</i>
Total	2163

Tableau cité par Kees Jansen [2000 : 262].

La main-d'œuvre non familiale est bien plus importante en bio et le nombre de saisonniers est largement supérieur à celui de permanents. Bien que ces données ne spécifient pas le type de production dans lequel l'enquête a été menée, il est tout de même révélateur de l'importance quantitative de la main-d'œuvre salariée dans ce mode de production.

Ces constats sont toujours valides si l'on se réfère à des enquêtes plus récentes. Comme le montre Lucie Dupré, en effet, « les exploitations maraîchères bio sont encore plus "gourmandes en salariés" que celles en conventionnelle qui le sont déjà particulièrement » [2011 : 3]. Bien que le travail salarié ne soit pas vraiment étudié, d'autres chercheurs estiment que les contraintes liées aux tâches peuvent être résolues « par le recours au salariat » [Nettier, Dufour, Chabrat & Madelrieux, 2015 : 1]. En effet, le passage à l'agriculture biologique, en particulier dans les cas de la production légumière et de la céréaliculture, implique de nouvelles tâches telles que le désherbage ne pouvant plus être effectué à l'aide de produits phytosanitaires. De cette manière, le travail est délégué à des saisonniers et on assiste à une division du travail dans laquelle les agriculteurs « ont eu recours à des travailleurs saisonniers, souvent spécialisés dans une tâche unique, alors que l'agriculteur assurait toutes les autres tâches » [Id : 4]. Enfin, à partir d'un traitement de données issues du Recensement Agricole,

⁴² La somme de 262 et 880 est 1142 et non 1141 : je reproduis le tableau tel qu'il est donné dans l'article.

sur lequel nous reviendrons dans le chapitre 2, il apparaît que le travail est délégué aux salariés lorsque les exploitations agricoles peuvent en embaucher [Sautereau & Benoît, 2016 : 101]. À partir de ces éléments, on peut appréhender directement les caractéristiques de l'organisation du travail afin de comprendre ce qui justifie l'emploi de main-d'œuvre salariée.

Les pratiques professionnelles en production biologique et non-biologique sont différentes. Kees Jansen [2000] montre par exemple que l'agriculture biologique se distingue de l'agriculture non-biologique par les choix de cultures : plus elles sont nombreuses, plus le travail est important. Les systèmes de rotation^{43*} et le mélange des cultures doivent également être pensés dans l'organisation du travail [Navarrete & Sautereau, 2013 ; Navarrete, Dupré & Lamine, 2015]. Ils permettent notamment de lutter contre les adventices. Tout comme le désherbage, la limitation de l'usage de produits chimiques ne permet pas de faire face à la présence de parasites non chimiques. Il faut, par exemple, enlever les doryphores à la main pour éviter qu'ils abîment la plante. C'est ce qui, semble-t-il, justifie l'emploi de main-d'œuvre extérieure.

L'approvisionnement en éléments nutritifs pour la fertilisation du sol est plus important en bio, de même que le degré de mécanisation et de spécialisation des exploitations agricoles. La mécanisation est l'un des enjeux au cœur de l'organisation du travail permettant d'améliorer les conditions de travail. Enfin, selon Kees Jansen, l'agriculture biologique se distingue de l'agriculture non-biologique par le niveau d'intensité de connaissances agronomiques qu'elle implique [Buck, Getz & Guthman, 1997], par les calendriers de gestion de culture, par la transformation des produits agricoles et par la vente directe.

Si le travail des agriculteurs est bien développé dans les enquêtes, celui des salariés constitue un point aveugle même si l'on comprend, au regard de la littérature consacrée à l'agriculture biologique, pourquoi l'emploi de salariés est nécessaire. Il existe pourtant un ensemble de recherches traitant des conditions de travail et des risques inhérents au travail agricole et ce, qu'ils soient pris par les salariés ou les agriculteurs.

⁴³ La rotation des cultures fait par exemple partie des enjeux auxquels sont confrontés les producteurs. Il résulte de l'étude que si, dans les exploitations agricoles spécialisées, les rotations sont courtes, ces structures sont plus vulnérables aux incertitudes (climatiques, temporelles) et doivent s'assurer une forme de stabilité grâce à d'autres cultures (céréalières par exemple). Dans les exploitations dont les productions sont diversifiées, les rotations sont plus longues et « la conduite technique de l'exploitation semble parfois difficile à stabiliser », l'organisation du travail devant également se concentrer sur la vente directe et sur la gestion du temps de travail.

1.3 – Risques du travail et risques professionnels en agriculture

Les risques liés au travail concernent à la fois la santé mentale et la santé physique. On ne traitera pas ici de la question des « souffrances paysannes » [Salmona, 1994b] découlant sur les suicides d'agriculteurs [Deffontaines, 2014]. Bien qu'ils constituent un risque à proprement parler, ces enjeux ne concernent pas directement le sujet de la thèse. En revanche, on s'intéressera aux travaux portant sur les risques physiques induits par les conditions de travail. Il s'agira surtout de montrer que les risques du travail ont été très peu étudiés dans les différentes recherches.

Les risques inhérents au travail agricole : les effets de l'organisation du travail

Dans les années 1970, de « nombreux » travaux s'intéressent aux conditions de travail en agriculture que ce soit en économie, en médecine, en accidentologie, en ergonomie ou en sociologie [Nicourt & See, 1984]. À partir des années 1980, ces enquêtes émergent dans un contexte de « crise » de l'agriculture (1.2.2). Ces études interrogent « les atteintes du travail agricole à la santé » [Jégouzo, 1981]. Si celles-ci sont peu documentées et que les effets du travail sur la mortalité des travailleurs de l'agriculture, salariés ou agricoles, sont méconnus, il existe tout de même quelques données empiriques. Patrick Pharo évoque par exemple l'importance des accidents du travail mortels subis par les salariés, rendant l'agriculture aussi dangereuse que les métiers du bâtiment [1982 : 644]. L'enjeu de ces enquêtes n'est pas seulement académique : il s'agit d'explicitier les conditions de travail des salariés et des agriculteurs, tout en les interrogeant directement sur leurs besoins, pour les améliorer. Dans deux numéros de la revue « Nouvelles campagnes » (parus en décembre 1983 et en février 1984), coordonnés par Françoise Bourquelot, deux dossiers portent sur « l'agriculture vue par les salariés ». Dans l'un d'entre eux, Patrick Pharo [1983] étudie la manière dont les salariés agricoles perçoivent l'horticulture. À partir d'observations sur ce type de production, il montre par exemple que les outils utilisés ne sont pas toujours sûrs. Les conditions de travail ne seraient pas non plus optimales selon certains ouvriers agricoles : « Quelque fois, la division du travail est bonne, quelquefois, elle est mauvaise. (...) Il y a des problèmes de mal au dos. Autrefois on triait, on arrachait, aujourd'hui on fait les deux en même temps, toujours baissé, ça donne mal au dos » [Pharo, 1983 : 8].

Ils avancent des idées pour améliorer les conditions de travail en investissant dans des tables plus basses ou plus hautes, parce que « ça change tout » [Id : 9]. Ils dénoncent également les cadences qui se font au détriment du produit, ce qui explique que dans ce secteur, « [l']organisation rationnelle du travail produit de l'irrationalité » [Id : 9]. De même, dans un article de 1984, Françoise Bourquelot et Patrick Pharo montrent que le travail en horticulture ou en maraîchage « [ressemble] fortement aux conditions imposées dans l'industrie » [2016 : 176].

« L'ensemble des salariés agricoles qui se sont exprimés dans les états généraux du développement souhaitent des entreprises agricoles qui maintiennent, ou même créent, des emplois pour permettre une meilleure répartition de la charge de travail entre tous les actifs agricoles » [Id : 177]. .

Dans ce contexte, et parallèlement aux travaux portant sur la « crise » traversée par l'agriculture dans les années 1980, une forme de « demande sociale » [Nicourt & See, 1984] émerge autour de la connaissance des conditions de travail en agriculture. Lucie Dupré précise à ce sujet :

« L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) se mobilise de la question avec une parution spéciale : « Quand les agriculteurs étudient leurs conditions de travail » (1983). « Changer le travail » prône Alternatives paysannes, le bulletin de liaison du Comité d'Etudes et de propositions pour le Développement des activités paysannes (CEP) (1983). Changer le travail mais aussi et pour cela, mesurer, quantifier, objectiver le travail agricole : tels sont le sens des recherches poursuivies par des chercheurs de l'INRA – et notamment par Mollard, Lacroix, Brangeon et Jégouzo – engagés aux côtés, entre autres, de Gilles Allaire, dans le programme mobilisateur « Technologie Emploi Travail » [Dupré, 2006 : 6-7]

Arrêtons-nous sur le cas précis d'un projet de recherches répondant, justement, à la demande sociale en agriculture.

Encadré 3 : Les risques du travail en agriculture dans les années 1980

En 1984, le programme mobilisateur « Technologie, Emploi, Travail » mis en place par le Ministère de la Recherche et de la Technologie sollicite des chercheurs pour mieux connaître les conditions de travail en agriculture. Pour répondre à cette demande, Christian Nicourt (INRA) et Norbert See (CNAM) publient un rapport intitulé « Conditions de travail en agriculture, bilan des recherches et perspectives ». Rédigé sous la forme de quatre cahiers, le texte décrit dans un premier temps les formes prises par « la demande sociale » sur les conditions de travail, en exposant les propos de salariés agricoles, d'agricultrices et d'exploitants agricoles. Un deuxième cahier porte sur les rapports entretenus par les institutions agricoles avec la gestion des conditions de travail. Un troisième texte présente les différents chercheurs traitant de ce sujet et un quatrième propose une bibliographie détaillée. L'objectif général de ce travail est de souligner les différentes problématiques auxquelles sont confrontés agriculteurs et salariés dans leur travail. Il s'agit

également d'apporter des solutions techniques aux conflits rencontrés par les acteurs. Comme l'explique Christian Nicourt :

« Dans ce domaine conflictuel par excellence, le rôle de la science est, en quelque sorte, de légitimer et d'étayer l'expression des travailleurs et d'en marquer les limites, d'apporter des éléments aux limites de cette expression » [1984 : 2].

Les auteurs donnent régulièrement la parole aux personnes concernées et considèrent le travail comme facteur de risques. Cette approche est d'ailleurs particulièrement explicite. Concernant la pénibilité du travail, les principales difficultés reposent sur le temps de travail et sur les rythmes de vie. Un enquêteur explique par exemple : « le plus pénible, c'est l'esclavage le dimanche et ne pas trouver dans l'année quinze jours pour être tranquille » [Id : 43]. L'alternative entre « périodes creuses » et « périodes de pointe » est également problématique pour les agriculteurs. Une autre difficulté porte sur la pénibilité physique du travail. L'arrivée de la mécanisation a, certes, augmenté les rendements mais elle s'accompagne de contraintes physiques et organisationnelles.

« Il y a eu une grande évolution de l'animal à la mécanique. Avec les bêtes, on travaillait dans les meilleures heures de la journée. Avec la mécanisation, on a un rythme régulier avec les contraintes de temps : le soleil ou la pluie. Ça pose le problème des limites de récupération de l'individu » [Id : 44].

On observe également des problèmes de fatigue auditive ou de surdité en lien avec la mécanisation. De manière générale, ces problématiques relèvent des « risques du travail » (terme utilisé par C.Nicourt) :

« Les risques du travail, c'est « *ce qui arrive aux autres et qui pourrait vous toucher un jour* ». Le champ abordé par une telle définition est immense, mais il souligne le caractère aléatoire et l'angoisse qu'il véhicule » [Nicourt & See, 1984 : 46].

Pour les agriculteurs interrogés, les risques du travail agricole sont les accidents, les intoxications et les parasitoses⁴⁴. Bien que cette approche tienne d'une conception objectiviste du risque, elle est originale dans la mesure où la sociologie du risque en était encore à ses balbutiements et n'abordait que très peu ces questions⁴⁵. Les solutions préconisées reposent par exemple sur une « recherche de systèmes de production moins coûteux humainement », des études sur la « problématique de l'emploi dans la population des exploitants agricoles » ou encore une « analyse du savoir opératif des agriculteurs et de ses potentialités pour l'amélioration de leurs conditions de travail » [Id : 51].

⁴⁴ Il s'agit des maladies causées par des parasites.

⁴⁵ Les premiers travaux adoptant une grille de lecture de phénomènes sociaux en termes de risques étaient alors ceux de Patrick Lagadec autour du *Risque technologique majeur* [1981]. On peut également citer les interrogations de Michael Pollak sur les risques induits par la technologie dans un article de 1982 [Pollak, 2000 : 72-91]. Norbert Elias a également fait allusion à ces différentes questions dans ces écrits des années 1980 : risques de destruction de la planète liés à un conflit nucléaire dans le contexte de la Guerre froide [2016a : 101-105 ; 2016b : 73-74] ou risques liés aux périls écologiques avec, en toile de fond, la catastrophe nucléaire de Tchernobyl [1991 : 283-288]. On trouve cependant des approches microsociales du risque dans les articles de Nicolas Dodier [1983 ; 1986] par exemple. Pour en savoir plus, voir également la revue de la littérature proposée par Denis Duclos [2003].

Malgré l'ancienneté de ce travail, il offre une illustration de propos d'agriculteurs et de salariés autour des conditions de travail et des risques qu'il comporte. Certains éléments, tels que la pénibilité physique du travail, sont toujours actuels et d'autres, comme le retour à la traction animale en remplacement des machines, sont également toujours visibles en agriculture biologique⁴⁶.

Dans son livre portant sur *les Paysans français*, Michèle Salmona [1994a] s'inscrit dans une approche similaire. Ses observations remontent aux années 1960/1980, mais elle présente les différents aspects faisant du maraîchage et de l'élevage un travail pénible, que ce soit physiquement ou mentalement. À partir de situations précises (désherbage au couteau, temps de sommeil réduits...), elle expose les difficultés rencontrées par les maraîchers :

« Les maraîchers dorment peu, car ils livrent leurs légumes souvent tôt aux coopératives et/ou cueillent de très bonne heure pour éviter la chaleur et pour les préparer avant de les vendre sur les marchés en direct. Comme ils travaillent tard pour conditionner les légumes, ou les cueillir ou même parfois les livrer, ils sont toujours en manque de sommeil » [Id : 194].

Cette recherche donne un aperçu des problématiques inhérentes au travail agricole et au maraîchage en particulier. Par ailleurs, les constats réalisés par Michèle Salmona sont très proches de ceux que l'on va retrouver en agriculture biologique, notamment autour du travail manuel. Notons cependant que le lien entre genre et risques du travail est très peu abordé dans ces enquêtes. Certes, Christian Nicourt [1999 ; 2013] montre que les femmes doivent travailler avec du matériel inadapté, ce qui est source de pénibilité physique et mentale, mais ce point reste globalement peu étudié⁴⁷.

Des risques invisibles ?

S'inscrivant dans le champ de la sociologie de l'ignorance⁴⁸, François Dedieu et Jean-Noël Jouzel [Jouzel & Dedieu, 2013 ; Dedieu & Jouzel, 2015] décrivent et analysent les différents mécanismes de l'invisibilisation de risques en milieu agricole. L'ignorance des

⁴⁶ C'est par exemple le cas d'Eudes, un exploitant agricole familial (7.1.3). Sur le « travail » effectué par les animaux et sur l'usage de la traction animale en agriculture (biologique), cf. également Le Clanche [2015] et Porcher [2015].

⁴⁷ Notons tout de même, bien que ce puisse être anecdotique, qu'un mémoire de fin d'études de l'Institut National de Médecine Agricole (INMA) rédigé en 2010 portait sur « l'impact socio-professionnel de l'incontinence urinaire et anale chez la femme en milieu agricole » [Chatelier, 2010]. Cette recherche montrait comment les conditions de travail en maraîchage ou en arboriculture (port de charges, piétinement...) impactaient ces troubles et comment la médecine du travail pouvait y remédier.

⁴⁸ La sociologie de l'ignorance vise à étudier les différents mécanismes pour lesquels un fait social est, volontairement ou involontairement, ignoré [Girel, 2016]. Pour en savoir plus, voir également [Jas, 2015 ; Jas & Jouzel, 2015 ; Henry, 2017].

risques renvoie à des enjeux de pouvoir entre science et expertise. En effet, bien que les experts disposent de connaissances scientifiques spécifiques, ils sont mandatés par les pouvoirs politiques pour répondre à des commandes institutionnelles et doivent se plier à leurs attentes ce qui peut produire de l'ignorance [Jas & Jouzel, 2015].

En agriculture, cette ignorance se traduit par une sous-reconnaissance ainsi qu'une sous-déclaration des risques : malgré la reconnaissance des risques, ces derniers peuvent continuer à être ignorés en raison de différentes stratégies institutionnelles [Dedieu & Jouzel, 2015]. S'il existe une régulation des produits phytosanitaires, la sous-déclaration de risques la rend illusoire et n'empêche pas l'exposition de salariés ou d'agriculteurs. Frédéric Décosse [2013] montre ainsi comment « l'usage contrôlé » des pesticides conduit, pour partie, les exploitants agricoles à externaliser le travail à de la main-d'œuvre sous contrat Office des Migrations Internationales (OMI), contribuant de fait à l'invisibilisation des pathologies des salariés concernés. Si le thème du risque au travail fait l'objet de recherches approfondies sur des secteurs d'activités spécifiques à l'agriculture (horticulture, maraîchage intensif...), l'agriculture biologique ne semble aborder ces questions que de manière lacunaire.

Travail en agriculture biologique et sociologie du risque

On observe une tension inhérente au travail en agriculture biologique : il est source de satisfaction pour les exploitants agricoles [Jansen, 2000 ; Van Dam, 2005 ; Samak, 2014] mais il est également physiquement pénible. Bien que les deux points ne soient pas contradictoires, la littérature sociologique est bien plus discrète sur le second aspect : dans un article portant sur la viticulture biologique en Californie [Buck, Getz & Guthman, 1997], les auteurs montrent que le travail y est réalisé à la main ou avec des houes à manche court. Cet outil, servant au désherbage, impliquait de travailler penché pendant de longues durées, ce qui était à l'origine de maux de dos intenses chez les travailleurs qui l'utilisaient. En 1973, des ouvriers agricoles ont protesté contre l'utilisation de cet outil qui, suite à une bataille judiciaire, a été interdit en 1975 dans l'Etat de Californie [Murray, 1982]. Pourtant, dans les années 1990, des agriculteurs biologiques californiens ont profité d'une faille dans la loi pour pouvoir utiliser cet outil de nouveau. Cela a donné lieu à des conflits juridiques entre défenseurs des salariés et agriculteurs biologiques [Buck, Getz & Guthman, 1997]. Au final, cet ustensile n'a pas été interdit à cause de pressions émanant de groupes d'agriculteurs biologiques. Mais, pour dénoncer les conditions de travail, des collectifs de défense de

travailleurs se sont mis en place et les employés d'une ferme se sont syndiqués [Id : 8-9]. Plus récemment, des chercheurs [Dufour, Hérault-Fournier, Lanciano & Pennec, 2010] ont démontré l'importance du caractère physique des tâches et les conséquences qu'il impliquait sur le travail des agriculteurs :

« Dans ces exploitations maraîchères, le travail garde un caractère physique important et souvent pénible, les travaux restent relativement peu mécanisés, le temps de travail est élevé. La pénibilité physique et mentale associée au travail dans le maraîchage reste importante (Salmona, 1994). Cette particularité, à l'heure de l'automatisation croissante des tâches et de diminution du temps de travail, n'empêche pas les agriculteurs de parler positivement de leur travail » [Id, 2010 : 12].

Dans ces travaux, les conditions de travail sont reconnues comme difficiles et sont mises en lien avec la satisfaction des agriculteurs. Cependant, elles ne traitent pas de la manière dont, subjectivement, les acteurs « gèrent » les risques. Comment les acteurs se confrontent-ils aux difficultés du travail manuel ? Si ces questions ont été abordées dans des recherches portant sur d'autres secteurs d'activité (agriculture conventionnelle, [Dedieu & Jouzel, 2015], travail forestier [Schepens, 2005]), elles n'ont pas fait l'objet d'investigations spécifiques en agriculture biologique.

Ces différents travaux de recherches apportent un certain nombre d'éclaircissements sur les situations d'emploi et de travail auxquelles font face les agriculteurs et les salariés ou salariées. Mais ils soulèvent aussi des interrogations qui nécessitent un éclaircissement empirique. Concernant les pratiques d'emploi, Madlyne Samak [2016] montre que les exploitations agricoles de son terrain d'enquête occupent des positions économiques distinctes. Celles-ci ont un impact sur l'emploi de main-d'œuvre salariée ou sur le recours à de la main-d'œuvre extérieure. Peut-on établir le même constat dans le Nord et le Pas-de-Calais ? Si oui, comment le formaliser ? De ce point en découle un second sur l'organisation du travail. Cette dernière est approchée à partir de facteurs agronomiques, mais les recherches n'abordent pas, ou peu, la manière dont les acteurs prennent place dans le processus de production. Comment se déroule le travail en situation ? Avec quelle main-d'œuvre ? Grâce aux travaux des années 1970/1980 [Nicourt & See, 1984] et aux enquêtes de Michèle Salmona [1994a], nous disposons d'indices pour observer les situations risquées inhérentes aux tâches. Mais comment en rendre compte sur le terrain d'enquête ? Il importe maintenant de tracer les contours méthodologiques de l'enquête.

Chapitre 2 : Les contours empiriques de l'enquête

Les exploitations agricoles bio nécessitent plus de main-d'œuvre salariée, ou non familiale, que les exploitations agricoles non-bio [Jansen, 2000 ; Dupré, 2011 ; Nettier, Dufour, Chabrat & Madelrieux, 2015 ; Navarrete & Sautereau, 2016]. Mais peut-on confirmer ce constat, *a priori* valide, sur un terrain d'enquête aussi restreint que deux départements français ? Nous nous intéresserons au cas spécifique de la production légumière dans le Nord et le Pas-de-Calais en raison des normes inhérentes à ce mode de production. En effet, la production végétale bio implique un certain nombre de contraintes que l'on ne retrouve pas en élevage. Il est nécessaire, par exemple, de prêter attention aux amendements du sol en n'utilisant pas d'engrais de synthèse. Or, cela nécessite, pour les agriculteurs, une réflexion en amont qui conditionne le reste de l'activité. On a vu, dans le chapitre précédent, que le travail manuel était beaucoup plus important en bio qu'en non-bio en raison de la limitation de l'utilisation de produits phytosanitaires. Ces différents enjeux ont un effet direct sur le travail puisqu'il implique un engagement du corps spécifique. Si les troubles physiques ne sont pas absents de l'élevage (troubles musculo-squelettiques par exemple), les normes du bio se concentrent essentiellement sur la santé animale (faible utilisation d'antibiotiques, respect du « bien-être animal »...) ⁴⁹. Pour étudier le travail en bio, il aurait donc été moins pertinent de se concentrer sur l'élevage. Enfin, l'enquête aurait également pu porter sur l'arboriculture bio mais ce type de production est bien moins développé dans le Nord et le Pas-de-Calais que ne l'est la production légumière. Ce sont pour ces différentes raisons que l'enquête porte exclusivement sur le maraîchage. Mais ce type de production est-il aussi homogène qu'il n'y paraît à première vue ? Combien y a-t-il de structures maraîchères dans les deux départements ? (2.1) Quelles sont les pratiques d'emploi à l'œuvre ? Comment enquêter sur un milieu social aussi peu abordé par les travaux ? (2.2) L'objectif de ce chapitre est de répondre à ces questions en réalisant un cadrage quantitatif du terrain et en montrant comment une méthodologie d'enquête qualitative peut permettre d'aborder le travail « par le bas » (2.3).

⁴⁹ Sur les conditions de travail en élevage bio, cf. le chapitre consacré par Christian Nicourt à cette question [2013 : 197-240] et l'article de Florence Hellec et Claire Manoli [2018].

2.1 – Produire des légumes bio dans le Nord et le Pas-de-Calais : un cadrage statistique

Le « maraîchage » désigne, à première vue, la production de légumes. Mais l'on verra que cette définition regroupe des types de production différents entre eux (2.1.1). Sur cette première base, on observe quelques difficultés dans le dénombrement des exploitations agricoles : les bases de données existantes n'utilisent pas toutes la même définition. De plus, la notion « d'exploitation agricole » renvoie à une définition statistique qui exclut des données certaines structures qui pourraient être considérées comme telles (2.1.2). Ceci étant, en tenant compte de ces différentes limites, on peut tout de même réaliser un travail de cadrage sur le nombre d'exploitations agricoles en bio et en non-bio sur le terrain d'enquête (2.1.3).

2.1.1 – Le « maraîchage » : une dénomination plurielle

Selon le Larousse agricole (éd.de 2002), le maraîchage désigne la « culture intensive des légumes et de certains fruits destinés, à la vente en frais. Un producteur qui pratique le maraîchage est appelé maraîcher⁵⁰ ». Cette définition, très large, se heurte aux particularités de ce type de production agricole : une parcelle de cinq hectares de pommes de terre et une exploitation produisant quarante légumes différents peuvent être qualifiées toutes deux de maraîchères. De même, les tâches sont totalement distinctes et ne nécessitent ni la même mécanisation, ni le même espace, ni la même main-d'œuvre⁵¹. Il faut également souligner la distinction entre les exploitations agricoles elles-mêmes : certaines ont fait l'objet de transmissions familiales, d'autres ont été créées par des personnes non issues du monde agricole dans le cadre d'une rupture biographique. Enfin, certaines sont des entreprises d'insertions sociales qui ont choisi de produire des légumes bio dans la perspective d'une remise au travail de personnes en situation de désaffiliation sociale [Fortier, 2003 ; Doidy & Dumont, 2014].

⁵⁰ <http://www.larousse.fr/archives/agricole/page/363#t3009>

⁵¹ Un technicien de la Fédération Nationale d'Agriculture Biologique (FNAB), une organisation nationale fédérant les groupements régionaux d'agriculture biologique, déclarait en entretien, à ce sujet : « Je pense qu'il faut vraiment différencier chez les producteurs de légumes le maraîcher du producteur légumier. Parce qu'ils n'ont pas les mêmes outils, ils n'ont pas les mêmes temps de travaux, ce n'est pas les mêmes métiers... Le producteur légumier, c'est du plein champ, il va faire une parcelle de betteraves, une parcelle de patates, une parcelle de choux... ça ne va pas se gérer pareil, on définit le maraîchage comme quelqu'un qui, sur la même parcelle va faire plusieurs cycles de légumes, sur une année, il va y avoir plusieurs légumes. » (Entretien réalisé en mai 2016).

Pour clarifier cette définition, un guide de création d'activité maraîchère [Bayard, Leleu & Vanhove, 2015] propose une typologie des formes de maraîchage. Rédigé pour des exploitants agricoles voulant se convertir à l'agriculture biologique et pour des personnes voulant s'installer comme maraîchers, ce document offre un ensemble de ressources sur l'organisation du travail. Le tableau suivant distingue les exploitations agricoles en quatre types à partir de différents critères (gamme de légumes, surfaces d'exploitations, main-d'œuvre, mécanisation notamment).

Tableau 3 : Les types d'exploitations maraîchères biologiques dans le Nord-Pas-de-Calais

<u>Grand-jardin :</u>	<u>Maraîchage diversifié :</u>
Moins d'un hectare 20 à 35 légumes (circuit court) Peu de main-d'œuvre Faible mécanisation	Entre 1 et 5 hectares 20 à 35 légumes (circuit court) Main-d'œuvre importante Outils manuels – tracteurs conventionnels
<u>Légumier-maraîcher :</u>	<u>Légumier-polyculteur :</u> (peu présents dans le Nord et le Pas-de-Calais)
Entre 5 et 15 hectares 5 à 10 légumes en circuit-long, 15 à 20 légumes en circuit court Saisonniers et salariés permanents Mécanisation importante	De 15 à plus de 100 hectares 1 à 5 légumes (l'essentiel de la production est céréalière) Main-d'œuvre faible Forte mécanisation

D'après Bayard, Leleu & Vanhove [2015 : 17]

Chaque type d'exploitations agricoles est représenté sur le terrain d'enquête : trois fermes relèvent du grand-jardin, dix du maraîchage diversifié, deux du légumier-maraîcher et quatre du légumier polyculteur. On peut expliquer la faible présence de ces derniers acteurs par le fait que ce type de production soit surtout très présent en agriculture non-biologique et que peu d'entre eux ont choisi la conversion au bio. Comme l'expliquent les auteurs du guide, les légumiers-polyculteurs sont bien implantés en agriculture non-biologique mais se convertissent, depuis peu, à l'agriculture biologique en écoulant leurs produits en circuit long [Id : 17].

Ces critères présentent l'avantage de différencier les formes d'exploitations maraîchères sur un plan technique, mais ils sont peu pertinents : on ne peut pas mettre sur le même plan les contraintes rencontrées par un exploitant agricole travaillant seul et celles d'un directeur de structure vouée à l'insertion sociale de ses travailleurs. Cette première approche est

insuffisante car il existe plusieurs sources de données qui n'intègrent pas la même définition du maraîchage.

2.1.2 – Les exploitations agricoles maraîchères bio : un dénombrement difficile

Les deux sources mobilisées pour connaître le nombre d'exploitations maraîchères bio du Nord-Pas-de-Calais sont le Recensement Général Agricole (RGA) et les données du groupement des producteurs du Nord-Pas-de-Calais (GABNOR)⁵².

Le Recensement Général Agricole est réalisé sous la tutelle du Ministère de l'agriculture. Il est si exhaustif qu'en « matière agricole, on sait tout, presque tout » [Cardon, 2004 : 93]. La dernière édition date de 2010, les autres éditions ayant eu lieu en 1970, 1979, 1988 et 2000. Sa méthodologie repose sur des questionnaires passés auprès de l'ensemble des exploitants agricoles présents sur le territoire lors de l'année de la vague d'enquêtes. Chaque exploitation agricole est rattachée à une catégorie, l'Orientation Technico-économique (OTEX), correspondant à sa spécialisation. Pour le Recensement Agricole de 2010, les trois OTEX sur lesquelles je me suis appuyé sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 4 : Classification de l'Orientation Technico-Economique des exploitations agricoles

Numéro OTEX	Types de production par OTEX
1516	1510 : Céréaliculture et culture de plantes oléagineuses et protéagineuses ; [1520 : Riziculture] ; 1530 : Céréales, riz et plantes oléagineuses et protéagineuses et culture de plantes sarclées ; 1630 : Légumes frais de plein champ ; [1640 : Culture de tabac] ; [1650 : Culture de coton] ; 1660 : Combinaison de diverses grandes cultures
2829	2800 : Culture de légumes et champignons ; 2900 : Culture de fleurs et horticulture diverse
6100	6110 : Horticulture et cultures permanentes combinées ; 6120 : Grandes cultures et horticulture ; 6130 : Grandes cultures et vignes ; 6140 : Grandes cultures et cultures permanentes ; 6150 : Polyculture à orientation grandes cultures.

Pour l'OTEX 1516, j'ai intégré les sous-groupes entre crochets mais ils n'existent pas dans la région. De même, l'OTEX 6100 est rarissime dans le Nord et le Pas-de-Calais.

⁵² Le GABNOR et Bio en Picardie, l'agence des producteurs bio de Picardie, ont fusionné en 2018 pour devenir Bio en Hauts-de-France.

Les données du GABNOR, quant à elles, concernent l'ensemble des structures ayant une activité agricole bio, c'est-à-dire certifiées ou en cours de certification. Il s'agit, pour reprendre le tableau du 2.1.1, des « grands-jardins », du « maraîchage diversifié » et du « légumier-maraîcher ». Elles sont actualisées très régulièrement et peuvent faire l'objet d'un décompte manuel à partir de l'annuaire des producteurs bio des deux départements. Afin de souligner la difficulté à connaître le nombre exact de fermes labellisées bio dans la région, concentrons-nous exclusivement sur les exploitations produisant en maraîchage diversifié, c'est-à-dire l'OTEX 2829 du Recensement Agricole. Cette OTEX est en effet plus pertinente que l'OTEX 1516 car elle relativement homogène et ne regroupe que deux types de production : horticulture et maraîchage, contrairement à l'OTEX « Grandes cultures » qui en réunit beaucoup plus, comme le montre le tableau 4.

Un casse-tête statistique : le cas des exploitations en maraîchage diversifié

En 2008, le site Internet du GABNOR mentionnait quarante-cinq maraîchers bio dans le Nord-Pas-de-Calais et, en 2013, il en annonçait soixante-dix-huit. Lors de mes premiers entretiens, réalisés en 2013, les techniciens du GABNOR (Groupement des Agriculteurs Bio du Nord-Pas-de-Calais) faisaient état d'une centaine de maraîchers bio dans les deux départements. Un décompte effectué en 2012 par le GABNOR dans le cadre d'un rapport d'activité, basé sur leurs propres données et sur celles du Recensement Général Agricole (RGA), énonçait quant à lui cent fermes produisant en maraîchage bio⁵³. Parmi elles, cinquante-cinq pratiquaient le maraîchage diversifié à titre principal. Vingt croisaient ce type de production à une autre activité (élevage, arboriculture), neuf étaient spécialisés sur une production précise (fraises, cresson) et seize étaient des structures d'insertion et dédiées à la formation. Notons ici la place accordée à ce dernier type de structures : celui-ci se confond avec l'orientation principale de l'exploitation et n'est pas pris en compte sous cette catégorisation dans le Recensement Général Agricole. Il s'agit pourtant d'une donnée non négligeable. Enfin, selon un décompte que j'ai réalisé sur l'annuaire des producteurs et sur la carte des agrobiologistes de la région, cent-deux exploitations pratiquaient le maraîchage en 2016. On a donc eu, entre 2008 et 2016, une multiplication par deux du nombre de fermes maraîchères labellisées bio.

⁵³ Le chiffre de soixante-dix-huit était visible sur le site Internet du GABNOR, celui de cent était annoncé dans un document indépendant.

Selon le Recensement Général Agricole, dont la campagne s'est déroulée entre octobre 2010 et février 2011, il y avait quarante-quatre exploitations agricoles maraîchères bio dans les deux départements⁵⁴. C'est donc une de moins que lors du décompte réalisé par le GABNOR deux ans auparavant. Ce résultat est relativement étrange, surtout si l'on considère qu'en 2012, il y avait cent fermes en maraîchage bio selon l'autre source de données. Une marge d'erreur de quelques unités est envisageable mais sur deux ans (entre 2010 et 2012), elle est intrigante. Il convient alors se demander comment sont définies les exploitations agricoles dans le RGA.

L'exploitation agricole comme construction sociale pour le RGA

Les disparités entre les données officielles du RGA et celles du GABNOR pourraient s'expliquer par une conception constructiviste de la statistique appliquée par le RGA : « Cette attitude (...) consiste à penser qu'il n'existe pas de chiffres vrais mais seulement des chiffres construits » [Eyraud, 2015 : 147]. En effet, la méthodologie d'enquête développée par le RGA repose sur la définition de l'exploitation agricole fixée par Agreste (cf. encadré 4).

Encadré 4 : La définition de l'exploitation agricole par le RGA

D'après : Agreste [2015 : 5-9]

- Elle a une activité agricole et elle doit respecter au moins l'un des trois critères suivants : elle produit des biens agricoles, elle maintient les terres dans de bonnes conditions environnementales, elle met à disposition des éleveurs des superficies en pacage collectif en faisant une demande d'aide Prime Herbagère Agri Environnementale (PHAE).
- L'exploitation doit atteindre une certaine dimension. Si elle est définie par sa production, et c'est ce qui m'intéresse, elle doit soit :
 - a) Atteindre au moins un hectare de Surface Agricole Utile (SAU)
 - b) La SAU peut être inférieure à un hectare mais il doit y avoir au moins 0,2 ha de cultures spécialisées (tabac, houblon...)
 - c) Si elle ne rentre pas dans les deux premières catégories (moins d'un hectare et moins de vingt ares de cultures), sa production totale doit être supérieure à un seuil minimum (15 ares de fraises, 5 ares de maraîchage hors autoconsommation, 5 ares de vignes à champagne, 20 ares de chou à choucroute...)
- L'exploitation est soumise à une gestion indépendante de toute autre unité. Il faut

⁵⁴ Ces données m'ont été transmises par la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) des Hauts-de-France.

qu'elle dispose d'un numéro Pacage – un numéro correspondant aux demandes d'aides de la PAC. En maraîchage ou en horticulture, comme il y a peu d'aides de la PAC⁵⁵, les exploitations ont un numéro Siret. Ce numéro permet d'identifier une entreprise dans un répertoire plus large appelé le Système d'Identification du Répertoire des ENtreprises et des Établissements (Sirene).

Si ces trois conditions ne sont pas réunies, l'unité ne sera pas considérée comme une exploitation agricole.

Les données du RGA intègrent l'agriculture biologique comme variable statistique depuis 2010. Lors des recensements précédents, les modes de production agricoles (bio/non-bio) étaient indifférenciés. Or, ces chiffres « sont le produit d'une construction plus ou moins complexe, que l'analyse doit prendre en compte » [Eyraud, 2015 : 124-125]. Dans le cas du RGA, cela est explicite puisque l'exploitation agricole, de manière générale, est une construction sociale tant spatiale qu'économique, statistique ou institutionnelle [Laurent & Rémy, 2000]. Depuis le RGA de 1970, et c'est le fruit d'une longue tradition remontant au début du XIX^{ème} siècle [Laurent & Rémy, 2000 ; Desrosières & Thévenot, 2006], l'exploitation agricole est calquée sur le modèle de l'exploitation familiale [Desriers, 2007]⁵⁶. Ce dernier point n'est d'ailleurs pas surprenant puisque la gestion des exploitations agricoles est régie par le droit de la famille [Cardon, 2004]. L'arrivée des exploitations professionnelles de très grandes tailles, pouvant faire plus de 100 ha, rend invisible, économiquement parlant, les très petites exploitations [Desriers, 2007], ce qui complexifie davantage la définition homogène d'une exploitation agricole.

⁵⁵ Le maraîchage est traditionnellement moins soutenu par la PAC [Desriers, Le Rey, Rivière, Rouquette & Saadi, 2009], mais cela semble encore plus vrai en agriculture biologique. Lorsque durant les entretiens exploratoires, j'ai demandé quel était le poids de la PAC en maraîchage biologique, les enquêtés ont ri... Pour eux, il est quasiment nul. Ils le justifient par trois raisons principales. Des maraîchers ne demandent pas les aides de la PAC par choix, le maraîchage (encore plus en bio) est peu considéré en production de légumes si l'on compare à l'élevage ou à la production laitière, et les changements de région ont bouleversé le versement des aides en 2015. Je ne développerai que la première explication pour montrer en quoi le poids de la PAC est faible en maraîchage biologique : les subventions de la PAC pour la conversion en maraîchage biologique étaient, en 2016 (au moment de l'enquête), de 900 euros par hectare et celles concernant le maintien s'élèvent à 590 euros par hectare. Soit une exploitation maraîchère (non-bio) de deux hectares dont le chiffre d'affaire annuel oscille entre 40 000 et 50 000 euros souhaitant se convertir à l'agriculture biologique. L'agriculteur qui va demander l'aide à la conversion touchera 1800 euros. Mais selon les enquêtés (conseillers techniques), les contraintes administratives à réaliser seront « énormes, par rapport à l'argent qu'il va toucher ». Par contre, « il y a des maraîchers qui disent [que] si on ne demande pas ces aides, on n'existe pas au regard de la PAC, du coup ils ne savent pas qu'on existe et on n'aura jamais d'aides comme les autres » (Conseiller technique, entretien réalisé en mars 2016).

⁵⁶ D'ailleurs, dans les « instructions aux enquêteurs » pour le Recensement Agricole, cette conception est explicite. Par exemple pour connaître la main-d'œuvre travaillant sur une exploitation donnée, l'enquêteur doit demander si « la personne est de la famille du chef d'exploitation » et seulement ensuite, elle est considérée comme co-exploitante ou membre de la famille du co-exploitant.

Ainsi, pour expliquer la différence entre les données du RGA et celles du GABNOR, il se peut qu'au moment du recensement, certaines exploitations aient été oubliées⁵⁷ ou aient été retirées des données parce qu'elles ne correspondaient pas aux critères de définitions. Les cotisants solidaires ne seraient par exemple pas pris en compte⁵⁸ : il s'agit de travailleurs non salariés dont l'activité ne permet pas d'être affilié à la MSA au même titre qu'un exploitant agricole. Il en serait de même pour les personnes en couveuse d'entreprise, un dispositif par lequel il est possible d'occuper une parcelle sur une exploitation agricole déjà existante⁵⁹. Certains producteurs spécialisés (en cresson, en plantes aromatiques) pourraient également être oubliés.

Il y aurait donc une approche beaucoup plus souple de la part des organismes comme le GABNOR pour considérer les exploitations agricoles, celles-ci étant quantifiées comme une unité de production au sens économique du terme. Cette définition très ouverte n'est pas partagée par le RGA, qui impose des critères plus stricts pour définir les structures agricoles. Ces différentes catégories statistiques font donc l'objet d'une construction sociale à laquelle il faut être attentif dans l'exploitation des données. Il convient maintenant de donner quelques chiffres sur le nombre d'exploitations agricoles productrices de légumes dans le Nord et le Pas-de-Calais, en gardant à l'esprit toute la prudence nécessaire à leur lecture.

2.1.3 – Les exploitations maraîchères bio et non-bio selon le Recensement Agricole

Je m'appuie ici exclusivement sur les données du Recensement Général Agricole puisqu'elles regroupent à la fois le nombre d'exploitations agricoles et la répartition de la main-d'œuvre. Bien que ces chiffres soient anciens, le RGA n'étant réalisé que tous les dix ans, elles offrent une photographie de l'emploi de main-d'œuvre en agriculture non-biologique et biologique en un temps donné.

A échelle nationale, les exploitations agricoles produisant en agriculture biologique sont largement minoritaires. Il en va de même dans le Nord et le Pas-de-Calais. On observe également une disparité importante entre les exploitations selon le type de production (grandes cultures, maraîchage).

⁵⁷ Comme le précise un technicien de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) dans un mail de septembre 2016.

⁵⁸ Selon les entretiens exploratoires réalisés auprès du GABNOR.

⁵⁹ Abordée en détails dans le cadre des exploitations agricoles entrepreneuriales (partie II).

Tableau 5 : Répartition des exploitations agricoles productrices de légumes en France métropolitaine

	Otex 2829 (Maraîchage)		Otex 1516 (Grande culture)		Otex 6100 (Polyculture)	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Bio	1 506	9,2 %	2 681	2,0 %	1 133	8,8 %
Non-bio	14 792	90,8 %	128 736	98,0 %	11 720	91,2 %
Total	16 298	100,00 %	131 417	100,0 %	12 853	100,00 %

Source : RGA 2010

Tableau 6 : Répartition des exploitations agricoles productrices de légumes dans le Nord-Pas-de-Calais

	Otex 2829 (Maraîchage)		Otex 1516 (Grande culture)		Otex 6100 (Polyculture)	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Bio	37 ⁶⁰	7,5 %	45	0,8 %	18	9,8 %
Non-bio	459	92,5 %	5851	99,2 %	165	90,2 %
Total	496	100 %	5896	100 %	183	100%

Source : RGA 2010

La part de l'agriculture biologique, quelle que soit l'OTEX, est globalement équivalente aux niveaux national et régional. Ce résultat est surprenant si l'on compare la Surface Agricole Utile (SAU) sur les deux terrains. En effet, en 2010, en France métropolitaine, celle-ci était de 3%. Dans le Nord et le Pas-de-Calais, elle avoisinait les 1%⁶¹. Cela signifie qu'il y avait proportionnellement plus d'exploitations agricoles bio dans les deux départements que sur l'ensemble du territoire. Pour l'expliquer, on peut inférer que dès 2002, la métropole lilloise a cherché à développer les espaces verts publics et les « espaces naturels ». Il s'agit des « espaces ouverts définis comme un ensemble d'espaces agricoles et d'espaces verts (...) cherchant à étendre les fonctions récréatives des friches aux terres agricoles situées en périphérie d'agglomération » [Schmitt, Rouger & Franchomme, 2018 : 168]. De plus, en 2009, les accords signés entre le GABNOR et la Métropole de Lille ont contribué à

⁶⁰ Précédemment, j'ai donné le nombre de quarante-quatre exploitations agricoles selon le RGA mais, dans les tableaux, seules trente-sept exploitations agricoles sont citées. Les deux résultats sont corrects mais sept d'entre elles ont été occultées par les statisticiens du RGA parce qu'elles sont considérées comme étant « trop petites » pour être étudiées comme employeuses de main-d'œuvre.

⁶¹ Selon les données du Commissariat général au développement durable en 2015.

développer des zones d'activité consacrées à l'agriculture biologique [Margetic, Rouger & Schmitt, 2016]. Si le développement de l'agriculture biologique est plus important dans le Nord et le Pas-de-Calais que sur le reste du pays, c'est donc, semble-t-il, en raison des politiques qui ont été menées dans un but d'écologisation du territoire.

La taille moyenne des exploitations est également disparate en fonction de leur mode de production (bio, non-bio) et de leur type de production (grandes cultures, maraîchage...) comme l'illustre le tableau suivant :

Tableau 7 : Taille moyenne des exploitations productrices de légumes dans le Nord-Pas-de-Calais

	OTEX 1516	OTEX 2829	OTEX 6100
Bio	54,26 ha (dont 23,5 ha en bio)	1,71 ha	24,80 ha (dont 14,77 ha en bio)
Non-bio	66,8 ha	8,15 ha	37,56 ha

Source : RGA 2010

Il est intéressant de noter que les exploitations relevant des OTEX 1516 et 6100 n'étaient pas toutes converties entièrement au bio au moment de l'enquête. Dans les exploitations de ce type, la conversion des terres à l'agriculture biologique peut se faire de manière progressive, par *engagement partiel*. Les acteurs choisissent en effet de ne convertir que quelques parcelles pour éviter la prise de risque économique liée à un changement total des pratiques de travail [Cardona & Lamine, 2014].

La connaissance du nombre exact d'exploitations agricoles pose donc certaines difficultés qui se retrouvent également dans les données sur l'emploi en agriculture et sur l'absence de données sur les risques professionnels en maraîchage biologique.

2.2 – Emploi et risques professionnels en maraîchage biologique

Nous ne disposons pas de chiffres sur le nombre réel de travailleurs en agriculture. Ce n'est pas une nouveauté et les premiers travaux portant sur le salariat agricole le regrettaient déjà [Bourquelot, 1973]. Les données relatives à l'emploi en agriculture sont issues de recensements réalisés par la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et celles du Recensement Général Agricole (RGA). Contrairement au nombre d'exploitations agricoles, le GABNOR ne fournit aucune donnée sur ces points. Les chiffres de la MSA reposent sur le nombre de contrats de travail salariés sur une période donnée et sur le nombre de non salariés cotisants à cet organisme de protection sociale. Ces données ont une « vocation administrative » (selon les termes de la M.S.A.) et sont actualisées tous les ans. Elles ne différencient pas l'agriculture biologique de l'agriculture non-biologique et ne permettent pas de saisir les spécificités de l'emploi dans ce mode de production. Le Recensement Agricole, quant à lui, donne une vision générale du travail agricole en reliant le type de main-d'œuvre à une production spécifique (élevage, maraîchage...) et à un mode de production spécifique (bio, non-bio) sur une zone géographique donnée (2.2.1). En parallèle, la question de la santé au travail demeure peu abordée par les enquêtes : quelle est, par exemple, la part de troubles musculo-squelettiques en agriculture biologique ? Si l'on se base sur les données existantes, nous n'avons que peu de réponses à donner. En revanche, les acteurs de l'agriculture biologique travaillent à éclairer ces questions (2.2.2).

2.2.1 – Quelques repères quantitatifs sur l'emploi en production végétale

Les données du RGA distinguent la main-d'œuvre sous plusieurs catégories : la main-d'œuvre familiale, d'après les instructions données aux enquêteurs d'Agreste [Agreste, 2015], désigne le chef d'exploitation, son conjoint ou sa conjointe et les membres de la famille travaillant sur l'exploitation. La main-d'œuvre permanente désigne les « salariés qui ont un emploi permanent sur l'exploitation, qu'ils travaillent à temps complet ou non » [Id : 118]. La main-d'œuvre non permanente désigne à la fois des membres de la famille venant aider occasionnellement à certaines tâches (moissons par exemple), les stagiaires, les tâcherons, « indépendamment des caractéristiques de leur éventuel contrat de travail » [Id : 118] ou encore les saisonniers. À partir de cela, quatre configurations peuvent-être distinguées.

Tableau 8 : Les configurations de main-d'œuvre selon les exploitations agricoles d'après le R.G.A.

<u>Configuration 1 (C1) :</u> Salariés permanents Saisonniers et occasionnels Main-d'œuvre familiale (nommée MOF ensuite)	<u>Configuration 3 (C3) :</u> Salariés permanents Main-d'œuvre familiale
<u>Configuration 2 (C2) :</u> Saisonniers et occasionnels Main-d'œuvre familiale	<u>Configuration 4 (C4) :</u> Main-d'œuvre familiale

Sur cette base, quelques données statistiques peuvent être établies. D'abord, la taille moyenne d'exploitations rattachée à la configuration « permanents, saisonniers et main-d'œuvre familiale » est plus grande que pour les autres configurations, quel que soit le mode de production.

Tableau 9 : Surface agricole utile (SAU) moyenne des exploitations agricoles par configurations de main-d'œuvre (en ha) dans le Nord-Pas-de-Calais

	OTEX 2829		OTEX 1516		OTEX 6100	
	Non-bio	Bio	Non-bio	Bio	Non-bio	Bio
C1 Permanents, saisonniers et MOF	15,09 ha	2,35 ha	148 ha	76.2 ha (40.7 ha en bio)	75 ha	69 ha (dont 54 en bio)
C2 Saisonniers et MOF	8,24 ha	1,66 ha	75 ha	48,9 ha (18.8 ha en bio)	33 ha	12 ha (dont 3 en bio)
C3 Permanents et MOF	5,89 ha	1,97 ha	125 ha	69 ha (19.8 ha en bio)	43 ha	8 ha (dont 7 en bio)
C4 MOF seule	4,88 ha	0,99 ha	47,6 ha	42.6 ha (17 ha en bio)	23 ha	18 ha (dont 1,5 en bio)

Source : RGA, 2010

Clé de lecture : La SAU moyenne d'une exploitation travaillant avec de la main-d'œuvre permanente et familiale (C3) en maraîchage et horticulture (OTEX 2829) biologique est de 1,97 ha.

La comparaison entre Surface Agricole Utile en bio et en non-bio est pertinente car l'exploitation en bio nécessite moins de terre que la production en non-bio en raison des contraintes du travail. Ces données sont à mettre au regard de la répartition du nombre d'exploitations par configurations de main-d'œuvre. On y constate une disparité importante

entre l'agriculture biologique et non-biologique quel que soit le type de production. Les exploitations agricoles ne travaillant qu'avec de la main-d'œuvre familiale sont plus fréquentes en agriculture non-biologique qu'en agriculture biologique. À l'inverse, les exploitations agricoles bio embauchent plus de main-d'œuvre non familiale, ce qui confirme les différents constats effectués dans la littérature et dont j'ai rendu compte dans le chapitre précédent (1.2.3).

Tableau 10 : Répartition des exploitations par configurations de main-d'œuvre

	OTEX 2829		OTEX 1516		OTEX 6100	
	Non-bio	Bio	Non-bio	Bio	Non-bio	Bio
C1 Permanents, saisonniers et MOF	23 %	22 %	8 %	24 %	21 %	22 %
C2 Saisonniers et MOF	23 %	41 %	20 %	27 %	27 %	61 %
C3 Permanents et MOF	14 %	16 %	8 %	7 %	4 %	11 %
C4 MOF seule	40 %	22 %	64 %	42 %	48 %	6 %

Source : RGA 2010

Si l'on regarde les trois OTEX indépendamment les uns des autres, on observe que la plupart des exploitations agricoles ne travaillant qu'avec de la main-d'œuvre familiale ne produisent pas selon les normes de l'agriculture biologique. En revanche, l'emploi de saisonniers et de permanents semble bien plus important en bio quel que soit le type de production. Dans le détail, l'agriculture biologique est bien plus demandeuse en main-d'œuvre saisonnière que l'agriculture non-biologique pour le maraîchage (OTEX 2829) et la polyculture légumière (OTEX 6100). Les grandes cultures (OTEX 1516) sollicitent plus de main-d'œuvre à la fois permanente et saisonnière en agriculture biologique qu'en agriculture non-biologique. On peut, semble-t-il, l'expliquer par la taille des structures : les exploitations agricoles maraîchères nécessitent une main-d'œuvre ponctuelle pour un certain nombre de tâches saisonnières (désherbage, récolte...) tandis que les exploitations en grandes cultures ont plusieurs activités largement différentes entre elles : conditionnement de légumes qui implique un investissement matériel conséquent ou désherbage de parcelles de grandes tailles. En raison de la diversité de ces tâches, la main-d'œuvre saisonnière est importante mais les exploitants agricoles ont également besoin d'une main-d'œuvre permanente pour les aider

dans l'organisation du travail. Mais, en détail, quelle est la part du travail réalisé par les permanents, les saisonniers et la main-d'œuvre familiale dans ces différentes configurations ?

Tableau 11 : Répartition du volume de travail par configurations (en %)

		OTEX 2829		OTEX 1516		OTEX 6100	
		Non-bio	Bio	Non-bio	Bio	Non-bio	Bio
C1	Permanents	63 %	57 %	36 %	19 %	31 %	29 %
	Saisonniers et occasionnels	19 %	18 %	29 %	57 %	25 %	43 %
	Main-d'œuvre familiale	18 %	25 %	34 %	24 %	45 %	29 %
C2	Saisonniers	22 %	74 %	24 %	34 %	20 %	56 %
	Main-d'œuvre familiale	78 %	26 %	76 %	66 %	80 %	44 %
C3	Permanents	66 %	66 %	45 %	71 %	63 %	51 %
	Main-d'œuvre familiale	34 %	34 %	55 %	29 %	37 %	49 %

Source : RGA 2010

En maraîchage diversifié (OTEX 2829), pour les configurations C1 et C3, la division du travail est globalement la même. Par contre, la distinction est frappante dans la répartition des tâches entre saisonniers et main-d'œuvre familiale (C2). Cela s'explique par les caractéristiques du maraîchage diversifié biologique qui nécessite une forte main-d'œuvre salariée saisonnière [Jansen, 2000 ; Dupré, 2011 ; Navarrete & Sautereau, 2013]. Le maraîchage conventionnel repose sur l'utilisation de différents intrants* [Jansen, 2000] et a moins recours au travail manuel (1.2.3).

La disparité entre non-bio et bio pour les configurations C1 et C3 des OTEX 1500 et 6100 se comprend pour plusieurs raisons. Le travail en grandes cultures est plus facilement mécanisé, notamment par l'adhésion à des CUMA [Cardon, 2011]. Il ne nécessite donc pas les mêmes besoins en main-d'œuvre. On peut l'illustrer en se rapprochant d'autres sources documentaires, relevant ici du *registre administratif* [Desrosières, 2005]. Il s'agit de cartes d'identités réalisées dans le cadre d'un projet coordonné par Bio Centre et auquel ont

participé plusieurs exploitants agricoles du Nord-Pas-de-Calais⁶². Soient par exemple les fermes n°155⁶³ et 168 :

Tableau 12 : "Fermoscopies" d'exploitations agricoles en grandes cultures "bio"

	Surface de l'exploitation agricole	Type de production	Main-d'œuvre	Mécanisation
F.155	38 ha en bio	Légumes de plein champ (betteraves, pommes de terre...)	Familiale (l'exploitant, sa conjointe) 1 salarié permanent 2-3 saisonniers pendant 2 mois, 3 saisonniers pendant les pics d'activité (juin à septembre)	Machines pour le conditionnement, le désherbage, la fertilisation, le travail du sol...
F.168	10 ha (en bio et 10 ha en conversion)	Légumes de plein champ, endives	Aux endives : 1 personne à temps plein, 12 personnes à temps partiel, l'exploitant agricole, 2 personnes pour le désherbage de juin à août.	Machines pour le conditionnement, le désherbage, la fertilisation, le travail du sol...

La main-d'œuvre saisonnière est essentiellement embauchée pour du désherbage et des récoltes. Alors que la première tâche, en agriculture conventionnelle, se fait à l'aide de produits chimiques, elle nécessite un important travail manuel pour le bio. C'est la raison pour laquelle on observe une telle disparité en bio et non-bio pour les grandes cultures et en polyculture. Pour s'en convaincre, examinons la moyenne d'Unité de Travail Annuel⁶⁴/ha par type de main-d'œuvre.

⁶² Il s'agit de « fermoscopies » réalisées dans le cadre de ce projet. « Une fermoscopie présente un exemple réel d'une ferme légumière fonctionnant en AB. Elle montre comment un agriculteur a fait évoluer sa ferme vers l'agriculture biologique et vers les productions légumières. Nous avons choisi de décrire et d'analyser le système d'exploitation, son équipement (bâtiments, matériel), ses besoins en main-d'œuvre et l'organisation du travail, ses circuits de commercialisation, de présenter quelques résultats économiques et les projets de l'exploitation, sans pour autant réaliser une analyse complète et systématique de l'exploitation ». (<http://lpcbio.org/PDF/Synthese-Fermoscopie.pdf>, p.1)

⁶³ Cette numérotation correspond à l'ensemble des fermes recensées dans l'annuaire des producteurs biologiques.

⁶⁴ Selon l'INSEE, « L'unité de travail annuel (UTA) est l'unité de mesure de la quantité de travail humain fourni sur chaque exploitation agricole. Cette unité équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année ».

Tableau 13 : Volume de travail à l'hectare par configuration de main-d'œuvre (en Unité de Travail Annuel/ha)

		OTEX 2829		OTEX 1516		OTEX 6100	
		Non-bio	Bio	Non-bio	Bio	Non-bio	Bio
C1	Permanents	0,37	1,06	0.01	0.02	0,02	0,02
	Saisonniers et occasionnels	0,11	0,32	0.01	0.05	0,01	0,02
	Main-d'œuvre familiale	0,11	0,43	0.01	0.02	0,03	0,02
	Total	0,59	1,81	0,03	0.09	0,06	0,06
C2	Saisonniers	0,05	0,43	0.01	0.01	0,01	0.1
	Main-d'œuvre familiale	0,17	1,81	0.01	0.03	0,05	0.2
	Total	0,21	2,45	0.02	0.04	0,06	0.3
C3	Permanents	0,26	0,96	0.01	0.06	0,05	0.15
	Main-d'œuvre familiale	0,50	0,50	0.01	0.02	0,04	0.14
	Total	0,76	1,46	0.02	0.08	0.09	0.29
C4	Main-d'œuvre familiale	0,26	0,84	0.02	0.03	0,06	0,06

Source : RGA 2010

En moyenne, l'Unité de Travail Annuel (UTA) à l'hectare est plus importante en agriculture biologique qu'en agriculture conventionnelle. Quel que soit le type de production, cette moyenne est plus élevée en agriculture biologique qu'en agriculture non-biologique. En ce sens, on peut confirmer que, sur le terrain d'enquête, l'agriculture biologique est plus exigeante en main-d'œuvre que l'agriculture non-biologique.

Mais travailler en agriculture biologique est-il plus « risqué » que travailler en agriculture non-biologique ? Si j'ai écarté cette interrogation dans l'introduction en raison des limites d'une approche objectiviste des risques, on peut tout de même l'aborder pour montrer qu'il est impossible de répondre à cette question : l'agriculture biologique n'est pas prise en compte dans les données statistiques portant sur les risques professionnels.

2.2.2 – Les risques professionnels en maraîchage

L'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques (SUMER), dont la dernière édition remonte à 2010, « permet d'élaborer une cartographie des expositions à des nuisances ou des situations de travail susceptibles d'être néfastes pour la santé, ainsi que des mesures de prévention (...) » [Rivalin & Sandret, 2015 : 439]. Réalisée par des médecins du travail, SUMER aborde les conditions de travail des salariés dans l'ensemble des secteurs

d'activité (agriculture, commerce, arts et spectacles, industrie). Dans l'enquête de 2010, sur un total de 2701 personnes affiliées à la MSA⁶⁵ en France métropolitaine, soixante-quinze salariés du secteur maraîchage ont été interrogés. L'agriculture biologique n'est pas une catégorie prise en compte dans cette enquête, ce qui ne donne aucun renseignement sur l'exposition aux risques professionnels dans ce mode de production.

Au niveau national, les risques les plus importants en agriculture sont les nuisances thermiques (50 % des salariés exposés contre 42 % pour l'ensemble du secteur « agricole »), les contraintes posturales (94% en maraîchage contre 79% pour la totalité du secteur agricole). Dans le Nord et le Pas-de-Calais plus spécifiquement, soixante-treize salariés du secteur agricole ont été questionnés en tout, mais on ne sait pas combien de personnes travaillant en maraîchage ont été sollicitées.

D'autres données, concernant les accidents du travail ou la reconnaissance de maladies professionnelles, pourraient être consultées. Là encore, l'agriculture biologique n'est pas non plus représentée. Si l'on prend l'exemple des troubles musculo-squelettiques (TMS), ils concernent 92,8 % des maladies professionnelles reconnues [MSA, 2015 : 10] mais on ne peut connaître leur part en agriculture biologique⁶⁶. On peut le comprendre en raison d'une faible présence d'exploitations agricoles bio en France. Fin 2018, on comptait près de 7,5% de la Surface Agricole Utile (SAU) consacrés à la production biologique, ce qui apparaît peu considérable pour adapter les statistiques à ce mode de production. Pourtant, si le Recensement Général Agricole a pris en compte ce mode de production dans ces données, on peut se demander pourquoi l'enquête SUMER ne l'a pas fait. La connaissance des risques professionnels spécifiques à l'agriculture biologique est donc difficile, mais les principaux acteurs de terrain ne peuvent-ils pas apporter quelques éléments de réponse ? Lorsque, durant les entretiens exploratoires, cette question était posée aux techniciens de la Mutualité Sociale Agricole ou aux inspecteurs du travail agricole, ils étaient incapables de répondre précisément et faisaient uniquement référence à l'absence de pesticides ou à la pénibilité physique du travail. Seuls deux enquêtés ont évoqué la présence de produits homologués en bio et

⁶⁵ Réunissant donc les salariés du maraîchage, de la viticulture, de l'élevage mais aussi les agents du Crédit agricole ou de Groupama qui, tous, sont affiliés à ce régime de sécurité sociale.

⁶⁶ Par ailleurs, cette donnée est sujette à interrogations, dans la mesure où « les maladies professionnelles souffrent d'une forte sous-déclaration, mais elles se caractérisent également par une importante sous-reconnaissance de la part des caisses d'assurance maladie » [Déplaud, 2003 : 708]. Comme pour les cancers professionnels [Dedieu & Jouzel, 2015], les troubles musculo-squelettiques n'échappent pas à ce constat [Hatzfeld, 2006 ; Avril & Marichalar, 2016].

potentiellement dangereux. Le premier concerne l'usage de bouillie bordelaise, un fongicide composé de sulfate de cuivre et de chaux, dont l'utilisation est réglementée en agriculture biologique⁶⁷. Un encadrant technique à l'exploitation agricole ES1 explique par exemple :

« Sur la santé au travail en bio on n'a pas les pesticides, c'est moins dangereux pour ça, mais ça veut pas dire qu'il n'y a pas de risques. Avec le tracteur il peut y avoir des chutes, mais surtout avec la bouillie bordelaise, quand on la prend à mains nues ce n'est pas bon du tout... On peut avoir des problèmes avec ça. Ici on n'en met pas beaucoup mais je connaissais un gars dans la Drôme pour lutter contre les parasites de ses légumes, il en mettait au maximum qu'il pouvait en bio... Mais bon après c'est dangereux, il y a du cuivre dedans...

- Et les consommateurs le savent ?

- Ben non, les consommateurs ils croient que quand c'est bio c'est non traité donc ce n'est pas dangereux. Sauf que ça ne se passe pas comme ça... et que tout est bon pour eux. » [ES1, Notes de septembre 2015]

Les « huiles essentielles bio » sont le deuxième produit mentionné en entretien. Elles assainissent les cultures mais leur usage est dangereux :

« Certaines huiles essentielles, c'est hyper toxique pour l'homme et pour l'environnement. Et ça, il y a pas mal de maraîchers qui n'en prennent pas forcément la mesure. Ils se disent « bon c'est un produit naturel, c'est homologué en bio donc je ne suis pas obligé de mettre un masque ou des gants » [Entretien avec une conseillère technique en maraîchage biologique, avril 2016].

En dehors de ces deux exemples, il est quasiment impossible d'identifier des risques spécifiques à l'agriculture biologique. Pour autant, cette question suscite tout de même la curiosité d'acteurs institutionnels de l'agriculture biologique. Faisant face à l'absence de données sur ce mode de production⁶⁸, le « référentiel AB » [Fourrié, Cresson, Letailleur, Sautereau & al., 2013a] a été élaboré pour mieux connaître l'agriculture biologique aux niveaux régional et national. Il repose sur un ensemble d'indicateurs construit autour de trois grands thèmes (l'économie de l'exploitation, le volet social et la trajectoire de l'exploitation). Ces différents indicateurs ont pour but de préparer des entretiens approfondis avec des agriculteurs bio. Concentrons-nous exclusivement sur le volet social, puisque c'est celui qui

⁶⁷ Au moment de l'enquête (entre 2013 et 2018), l'utilisation était autorisée jusque 6 kg/ha/an.

⁶⁸ Comme l'explique une chargée de mission de la FNAB en entretien : « Là on travaille à des indicateurs pour caractériser le travail. (...) C'est quelque chose qu'on essaie de défricher mais pour l'instant on ne travaille pas plein pot dessus, mais ça fait partie des axes sur lesquels on aimerait, à terme, avoir une connaissance. On voudrait que partout en France, on puisse avoir des observatoires de la bio qui travaillent pas seulement sur les conversions, les surfaces... mais bien aussi d'être capable de caractériser la bio et ce qu'elle apporte sur différents points. (...) On est en train de chercher sur le champ des références sociales, on essaye de monter un groupe de travail là-dessus, pour justement être en capacité à apporter de la réponse. Est-ce que le bio favorise l'emploi ? Quelle est la pénibilité en bio ? Aujourd'hui ce ne sont que des chantiers... » (Entretien réalisé en mai 2016).

aborde les questions de pénibilité et de risques au travail. Lors des entretiens réalisés avec les enquêteurs de la FNAB, l'enquêté doit donner une note de 1 à 5 pour répondre à une question, ensuite, il est amené à s'exprimer en détails sur sa réponse et à la justifier. Prenons l'exemple du « niveau de pénibilité physique » : la question « comment jugez-vous la pénibilité physique de votre travail ? » est posée à un agriculteur. Plusieurs réponses s'offrent à lui : 1 : très pénible ; 2 : pénible ; 3 : un peu pénible ; 4 : pas du tout pénible. Pour aller plus loin dans la réponse, l'enquêteur peut orienter la question sur les « difficultés physiques » et les « risques pour la santé ». Là encore, des chiffres permettent de quantifier le ressenti de l'enquêté : 1 : très faible ; 2 : faible à moyenne ; 3 : moyenne à élevée ; 4 : très élevée.

Les risques professionnels font partie des thèmes des entretiens. Ils sont différenciés en deux catégories : les risques de toxicité liés aux produits phytosanitaires autorisés en bio (cuivre, soufre...) et la « présence ou l'absence de pratiques » à risques. Pour le deuxième cas, la question posée par l'enquêteur est : « Hors utilisation des produits phytosanitaires, avez-vous d'autres pratiques à risques pour votre santé ? ». Si la réponse est positive, l'enquêteur doit chercher à les définir. La « pénibilité du travail », un indicateur à part entière, renvoie à la « qualité du travail ». Elle est distinguée en pénibilité physique et mentale et il est demandé aux agriculteurs : « Comment jugez-vous la pénibilité physique de votre travail ? » ou bien : « Votre travail est-il stressant ? » [Fourrié, Letailleur, Cresson, Sautereau & al. 2013b : 22-23].

Selon les personnes interrogées lors de la phase exploratoire de l'enquête, ce projet n'avait pas été mis en œuvre et, à partir de cet ensemble d'indicateurs, il n'est donc pas possible de connaître ce qui est désigné comme « risques professionnels » en agriculture biologique. Si l'on ne dispose pas de données concernant les risques professionnels en général, cela implique-t-il nécessairement qu'il n'existe pas de risques spécifiques à ce mode de production ?

Le seul produit facteur de risques que l'on puisse citer, aujourd'hui interdit, est la roténone, une molécule connue pour avoir causé la maladie de Parkinson chez ceux qui l'utilisaient. Mais comment sa toxicité a-t-elle été prouvée ? En 1995, deux chercheurs [Dejoux & Sauphanor, 1995] s'intéressent à la toxicité de produits utilisés exclusivement en bio : nicotine, pyrèthre, cuivre ou soufre car leurs effets sont très mal connus. Il convient également de préciser que leur enquête porte sur les effets de ces produits sur les sols et sur les animaux (insectes notamment) mais pas sur les travailleurs.

La méconnaissance des usages des produits pouvait se comprendre en raison de l'ancienneté de l'homologation des produits et de leur très faible marché. Par ailleurs, les substances enregistrées avant 1991 ne faisaient pas l'objet d'études toxicologiques. Il est aussi plus facile d'avoir des données sur les effets du cuivre ou du soufre en raison de leur emploi dans les deux modes de production. En conclusion de leur rapport, les auteurs soulignent que certains produits, dont la roténone, n'ont pas pu être correctement examinés : « Les produits qui sont quasi spécifiques à l'agriculture biologique (cas des extraits végétaux) ont fait l'objet de très peu d'évaluations, nous avons donc un manque très important de références sur la nicotine, le pyrèthre et la roténone » [Id : 2-3]. La toxicité n'est pas avérée mais leur utilisation est risquée, par ailleurs, ce n'est pas parce que le produit est naturel que son utilisation n'est pas dangereuse. L'exemple de la roténone l'illustre parfaitement. Cet insecticide, construit à partir d'une molécule naturelle, a fait l'objet de controverses en raison des incertitudes qui entouraient son usage. Dans le rapport de 1995, les auteurs appelaient à la prudence sur les résultats [Dejoux & Sauphanor, 1995] puisque ce produit n'avait quasiment pas été testé sur les insectes. Quelques années plus tard, dans un manuel d'agronomie [Guet, 2003], l'auteur note que ce produit est autorisé par le cahier des charges de l'agriculture biologique et peut être utilisé par des maraîchers et des jardiniers amateurs. Il a pour fonction de lutter contre les pucerons, les araignées rouges et certains vers [2003 : 156-157]. Pourtant, au même moment, aux Etats-Unis, des scientifiques s'inquiètent d'un lien possible entre la roténone et la maladie de Parkinson. Une étude réalisée en 2000 parvient en effet à établir une corrélation entre l'utilisation de ce produit et les symptômes de la maladie chez des rats [Bertrand, Chateauraynaud & Torny, 2007 : 48]. Dans l'édition suivante du *Mémento d'agriculture biologique*, publié en 2011, les auteurs précisent que ce produit sera interdit à la fin de l'année [Guet, Chotard, Riman, 2011] sans en expliquer la raison. En fait, des chercheurs américains [Tanner, Kammel, Ross, & al, 2011] sont parvenus à établir un lien entre l'usage de ce produit et le développement de la maladie de Parkinson. La révélation de cette information par le *Figaro* (28/02/2011⁶⁹) a conduit la FNAB (Fédération Nationale d'Agriculture Biologique) à apporter un certain nombre d'éléments complémentaires sur ce produit.

« La roténone est dangereuse pour l'utilisateur, pas pour l'environnement ni pour le consommateur car elle a une rémanence très faible. C'est cette caractéristique qui l'a placée dans les produits utilisables en bio, à une époque où aucune étude n'avait soulevé sa toxicité

⁶⁹ « Deux pesticides augmentent le risque de Parkinson » on : <http://sante.lefigaro.fr/actualite/2011/02/28/10764-deux-pesticides-augmentent-risque-parkinson> [page consultée le 17 décembre 2019].

pour l'utilisateur. (...) La roténone est aujourd'hui en sursis et sera très bientôt totalement interdite en Europe (fin avril 2011) » [FNAB, 2011].

Malgré les doutes sur l'innocuité du produit, les agriculteurs ont continué à l'utiliser parce qu'ils n'avaient pas d'autres choix : peu de moyens sont mis en place pour trouver des produits naturels et inoffensifs adaptés au bio ; les normes réglementaires sont cadrées sur les attentes des produits chimiques, or, elles ne sont pas adaptées aux produits cultivés en bio et le marché des produits naturels pouvant être utilisés selon les normes du bio est trop petit pour que des investissements soient réalisés pour le développer. Ce dernier point permet alors en partie de comprendre pourquoi les risques propres à la bio sont méconnus. D'autre part, lorsque la toxicité du produit est connue, des risques sont tout de même pris par les travailleurs puisqu'ils n'ont pas d'autres alternatives. C'est d'ailleurs pour la même raison que le cuivre (bouillie bordelaise) est utilisé : aucun autre produit, autorisé en bio, ne détient ses propriétés fongicides.

Le nombre exact d'exploitations en maraîchage biologique ainsi que l'emploi dans ce mode de production sont difficiles à connaître. En revanche, l'on sait que le travail en bio nécessite plus de main-d'œuvre salariée que le travail en non-bio. En parallèle, il n'existe aucune donnée sur les risques professionnels dans ce mode de production et les acteurs n'en ont eux-mêmes aucune idée précise. Cela découle, semble-t-il, du faible nombre d'exploitations agricoles bio par rapport à l'ensemble des exploitations agricoles. Mais on peut aller plus loin en formulant l'hypothèse d'une production de l'ignorance [Henry, 2017] autour de la santé au travail en agriculture biologique. Ne peut-on pas constater une gestion des risques différenciée entre l'exposition aux produits phytosanitaires utilisés en agriculture biologique et non-biologique ? Bien que l'intérêt des politiques de santé au travail soit plutôt limité pour les travailleurs de l'agriculture non-biologique [Dedieu & Jouzel, 2015], ce constat se confirme de manière éclatante en agriculture biologique. La gestion des risques professionnels repose sur une logique assurantielle et on peut imaginer que ses acteurs, la MSA notamment, ne sont pas en mesure de prendre en charge ces différents risques par méconnaissance du bio. D'ailleurs, l'action de la MSA est plutôt réduite dans la plupart des exploitations agricoles du terrain, hormis dans les exploitations agricoles sociales (partie IV). Il convient donc de considérer les risques selon une perspective différente de l'approche assurantielle. C'est en observant le travail « par le bas » que l'on peut étudier de manière précise comment les individus considèrent les situations à risque tout en se détachant des

définitions cloisonnées du risque professionnel. Pour étudier la gestion des risques, l'approche choisie repose sur une étude du travail au « ras du sol ». Cette démarche, inspirée de la micro-histoire, implique de penser « le social non pas comme un objet doté de propriétés, mais comme un ensemble d'interrelations mouvantes à l'intérieur de configurations en constante adaptation » [Revel, 1989 p.XII].

2.3 – Le travail en agriculture biologique : une approche « au ras du sol »

Pour étudier le travail au plus près des acteurs, j'ai choisi de réaliser une ethnographie afin d'observer directement le travail « en train de se faire » [Bidet, 2011]. L'approche par questionnaire était une option possible mais il aurait été difficile d'établir une base de données représentative de ces travailleurs en raison de la taille du terrain d'enquête. Par ailleurs, imposer la catégorie de risque aux travailleurs aurait biaisé les résultats parce que la définition aurait été imposée aux acteurs avec le présupposé qu'ils conçoivent les risques de la même manière. Procéder à l'aide d'une méthode qualitative permettait d'approcher directement les salariés et de voir comment ils travaillent en situation. Cette enquête est « "ancrée dans un terrain" [où] le chercheur "est soucieux de faire le lien entre les faits qu'il observe et des particularités du contexte dans lequel ceux-ci se déroulent" [Dodier & Baszanger, 1997 : 41]. L'observation se combine à des entretiens informels dans lesquels les travailleurs sont amenés à s'exprimer sur leurs rapports aux tâches afin de voir en quoi elles sont potentiellement risquées. Pour ce faire, je présenterai la constitution du terrain d'enquête (2.3.1) et les différents outils méthodologiques mobilisés : l'entretien (2.3.2), l'observation ethnographique (2.3.3) et l'analyse de documents (2.3.4).

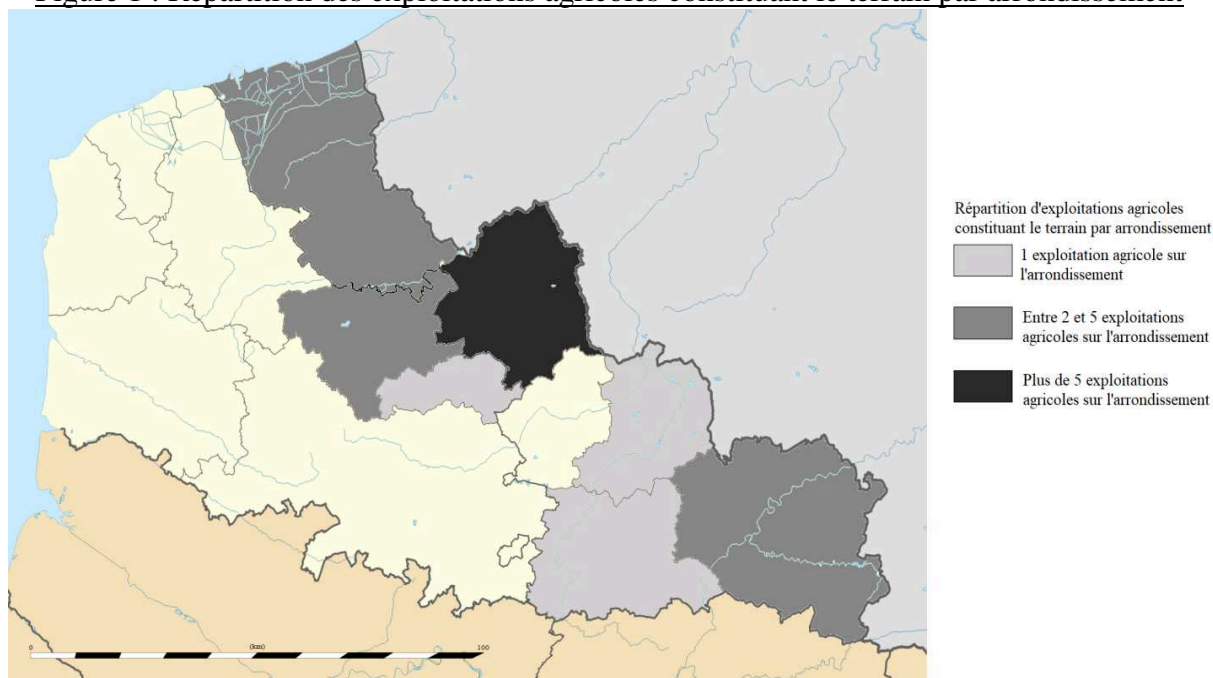
2.3.1 – Une approche inductive pour une enquête enracinée

Les exploitations agricoles ont d'abord été choisies en fonction de la main-d'œuvre embauchée et de leur type de production. Le projet de départ, que ce soit en Master ou lors de l'écriture du projet de thèse, était d'étudier le travail dans les exploitations produisant en maraîchage diversifié. Je souhaitais également comparer les structures maraîchères par type de salariés (saisonniers seuls, permanents seuls et saisonniers et permanents). J'excluais de fait la main-d'œuvre familiale travaillant seule. En procédant ainsi, je formulais l'hypothèse selon laquelle le rapport aux risques du travail se distinguait selon ces configurations. Or, ne

prenant pas en compte la main-d'œuvre familiale seule, je me coupais d'une part importante du terrain (22 % d'exploitations pour le maraîchage/horticulture, selon le RGA 2010) puisque cela n'englobait pas l'ensemble des configurations de travail maraîcher. D'un autre côté, se limiter aux exploitations produisant en maraîchage diversifié n'était pas pertinent car les situations de travail sont globalement les mêmes. J'ai donc élargi le terrain d'enquête aux exploitations spécialisées en grandes cultures légumières, employeuses de main-d'œuvre, et aux exploitations maraîchères n'embauchant aucun salarié⁷⁰.

Outre les critères des exploitations (taille, main-d'œuvre, type de production), j'ai demandé aux enquêtés de me mettre en contact avec leurs collègues. Le terrain de cette enquête est donc constitué de dix-huit exploitations agricoles, nommées ES1, EE1 pour « exploitation agricole sociale 1 », « exploitation agricole entrepreneuriale 1 »... distinguées selon la main-d'œuvre y travaillant, le type de production, la taille ou encore la date d'installation. Les structures se situent dans le Nord et le Pas-de-Calais, par souci d'anonymisation, j'en donnerai la répartition par arrondissements.

Figure 1 : Répartition des exploitations agricoles constituant le terrain par arrondissement



Source : https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/21/Nord-Pas-de-Calais_region_location_map.svg

L'effet « boule de neige » a été particulièrement propice au développement de l'enquête dont je vais restituer quelques éléments. Lors d'un entretien réalisé en Master 1 avec

⁷⁰ Même si, comme nous le verrons en troisième partie, l'absence de salariés n'empêche pas le travail dissimulé.

une salariée d'A Pro Bio, une association locale de promotion de l'agriculture biologique, j'ai obtenu un certain nombre de documents sur l'agriculture biologique dans le Nord et le Pas-de-Calais. L'un d'entre eux était un annuaire papier des points de vente directs de producteurs bio. Ayant pour projet de réaliser une observation directe ou participante dans une exploitation agricole en Master 2, je cherchais des structures accessibles en transports en commun et susceptibles de m'accueillir. La première personne contactée a accepté le déroulement de l'observation à condition que je fournisse un courrier de l'Université de Lille afin d'être couverte en cas d'accident ou de visite de l'inspection du travail. La responsable de cette exploitation agricole m'a, au début de la thèse, recommandé de joindre cinq autres dirigeants de structures qui, pour trois d'entre eux, ont accepté des entretiens semi-directifs.

Par la suite, une salariée de la FNAB m'a suggéré de me rapprocher de l'association Wwoof France afin de travailler directement dans les exploitations agricoles. Il s'agit d'un système permettant à des exploitations bio d'accueillir des *woofeurs* sur des périodes allant d'une semaine à plusieurs mois. Le *woofeur*, un bénévole, doit adhérer à l'association pour pouvoir contacter les exploitations agricoles et y être logé tout en travaillant. J'ai rejoint Wwoof France en juin 2016 et, en échange de quinze euros, j'ai pu rentrer en contact avec les exploitants agricoles du Nord-Pas-de-Calais engagés dans cette association. J'ai sollicité trois exploitants agricoles mais seuls deux d'entre eux ont accepté de me recevoir. Je me présentais comme étant intéressé par l'agriculture biologique et souhaitant faire une expérience de *woofing*, tout en spécifiant que je réalisais une thèse de doctorat sur ce mode de production. Je précisais également que je voulais rester uniquement une semaine. L'agriculteur ayant refusé a expliqué ne pas recevoir de *woofeurs* pour des périodes inférieures à trois semaines parce qu'il voulait faire découvrir le maraîchage biologique de manière prolongée. Un entretien préalable à la période de *woofing* a été réalisé avec le premier exploitant agricole qui m'a expliqué : « Maintenant, je vérifie la motivation des gens avant d'accepter... J'ai déjà eu des *woofeurs* qui venaient juste pour prendre des vacances et ne travaillaient pas ». L'entretien avait donc ici à double intérêt : de son côté, il pouvait vérifier si j'étais un bon candidat pour le *woofing* et du mien, j'avais l'opportunité de réaliser un entretien semi-directif avec un exploitant agricole.

Une autre partie du terrain d'enquête a été possible grâce à l'aide d'un ami qui était en colocation avec un salarié agricole embauché dans la ferme de ses parents. Ce dernier m'a accordé un entretien et m'a proposé une observation directe des tâches sur son lieu de travail.

Il m'a mis en relation avec une autre exploitante agricole qui, elle-même, m'a mis en contact avec trois autres exploitants agricoles qui ont accepté la réalisation d'entretiens. Enfin, pour compléter ce terrain, j'ai envoyé un ensemble de mails et j'ai téléphoné à plusieurs agriculteurs grâce à l'annuaire des producteurs bio disponible en ligne. Sur une trentaine de personnes contactées, cinq m'ont répondu et ont accepté un entretien.

Lors des prises de contacts, je ne me présentais pas comme réalisant une thèse sur les « risques du travail » par crainte de refus. Je supposais que cette dimension pouvait être rattachée à la prévention des risques professionnels et à une forme de contrôle social de la part de la M.S.A. Je préférais parler de « travail et d'emploi » ou « d'organisation du travail ». De manière générale, les mails, ou appels téléphoniques, reprenaient la même tonalité :

« Je suis doctorant contractuel en sociologie à l'Université de Lille 3 et je prépare une thèse sur l'emploi et le travail en production légumière biologique. Seriez-vous intéressé pour réaliser un entretien pour discuter de ces questions ?

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire »

Préciser le statut de « doctorant contractuel » avait quelque chose de rassurant. Être doctorant implique être encore étudiant, mais être « contractuel » signifie aussi être salarié pour effectuer la thèse même si ce statut n'avait pas beaucoup de sens pour les enquêtés. De cette manière, je pouvais donner un aspect légitime à mon questionnement, en montrant que s'il était rémunéré, la parole des enquêtés en était d'autant plus précieuse. Enfin, je contactais les enquêtés plutôt en hiver, ces derniers étant plus disponibles qu'à d'autres périodes de l'année. Les entretiens étaient réalisés entre décembre et février et les observations participantes avaient lieu en été.

2.3.2 – L’ethnographie d’exploitations agricoles : présentation du matériau qualitatif

La réalisation d’entretiens formels et informels

Cinquante-neuf entretiens ont été réalisés entre 2013 et 2018. Le tableau suivant donne la répartition des acteurs interrogés :

Tableau 14 : Répartition des entretiens par statuts de travailleurs

Statut	Nombre de personnes interrogées
MSA (Médecine du travail, service relation client...)	3
Syndicalistes agricoles	2
Inspecteur du travail agricole	2
Exploitant agricole (ou directeur de structure)	16 ⁷¹
Famille de l’exploitant agricole (conjoint, aide familial)	4
Salariés (permanents, saisonniers, conseillers en insertion...)	26
Conseillers techniques et chercheurs FNAB	4
Chercheurs	2
TOTAL	59

Les entretiens réalisés dans le cadre du Master 1 portaient essentiellement sur les représentations de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) auprès des différents acteurs de l’agriculture biologique (syndicalistes, inspecteurs du travail agricole, exploitants agricoles, salariés). Les enquêtés étaient invités à présenter leur rapport à l’agriculture biologique et à la pénibilité du travail. Enfin, je leur demandais quelles étaient, selon eux, les solutions concrètes pour faire face à ces situations. De cette manière, je limitais les discours « convenus » sur la prévention des TMS ainsi que les refus de réponses face à la méfiance que peut susciter un tel sujet. En Master 2, j’ai réalisé davantage d’entretiens semi-directifs avec les salariés de l’exploitation agricole dans laquelle je faisais mon observation. Ils étaient invités à décrire leur travail (journées, présentation d’une tâche précise), la manière dont ils concevaient la prévention des risques et leur rapport à la pénibilité du travail.

⁷¹ Le nombre d’exploitants agricoles interrogés est inférieur aux dix-huit exploitations constituant le terrain d’enquête mais, en réalité, seuls quatorze exploitants ont été interrogés dans le cadre de la thèse. Deux entretiens, avec des exploitants agricoles, ont été réalisés dans le cadre du mémoire de Master 1. Pour les exploitations agricoles étudiées dans le cadre de la thèse, deux sont détenues par une même personne (EE6/EE7 et ES1/ES2). Un entretien direct a été réalisé avec le fils d’un exploitant agricole (EE4) et un autre l’a été avec la conjointe d’un exploitant (EE5). Cette dernière n’a pas le statut d’exploitante, mais elle est en charge de la gestion de l’exploitation sur tous les plans, son mari n’ayant qu’un rôle mineur.

Enfin, pour la thèse, les entretiens ont eu lieu durant plusieurs périodes. Dans un premier temps, de février à mai 2016, des entretiens exploratoires ont été réalisés avec des chercheurs, des syndicalistes, inspecteurs du travail et des conseillers-prévention de la MSA. Je leur demandais de présenter leur implication dans les exploitations maraîchères bio, de parler de la main-d'œuvre côtoyée et de décrire le travail et les risques qu'il implique de leur point de vue.

Dans un deuxième temps, de juin 2016 à juin 2017, des entretiens ont été réalisés en parallèle d'observations participantes. S'il a été possible d'obtenir des entretiens semi-directifs avec les exploitants agricoles (EE1 et EF1), il n'en a pas été de même avec les saisonniers. Cette démarche a été quasiment impossible, soit par crainte de contrôle social⁷², soit par manque de temps⁷³.

J'ai alors eu recours à des entretiens informels notamment lors de phases de désherbage puisque cette tâche ne nécessitait pas de mobilité importante sur l'espace de travail. Je demandais aux salariés de décrire leur travail, leurs postures du corps ou encore de me montrer comment ils travaillaient⁷⁴, ce qui me permettait de ne pas d'aborder frontalement la question des risques au travail. Systématiquement, les enquêtés mettaient en avant la pénibilité des tâches et leur aspect potentiellement risqué ainsi que le bénéfice qu'ils en tiraient. C'est de cette manière qu'a pu émerger l'étude de leur gestion des risques. Dans le cas d'une observation, il a été possible d'enregistrer les entretiens sur dictaphone avec l'accord des saisonniers. Enfin, une dernière vague d'entretiens semi-directifs a été réalisée entre décembre 2016 et janvier 2018 avec des exploitants agricoles travaillant seuls ou en famille. De manière générale, les entretiens avec les salariés durent globalement moins d'une heure ; ceux avec les exploitants agricoles entre quarante-cinq minutes et deux heures ; quant

⁷² Ainsi, un saisonnier qui m'avait donné son accord pour un entretien semi-directif s'est rétracté par mail en m'écrivant : « J'ai comme une petite rengaine dans le fond du crâne qui me répète à tue tête "pour vivre heureux vivons cachés" et même si je suis sûr que tu feras un bon boulot et que tu es passionné par ton travail et ton sujet... Je n'en suis pas moins inquiet de voir certaines informations tomber dans les mains de la MSA... et contre mon intérêt! (travail au noir...) » (mail de septembre 2016). »

⁷³ Ce dernier point était déjà constaté par Françoise Bourquelot qui écrivait dans sa thèse : « Les difficultés d'enquête dans ce groupe social sont grandes, car c'est individuellement que l'on peut voir les salariés agricoles, et en dehors de leurs heures de travail, c'est-à-dire le soir et le dimanche » [1973 : II].

⁷⁴ Cette méthode a également été employée par Nicolas Dodier [1995] : « Ces discussions portaient des questions auxquelles étaient confrontés ces opérateurs lors de ma présence, dans le feu de l'action, ce qui facilitait considérablement la possibilité pour ces personnes de trouver un langage que je comprenne et qui puisse décrire l'environnement pertinent et raconter les événements importants » [cité par Rot, 2006 : 76] ou par Gwenaëlle Rot : « L'observation n'avait pas simplement servi à comprendre et analyser, au plus près, le travail "en actes", car j'étais aussi en situation de recueillir la parole des gens en situation d'action » [Rot, 2006 : 76].

aux entretiens exploratoires, les plus longs ont duré près de trois heures. Les entretiens semi-directifs suivaient trois thèmes : histoire de l'exploitation agricole, trajectoire professionnelle ; organisation du travail et description des tâches ; rapport au travail quotidien (représentations de la pénibilité du travail, moyens de la contourner, rapports avec la MSA).

L'observation in situ

L'observation s'est imposée comme une nécessité afin d'étudier le déroulement du travail au quotidien. Expérimentant cette méthode d'enquête pour la première fois en Master 2, je me suis rapproché d'ouvrages spécialisés [Beaud & Weber, 2003 ; Peretz, 2004 ; Avril, Cartier & Serre, 2010 ; Arborio & Fournier, 2015]. Mais c'est dans les travaux de sociologie du travail utilisant l'observation que j'ai acquis le plus d'éléments [Hatzfeld, 2002 ; Jounin, 2009 ; Muller, 2008]. Nicolas Jounin [2006 : 541-588] ou Séverin Muller [2008 : 25-43] rendent par exemple compte de la manière dont ils se sont positionnés sur leur terrain et des difficultés auxquelles ils ont fait face, notamment dans leurs relations avec les enquêtés. Ces références m'ont permis de trouver ma place sur le terrain tout en me « rassurant » sur la position d'apprenti-chercheur et sur le déroulement d'une enquête ethnographique⁷⁵. Les premières observations ont été réalisées dans le cadre du Master 2 à ES1 et ont été poursuivies durant la thèse. J'ai travaillé avec les salariés (EE1, EF1, ES2, EE5) et j'ai observé les situations de travail sans prendre part aux activités (EE4, ES4, EF2, EF3), comme l'illustre le tableau suivant :

Tableau 15 : Synthèse des observations réalisées

Exp.agricole	Durée de l'observation	Statut de l'observation	Statut de l'enquêteur
ES1	40h	Participante	À découvert pour la direction, incognito pour les salariés en réinsertion
EE1	41h	Participante	Incognito et à découvert vers la fin
EF1	57h	Participante	À découvert
ES2	39h	Participante	À découvert
EE4	1h	Non participante	À découvert
EE5	18h	Participante	À découvert
ES4	1h	Participante	À découvert
EF2	1h	Non participante	À découvert
EF3	1h	Non participante	À découvert

⁷⁵ Sur l'observation en sociologie du travail, voir également le mémoire d'habilitation à diriger des recherches de Sylvie Célérier [2013].

Les observations à ES1, dans le cadre du Master 2, ont donné lieu à quelques difficultés sur les éléments à observer : les premières notes de terrain fourmillaient de détails et il est apparu très rapidement que le travail était assez routinier. D'ailleurs, dans les entretiens, les salariés expliquaient souvent se protéger de différentes difficultés « par habitude ». Pour contourner cette difficulté, j'ai choisi de saisir « au plus près » les actions des travailleurs. En cela, je respectais, sans le savoir, le principe d'internalisme [Lemieux, 2018] qui consiste à « suivre les acteurs dans leur travail pour définir les situations qu'ils rencontrent plutôt que de leur opposer une définition extérieure de ces situations » [2018 : 18]. À travers ce principe, la méthodologie s'est attachée à comprendre comment les acteurs faisaient face à ce qu'ils considéraient comme relevant de situations perçues comme potentiellement à risque à travers l'étude du « travail en train de se faire » [Bidet, 2011 ; Lemieux, 2018 : 21], que ce soit à travers l'observation des interactions interindividuelles ou des interactions avec l'environnement matériel.

Les observations participantes se sont déroulées de deux manières différentes. Dans le premier cas, comme expliqué précédemment, je me présentais comme doctorant contractuel réalisant une recherche sur « l'organisation du travail en agriculture » et je travaillais ponctuellement à certaines tâches. Auprès des salariés, les exploitants agricoles me désignaient comme étudiant ou doctorant en sociologie⁷⁶. Dans le deuxième cas, je me présentais également comme doctorant en sociologie et, en étant *woofeur*, je pouvais observer le fonctionnement de la ferme sur des journées pouvant aller de 7h à minuit. J'étais en immersion complète auprès des exploitants agricoles. Je participais aux activités de la ferme, seul, avec les salariés ou avec les exploitants agricoles. Je déshermais, récoltais ou posais des bâches. Chaque tâche renvoyant à une habileté spécifique, je me suis intégré au terrain en demandant des conseils. Durant les deux premiers jours de l'observation participante à EE1, par exemple, les salariés ne me parlaient quasiment pas. Je l'attribuais, à tort, à une forme de méfiance vis-à-vis de la question du travail agricole. Lors d'une pause-repas, ils discutaient d'effets toxiques de certains végétaux. Je suis intervenu pour parler des conséquences de

⁷⁶ Le statut de doctorant et le terme « sociologie » a d'ailleurs donné lieu à quelques ambiguïtés auprès des salariés, comme en témoigne l'échange suivant : « Sociologue c'est médecin ? me demande un salarié en réinsertion. Je lui réponds que je m'intéresse au travail agricole. Un autre salarié, qui n'écoutait pas ma réponse demande : « Tu t'y connais en chiens ?

- Pas trop pourquoi ?

- Le chien de ma sœur a des sortes de grosses poches à la gorge et il tousse beaucoup, tu ne sais pas à quoi c'est dû ? » (ES2, notes de septembre 2016).

l'ingestion de muguet ou de datura⁷⁷. Comme ils voyaient que je connaissais les plantes, nous avons pu échanger plus facilement et, durant des phases de désherbage, deux d'entre eux m'ont appris qu'ils étaient lecteurs d'auteurs de sciences humaines. Nos discussions portaient en grande partie sur ce sujet, ce qui a permis de parler plus facilement de leurs propres parcours et de glisser sur le thème des risques du travail. En procédant de cette manière, j'ai eu assez de « tact » pour pouvoir échanger avec eux sans qu'ils l'assimilent à une forme de contrôle. En tant que bénévole, j'étais censé travailler au maximum cinq heures par jour ou une journée entière sur deux, le reste du temps étant libre. Comme je n'étais pas salarié, je n'avais aucune obligation et il n'était pas dans l'intérêt des agriculteurs de m'imposer des rythmes de travail plus importants puisque cela contrevenait à la charte de Wwoof France selon laquelle : « Les échanges entre l'hôte et le WWOOFer doivent se faire dans l'exclusion de tout lien de subordination. Ils se font dans le respect des valeurs morales » et selon qui « une participation de 20h/semaine est conseillée⁷⁸ ». Cela correspondait à environ deux jours et demi de travail hebdomadaire. J'ai préféré réaliser des journées complètes afin d'observer le travail le plus longtemps possible. Travailler durant au moins huit heures consécutives, dans des conditions difficiles (en plein soleil, avec des postures du corps compliquées), m'a également permis de me familiariser avec les différents travailleurs tout en traitant de front les enjeux relatifs à la pénibilité du travail.

Les observations non-participantes consistaient en une visite de l'exploitation après un entretien durant lequel l'exploitant agricole présentait les différents aménagements de travail, les outils ou encore les machines, ce qui me donnait la possibilité d'approfondir certains points des entretiens. De plus, l'enregistreur continuait à fonctionner et je pouvais alors retranscrire tout ce qui était dit. Au fil des observations, des notes étaient prises au fur et à mesure dans de petits carnets. Elles étaient reproduites au propre le soir ou le lendemain. Lors de l'observation réalisée en Master 2 j'essayais de tout transcrire en y mêlant des réflexions théoriques et des éléments d'analyse. Je décrivais les tenues des uns et des autres, la présence ou non de gants de protection, l'utilisation des couteaux ou encore les propos tenus afin de contextualiser au mieux les situations de travail. L'écriture étant un exercice qui

⁷⁷ Une plante aux propriétés hallucinogènes dont des traces contenues dans du pain bio a déjà causé l'intoxication de consommateurs.

⁷⁸ <https://www.wwoof.fr/charte-wwoofing> [En ligne], page consultée le 20 juin 2019. Notons que le bénévole est appelé *WWOOFer* : pour simplifier l'écriture, on gardera l'orthographe *woofer* qui est également utilisée.

m'apparaissait difficile, je me suis rapproché de travaux littéraires variés⁷⁹ et d'ouvrages de méthodologie. Le livre d'Henri Peretz [2004] m'a par exemple été particulièrement utile pour savoir comment mettre le journal de terrain en récit : écrire au présent, au style direct, restituer les dialogues tels quels par exemple.

Durant le premier jour d'observation participante à EE1, j'ai tenté d'organiser les notes par thèmes (organisation du travail, description des tâches ou interactions) afin de faciliter l'analyse. Cette manière de procéder n'a pas été efficace parce qu'elle occultait beaucoup trop d'éléments. Je suis donc revenu sur la première méthode en centrant la prise de notes sur la problématique de la recherche. Le journal de terrain devenait un récit fidèle de la journée et non une succession de notes sans structure. En ce sens, j'ai cherché à présenter le journal de terrain comme un « récit » fondé sur la narration [Baszanger & Dodier, 1997], rejoignant ainsi le principe selon lequel « une bonne description, en sciences sociales, est littérale, non pas interprétative ou explicative » [Lemieux, 2009 : 97]⁸⁰.

La prise de notes a donné lieu à quelques difficultés d'ordre technique. Il m'était difficile d'écrire avec des mains boueuses, mon carnet tombait dans des flaques d'eau, des stylos étaient perdus notamment. Dans certains cas, je me suis servi de mon téléphone pour prendre des notes. Enfin, si les enquêtés se savaient « observés », il ne semble pas y avoir eu de méfiance particulière de leur part, malgré ce qui est suggéré par Sébastien Chauvin et Nicolas Jounin [2012 : 156-157]. Le contraire a même été perçu à certains moments durant lesquels les salariés souhaitaient que je note leurs doléances. Dans le cadre de l'observation réalisée en Master 2, alors que nous étions en train de désherber, un salarié m'a demandé un couteau en me disant : « C'est inadapté... Mais si on ne fait pas le boulot on se fait engueuler... Note-le. » (Observation d'octobre 2014, ES1).

⁷⁹ Carnets d'Emile Zola, mais aussi récits de voyage d'auteurs classiques (*Voyage en Orient* de Gérard de Nerval ou *Une enquête au pays du Levant* de Maurice Barrès).

⁸⁰ Cyril Lemieux définit ici la « description mince » par opposition à la « description épaisse », issue de la pensée de l'anthropologue Clifford Geertz : « Alors que la description épaisse déploie, sur l'action ou la situation, une interprétation intégrant une multiplicité de points de vue – ce qui rend volontairement inopérante la distinction entre ce qui est observé et le commentaire du chercheur –, la description mince cherche au contraire à dissocier au maximum l'un de l'autre » [Lemieux, 2018 : 67].

L'usage de la photographie relève également du travail ethnographique [Maresca & Meyer, 2013]. Différents travaux sociologiques consacrés à l'agriculture utilisent cet outil, que ce soit pour présenter les conditions de travail aux lecteurs [Salmona, 1994a], les mobilisations syndicales de saisonniers agricoles [Décosse, 2011] ou encore les transformations de la mécanisation de l'agriculture [Harper, 2001]. Ces approches ont une visée illustrative complémentaire aux descriptions ethnographiques donnant ainsi au lecteur une représentation visuelle des sujets traités. Lors des phases d'observations, j'ai utilisé la photographie pour garder en image des situations de travail. J'ai eu très peu recours à cette pratique au regard du travail de terrain réalisé : les situations de travail demandaient une certaine concentration ainsi qu'un « rendement du corps » [Mauss, 2013]. Travailler par deux au désherbage nécessite par exemple d'être à la même hauteur en permanence. Il était alors difficile d'interrompre l'activité pour prendre des photographies. Enfin, ne connaissant pas les enquêtés, je craignais des refus, ce qui compromettrait l'observation. C'est précisément ce que montrent Sylvain Maresca et Michaël Meyer lorsqu'ils écrivent :

« Les premiers pas d'un étudiant ou d'un jeune chercheur, peu familier du travail photographique, sont plutôt marqués par la timidité et la crainte d'être confronté à des enquêtés mécontents. De plus, un certain malaise est provoqué par le fait de devoir se mettre dans la peau d'un photographe, alors que ce rôle ne correspond pas pleinement à la manière dont l'enquêteur se définit lui-même » [2013 : 31].

J'ai choisi de prendre les photographies après quelques jours en immersion afin d'être mieux connu par les autres travailleurs. Cependant, les phases d'observation ne dépassant pas une semaine, je n'avais qu'une journée ou deux pour le faire.

J'ai aussi mobilisé des vidéos disponibles sur Internet présentant certains aspects du travail agricole (travail à la chaîne au conditionnement des légumes, usages de récolteuses de pommes de terre, utilisation de GPS dans certains tracteurs...) ⁸¹. La production de données vidéographiques, quoique minoritaire en sociologie, est heuristique pour rendre compte des situations de travail [Giglio-Jacquemot & Géhin, 2013 ; Eyraud & Lambert, 2010]. Il m'était techniquement impossible de filmer le travail, n'ayant pas de matériel adapté. Décrire les vidéos fournies par les agriculteurs ou par des personnes ayant filmé des scènes de travail agricole permet, semble-t-il, d'avoir une approche complémentaire du travail. Tout comme

⁸¹ Ces vidéos servent d'illustration pour un article publié sur le média *The Conversation* [Bonnel, 2020a].

Thierry Pillon qui s'appuie sur les récits d'ouvriers pour forger une sociologie du corps au travail [2012], le recours à ce type de matériau est pertinent pour savoir comment les personnes filmées ou se filmant parlent de leur travail. En plus de ces données, et afin d'avoir une vision générale du travail agricole dans les Hauts-de-France (le Nord et le Pas-de-Calais ici), un important travail documentaire a été réalisé.

Un travail de recueil documentaire

L'analyse documentaire constitue une piste pertinente pour saisir les contextes dans lesquels se déroule l'activité de travail [Avril, Cartier & Serre, 2010]. J'ai recueilli des textes juridiques, des règlements ou des articles de presse, ces derniers fournissant un ensemble de ressources pour circonscrire le terrain.

La santé au travail en agriculture est principalement abordée à partir de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER) ou de brochures de la Mutualité Sociale Agricole (M.S.A). Ces documents fournissent de nombreux éléments pour connaître les différents risques professionnels propres à l'agriculture en général : troubles musculo-squelettiques et « risques psychosociaux », mais aussi maladies pouvant être transmises par les animaux (zoonoses). À partir de ces textes, les enquêtés ont pu être interrogés sur leur rapport à la prévention faite par la M.S.A. Les textes juridiques portant sur le droit rural et le droit du travail ont permis d'avoir une meilleure connaissance de ce monde professionnel. L'une des particularités de l'agriculture repose sur le droit de la famille qui se substitue au droit du travail [Cardon, 2004]. À ce titre, les régimes de protection sociale des travailleurs agricoles sont distingués en fonction de leur statut, salariés agricoles (art. L722-20 du Code rural) et non salariés agricoles (art. L722-1 du Code rural). Or, cela implique des spécificités en termes de statuts sociaux qui permettent d'éclaircir certains points relatifs à l'organisation du travail (rôle des conjointes, des enfants d'agriculteurs ou encore statuts de salariés).

Les documents sur l'agriculture biologique sont des textes normatifs. On peut penser au cahier des charges de ce mode de production qui encadre les pratiques des producteurs ou aux travaux institutionnels de la FNAB, de l'ITAB et du Gabnor. Ils recèlent un ensemble d'informations sur le travail et son organisation. Ils permettent aussi de compléter les entretiens ou les observations. J'ai présenté le Référentiel AB [Fourrié, Cresson, Letailleur, &

al., 2013a] et les évaluations de produits utilisés [Dejoux & Sauphanor, 1995] pour illustrer l'absence de données sur les risques du travail. Ces documents sont également consacrés aux modalités de création d'entreprise, de conversion à l'agriculture biologique ou encore aux problématiques rencontrées par les exploitants agricoles autour de l'organisation du travail.

Enfin, les articles de presse portant sur les exploitants agricoles de la région constituent le dernier type de documents recueillis. À partir de l'annuaire des producteurs de légumes biologiques sur le site Internet du Groupement des Agriculteurs Bio du Nord-Pas-de-Calais (GABNOR), chaque nom a été recopié dans un tableur auquel un numéro a été attribué qui a, ensuite, été rentré sur Google. Sur cent quatre-vingt-seize fermes, quatre-vingt étaient référencées :

Tableau 16 : Répartition des exploitations agricoles dans les documents consultés

	Nombre total	Exploitations agricoles ayant au moins un article de presse/un document radiophonique
Maraîchage ⁸²	115	58 (dont 17 qui sont des structures d'insertion sociale ou des ESAT)
Légumes de plein champ ⁸³	6	1
Grandes cultures ⁸⁴	75	21

Les documents proviennent principalement de *La Voix du Nord*, mais il existe également des documentaires vidéographiques ou radiophoniques. L'exploitation de ce matériau a permis de distinguer les structures à partir de plusieurs thèmes : accès au patrimoine, discours sur le travail, raisons du choix de l'agriculture biologique, rapport à la main-d'œuvre, mécanisation, ou encore origines familiales des agriculteurs. Ces données ont permis d'affiner l'analyse sur certains points (identité au travail par exemple). Cela ne représente pas une innovation méthodologique puisqu'elle est utilisée par Alain Ehrenberg [2011] ou François de Singly [1984]. Le premier présente, à partir de ce type de matériau, comment se sont construites les figures du sportif, de l'entrepreneur et du consommateur. Il s'appuie sur des articles du

⁸² Le site Internet du GABNOR distingue le maraîchage du légume de plein champ et de la grande culture. Le maraîchage diversifié renvoie ici aux exploitations agricoles produisant une gamme importante de légumes (pouvant aller jusqu'à une cinquantaine) et de tailles allant de moins d'1 ha à 10 ha. À la différence des légumes de plein champ, la production est à la fois sous abri et en plein champ.

⁸³ Les producteurs de légumes de plein champ produisent une gamme restreinte de légumes (cinq au maximum).

⁸⁴ La grande culture désigne les exploitations agricoles produisant à la fois des légumes de plein champ et une autre production (céréalière ou élevage).

Monde, de *Libération*, de *France-Football* ou encore du *Point*. De son côté, François de Singly a constitué un corpus de petites annonces matrimoniales pour montrer comment les individus se mettent en scène pour séduire une personne inconnue. Je m'inspire de ces méthodes pour mettre en parallèle les discours des acteurs du terrain d'enquête et leurs propos dans la presse. Comme il n'est pas possible de rencontrer tous les agriculteurs bio de la région, cette démarche offre une vision diversifiée des exploitations agricoles en production de légumes bio malgré toute la prudence à observer dans l'exploitation de ces documents : on peut en effet supposer qu'ils constituent également une forme de façade à l'agriculture biologique.

2.4 – Les coulisses de l'analyse : au cœur du triangle analytique

L'analyse du matériau a réuni, sur le même plan, les entretiens, les observations et les différents documents recueillis. J'ai choisi de travailler par analyse thématique, pour « découper transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème ». [Blanchet & Gotman, 2015 : 96]. Cette tâche a demandé un effort d'organisation particulier qu'il convient d'explicitier en raison de la diversité du matériau.

L'ensemble du journal de terrain, totalisant près de sept cent pages, a été fragmenté par fichiers Word ayant pour noms « AT1 », « AT2 »... jusqu'à « AT10 » (pour analyse de terrain 1, 2, 3...). Le fichier AT1, par exemple, regroupe les entretiens exploratoires, le fichier AT2 concerne les observations réalisées entre juin et septembre 2016 et ainsi de suite. J'ai ensuite surligné chaque phrase de chaque fichier à l'aide de la fonction commentaire du logiciel de traitement de texte pour arriver à près de deux mille notes. À chaque note renvoyait une idée générale. Chacune d'entre elles a enfin été reproduite dans un tableur Excel sous plusieurs colonnes. La première (colonne A) porte le nom du fichier Word (AT1), la deuxième (colonne B), le numéro d'un commentaire (1, 2, 3...), la troisième, le nom de l'exploitation agricole concernée le cas échéant (EE1, EF1...), la quatrième, un résumé de la phrase surlignée et les trois suivantes correspondent à un thème, un sous-thème et, éventuellement, un sous-sous-thème.

Soit par exemple l'entrée « A6.294 ». Elle correspond à un propos tenu par le chef de l'exploitation EE2. Elle est résumée de la manière suivante : « Le désherbage en conventionnel est très rapide, à coup de produits » et est attachée au thème « le sens du travail

en bio » et au sous-thème « différences entre l'agriculture biologique et conventionnelle ». Ce système permet de réunir les différents thèmes entre eux et de les analyser en croisant les caractéristiques des différentes exploitations. Il a également permis de relire le terrain réalisé en Master à travers la problématique de la thèse.

Le corpus d'entretiens et de journaux d'observation a été analysé selon le principe de la « démarche empirique » [Schnapper, 2005 : 123] afin de dégager des idéaux-types d'exploitations agricoles, d'organisation du travail et de gestion du risque. Cette démarche est « couramment désignée comme la procédure "des tas", par essais et par erreurs, par tâtonnements, par approximations. Il s'agit d'un procédé particulier de regroupement, donc de classification, inductif, réalisé à partir des données de l'enquête » [Id : 123]. En travaillant ainsi, j'ai pu constituer différents idéaux-types regroupés entre eux sous la forme d'une typologie⁸⁵. Mais quels sont les différents indicateurs retenus pour la construire ? Conformément au principe du triangle analytique esquissé en introduction, l'enjeu est de croiser et de mettre en tension les exploitations agricoles, les modes d'organisation du travail et la gestion des risques.

La constitution d'idéaux-types est pertinente car l'enquête donne à voir des situations différentes entre elles qui peuvent donner lieu à une comparaison ; démarche nécessaire à la sociologie pour « cesser d'être purement descriptive et rendre compte des faits » [Durkheim, 2016 : 137] :

« Outre qu'elle prévient tout risque de dérapage nomologique, la taxinomie facilite précisément la comparaison, la mise en évidence de relations qui ne s'imposent pas d'elles-mêmes, la possibilité de mettre en évidence le rôle des interactions dans la construction des catégories et des conduites » [Lallement, 2003 : 111].

En procédant ainsi, j'ai pu affiner l'analyse et mettre en évidence des processus qui, à première vue, étaient « invisibles ». Par exemple le désherbage me semblait toujours se dérouler de la même manière mais il existe des méthodes de travail que l'on peut distinguer

⁸⁵ Pour Max Weber, « l'idéaltype n'est pas une description de la réalité mais un instrument pour la comprendre, un système pensé de relations abstraites, un « tableau pensé ». « On obtient un idéaltype en accentuant unilatéralement un ou plusieurs points de vue et en enchaînant une multitude de phénomènes donnés isolément, diffus et discrets, que l'on trouve tantôt en grand nombre, tantôt en petit nombre et par endroits pas du tout, qu'on ordonne selon les précédents points de vue choisis unilatéralement, pour former un tableau de pensée homogène (einheitlich). On ne trouvera nulle part empiriquement un pareil tableau dans sa pureté conceptuelle : il est une utopie » (p. 171-172). « L'idéaltype est un tableau de pensée, il n'est pas la réalité historique ni surtout la réalité "authentique" (...) Il n'a d'autre signification que d'un concept limite (Grenzbegriff) purement idéal, auquel on mesure (messen) la réalité pour clarifier le contenu empirique de certains de ses éléments importants, et avec lequel on la compare. » [Cité par Schnapper, 2012 : 293-294].

par type d'exploitations agricoles : par exemple dans certains cas de figure, il est mécanisé alors que dans d'autres, il est manuel. Dans certaines structures, les salariés sont embauchés uniquement pour désherber, tandis qu'ailleurs, ils sont polyvalents. De plus, et c'est tout l'intérêt de la comparaison, elle permet d'articuler des faits microsociaux (le travail dans une exploitation agricole donnée) à des enjeux macrosociaux (le travail salarié agricole en général) [Cardon, 2003]. Mais, pour aller plus loin, l'enjeu est de montrer l'*affinité élective*⁸⁶ [Weber, 1964] entre les différents types (exploitation agricole, organisation du travail et gestion des risques). Pour les articuler entre eux, ils ont été croisés selon le modèle d'un « triangle analytique » [Rodriguez, 2007] dans lequel les trois typologies sont interdépendantes. Un type d'exploitation agricole implique un mode d'organisation du travail qui, lui-même, conduit les acteurs une modalité de gestion du risque spécifique.

Les types d'exploitations agricoles ont été différenciés à partir de trois indicateurs : la main-d'œuvre embauchée dans ces structures (salariée ou non-salariée), les pratiques d'emploi des agriculteurs et le sens accordé à l'agriculture biologique par les différents travailleurs. De cette manière, j'ai pu distinguer les exploitations agricoles entre celles embauchant des saisonniers, celles ne travaillant qu'en famille et celles employant des salariés sous contrats aidés. Les pratiques d'emploi reposent sur les stratégies développées par les acteurs pour embaucher de la main-d'œuvre salariée ou, au contraire, sur les différentes raisons pour lesquelles ils n'en embauchent pas. Enfin, le sens accordé à l'agriculture biologique permet de mieux comprendre le sens accordé au travail qui, lui aussi, est spécifique à chaque type de structure.

L'organisation du travail constitue la deuxième catégorie étudiée. Elle repose sur quatre indicateurs : la rationalisation du travail aborde les techniques mises en place pour organiser le travail. Les situations de travail étudient le « travail en train de se faire » au moyen d'une approche fine de l'activité dont j'ai développé les grands axes précédemment. La mécanisation du travail est un indicateur pertinent dans l'étude du travail agricole⁸⁷ et, plus

⁸⁶ Cette notion est utilisée par Max Weber pour lier les deux figures *a priori* distinctes que sont la religion et la *profession*, ce qui lui permet de réunir les deux dimensions sous des formes idéal-typiques. L'affinité élective se décline sur trois niveaux : « l'affinité tout court », « l'attraction réciproque (...) de deux configurations socioculturelles, conduisant à certaines formes d'interaction, de stimulation réciproque et de convergence » et « l'articulation, combinaison ou union entre les partenaires, pouvant résulter dans une sorte de "symbiose culturelle", où les deux figures restent distinctes mais sont organiquement associées » [Löwy, 2004 : 101].

⁸⁷ Dès la fin du XVIII^{ème} siècle et tout au long du XIX^{ème} siècle, des réflexions ont émergé sur l'industrialisation de l'agriculture et sur ses conséquences sur la production agricole [Chombart de Lauwe, 1961 ; Diry, 1988]. Celles-ci ont porté sur les liens naissant entre agriculture et industrie – dans le cadre des

encore, en agriculture biologique, en raison du caractère manuel des tâches. En effet, en agriculture biologique, et plus particulièrement en maraîchage diversifié, la mécanisation du travail représente un enjeu important en termes d'organisation et de conditions de travail car c'est l'un des critères permettant de la distinguer de l'agriculture non-biologique [Jansen, 2000]. À ce titre, elle constitue un enjeu important dans l'étude du travail agricole. Enfin, le dernier indicateur porte sur les discours comparatifs entre les situations quotidiennes de travail et l'expérience des travailleurs dans d'autres univers professionnels.

Les modalités de gestion du « risque » reposent, quant à elles, sur le rapport subjectif des acteurs aux risques dans les situations de travail. Pour contourner ces contraintes, les acteurs ont recours à des formes de *métis*, qui sont le deuxième indicateur. La *métis* désigne :

« Une forme d'intelligence et de pensée, un mode du connaître ; elle implique un ensemble complexe, mais très cohérent, d'attitudes mentales, de comportements intellectuels qui combinent le flair, la sagacité, la prévision, la souplesse d'esprit, la feinte, la débrouillardise, l'attention vigilante, le sens de l'opportunité, des habiletés diverses, une expérience longuement acquise ; elle s'applique à des réalités fugaces, mouvantes, déconcertantes et ambiguës, qui ne se prêtent ni à la mesure précise, ni au calcul exact, ni au raisonnement rigoureux. » [Vernant & Detienne, 1974 : 10].

Ce concept est repris par Michel de Certeau qui montre que, dans leurs pratiques quotidiennes (lire, marcher, cuisiner, consommer), les individus disposent de marges de manœuvre et ne sont pas cantonnés à des formes de déterminisme. Il explicite son propos en proposant de

révolutions industrielles –, d'autres ont émergé sur les conséquences du « machinisme » sur la consommation. Par ailleurs, comme le rappellent Thierry Pillon et François Vatin : « Au XXe siècle, le travail agricole va de nouveau être bouleversé par l'introduction de produits « chimiques » : engrais, puis pesticides et celle de la mécanisation » [2007 : 205]. Mais, comme ils le précisent en note de bas de page, le développement de la chimie en agriculture date du XIXe siècle [Jas, 2001]. L'arrivée du machinisme, en France, se déroule durant les années 1950 et est très rapide : « Il n'y avait encore en France que 5 000 moissonneuses-batteuses en 1950 et leur nombre s'élève déjà à 38 000 en 1958. Le machinisme devient (...) le premier poste des dépenses de l'exploitation, avant la main-d'œuvre, les engrais et les aliments pour bétails » [Pillon & Vatin, 2007 : 205]. Dans l'un de ses premiers livres, Henri Mendras en a fait le constat en expliquant que la mécanisation du travail était factrice de changement social : « Dans certaines régions le binage des betteraves incombait aux femmes ; du jour où cette tâche a pu s'accomplir avec un tracteur, elle est revenue à l'homme qui se souciait peu de ce surcroît de travail. La mécanisation est en train de transformer radicalement la situation de la paysanne française et ce n'est pas une de ses moindres conséquences » [Mendras, 1958 : 11]. La mécanisation du travail agricole a par ailleurs été bien documentée et ses effets sur l'organisation et les conditions de travail ont fait l'objet d'enquêtes sociologiques. C'est ainsi que Françoise Bourquelot [1973] présente dans sa thèse de doctorat que si, *a priori*, la mécanisation devait améliorer les conditions de travail, elle n'a pas amélioré la situation des salariés. Pire, elle aurait diminué l'emploi, comme en témoignent des exploitants agricoles [Nicourt & See, 1984]. De même, elle aurait contribué à remodeler le profil de « l'agriculteur » : « Ni immigré, ni femme, ni trop jeune, ni trop vieux, la standardisation du profil de l'agriculteur est en effet une réponse simple et rapide aux exigences des nouvelles techniques » [Nicourt & Souron, 1989 : 112]. La mécanisation du travail a amené une recomposition de l'organisation et des conditions de travail en agriculture avec de nouvelles problématiques en termes d'études du travail. Comme le résumait Bertrand Hervieu et Jean Viard : « Le travail physique ne cesse de régresser sous les effets de la mécanisation, de la chimie et de l'informatisation ; le refus de ce travail physique, au sein des jeunes générations, est devenu un problème de société » [Hervieu & Viard, 2005 : 17].

« distinguer les opérations quasi microbiennes qui prolifèrent à l'intérieur des structures technocratiques, en détournent le fonctionnement par une multitude de « tactiques » articulées sur les « détails » du quotidien » [1990 : XL]. Enfin, le lien entretenu par ces travailleurs avec les normes « officielles » de sécurité au travail, telles qu'elles sont assurées par les instances de santé au travail, constitue la troisième variable : il s'agit de comprendre quels rapports les acteurs entretiennent avec la MSA, organisme prenant en charge la gestion des risques professionnels.

Ce cadrage a permis de réaliser un état des connaissances sur la main-d'œuvre en agriculture et sur le travail en agriculture biologique. À partir des différents travaux présentés et des données statistiques, plusieurs questionnements s'ouvrent à nous. D'abord, concernant le travail des exploitants agricoles, on a vu que la plupart des recherches étaient, d'une part, focalisées sur les liens entre travail et identité sociale et, d'autre part, abordaient la question de l'organisation du travail en bio sous un angle opérationnel. Mais comment, dans les faits, la conversion ou l'installation en bio se traduit-elle ? Est-ce que cela implique un recours quasi automatique à des salariés comme le montrent les travaux sur le sujet ? Les exploitants agricoles du terrain d'enquête ont été confrontés à ces enjeux et il convient de les mettre en lumière. Ensuite, les salariés agricoles constituent un groupe hétérogène et sont rarement interrogés directement pour s'exprimer sur leurs conditions de travail. On peut souligner le « rarement » car les travaux des années 1980 [Pharo, 1983 ; Bourquelot & Pharo, 2016 ; Nicourt & See, 1984] se souciaient tout de même de ces travailleurs. En agriculture biologique, ce constat est d'autant plus frappant que la main-d'œuvre salariée y est plus importante. Dans quelles conditions travaillent les salariés et quels rapports entretiennent-ils avec ce mode de production ? Enfin, les risques au travail sont peu abordés dans les travaux consacrés à l'agriculture et, en particulier, à l'agriculture biologique. Cela s'explique par un manque de données, mais on peut contourner cette difficulté en cherchant à comprendre comment les travailleurs gèrent les risques. Ces différentes questions peuvent se transposer à chaque type d'exploitations agricoles étudié sur le terrain d'enquête. Pour y répondre, une typologie croisant les exploitations agricoles, l'organisation du travail et la gestion des risques a été élaborée. Le type d'exploitation agricole a été construit à partir de trois indicateurs : la main-d'œuvre embauchée, les pratiques d'emploi et le sens accordé au travail (chapitres 3, 6 et 9). L'organisation du travail est définie à partir de la manière dont les agriculteurs

rationalisent l'activité ; de la description fine du travail ; de la mécanisation des tâches et de discours comparatifs avec d'autres activités professionnelles (chapitres 4, 7 et 10). Les modalités de gestion du « risque », quant à elles, reposent sur le rapport subjectif des acteurs aux risques dans les situations de travail. Pour contourner ces contraintes, les acteurs ont recours à des formes de *métis*, qui sont le deuxième indicateur. Enfin, le lien entretenu par ces travailleurs avec les normes « officielles » de sécurité au travail, telles qu'elles sont assurées par les instances de santé au travail, constitue la troisième variable (chapitres 5, 8 et 11).

Partie II Les exploitations agricoles entrepreneuriales : travail salarié et dissimulation des risques

« [Virgile] vante dans les *Géorgiques* les bonheurs calmes de la campagne – on voit bien qu'il n'y travaille pas comme ouvrier agricole... – »

Lucien Jerphagnon, *Histoire de la Rome Antique*, 2002, p.223

« La formation d'une petite bourgeoisie rurale et l'adoption par les propriétaires fonciers de l'organisation capitaliste supposent nécessairement qu'il y a formation d'une armée d'ouvriers et de journaliers agricoles. L'extension du marché intérieur du capitalisme (développement de l'agriculture capitaliste, de l'industrie en général et du machinisme agricole en particulier, des «métiers auxiliaires» paysans, c'est-à-dire en fait du travail salarié, etc.) constitue la caractéristique de l'époque postérieure à l'abolition du servage et ne peut s'expliquer que par le progrès de l'agriculture commerciale »

Lénine, *Le développement du capitalisme en Russie*, 1899

« L'inégalité séparant les détenteurs de patrimoine de ceux qui n'ont hérité que de leur force de travail est la plus criante et la plus difficile à accepter des inégalités sociales » écrit l'économiste Thomas Piketty [2013 : 160] : les exploitations agricoles entrepreneuriales reflètent bien ces inégalités puisqu'elles s'inscrivent dans une forme de capitalisme familial. Juridiquement, ces structures ont toutes fait l'objet d'une transmission patrimoniale et sont gérées en famille. Cependant, elles se caractérisent par une dissociation entre capital (machines, bâtiments... appartenant aux agriculteurs) et travail (assuré par la main-d'œuvre salariée) [Cochet, 2017]. Elles se différencient ainsi des structures familiales classiques associant les deux facteurs de production [Laurent & Rémy, 2000] que l'on retrouvera en troisième partie de la thèse.

Les exploitations agricoles entrepreneuriales sont, à première vue, antagoniques entre elles. Une partie de ces structures est spécialisée en grandes cultures, notamment dans la production de légumes de plein champ (pommes de terre, betteraves, carottes, endives), et exploitent des parcelles de grandes tailles. La plus grande exploitation agricole du terrain d'enquête mesure, par exemple, 70 hectares. L'autre partie des exploitations entrepreneuriales produit en maraîchage diversifié. De tailles inférieures à 5 hectares, ces structures sont spécialisées dans la production d'une variété importante de légumes. Pour cette raison principale, les contraintes de travail ne sont donc pas les mêmes.

Les exploitations spécialisées dans la production légumière de plein champ n'ont pas toujours été labellisées « bio ». Lorsqu'elles produisaient encore en agriculture non-biologique, les deux facteurs de production étaient associés, mais la conversion a entraîné leur distinction par l'emploi de main-d'œuvre salariée. L'organisation du travail est marquée par l'existence de formes sociétaires (Exploitation agricole à risque limité, Société civile d'exploitation agricole) et les CUMA jouent un rôle notable dans l'emploi de main-d'œuvre salariée. Le recours à ce type de structures a symbolisé le passage des « paysans » aux « agriculteurs » en tant qu'entrepreneurs [Mendras, 1967 ; Rambaud, 1974]. Ces structures s'inscrivent dans cette tradition, toujours visible aujourd'hui [Rémy, 2011]. Ces exploitations agricoles reflètent donc les évolutions récentes du travail salarié en agriculture qui, progressivement, a remplacé le travail familial par le travail salarié essentiellement saisonnier [Cardon, 2011]. Ces structures associent à la fois des formes classiques d'emploi (salariat saisonnier ou permanent) et des formes relativement nouvelles en agriculture (contrats de création d'entreprise notamment). Tous ces travailleurs sont subordonnés à un employeur,

qu'il s'agisse de l'agriculteur embauchant des saisonniers ou de l'agriculteur prêtant ses terres à un porteur de projet.

Les exploitations agricoles entrepreneuriales sont hétérogènes comme le montre le tableau suivant, distinguant la surface des structures, la date d'installation et de conversion, le type de main-d'œuvre et leur statut juridique (SCEA*, EARL*, exploitation individuelle...).

Tableau 17 : Les exploitations agricoles entrepreneuriales

Nom de l'EA	Surface	Date d'installation ou de conversion	Main-d'œuvre	Statut juridique de l'exploitation
EE1	2,5 ha (maraîchage, arboriculture)	Installation en 2008, conversion en bio immédiate	Salariés saisonniers (4 au moment de l'enquête), <i>woofeurs</i> (4 différents), amapiens (2)	Exploitation individuelle
EE2	0,5 ha (maraîchage diversifié)	Début de l'activité en 2016	Couvée (CAPE) (1)	Couveuse d'entreprise
EE3	0,6 ha (maraîchage diversifié, plantes médicinales)	Début de l'activité en 2016	Couvée (CAPE) (1)	Couveuse d'entreprise
EE4	30 ha (légumes de plein champ, endives)	Installation en 1986, conversion en bio en 1988	Saisonnière et permanente (5 en hiver, entre 5 et 10 en été)	EARL*
EE5	67 ha (légumes de plein champ)	Installation en 2002, conversion en bio en 2010	Saisonnière et permanente (une trentaine de saisonniers lors de grosses phases de désherbage, une dizaine lors de besoins réduits)	Exploitation individuelle
EE6	50 ha (légumes de plein champ)	Installation en 1989, conversion en bio en 2008	Saisonnière (une dizaine de saisonniers au moment des périodes les plus intensives en travail)	Exploitation individuelle
EE7	17 ha (légumes de plein champ)	Création en 2015 ⁸⁸	Saisonnière (une dizaine)	SCEA*

Le chapitre 3 a pour but de caractériser ces structures tandis que le chapitre 4 sera consacré à l'organisation et aux conditions de travail. Ces dernières reposent sur une forme de flexibilité des travailleurs. Enfin, le chapitre 5 permettra de comprendre comment les acteurs gèrent les risques du travail : en raison des conditions d'emploi et de travail et de leurs projets biographiques, ils sont amenés à dissimuler les situations auxquelles ils font face au quotidien.

⁸⁸ Il s'agit de terres mises en commun par quatre légumiers pour ne faire que du bio.

Chapitre 3 : Des exploitations agricoles utilisatrices de main-d'œuvre salariée

Les exploitations agricoles entrepreneuriales ont point commun est d'embaucher de la main-d'œuvre salariée : celle-ci se distingue par type d'emploi (salarial saisonnier, permanent) et par trajectoires professionnelles. Dans les exploitations maraîchères diversifiées (EE1, EE2 et EE3), les salariés ont suivi des études post-baccalauréat (BTS, licence) et travaillent quasiment sans le contrôle d'exploitants agricoles. Ils ont, à terme, un projet d'accès à l'indépendance. Dans les entreprises produisant des légumes de plein champ, les travailleurs ne sont peu voire pas du tout diplômés. Certains n'ont pas le brevet des collèges, d'autres n'ont pas le baccalauréat et quasiment tous ont entamé des études dans des filières professionnelles (maçonnerie, chaudronnerie par exemple). Ils ont, pour la plupart, des trajectoires professionnelles discontinues. Cette idée générale servira de fil conducteur au chapitre car elle permet de comprendre qui sont ces salariés (3.1), comment ils sont embauchés (3.2) et quel sens ils accordent au travail en agriculture biologique (3.3).

3.1 – La main-d'œuvre salariée : entre contrats saisonniers et « salariat déguisé »

Les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales ont pour point commun d'avoir des trajectoires professionnelles discontinues mais celles-ci se déclinent de deux manières différentes : les salariés travaillant en maraîchage diversifié sont diplômés et ont connu une bifurcation biographique. L'agriculture biologique est, pour eux, synonyme d'engagement militant correspondant à un mode de vie écologique (3.1.1). À l'inverse, les salariés des structures spécialisées en légumes de plein champ sont, soit encore en études, soit cumulent des emplois précaires sans avoir connu de période de rupture. Ils ne disposent pas du même capital scolaire que leurs collègues du maraîchage diversifié et entretiennent un rapport plus ambivalent à l'agriculture biologique. Ce mode de production est porteur de sens dans l'activité mais il ne suscite pas d'engagement spécifique (3.1.2).

3.1.1 – En maraîchage, des travailleurs diplômés travaillant plutôt seuls

Parmi les six travailleurs des exploitations en maraîchage diversifié, deux d’entre eux travaillent en couveuse d’entreprise⁸⁹ : ils sont indirectement subordonnés à un exploitant agricole qui leur permet de cultiver des terres. Par ailleurs, ils travaillent à l’année. Les quatre autres sont salariés, en Contrat à Durée Déterminée (C.D.D), dans une même exploitation agricole (EE1). Ils ne travaillent que quelques mois durant l’année, principalement au printemps et à l’été et, le reste du temps, sont au chômage ou sont embauchés dans d’autres secteurs d’activité (employés de jardins publics, missions de menuiserie). Ils reviennent généralement d’une année sur l’autre puisqu’ils ont déjà une bonne connaissance du travail maraîcher. À EE1, Florent, exploitant agricole, embauche des saisonniers à plein temps entre avril et novembre, comme le montre le tableau suivant :

Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre
1	2	4	4	4	2	2	1

Lorsqu’ils sont embauchés, ils savent quelles sont les tâches prioritaires et vont travailler sans que la supervision d’un exploitant agricole ne soit nécessaire. Ils réalisent des tâches variées telles que le désherbage, la récolte ou le conditionnement des produits en fonction des impératifs quotidiens : à EE1, par exemple, vendredi correspond au jour de la vente directe et les salariés récoltent et préparent des commandes.

Des trajectoires professionnelles homogènes

Qui sont ces salariés ? Globalement, leurs trajectoires professionnelles sont similaires et on peut en rendre compte de manière systémique. Tous ont au moins le baccalauréat et ont suivi des études post-bac (université, en sciences sociales notamment, BTS). La moitié d’entre eux connaissent par exemple certains sociologues ou philosophes et se définissent comme autodidactes en raison de leurs différentes lectures (Illich ou Bourdieu⁹⁰). Ils considèrent avoir

⁸⁹ Je présenterai ce dispositif par la suite (3.2.2).

⁹⁰ Outre *Une société sans école* qu’ils citaient régulièrement, deux d’entre eux discutaient sur *la Convivialité* ou sur *Du lisible au visible*. Bien que cela puisse paraître anecdotique, ces références étaient régulièrement mobilisées dans les discussions que nous pouvions avoir pour justifier leur rapport au système scolaire et à la société en général. La lecture de ces auteurs apparaissait comme une forme d’accès à la culture « légitime » dont ils étaient privés de par leur absence de diplômes. Outre l’aspect « dissonant » de ces personnes dans leur rapport à la culture [Lahire, 2006], on peut faire un parallèle avec les lecteurs autodidactes n’ayant, a

été des élèves moyens à l'école en raison des évaluations qui, selon eux, ne reflétaient pas leur intérêt pour l'enseignement :

« Je lis beaucoup, j'aime beaucoup Illich, comme il dit, c'est le diplôme qui détermine ta position dans la société. Tu devrais le lire. Ce bouquin a changé ma façon de voir les choses » (Corentin, salarié, EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016).

« La société est hiérarchisée par le diplôme, du coup comme ouvriers agricoles on est moins bien perçus. Mais je pense qu'il faudrait penser autrement, sans école. À l'école, je me contentais de 10 de moyenne. C'est seulement après... J'ai fait plusieurs premières années [à l'université], mais ça me gonflait. C'est surtout après que j'ai commencé à lire et à m'intéresser à plein de choses » (Guillaume, salarié, EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016).

Corentin, comme Guillaume, a étudié les sciences sociales à l'université mais n'est pas diplômé de l'enseignement supérieur. Travailler comme « ouvrier agricole » traduit dans leur discours une forme de déclassement social qui serait liée à l'absence de titre scolaire. Suivre un parcours universitaire peut également se traduire par une remise en question du sens de son projet. Est-on vraiment sûr de vouloir faire ce pourquoi l'on prépare un diplôme ? Ces interrogations ont été formulées par Camille (EE3) durant ses études :

« J'ai fait de la socio au tout début de mon parcours, je me suis formée pour travailler en tant qu'éducatrice spécialisée. C'était des valeurs humaines qui m'ont amené à travailler dans le social et je ne me suis pas vraiment épanouie dans ce domaine-là » (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, EE3, 31 ans, entretien réalisé en décembre 2017).

De même, suite à un licenciement, Christelle, titulaire d'un BTS comptabilité, s'est questionnée sur son avenir : « J'ai essayé de rechercher du travail, mais au fur et à mesure que je cherchais des annonces, j'ai été écœurée de lire les annonces et je sentais que j'avais plus envie de faire ça » (Christelle, EE2, entretien réalisé en janvier 2017).

Ces différents extraits d'entretiens traduisent une perte de sens dans la formation ou dans le métier antérieur. Cette période de transition implique une réflexion sur un projet professionnel qui est généralement élaboré lors de périodes biographiques déconnectées du parcours

priori, que peu de rapport avec la lecture, à l'image du garde-forestier lecteur de Nietzsche et de Derrida ou de l'ouvrier au chômage lecteur de Chateaubriand et de Hegel [Mauger & Poliak, 1998]. Dans ce contexte, « la croyance dans la valeur des textes est aussi croyance dans la « vérité » de leurs réponses aux problèmes de l'existence » [Id : 22].

antérieur. Camille est, par exemple, devenue *woofeuse* en Andalousie. Elle n'était pas intéressée par l'agriculture au départ mais son expérience lui a donné envie d'en faire une activité à part entière :

« Je me suis rendu compte que c'était important pour moi d'apprendre un savoir-faire manuel, que le lien à la nature qui avait été retrouvé durant ce voyage l'équilibrait beaucoup et en fait, au début, quand je suis rentrée, j'ai fait un certificat de spécialisation en maraîchage bio à Lomme. Au début ce n'était pas pour devenir maraîchère, c'était pour apprendre, pour produire de la nourriture, et ça me paraissait essentiel. » (Camille, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

Corentin, de son côté, a étudié l'anthropologie, il est parti quelques mois au Pérou et travaillait comme saisonnier agricole pour financer son voyage. Revenu en France, il a rejoint les Compagnons du Devoir mais s'est réorienté vers l'agriculture s'y épanouissant davantage. La période de chômage vécue par Christelle a aussi été vue comme une manière d'envisager une reconversion professionnelle. Puisqu'elle était déçue, voire frustrée, de ne pas retrouver d'emploi dans la comptabilité, pourquoi ne pas transformer son loisir, la culture d'un potager, en un métier ?

« Avec mes parents, on était dans une maison vétuste avec un très grand terrain et je m'en suis toujours occupée. Donc j'avais toujours un râteau à la main, j'ai toujours fait le potager, il y avait un verger, des animaux, je me suis toujours occupée de ça et j'aimais bien. Après, quand j'étais à mon compte, je trouvais un jardin et c'était un peu ma soupape après mon travail en tant que comptable. J'avais besoin d'être dehors, de travailler la terre, et ça m'aérait, ça me rendait plus zen. » (Christelle, travaille en couveuse d'entreprise, EE2, 40 ans, entretien réalisé en janvier 2017)

Ces exemples, quoique différents, reflètent une même volonté de s'épanouir dans un métier manuel. En raison de leurs parcours professionnels, ces salariés se qualifient de « paumés », expliquant avoir atteint un « point de non-retour⁹¹ ». On peut y voir un lien avec les formes de crises identitaires analysées par Claude Dubar [2010] : à la suite d'événements malheureux (« licenciements, fermetures d'usine, refus d'embaucher, dénis de reconnaissance, échecs scolaires... ») [Id : 168], les individus sont tentés par une forme de « repli sur soi » qui se caractérise par une tension entre une identité pour autrui niée lors d'une rupture biographique et une impossibilité à se projeter dans l'avenir : « Ce repli est compréhensible : il faut pouvoir "se raccrocher à quelque chose". On n'est jamais "rien", même lorsqu'on se sent "nié". » [Id :

⁹¹ Selon une expression employée par Corentin (EE1) lors d'une discussion.

168]. Dans ce contexte, travailler en agriculture biologique relève du choix professionnel suite à une forme de « repli sur soi » afin de donner du sens à son métier. Mais quel est le sens accordé à l'agriculture biologique par ces salariés ?

« Pourquoi le bio ? »

L'agriculture biologique renvoie à un ensemble de valeurs liées au développement durable et à la promotion d'une alimentation saine. Ces travailleurs expliquent y contribuer dans leurs pratiques quotidiennes, que ce soit en jardinant, en ayant un mode de vie écologique, ou encore en ne consommant que des produits issus de ce mode de production.

Lors des phases d'observation à EE1 par exemple, de nombreux échanges entre salariés portaient sur des techniques de jardinage. Tous ont, à un moment donné de leur parcours, cultivé un potager. Ils sont également engagés pour des valeurs écologiques plus générales : les salariés d'EE1 privilégient le vélo à la voiture malgré les 30 km quotidiens, auxquels il faut rajouter l'effort physique accompli durant la journée de travail ; tous consomment « bio » pour des raisons d'ordre éthiques ; plusieurs sont végétariens et une salariée est végane⁹². Au final, ils ont des modes de vie conjoints à une forme d'engagement pour l'agriculture biologique. Ce constat rejoint celui réalisé sur les consommateurs, dont ils font d'ailleurs partie, qui peuvent associer alimentation et engagement éthique (végétarisme pour des raisons écologiques, pour lutter contre la souffrance animale par exemple) [Dubuisson-Quellier, 2018 ; Cardon, Depecker & Plessz, 2019 : 132-138]. On peut supposer que ces travailleurs sont plus sensibles aux modes de « consommation alternative » encouragés par les mouvements de réforme alimentaires du fait de leurs caractéristiques sociologiques : les consommateurs de produits bio sont généralement diplômés et vivent en ville [Cardon, Depecker & Plessz, 2019], ce qui est également le cas de ces salariés puisque tous vivent à Lille ou dans la métropole lilloise.

⁹² L'on verra par la suite (3.3.3) en quoi ces pratiques sont directement associées aux valeurs de l'agriculture biologique et participent d'une forme de « conversion identitaire » [Dubar, 2010].

3.1.2 – En grandes cultures, des travailleurs faiblement diplômés travaillant en équipe

Dans les exploitations légumières de plein champ, les salariés embauchés sont majoritairement des saisonniers. Ils sont peu diplômés, ont des trajectoires biographiques hétérogènes et entretiennent un rapport instrumental à l'agriculture biologique.

Saisonniers ou permanents, les salariés ont suivi un cursus scolaire différent des travailleurs présentés précédemment. Certains sont diplômés dans des filières professionnelles (BEP, CAP) mais n'ont jamais suivi d'études en agriculture. Les projets professionnels sont divers : poissonnerie, maçonnerie, comptabilité ou encore chaudronnerie. Des saisonniers ne disposent que du brevet des collèges ou du baccalauréat. Dans des cas de figure plus rares, certains ont suivi des formations à partir de quatorze ans mais les ont arrêtées et sont sans diplôme. Ces différents profils permettent de présenter les types de salariés embauchés dans ces exploitations agricoles, mais on peut également les distinguer par leurs trajectoires professionnelles en agriculture. Ils constituent quatre sous-groupes que l'on peut schématiser comme suit.

Certains n'ont jamais occupé d'emploi ou n'ont jamais travaillé en agriculture. Selon des données fournies par le Groupement d'Employeurs⁹³ auquel appartient EE5, sur quatre-vingt-neuf saisonniers, 77 % étaient dans ce cas de figure en 2016. Certains sont des lycéens ou des étudiants qui n'ont jamais eu d'activité salariée auparavant. D'autres ont eu des expériences professionnelles dans d'autres secteurs d'activité mais, suite à une période de chômage, ils ont postulé pour être embauchés en agriculture. Certains ne restent pas plus de quelques jours parce que le travail leur paraît trop difficile⁹⁴. D'autres restent plusieurs semaines voire plusieurs mois, et sont valorisés par les exploitants agricoles pour leur habileté et leur précision dans le travail. Lorsqu'ils sont « repérés », ils ont plus de chances d'être embauchés de nouveau l'année suivante. Ils rejoignent ainsi le groupe des salariés alternant entre emplois saisonniers agricoles et activités dans d'autres milieux professionnels. Certains sont à l'université entre septembre et avril puis sont appelés pour venir travailler à partir de mai. Ils sont sollicités par les exploitants agricoles puisqu'ils connaissent déjà le travail, n'ont pas

⁹³ « Les Groupement d'Employeurs (GE) ont été créés par la loi du 25 juillet 1985 et sont régis par les dispositions prévues aux articles L.1253-1 et suivants du code du travail. Ils ont pour objet de « mettre à disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail ». [Dessen Torres, Ejnes, Desseigne & Desquinabo, 2016 : 6].

⁹⁴ On reviendra sur ce cas de figure ultérieurement (4.3.1).

besoin d'être formés et sont disponibles sur des périodes assez longues. Un autre groupe de saisonniers travaille exclusivement en agriculture et cumule les emplois saisonniers agricoles. Ils travaillent de manière continue et peuvent avoir de courtes périodes de chômage. En hiver, ils sont embauchés en exploitation endivière (bio ou non d'ailleurs). Au printemps et à l'été, ils travaillent au désherbage et à la récolte des légumes dans d'autres structures et, en automne, ils font du conditionnement de légumes. D'autres, relevant de ce groupe, peuvent également être embauchés dans une même exploitation agricole qui produit des endives et des légumes. Ils sont employés pour travailler à la production d'endives en hiver, leur contrat prend fin au printemps et ils sont rappelés en été dans la même exploitation agricole pour du désherbage ou des récoltes. De cette manière, ils disposent de « congés » qui se traduisent en fait par quelques semaines de chômage. Comme l'explique Jean-Jacques, saisonnier et fils d'exploitant agricole (EE4) :

« Les endives c'est une culture qui demande beaucoup de main-d'œuvre, donc petit à petit, on a développé et on a fini par embaucher deux saisonniers. Maintenant on a trois saisonniers. La saison des endives s'est toujours rallongée, on fait des endives d'octobre à avril-mai, après on fait le désherbage du mois de mai au mois de juillet. En fait les salariés travaillent, on va dire du 15 septembre au 15 juillet. [Il n'y a quasiment pas d'activité en août dans cette structure] C'est presque des équivalents temps plein, on va dire qu'en tout, pendant deux mois ils ne travaillent pas, ça fait huit semaines de vacances » (Jean-Jacques, salarié EE4, 30 ans, entretien réalisé en décembre 2016).

Enfin, bien que cette situation soit plus rare, certains salariés disposent de compétences à différentes échelles (mécanique, conditionnement, encadrement de saisonniers). Pour ces différentes raisons, ils peuvent être embauchés en CDI comme salariés permanents :

« On a embauché quatre CDI... des gars qui ne savent pas lire ou écrire, qui n'ont pas le permis... Ils sont super contents. Parce qu'on a le désherbage, et à côté on a la récolte, et là l'hiver on a un collègue qui a une activité de conditionnement. Le conditionnement des carottes, ça permet de maintenir les gens à l'emploi, grâce à l'annualisation et on peut jouer sur le nombre d'heures » (Brigitte, agricultrice, EE5, 50 ans entretien réalisé en janvier 2017).

Chez Jean-Jacques par exemple, une salariée permanente est embauchée depuis vingt ans et, au moment de l'entretien, un autre salarié employé tous les ans entre septembre et juillet de l'année suivante comme saisonnier devait voir son CDD converti en CDI. Un exemple typique de ce type de trajectoire est celui d'un salarié que l'on appellera Pierre (encadré 5).

Encadré 5 : Portrait type d'un salarié permanent

Âgé d'une trentaine d'années au moment de l'entretien, il a arrêté l'école à seize ans, âge correspondant à l'issue de la scolarité obligatoire. Il a appris à réparer les machines agricoles « sur le tas » et a travaillé comme réparateur (mécanique, mise en peinture...) dans plusieurs fermes. Il était aussi embauché au conditionnement des endives en hiver. Durant quatre ans, il était saisonnier dans plusieurs exploitations agricoles et, en raison de ses compétences de mécanicien et de son engagement sur le terrain, il a été recruté en CDI. Brigitte (EE5) explique qu'avec les autres agriculteurs du Groupement d'employeurs, ils ont fait ce choix « parce qu'il travaille bien » mais « il ne sait ni lire ni écrire ». Ne disposant pas non plus du permis B, l'achat d'un scooter lui a été avancé par plusieurs agriculteurs, véhicule qui a été volé quelques temps avant mon enquête. Il est chef d'équipe en été et encadre les saisonniers au désherbage. En hiver, il travaille au conditionnement des légumes. Il n'a aucune formation en dehors de celle, obligatoire, sur les premiers secours.

On peut donc rapprocher les trajectoires de ces salariés à celles des saisonniers et permanents étudiés par Yves Miramont [2008] ou Jean-Louis Vincq [2014] (1.1.1) : on retrouve la figure du *régulier* qui vient travailler durant plusieurs saisons consécutives ou du *passager* qui est un étudiant venant travailler plusieurs semaines mais qui ne revient pas forcément l'année suivante. Mais on peut se demander pourquoi ces salariés viennent travailler dans ce type d'exploitations agricoles. Ces structures présentent l'avantage considérable d'être accessibles sans être mobiles : une partie d'entre eux ne dispose par exemple pas du permis de conduire et travailler dans les champs est un moyen d'occuper un emploi à proximité de leur logement. Il est, par contre, peu probable qu'ils se soient installés à proximité des exploitations agricoles exprès pour y travailler car ils ne disposent pas de capital économique le permettant. Ce type d'emploi est donc facile d'accès d'autant plus qu'il nécessite une importante main-d'œuvre saisonnière. Mais quel sens accordent-ils à l'agriculture biologique ?

Ils ne sont pas consommateurs de produits bio en raison des prix des produits mais ne sont pas non plus indifférents à la qualité des produits et aux valeurs véhiculées par ce mode de production. Un salarié explique : « Je ne vais pas jeter mes papiers dehors, et je sais que c'est l'avenir. Je ne mange pas bio mais bon. La planète faut la protéger » (saisonnier de 35/40 ans, EE5, notes de juin 2017) quand un autre explique que pour lui, « le bio, c'est un produit du terroir » (saisonnier de 20 ans, EE5, notes de juin 2017). S'ils ne consomment pas de produits

bio, ils expliquent que c'est d'abord en raison des prix des légumes⁹⁵ à l'instar de ce qui a pu être montré dans d'autres travaux [Johnston, Rodney & Szabo, 2012]. Pourtant, cette raison n'est pas suffisante car les salariés travaillant en maraîchage, ayant des salaires équivalents, sont en mesure de consommer bio. On peut supposer que, contrairement aux premiers, ils sont moins diplômés et vivent à la campagne, caractéristiques qui s'inscrivent à l'encontre du portrait type du consommateur de produits bio [Cardon, Depecker & Plessz, 2019].

Au final, même si ces salariés présentent des trajectoires professionnelles hétérogènes, on retrouve une caractéristique commune aux personnes travaillant dans des emplois discontinus [Roux, 2017 ; Pilmis, 2013] : ils sont soumis à une forme d'incertitude sur leurs parcours de vie et doivent les compenser en alternant périodes de chômage, études et emploi. Ce constat peut, du reste, être généralisé à l'ensemble des salariés travaillant de manière fragmentée, car comme l'écrivent Claude Dubar et Sandrine Nicourd :

« La crise industrielle, l'extension du chômage et de la précarité, provoquées par la nouvelle hégémonie du capitalisme financier, font peser une incertitude plus grande sur les parcours de vie (alternance chômage/petits boulots/formations, difficultés d'insertion des jeunes, postadolescence, allongement des durées de vie et difficultés de financement des retraites, etc.) » [2017 : 23-24].

La discontinuité de l'emploi joue un rôle essentiel dans les modalités de recrutement et c'est l'une des caractéristiques principales de ce type d'exploitations agricoles. Ils constituent donc une main-d'œuvre relativement sollicitée par les exploitants agricoles, mais comment sont-ils embauchés ?

3.2 - L'agriculture biologique, gisement d'emploi salarié ?

On peut distinguer deux pratiques d'emploi différentes dans ces structures : dans les exploitations agricoles légumières de plein champ, les salariés, non qualifiés, sont embauchés grâce à des ressources largement utilisées en agriculture (Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole ou Groupements d'Employeurs) pour des tâches répétitives telles que le désherbage ou les récoltes. À l'inverse, dans les exploitations maraîchères diversifiées, des personnes qualifiées en agriculture sollicitent les exploitants agricoles pour travailler chez

⁹⁵ Dans plusieurs exploitations agricoles, dont fait partie EE5, vers fin août, les salariés dans le besoin ont la possibilité de glaner certains légumes après les récoltes. Un panier de légumes leur est également donné s'ils ont travaillé plus de trois semaines.

eux. Ils disposent de qualifications en agriculture biologique et, tous, ont un projet de création d'entreprise. Être embauchés leur permet de continuer de se former au travail maraîcher.

3.2.1 – Agriculteur recherche saisonniers...

Les exploitations agricoles spécialisées dans la culture de légumes de plein champ (soit EE4, EE5, EE6 et EE7) se caractérisent par un travail manuel et répétitif. Les salariés n'ont besoin ni de compétences, ni de qualifications spécifiques car, comme l'explique Jean-Jacques : « On n'a pas besoin d'un diplôme agricole pour faire ce genre de travail. Quelqu'un qui sort d'un BTS agricole il s'attend à faire autre chose que ce genre de boulot » (Entretien réalisé en décembre 2016). L'embauche de ces travailleurs est plus ou moins formalisée et les exploitants agricoles ont recours à plusieurs techniques. Ils peuvent, par exemple, mobiliser leurs amis et bénéficier du « bouche à oreille ». Imaginons un saisonnier venant travailler quelques semaines, il mentionne que l'un des membres de sa famille est au chômage ; ce dernier est contacté et devient employé comme saisonnier : « Quand il y en a un qui vient, il va venir pendant trois/quatre ans, après il va le dire à sa cousine ou au copain/copine et du coup, pour le désherbage, on n'a pas trop besoin de chercher » (Jean-Jacques, entretien réalisé en décembre 2016). Ce type de recrutement est relativement informel et fonctionne sur une logique de confiance interpersonnelle. Notons qu'il fonctionne sur une logique similaire à celle développée par les entreprises qui vont choisir d'appeler des intermittents du spectacle qu'ils connaissent déjà :

« Libre à l'employeur de faire appel ou non à des personnels avec qui il a déjà travaillé, et de jouer sur toute la gamme des possibilités qu'ouvre l'arbitrage entre la sécurité des liens récurrents avec des personnes confirmées, et le risque attaché à la découverte de nouveaux talents » [Menger, 2002 : 66].

Les exploitants agricoles peuvent aussi embaucher les salariés par le biais de structures juridiques spécifiques : Groupement d'employeurs (GEAR) ou Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA). Trois exploitations agricoles du terrain d'enquête sont concernées par ce type de pratiques. Le premier dispositif permet d'employer des salariés de manière continue par un système formalisé d'offres d'emploi. Le second, quant à lui, est utilisé pour combler les besoins en main-d'œuvre saisonnière⁹⁶.

⁹⁶ Il s'agit donc d'une constante de l'emploi de main-d'œuvre en agriculture, puisque dans son livre, Françoise Langlois réalisait le même constat : « Dans bien des cas, c'est encore par relation que les employeurs

Le Groupement d'Employeurs auquel appartient EE5 a été créé afin de mutualiser les besoins en main-d'œuvre salariée. Il regroupe treize adhérents : six sont labellisés bio et les sept autres produisent en agriculture conventionnelle. Les saisonniers employés par le Groupement d'employeurs travaillent dans différentes exploitations agricoles appartenant à ce groupement. Les stratégies d'embauche sont assez formelles et reposent sur un système de petites annonces visant à toucher le plus de candidats possibles. Comme les contrats de travail peuvent être de courte durée (quelques jours si les salariés ne restent pas), il faut que les exploitants agricoles disposent d'un nombre suffisant de candidats pour ne pas être en pénurie de main-d'œuvre (cf. encadré 6).

Encadré 6 : Procédures de recrutement en GEAR

A partir de mars, des offres d'emploi saisonnières sont publiées sur Internet. Les *curriculum vitae* sont envoyés par mail et les candidats retenus sont reçus par les agriculteurs dans un hangar pour leur expliquer en quoi consiste le travail. Chaque exploitant agricole du groupement reçoit ensuite sept candidats pour un entretien d'embauche qui se conclut, normalement, par l'emploi du saisonnier sur une période relativement courte. Cette durée, de quelques semaines, est reconduite en cas de besoin et en fonction des disponibilités du salarié.

« Les jeunes, je leur dis dix-quinze jours. En général il y a toujours plus, mais je préfère leur dire dix jours. Après il y a des gars avec qui je suis assez évasive sur la date de fin parce que ça dépend beaucoup de la météo et de comment ça va se passer. Souvent je dis juillet et ils font beaucoup plus que ce qu'on a dit. Mais je préfère qu'ils aient de bonnes surprises plutôt que l'inverse » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

Durant l'entretien d'embauche, ils sont informés de ce qu'ils vont devoir faire. Travailler en bio est présenté comme étant quelque chose « d'assez spécial » par les exploitants agricoles :

« Il faut quand même que pour l'ambiance ils sachent à quoi s'attendre. Que les collègues aient un peu parlé du travail, c'est vraiment important. On a une page Facebook, on communique un peu sur ce qu'on fait, sur la dynamique ici » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

Cette page Facebook diffuse des photographies et une communication est mise en place autour du travail, avec une présentation des différents outils et machines. D'autres images présentent les tâches réalisées par les salariés, montrant par exemple la différence entre un champ désherbé et non désherbé. Les abonnés à cette page, qui ne sont pas tous salariés, peuvent ainsi se rendre compte du travail réalisé. Les candidats intéressés peuvent également voir pour quoi ils seront embauchés. Mais pour être sûrs d'avoir le plus de salariés possibles, les exploitants agricoles

cherchent leur personnel, mais les ouvriers agricoles (surtout lorsqu'ils sont spécialisés) sont aussi embauchés par les petites annonces des journaux syndicaux ou de certains grands hebdomadaires agricoles. » [1962 : 65].

recrutent de manière permanente :

« En fait, j'ai compris un truc, c'est que je suis en recrutement permanent. On croit toujours qu'on a nos équipes, mais en fait comme c'est précaire, ils peuvent facilement partir. Parce qu'ils ont trouvé mieux, c'est vrai qu'on leur propose un boulot qui n'est pas du plein temps. C'est déjà beaucoup pour certains, mais ça arrive qu'ils trouvent mieux ailleurs. Ça pose aucun problème, mais du coup faut toujours avoir des CV sous le coude. Il y en a qui ont fait de mai à fin août, ils ont fait aussi les récoltes, mais là, septembre-octobre on a beaucoup moins d'heures, du coup c'est plus difficile de tenir les saisonniers. C'est pour ça qu'on veut prendre quelques CDI pour qu'on puisse s'appuyer sur eux » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

En parallèle du GEAR et du recrutement interpersonnel, les exploitants agricoles peuvent également avoir besoin d'embaucher des salariés pour des tâches plus ponctuelles (récoltes en automne notamment). Les embauches étant plus difficiles durant cette période en raison de l'absence d'une partie des saisonniers d'été (étudiants notamment), des offres d'emplois sont publiées sur des réseaux locaux. Mais il est aussi possible de faire appel aux salariés employés dans les Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) auxquelles ils adhèrent. Il s'agit ici de ce qu'Yvette Harff et Hugues Lamarche [1998] ont qualifié de « CUMA intégrale », à savoir la mise en commun de matériel et de main-d'œuvre salariée. Bernard (EE6) par exemple, qui adhère à une CUMA, emploie des salariés par ce biais pour combler les absences de saisonniers extérieurs :

« On n'est pas qu'avec des gens qui font du bio. On est avec des gens qui font du conventionnel donc eux aussi ont du personnel, et globalement, on complète s'il manque quelqu'un. Dès fois c'est du personnel qui vient de la CUMA » (Bernard, exploitant agricole, EE6/EE7, 57 ans, entretien réalisé en février 2017).

De même, Jean-Jacques explique qu'en cas d'absence d'un employé pour le travail des endives, son père peut être amené à solliciter d'autres agriculteurs en leur demandant le détachement d'un salarié :

« Après pour le saisonnier-endives c'est un peu plus compliqué, c'est plus ponctuel parce qu'on n'est pas en train de rechercher, c'est quand il nous manque quelqu'un. Du coup, souvent c'est par le bouche-à-oreille avec les collègues » (Jean-Jacques, salarié, EE4, 30 ans, entretien réalisé en décembre 2016).

En procédant de la sorte, les salariés demeurent sous un statut saisonnier car ce type d'embauche permet de limiter l'emploi de main-d'œuvre permanente [Blanc, Cahuzac, Elyakime & al., 2004].

Si ce point est l'une des singularités de l'emploi en exploitations agricoles entrepreneuriales, il n'est jamais souligné dans les recherches portant sur le travail en agriculture biologique. Il est en revanche développé dans les recherches consacrées aux évolutions du travail salarié en agriculture [Cardon, 2011] ou à la dissociation capital/travail [Cochet, 2017] caractéristiques des agricultures de firme par délégation [Hervieu & Purseigle, 2013 ; Purseigle, Anzalone, Nguyen & al., 2019] (1.2.1). Les GEAR comme les CUMA constituent un réservoir de main-d'œuvre essentiel pour déléguer des tâches ne pouvant être réalisées que de manière manuelle et les agriculteurs bio s'appuient sur ce type de ressources pour embaucher les salariés.

3.2.2 – Des porteurs de projet recherchant un agriculteur pour un contrat temporaire

Dans les exploitations maraîchères, à la différence des salariés que l'on vient de présenter, les saisonniers ont pour ambition de devenir travailleurs indépendants. Ils sont alors amenés à constituer un projet qu'ils abordent entre eux lors d'échanges :

« Les quatre salariés discutaient entre eux de leurs projets à plus ou moins long terme et expliquaient vouloir acheter des terrains : l'une d'entre elles, Laura, veut investir dans un terrain afin de produire des plantes médicinales avec le statut de cotisante solidaire⁹⁷ auprès de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), deux autres voulaient acheter des terrains d'au moins 0,5 ha pour avoir le statut d'agriculteur, produire bio, tout en pouvant vivre en autoconsommation. Le quatrième voulait acheter un terrain plus grand pour pouvoir y planter des arbres fruitiers » (EE1, Notes de juillet 2016)

Le souhait de créer sa propre activité est transversal aux discours de Christelle et Camille. Camille souligne par exemple vouloir s'installer à moindre coût :

« Je ne suis pas prise dans une logique d'investissement ou de remboursement de prêts pharaoniques, donc j'ai cette liberté, je la prends, mais c'est sûr que tu peux vite être pris dans un engrenage de crédits. Ça coûte cher de s'installer en maraîchage bio, après tu vends que des légumes à 2,50€ la botte, donc il y a un gros décalage et tu peux te retrouver pris en otage avec ces crédits, et travailler comme un arraché. Je ne veux pas rentrer dans ce système. Le mien sera un petit système mais je ne rentrerai pas dans cet engrenage » (Camille, travail en couveuse d'entreprise, EE3, entretien réalisé en décembre 2017)

⁹⁷ Les cotisants solidaires exploitent des surfaces trop petites pour être qualifiées d'exploitation agricole et ils déclarent travailler entre 150 et 1200 heures par an à la Mutualité Sociale Agricole. Ce dernier statut permet ainsi de cumuler plusieurs activités, salariée et indépendante par exemple, pour une seule personne. Il apparaît également comme une possibilité de cultiver son propre terrain à moindre coût.

Pour parvenir à leurs fins, ils choisissent d'être salariés ou de rejoindre une structure de création d'entreprise. Travailler ainsi leur permet d'exercer un emploi en agriculture biologique tout en étant protégés par un contrat. On peut alors les distinguer entre saisonniers embauchés en CDD et personnes disposant d'un Contrat d'Appui à la Création d'Entreprise (CAPE) travaillant en « couveuse d'entreprise ». Mais dans quelles circonstances sont-ils embauchés ?

Rappelons que tous les travailleurs concernés disposent de qualifications ou de compétences en agriculture : ils ont suivi une formation en maraîchage, possèdent un certificat de spécialisation en maraîchage, ont leur Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA), et ont réalisé des stages en exploitations agricoles. Ils peuvent aussi avoir eu une expérience de *woofing* durant laquelle ils ont pu acquérir quelques compétences. Pour accroître leurs chances de s'installer, il leur est nécessaire de pouvoir être salariés et de poursuivre une activité en agriculture. Tous veulent travailler dans des structures spécialisées en maraîchage diversifié et dans des exploitations agricoles de petites tailles (jusque 5 ha maximum) parce qu'ils souhaitent créer des structures similaires. Mais dans ces exploitations agricoles, les recrutements de salariés sont plutôt rares, en particulier pour des raisons d'ordre financières⁹⁸. Christelle en a fait l'expérience lors de l'obtention de son certificat spécialisé en maraîchage biologique :

« J'ai fait le certificat de spécialité maraîchage bio et à l'issue de ce certificat, j'ai voulu trouver des contrats saisonniers en maraîchage bio. Le gros problème, c'est que personne n'embauche des saisonniers et souvent on m'expliquait que c'était un problème de budget. J'ai même regardé au sud de la France, mais tout ce que j'allais gagner, ça se mettait dans le logement, la nourriture donc c'était dérisoire d'aller dans le sud » (Christelle, travaille en couveuse d'entreprise, EE2, entretien réalisé en janvier 2017).

Il est cependant possible de se faire employer dans certaines exploitations agricoles à la recherche de main-d'œuvre qualifiée ou de rejoindre des structures permettant la simulation d'une activité maraîchère. Florent (EE1) recrute, par exemple, des salariés qualifiés en agriculture :

« La plupart des saisonniers que j'embauche sont des personnes qui sont venues ici dans le cadre de stages, de formations, ou dans le cadre du *woofing*. Ce sont

⁹⁸ Il s'agit des exploitations agricoles familiales. On reviendra sur l'absence de main-d'œuvre dans ces structures de manière plus développée (6.2).

des personnes que j'ai repérées pour leurs qualités... des personnes avec qui je m'entends bien, (...) [et quand] quelqu'un a un diplôme en agriculture biologique, je prends tout de suite les yeux fermés. C'est important que les gens aient un diplôme. Quand je ne connais pas, j'embauche plus facilement des gens qui ont un BPREA, qui ont un BTS, un certificat de spécialisation... qui ont un minimum d'études, d'expériences, de diplômes là-dedans » (Florent, EE1, 40 ans, entretien réalisé en juillet 2016).

Cet agriculteur a pour objectif de déléguer les tâches à des salariés connaissant déjà le travail sans avoir à les « contrôler » en permanence. Il n'a cependant pas l'intention de les laisser gérer ses parcelles seules parce que, selon lui, « quand on a un BPREA ou un certificat de spécialisation, on n'est pas capable de tout faire. On n'est pas capable de conduire le tracteur »⁹⁹. Cet avis n'est pas partagé par d'autres exploitants agricoles qui recrutent des salariés justement dans le but de leur apprendre à gérer une structure maraîchère. C'est ainsi que Camille a, par exemple, été embauchée avec une autre saisonnière, sous contrat aidé, par un exploitant agricole soucieux de les laisser cultiver ses terres justement afin de les former :

« L'association qu'il a créé c'est pour permettre à des hors cadre familiaux¹⁰⁰ d'avoir entre les mains un outil de production grandeur réelle et d'accompagner ces jeunes pour acquérir les savoir-faire tels que manipuler les outils, le tracteur... C'est vraiment la logique paysanne, chose qu'on ne voit pas en formation. (...) On était salariées en contrat aidés, évidemment on ne faisait pas les 20h du contrat, on gérait les cultures et on faisait en sorte que ça tourne. C'était la première fois que je passais du stade de simple ouvrière à prendre des décisions, être confrontée aux problèmes, tout en étant dans la sécurité financière grâce à un salaire fixe » (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

Camille et sa collègue ont ainsi pu simuler la gestion d'une exploitation agricole tout en s'assurant un salaire par le biais d'un contrat de travail. Si les deux étaient salariées, leurs heures de travail légales n'étaient jamais réellement effectuées. Bien qu'elles fussent salariées, elles travaillaient presque autant que les exploitants agricoles indépendants, à savoir entre cinquante et soixante-dix heures par semaine.

Dans la même optique, ces travailleurs peuvent tester leur projet de création d'activité maraîchère dans une structure dédiée intitulé « espace-test » ou « couveuse d'entreprise ». Sur

⁹⁹ On peut remettre en question ce propos dans la mesure où, dans les exploitations agricoles sociales, des salariés en situation d'insertion sociale ne sont pas diplômés en agriculture mais sont tout de même capables de conduire les tracteurs pour du transport de matériel.

¹⁰⁰ Ce dernier statut, relativement récent [Rémy, 1997 ; Barthez, 1999 ; Gillet, 1999] signifie que la famille n'est pas issue du milieu agricole, c'est-à-dire que ni parents, ni grands-parents, ni oncles/tantes ne sont agriculteurs. Dans le contexte de l'entretien, il faut plutôt comprendre « personnes non issues du monde agricole ».

le terrain d'enquête, deux personnes gèrent ainsi seules une structure mise à leur disposition par un exploitant agricole ou par une association. Elles travaillent pour une durée d'un an, renouvelable deux fois, en bénéficiant d'un Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE) signé avec leur « employeur ». Contrairement au salariat classique, il n'existe pas de salaire mais il est possible de continuer à percevoir des allocations de chômage et d'obtenir des moyens matériels et financiers pour la réalisation de leur projet. Au-delà du terrain d'enquête, les personnes travaillant sous ce statut seraient majoritairement des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de minima sociaux ou même des individus en situation de déclassement [Darbus, 2008 : 24]. On est donc ici dans une configuration hybride dans laquelle ces travailleurs ne sont ni réellement salariés, ni indépendants. Cette forme « bâtarde d'indépendance » [Célrier, 2014a] permet de bénéficier d'une certaine protection, en continuant à toucher le chômage ou d'autres prestations sociales, dans le but de faciliter la création d'entreprise ou, éventuellement, la transmission de patrimoine.

Aux frontières du salariat et de l'indépendance, les personnes travaillant en couveuse d'entreprise sont éloignées des formes classiques d'emploi salarié en agriculture. On tend vers de nouveaux statuts, tels que celui « d'entrepreneurs-salariés » [Lallement, 2018a : 119] travaillant dans les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) et visant à « concilier "l'autonomie de l'entrepreneuriat individuel avec la dynamique et la protection collective du salariat" » [Desmoutier, 2006, cité par Lallement, 2018a : 119]. Mais plus que de l'indépendance, bien que l'on soit dans une zone grise en termes de statuts, on peut assimiler la couveuse d'entreprise à une forme déguisée de salariat¹⁰¹. Celle-ci est d'ailleurs présentée quasiment telle quelle par les acteurs de la production biologique. Dans un guide à destination de maraîchers, il est par exemple proposé de devenir « maître-exploitant pour accueillir un porteur de projet » dans la catégorie « pourquoi pas embaucher (sic) ? » [Bayard, Leleu & Vanhove, 2015 : 28]. Dans cette configuration, c'est donc bien au salarié de « vendre » son projet d'installation à un exploitant agricole, qui assure un rôle de « maître-exploitant », pour pouvoir être embauché.

L'embauche de main-d'œuvre est donc nécessaire pour les exploitants agricoles en raison des spécificités de l'agriculture biologique et les salariés répondent à cette demande en louant leur

¹⁰¹ Ce n'est pas systématique : des exploitants agricoles familiaux peuvent choisir de cultiver des terres familiales en couveuse d'entreprise afin de trouver leurs repères en attendant d'être officiellement indépendants. Dans cette configuration, ils ne sont subordonnés à personne mais un CAPE est tout de même signé.

force de travail sur des périodes continues ou discontinues. En parallèle, on a vu que le sens accordé à l'agriculture biologique était ambivalent : des salariés sont consommateurs de produits bio et sont engagés dans les mouvements de consommation durable ; d'autres estiment ne pas avoir financièrement accès aux légumes qu'ils participent à produire. Pourtant, tous ont un salaire équivalent : le sens accordé au travail serait-il donc différent en fonction des profils ?

3.3 – Engagement et distanciation à l'égard des valeurs de l'agriculture biologique

Pour comprendre le sens accordé à l'agriculture biologique par les travailleurs des exploitations agricoles entrepreneuriales, il convient de dresser un panorama exhaustif en intégrant les agriculteurs. Ces derniers sont satisfaits de produire en bio parce que, contrairement à l'agriculture non-biologique, ce mode de production leur impose des méthodes de travail spécifiques vues comme un défi à relever (3.3.1). Ce sens du défi n'est pas véritablement partagé par les salariés qui n'ont pas de recul sur les pratiques agricoles quel que soit le mode de production. En revanche, ils attribuent une dimension symbolique importante à la bio (3.3.2) qui peut aussi revêtir une dimension identitaire par rapport à leurs trajectoires professionnelles (3.3.3).

3.3.1 – Des agriculteurs satisfaits de leur travail

L'agriculture biologique est facteur de satisfaction au travail chez les exploitants agricoles [Jansen, 2000 ; Van Dam, 2005 ; Samak, 2014]. Trois agriculteurs du terrain d'enquête (EE4, EE5 et EE6) associent l'embauche à l'arrêt de l'utilisation de produits phytosanitaires, à la création de nouveaux débouchés commerciaux ou à la découverte de nouvelles manières de travailler. La satisfaction au travail provient plutôt du fait d'avoir arrêté de produire en agriculture non-biologique que d'employer des salariés :

« Moi je n'ai rien compris aux produits phytosanitaires... Ça ne m'a jamais plu. Nous on est un peu atypique. (...) Moi ce qui me plaît dedans c'est qu'on invente des choses. On est en train d'inventer, on crée, puis je suis à Norabio¹⁰², on crée de nouvelles filières. Par rapport à Norabio, (...) C'est ça qui me plaît, c'est le côté création, on invente » (Brigitte, agricultrice, 50 ans, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

¹⁰² Une coopérative réunissant plus d'une centaine d'agriculteurs bio de la région.

Bernard (EE6) est satisfait du bio pour des raisons similaires : il a abandonné la production non-biologique par rejet des produits phytosanitaires et par convictions écologiques. De plus, il dit s'être épanoui en découvrant de nouvelles manières de travailler :

« Quand on arrive en bio, on doit changer ses habitudes et ses façons de voir... La culture... comment pousse une plante. Tu cherches d'abord à nourrir un sol qui va nourrir la plante ensuite. Alors qu'avant... le sol en conventionnel c'est juste un support, tu mets de l'engrais... tout ce qu'il faut pour que ça pousse et ça fonctionne quand même » (Bernard, exploitant agricole d'EE6/EE7, 57 ans, entretien réalisé en février 2017).

Les exploitants agricoles parviennent alors à concilier engagement écologique et pratiques professionnelles, ce qui est source de satisfaction au travail. L'embauche de salariés constitue une nécessité lors du passage à l'agriculture biologique pour pouvoir déléguer le travail à de la main-d'œuvre. Mais, justement, que suscite ce mode de production chez les salariés embauchés dans ces exploitations agricoles ?

3.3.2 – Agriculture biologique et reconnaissance au travail

Dans les fermes spécialisées en production légumière de plein champ, les salariés témoignent d'une forme de satisfaction vis-à-vis du travail qu'ils réalisent. Il arrive aussi que des travailleurs soient indifférents aux valeurs de ce mode de production. De manière schématique, les deux discours peuvent se résumer comme suit : le travail en agriculture biologique demande de la main-d'œuvre et c'est la raison pour laquelle il est difficile physiquement et que les légumes sont coûteux. Les salariés sont reconnaissants de pouvoir occuper un emploi dans ce mode de production. Ce type de discours est plutôt tenu par des saisonniers revenant tous les ans ou ayant pour projet de travailler le plus longtemps possible durant la saison. Pour d'autres, l'agriculture biologique est un mode de production parmi d'autres et permet avant tout de travailler. Malgré les conditions de travail perçues comme difficiles, l'agriculture biologique est décrite comme positive en raison du sens accordé aux tâches puisque celles-ci se substituent aux machines. Le temps accordé au désherbage est, par exemple, gage de qualité des produits. Ces salariés entretiennent, de fait, une forme de reconnaissance voire de fierté, malgré la rudesse des tâches. Un des salariés, travaillant pour la première fois en agriculture, déclare :

« J'ai du respect pour la terre, en bio on comprend le prix, c'est plus sain. Je ne comprenais pas la différence de prix entre bio et non-bio, mais les humains sont

plus efficaces que les machines. Le travail à la chaîne, c'est pour les robots, le travail intellectuel, comme en bio, c'est pour les humains. Mais c'est physique, je ne m'en doutais pas. Tu rentres chez toi, tu es cassé mais le lendemain (...) tu as envie de revenir » (Salarié, 20/25 ans, notes de juin 2017).

Pour un autre, travailleur régulier, le bio renvoie à quelque chose de spécifique :

« Ça me fait un petit truc, ça change des endives, on a l'impression d'avoir des responsabilités (...) On y porte plus d'attention. Ce ne serait pas bio, on ne prendrait pas autant de précaution, ça irait plus vite... » (Salarié, 16-20 ans, notes de juin 2017) ;

Enfin, pour un autre, travailler permet de remplacer les machines, ce qui est valorisant :

« On travaille à la place du tracteur, on sait que c'est à nous de bien bosser pour ne pas à avoir à en faire plus. En bio c'est nous qui faisons les choses et on le voit, donc c'est bien » (Salarié, 20-25 ans, notes de juin 2017).

Le travail revêt une dimension symbolique importante. Comme le désherbage est uniquement manuel, il est vu comme nécessaire parce qu'il ne peut être réalisé par les machines ou par les produits phytosanitaires. Les salariés sont ainsi engagés dans leur travail comme dans un « vrai boulot » qui « dépasse l'opposition entre plaisir et peine » [Bidet, 2011 : 10]. Certes, le travail est difficile : il faut être appliqué pour « ne pas avoir à en faire plus » mais il doit d'abord être « bien fait » et c'est là qu'il est source de fierté. La terre ne doit laisser apparaître que les cultures sans aucune mauvaise herbe.



Photographie 1 : Rangées désherbées et en attente de désherbage (G.Bonnel, juin 2017)

Sur cette illustration, nous observons la différence entre des rangées désherbées (à gauche) et non désherbées (à droite). Le temps passé à le réaliser ainsi que les postures qu'il implique permettent de comprendre la satisfaction des saisonniers. Les salariés se sentent reconnus pour leur travail : ils réalisent des tâches ne pouvant être mécanisées, leurs habiletés sont valorisées par leurs pairs et ils contribuent à la production de légumes « bio ». D'ailleurs, à ceux qui se plaignent que le travail est trop manuel, d'autres saisonniers répondent que sans cela, ils n'auraient pas d'emploi. Une interaction parmi d'autres en témoigne :

« Dommage qu'il n'y ait pas de machine... explique un saisonnier

- S'il y en avait, tu n'aurais pas de boulot... » lui répliquent deux saisonnières » (Notes de juin 2017).

Toujours dans les grandes cultures légumières, d'autres salariés, uniquement satisfaits d'occuper un emploi, ne prêtent que peu d'importance à la labellisation bio ou à leur statut d'ouvriers agricoles. La principale motivation est liée à la rémunération. Ils sont également ceux qui se plaignent le plus des conditions de travail. Une saisonnière de 18 ans sortant d'une formation scolaire générale témoigne de sa surprise par rapport à ce qu'elle attendait : « Je pensais que ce serait facile de travailler dans les champs, j'imaginais que le désherbage consisterait à pulvériser des herbicides comme dans le jardin » (EE5, notes de juin 2017) quand un autre dit explicitement : « Que ce soit bio je m'en moque... je suis là pour l'argent de poche » (saisonnier de 15/20 ans, EE5, notes de juin 2017). De même, plus surprenant, pour un salarié permanent : « [Travailler en bio ou pas] c'est un travail comme un autre, c'est plus fatigant mais c'est tout. Le bio c'est sale par rapport au conventionnel. En conventionnel les produits nettoient le sol » (EE5, notes de juin 2017). L'agriculture biologique n'aurait donc aucun sens pour ces salariés et leur permettrait uniquement de toucher une rémunération : le travail n'a alors ici qu'une visée instrumentale. De manière générale, ces salariés ne travaillent pas dans les exploitations agricoles par intérêt pour l'agriculture biologique. À l'instar des jeunes ruraux travaillant à l'usine interrogés par Nicolas Renahy, ils font « un boulot comme un autre » [2010 : 124], ce qui va à l'inverse des discours tenus par une autre partie des salariés pour qui le sens de l'agriculture biologique est la raison de leur engagement dans ce mode de production.

3.3.3 – Agriculture biologique et identité au travail

Repartons maintenant dans les exploitations agricoles produisant en maraîchage diversifié. Les salariés aspirent à l'indépendance et, à ce titre, travailler en agriculture biologique relève d'une forme d'engagement moral pour pouvoir se former aux contraintes de ce mode de production. Celui-ci se traduit par des discours sur les valeurs de ce mode de production. L'intérêt pour le travail en agriculture biologique revêt une dynamique identitaire liée aux trajectoires professionnelles et à une quête de sens dans le métier.

Le sens de l'agriculture biologique : conversion identitaire et engagement pour des valeurs

D'abord, travailler en agriculture biologique permet aux salariés d'être en accord avec leurs propres valeurs : ils peuvent ainsi proposer des produits sains et respectueux de l'environnement aux consommateurs. Pour Camille ou pour Corentin, par exemple :

« Les valeurs que je défends, c'est de produire de la qualité et pas de la quantité, créer le lien entre les gens et la nature, valoriser la persévérance, je parle d'idéaux, c'est ce qu'on met au centre et qui fait qu'on se rassemble dans ce projet. Le fait que tout est possible, vouloir changer la société... c'est notre manière d'apporter notre contribution à ce qu'on voudrait » (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, 31 ans, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

« Pour moi, faire du maraîchage c'est prendre en charge sa m..., comme dans les toilettes sèches, pour ne pas obliger quelqu'un à le faire à notre place. (...) Je dirai que les salariés sont là par conviction, on est quand même un peu militants » (EE1, notes de juillet 2016).

Ces motivations sont semblables à celles que l'on retrouve chez les agriculteurs bio : produire et commercialiser « bio » relève de formes différenciées d'engagement éthique et politique par le travail [Van Dam, 2005 ; Samak, 2014]. On peut retrouver les mêmes enjeux chez les consommateurs, dont ils font d'ailleurs partie, autour des questions environnementales et sanitaires induites par ce mode de production [Dubuisson-Quellier, 2018]. Ces acteurs, par leur travail, veulent contribuer à la production d'une « alimentation éthique », entendue comme étant :

« Un discours culturel englobant, aux aspects multiples (agriculture biologique, commerce équitable, production locale, traitement éthique des animaux, etc.), ainsi qu'une logique d'organisation reliant la consommation individuelle de denrées au phénomène de transformation sociale et environnementale. » [Johnston, Rodney & Szabo, 2012 : 3].

Ces pratiques et discours peuvent être interprétés comme relevant de la recherche d'un idéal éthique par le travail. Produire des légumes « bio » renvoie, pour ces salariés, à la possibilité de participer aux différents enjeux du développement durable. On peut ici se rapprocher de la conception de l'idéal définie par John Dewey pour qui « il n'est nullement une illusion ou une chimère. Au contraire, il exerce un pouvoir dans l'action, la motive, l'oriente et la contraint » [Bidet, Quéré & Truc, 2011 : 56]. Pour ce philosophe : « La valeur des idéaux réside dans les expériences qu'ils rendent possibles » [Dewey, 2005 cité par Bidet, Quéré & Truc, 2011 : 56]. Concrètement, cela signifie qu'en vertu des idéaux du développement durable, ces travailleurs s'engagent dans leurs tâches afin de donner un sens à leur parcours tout en développant un discours sur leur utilité. Comme le précise notamment Nadège Vezinat : « En étant attentifs aux opinions extérieures, les groupes professionnels peuvent chercher "à donner une image publique satisfaisante" » [2016 : 69]. On retrouve dans les discours de ces salariés la volonté de participer « au bien commun » [Id : 69] de manière désintéressée. Étant en situation de rupture biographique (3.1.1), travailler en agriculture biologique relève de la conversion identitaire dans le sens où, suite à une période de chômage ou d'abandon du système scolaire, ils ont cherché à exercer un emploi correspondant à leurs valeurs. Mais travailler comme salarié en agriculture pose d'autres difficultés en termes identitaires.

Ouvriers ou militants ?

Pour les salariés, être « ouvrier » ou être une femme travaillant en agriculture renvoie à des statuts sociaux perçus négativement par eux-mêmes ou par leurs pairs. Ils se qualifient ironiquement de « bouseux » et soulignent le décalage entre leurs discussions (autour d'Illich par exemple) et l'image qu'ils sont censées incarner :

- « Tu n'as pas eu l'impression de travailler avec des bouseux en arrivant ?
- Non pourquoi ?
- C'est l'image qu'on donne. Tu ne pensais pas parler de philo au moins ?
- Non ça c'est sûr... (Saisonnier de 25/30 ans, EE1, notes de juillet 2016).

Cette ambivalence entre « ouvrier » et statut social négatif a été soulevée à de nombreuses reprises sur le terrain d'enquête, que ce soit à propos du diplôme, des trajectoires passées ou des rapports entretenus avec les clients. L'un des salariés explique par exemple que, quel que soit le milieu professionnel (artisanat ou agriculture), le fait d'être ouvrier est perçu de la même manière par les clients : « les gens te voient comme un ouvrier, fatalement ils se mettent au-dessus de toi » (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016). Ces

représentations négatives sur leur statut social relèvent de rapports sociaux de classe et renvoient à une forme de domination symbolique incarnée dans des termes tels que « le cul-terreux » [Bourdieu, 1977]. Ces représentations sont intériorisées mais l'agriculture biologique est conçue comme un mode de production positif leur donnant la possibilité de s'en émanciper. Un salarié déclare : « Quand on dit qu'on est ouvrier agricole, les gens disent "ah... ouvrier"... Par contre quand on dit qu'on travaille en bio, on passe pour des militants, c'est mieux vu, et c'est vrai qu'on l'est » (Corentin, salarié d'EE1, 30/35 ans, notes de juillet 2016). L'adjectif « militant » correspond aux représentations sociales de l'agriculture biologique et permet de gommer le statut d'ouvrier dont les salariés veulent se détacher.

A l'inverse, Camille ou Christelle ne développent pas de propos péjoratifs sur elles-mêmes mais témoignent de stéréotypes de sexe auxquelles elles ont fait face lorsqu'elles ont présenté leur projet d'installation. D'une part, parce qu'elles sont des femmes, mais d'autre part, parce qu'elles ne sont pas issues du monde agricole. Camille explique par exemple :

« Je cumule les handicaps sociaux. Je suis une femme, pas issue du monde agricole et en plus je fais du bio. Aujourd'hui ça me perturbe moins mais au tout début quand on est arrivé avec ma collègue chez l'agriculteur qui nous accueillait [en contrat aidé], tous les voisins ricanaient derrière notre dos, on savait qu'on était observées, que la moindre erreur serait... on partait vraiment... sur nous il y avait « le bio ça marche pas ». (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, 31 ans, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

A l'inverse des hommes, les critiques subies par Camille portent à la fois sur le rapport à l'agriculture biologique, mais aussi sur son genre. Étant non issue du monde agricole, elle a dû apprendre à travailler comme salariée mais n'a pas pu bénéficier de l'image de la « militante » accordée aux autres salariés, ce qui traduit des rapports sociaux de sexe.

Dans tous les cas, le fait de travailler en agriculture biologique possède un certain prestige et participe d'un capital symbolique détenu par les salariés¹⁰³. Ce point est commun à d'autres terrains d'enquête. Ainsi, dans la maroquinerie de luxe étudiée par Monique Jeudy-Ballini [2002], malgré les pressions hiérarchiques et la fatigue, les salariés de ce secteur d'activité conçoivent le travail comme un moyen d'affirmation de soi car ils concourent à la création de

¹⁰³ Pierre Bourdieu définit le capital symbolique comme suit : « J'appelle capital symbolique n'importe quelle espèce de capital (économique, culturel, scolaire ou social) lorsqu'elle est perçue selon des catégories de perception, des principes de vision et de division, des systèmes de classement, des schèmes classificatoires, des schèmes cognitifs, qui sont, au moins pour une part, le produit de l'incorporation des structures objectives du champ considéré, c'est-à-dire de la structure de la distribution du capital dans le champ considéré » [1994 : 160-161].

produits socialement valorisés. On peut transposer ce constat au terrain d'enquête : en tant que femmes travaillant quasiment seules ou en tant qu'ouvriers agricoles, ils contribuent aux valeurs de l'agriculture biologique. S'ils continuent à travailler dans ce mode de production, c'est donc à la fois pour le « prestige » mais également pour donner un sens à leur engagement et pour préparer leur installation en tant qu'indépendant. On peut alors établir un parallèle avec les enquêtes de Nathalie Heinich sur les écrivains et, plus largement, sur les artistes : elle souligne que l'identité d'écrivain se construit par la volonté de « gagner sa vie », ce qui implique « de créer des œuvres pour autrui, mais aussi, en créant, de se créer soi-même ». Mais, au final, « gagner sa vie » ne signifie rien d'autre que donner sens à sa propre existence » [2000 : 124]. C'est la raison pour laquelle, chez les artistes, « il est toujours plus gratifiant de se présenter comme artiste que comme RMIste » [Heinich, 2005 : 319].

On peut aller plus loin dans l'explication en reliant les trajectoires de ces travailleurs (3.1.1) à leur engagement pour l'agriculture biologique. On retrouve alors le modèle de salariés à l'identité sociale « individualiste » instable [Dubar, 2015] qui se définit par une dissociation entre une « identité pour soi » et une « identité pour autrui ». L'identité pour soi est caractérisée par sa propre trajectoire biographique. Il s'agit ici de personnes qui se perçoivent à la fois comme diplômés et comme ouvriers, avec la connotation négative qu'ils attribuent à ce dernier statut. L'« identité pour autrui », « attribuée sur la base de l'activité de travail ou des statuts sociaux officiels » [Id : 226] consiste, pour ces salariés, à être perçu positivement comme « militant » ou, à l'inverse, négativement comme « femme hors cadre familial ». Pour compenser cette tension entre deux identités sociales, ces travailleurs sont à la recherche de sens biographique (produire bio au nom de valeurs personnelles par exemple) et ils semblent être en quête « [d']un "monde social" qui unit en un tout cohérent l'idéologie du travail bien fait, l'intégration à la communauté professionnelle et la passion de l'indépendance économique » [Dubar, Tripier & Boussard, 2015 : 204-205]. Ils aspirent à la même indépendance et la recherche d'une plus-value symbolique par la labellisation bio s'inscrit dans la même logique.

Ces exploitations agricoles, malgré leurs différences en termes de types de production, ont pour point commun d'embaucher des salariés. L'agriculture biologique apparaît comme créatrice d'emploi en raison du travail qu'elle implique et des valeurs qu'elle véhicule. Mais peut-on s'en tenir à cette vision irénique ? Le caractère discontinu de l'activité n'est-il pas

source de précarité ? Le travail manuel n'est-il pas facteur de pénibilité ? On peut restituer ces questionnements à travers les interrogations d'un syndicaliste agricole :

« Quelle valeur ça donne au travail et aux produits qu'ils élaborent ? Quelle idée les gens vont avoir de l'agriculture biologique d'avoir fait ça dans la pénibilité ? Le gars il va dire "attends c'est facile de faire des grands discours sur l'agriculture biologique, mais moi j'ai été courir à quatre pattes dans les radis, j'ai été courir à quatre pattes dans les salades, par tous les temps" » (Membre de l'Association des Salariés de l'Agriculture pour la vulgarisation et le progrès agricole (ASAVPA), Entretien réalisé en octobre 2013).

A première vue, ce type de discours ne se retrouve pas chez les salariés, mais il importe maintenant de montrer comment le travail se déroule effectivement et en quoi cette main-d'œuvre est flexible.

Chapitre 4 : Les salariés : une variable d'ajustement ?

Ce chapitre porte sur l'organisation du travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales. Ces structures se caractérisent par l'emploi de salariés : saisonniers, permanents ou personnes en couveuse d'entreprise, mais comment se déroule leur mise au travail ? A première vue, les stratégies d'organisation du travail sont distinctes entre elles : spécialisation dans les tâches pour une partie d'entre eux, polyvalence pour d'autres. Les structures se différencient également entre elles par la mécanisation. Peut-on alors déceler un point commun à l'organisation du travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales ? Il semblerait en fait que les salariés développent des discours similaires sur leur travail : les premiers jours sont les plus difficiles, l'activité perceptuelle est importante, l'ambiance est relativement bonne malgré des « coups de pression ». Tout porte à croire que les salariés servent de variable d'ajustement. On observe en effet une flexibilité quantitative externe par le recours à des contrats de travail pouvant être courts en fonction des besoins, une flexibilité quantitative interne par l'annualisation du temps de travail des salariés permanents. Mais on constate également un flou dans les statuts ; les personnes travaillant en couveuse d'entreprise ne sont pas vraiment salariées comme peuvent l'être les saisonniers, mais elles ne sont pas indépendantes non plus, ce qui renvoie à des zones d'ombre dans l'organisation du travail. L'objectif de ce chapitre est d'apporter des éléments d'analyse pour comprendre quels sont les enjeux auxquels font face les salariés dans l'organisation du travail. Après avoir présenté les différentes stratégies d'emploi de la main-d'œuvre et d'organisation du travail (4.1), j'exposerai les effets de la mécanisation sur la division du travail (4.2). Je montrerai ensuite qu'en situation, le travail regroupe des traits communs : satisfaction, ambiance valorisée, engagement du corps et tensions (4.3). Enfin, les acteurs comparent leur travail avec d'autres activités, agricoles ou non, pour relativiser la pénibilité de leurs tâches (4.4).

4.1 – L’organisation du travail, entre polyvalence et spécialisation

La principale contrainte à laquelle font face les exploitants agricoles entrepreneuriaux repose sur l’articulation entre emploi de main-d’œuvre salariée et production agricole. Pour parvenir à respecter cet équilibre, ils doivent être en mesure d’anticiper leurs besoins en main-d’œuvre (4.1.1). Les contraintes étant différentes entre exploitations maraîchères et en grandes cultures légumières, on soulignera les distinctions entre les deux types de production en termes de division du travail (4.1.2).

4.1.1 – L’emploi de main-d’œuvre salariée, un casse-tête à anticiper

Les exploitants agricoles ont converti leurs terres progressivement à l’agriculture biologique pour différentes raisons (éthiques, économiques, sanitaires notamment). Cependant, ils l’ont systématiquement fait collectivement. Plusieurs exploitants agricoles convertissaient quelques parcelles en bio afin de tester leurs compétences tout en réduisant les formes d’incertitudes économiques. En procédant ainsi, ils ont pu ouvrir un marché local spécifiquement bio en conservant une partie des terres en agriculture conventionnelle. De plus, s’ils convertissent leurs parcelles entre plusieurs exploitants agricoles, ils réduisent les risques d’échecs et peuvent développer une forme d’entraide économique. Pour Brigitte (EE5) ou Bernard (EE6), la conversion à l’agriculture biologique s’est déroulée de cette manière et a entraîné l’embauche de salariés. En effet, malgré la mécanisation du travail, certaines tâches telles que le désherbage ne peuvent être réalisées que manuellement. Les exploitants agricoles ont dû apprendre à « devenir employeurs » et à embaucher leurs salariés aux « bons moments » :

« L’enjeu, en désherbage, c’est intervenir... Mettre le paquet au bon moment. C’est ça qui est compliqué en fait » (Brigitte, agricultrice, 50 ans, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

« Depuis que je suis en bio, je suis devenu employeur de main-d’œuvre. On a besoin, temporairement, de personnels, saisonniers, pour désherber, en particulier les oignons » (Bernard, exploitant agricole, 57 ans, EE6/EE7, entretien réalisé en février 2017).

Les « besoins en main-d’œuvre », selon le terme utilisé par les exploitants agricoles, sont calculés sur la base du nombre d’heures passées au désherbage ou au conditionnement des

légumes. Ce type de planification a pour but d'estimer la rentabilité des légumes malgré les dépenses en main-d'œuvre. Il est impératif, pour les agriculteurs, de réduire le temps de désherbage. L'organisation du travail est conditionnée par ces arbitrages et l'estimation du nombre d'heures est réalisée à partir des types de cultures et de leur surface :

« Donc en fait l'agriculteur, un collègue en bio, va dire « je vais mettre six hectares d'oignons l'année prochaine », on sait que c'est 300 à 400 heures [de désherbage], étalés de mai à juillet, chacun donne ses surfaces. On sait qu'une carotte c'est 100 heures donc ça nous donne une estimation ... Voilà on va dire « pour juin il nous faut 50 saisonniers ». On calcule et après on s'organise, on sait qu'en mai il y a les oignons à faire par exemple » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

Bernard, qui mutualise ses besoins en main-d'œuvre avec ses collègues agriculteurs par l'intermédiaire d'une CUMA, explique également :

« Pour le désherbage à l'hectare, cette année, on était redescendu à 300 mais je pense que c'était dû aux conditions de l'année. Il n'est pas dit que l'an prochain on retombe à 600 heures avec une autre parcelle qui serait plus sale... où on aurait sans arrêt de la pluie au printemps, dans des conditions où on aurait du mal... mais c'est pour donner une fourchette. L'objectif est de descendre à moins de ça quand même. On vise les moins de 200 heures. Donc 300 heures c'est déjà bien, mais on vise moins. En faire moins, ça ne nous fait pas baisser le nombre d'heures de personnel parce qu'on augmente en capacité. On va arriver à 6 ha d'oignons. L'objectif est de faire un peu plus de surface avec la même main-d'œuvre tout en améliorant la technique. De toute façon, actuellement c'est une culture avec laquelle on est bien rémunérés, il y a de gros enjeux au départ. Ce qu'on met en semence par exemple, c'est compliqué, ça coûte cher, mais si on le fait sérieusement comme on arrive à peu près à le faire, y a moyen de rentabiliser la chose. Le fait d'être à plusieurs ça nous permet de ne pas être tout le temps présents, donc le jour où il y en a un qui ne peut pas, l'autre prend le relai. En gros c'est notre force dans le groupe ». (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

En procédant ainsi, les exploitants agricoles peuvent embaucher les mêmes salariés pour des tâches similaires sur leurs propres exploitations agricoles, que ce soit sous la forme de CUMA ou de GEAR (3.2.1).

Dans les exploitations agricoles spécialisées en maraîchage diversifié, les embauches sont réalisées par un seul exploitant agricole : comme on l'a vu précédemment, ce sont plutôt les salariés qui viennent le solliciter et il accepte ou refuse en fonction de sa trésorerie ou de sa volonté d'embaucher.

4.1.2 – La division du travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales

Les salariés embauchés dans les grandes cultures légumières travaillent en équipe au désherbage des légumes, à la récolte, au conditionnement ou encore à la préparation des endives. Ces exploitations agricoles, comme on l’a vu dans le chapitre 3, sont au nombre de quatre sur le terrain d’enquête et emploient une cinquantaine de saisonniers lors de phases intensives de travail, c’est-à-dire au printemps et en été. Les salariés permanents, en CDI, jouent des rôles polyvalents et peuvent être chef d’équipe auprès des saisonniers, réparer des machines agricoles et assister les agriculteurs au conditionnement des légumes :

« On est deux permanents à travailler là-dedans... Je ne fais pas beaucoup de conditionnement, je suis multifonction. Ici je suis chef d’équipe. Au conditionnement, je ne suis pas chef d’équipe, c’est un autre agriculteur qui me demande, après ça fait quatre ans que je suis là-bas. Je finis la saison ici et je vais au conditionnement là-bas. Je suis embauché en CDI » (Permanent, 40/45 ans, EE5).

Leur temps de travail est annualisé et lors de périodes de pointe, ils peuvent travailler en moyenne quarante heures par semaine et avoir une activité moindre en hiver. Les exploitations agricoles entrepreneuriales spécialisées dans la production légumière de plein champ recrutent des salariés essentiellement pour désherber les champs. Des données recueillies auprès d’un Groupement d’employeurs¹⁰⁴ le confirment. En 2016, quatre-vingt-neuf saisonniers ont été embauchés (3.1.2) et le travail a été réparti comme suit :

Tableau 18 : Répartition des tâches pour lesquelles ont été embauchés les salariés en nombre d’heures

Tâches	Répartition (en %)
Désherbage	87,7 %
Récolte de mâche	7,4 %
Pose de bâche et récolte de betteraves sucrières	4,9 %

Source : Document interne, EE5

Les exploitants agricoles bio ont un besoin bien plus important en main-d’œuvre salariée que les exploitants agricoles non-bio puisque, selon les mêmes données, plus de 85 % des heures ont été réalisées par les salariés dans des exploitations labellisées bio. Quand ils sont

¹⁰⁴ Comprenant, rappelons-le, six exploitations agricoles labellisées bio et sept ne l’étant pas.

embauchés pour du désherbage ou de la récolte, ils travaillent par demi-journées. Ainsi, si l'un d'entre eux travaille le matin entre 6h et 12h, il peut retravailler le lendemain matin aux mêmes heures ou le lendemain après-midi entre 12h et 18h. Lorsqu'ils œuvrent au conditionnement des légumes et des endives, ils sont interdépendants et doivent travailler aux mêmes rythmes. Comme l'explique Jean-Jacques, un salarié également fils d'exploitant agricole :

« S'il faut rester un peu plus, ils n'ont pas la liberté de dire : « Je vais arriver 5 minutes plus tard » et « je vais partir 5 minutes plus tard ». On commence à 8h le matin, on arrête à midi, on reprend à 13h30 et on arrête à 17h et c'est comme ça tous les jours. Nous comme c'est un travail d'équipe, pour conditionner les endives, on est obligés d'être à quatre, du coup on est obligés de commencer ensemble et d'arrêter ensemble » (Jean-Jacques, salarié d'EE4, 30 ans, entretien réalisé en décembre 2016).

Dans ce cas de figure, les tâches sont relativement proches de celles des chaînes de montage et c'est en ce sens qu'il nécessite une présence conjointe de l'ensemble des salariés. De manière générale, l'organisation du travail ne repose pas sur une division sexuelle du travail et ce, malgré le nombre important de femmes. Elles sont environ un tiers des effectifs dans les grandes cultures légumières, quelle que soit l'exploitation agricole, et sont affectées aux mêmes postes de travail que les hommes. L'utilisation des machines nécessite une affectation commune aux postes indépendamment de critères sexués. L'on verra plus en détails (4.3.2) que l'utilisation du lit de désherbage nécessite une rotation importante des salariés pour répartir la charge de travail de manière équitable.

Dans les exploitations agricoles spécialisées en maraîchage diversifié, les salariés sont polyvalents et sont amenés, sur une même journée, à réaliser du désherbage, de la récolte et du conditionnement. Les personnes travaillant en couveuse d'entreprise doivent, en plus, commercialiser leurs produits. De fait, les horaires sont variables en fonction du type de contrat de travail : les salariés travaillent en moyenne huit heures par jour du lundi au vendredi et peuvent travailler quatre ou cinq heures le samedi. Ils réalisent aussi des heures supplémentaires non déclarées :

« On travaille entre huit et dix heures par jour, hier par exemple je suis arrivé vers 9h, je suis parti à 19h30

Q : Et y a un système de comptage d'heures ?

R : Non, c'est à la confiance, en plus il paye les heures sup' au black, mais c'est moins intéressant que dans l'autre boîte où je travaille [en menuiserie]. » (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016).

Une petite spécificité est notable pour les personnes travaillant en couveuse d'entreprise. Comme elles ne sont pas rémunérées pour des horaires de travail, elles peuvent travailler treize ou quatorze heures par jour lors de périodes d'activité intense, principalement en été. Entre mai et septembre, les journées de Christelle (EE2) commencent par exemple à 7h du matin pour s'achever au mieux à 21h.

La rationalisation du travail repose essentiellement sur la mécanisation des tâches : des exploitations agricoles peu mécanisées ont recours à la polyvalence et les exploitations les plus mécanisées embauchent les salariés pour des tâches spécifiques. Dans les structures de grandes tailles (légumes de plein champ et endives), les exploitants agricoles peuvent mécaniser le travail relativement facilement en raison de l'adhésion à des coopératives. Elles ont aussi une importante capacité d'investissement dans du matériel grâce à la mutualisation du travail. Dans les exploitations agricoles produisant en maraîchage diversifié, la mécanisation y est plus limitée en raison de l'absence de ce type de dispositif. De manière générale, que les exploitations agricoles soient mécanisées ou non, le travail manuel est délégué aux salariés.

4.2 – Du motoculteur au tracteur à 100 000 euros : des exploitations agricoles inégalement mécanisées

Pour limiter les contraintes liées au travail manuel, les exploitants agricoles ont la possibilité de mécaniser les tâches. Mais, comme on l'a vu précédemment, les tailles de structures sont largement différentes entre elles, ce qui implique également une mécanisation différenciée par type de production. Si, dans les exploitations légumières, les agriculteurs ont la possibilité de recourir à des coopératives pour investir dans des machines, ce n'est pas forcément le cas dans les structures maraîchères (4.2.1). Cela induit donc des différences en termes de conditions de travail : on peut alors se demander si la mécanisation des tâches a une fonction ergonomique ou si elle permet uniquement de limiter « le sale boulot » (4.2.2).

4.2.1 – Le rôle des coopératives dans la mécanisation du travail

Les structures légumières de plein champ produisaient, avant leur conversion, des légumes en agriculture non-biologique. L'adhésion ou la création de CUMA sur le terrain d'enquête a systématiquement été antérieure au passage à l'agriculture biologique. La CUMA à laquelle adhère l'exploitation agricole de Brigitte (EE5) a été créée par ses parents agriculteurs durant les années 1980. Bernard (EE6) a, quant à lui, fondé sa propre CUMA quelques mois après la reprise de l'exploitation de ses parents au tout début des années 1990. En procédant ainsi, les adhérents de la CUMA ont pu mutualiser les dépenses en matériel pour la réalisation de semis, les travaux de préparation du sol* et autres tâches nécessitant l'usage de machines puisque les frais sont partagés entre eux et ce, que ce soit avant la conversion ou après. Comme l'explique Christian Nicourt : « Les agriculteurs en CUMA s'astreignent à des réunions périodiques, lors desquelles ils débattent de résultats comptables et d'achats futurs. Une telle organisation du travail engage autant les finances de chacun qu'elle oriente ses manières de faire. » [2013 : 91].

Brigitte, exploitante agricole (EE5), présente le déroulement des réunions de la CUMA. Celles-ci visent à acheter du matériel et les agriculteurs regroupent des sommes importantes pour obtenir les machines les plus récentes. Avec la conversion à l'agriculture biologique, les investissements se sont tournés vers du matériel visant à réduire le temps de travail salarié :

« Un tracteur c'est 100 000 euros aujourd'hui. Un tracteur RTK¹⁰⁵ avec guidage satellite, c'est 100 000/110 000 euros. Pour les légumes plein champ il nous faut ça, des tracteurs qui sont guidés par satellite, qui soient vraiment droits pour que les bineuses aillent le plus près possible, pour passer moins de temps en désherbage. Les enjeux c'est ça, mais ça coûte hyper-cher » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

L'adhésion à une CUMA permet donc à la fois de mutualiser les attentes des agriculteurs en termes de main-d'œuvre et de réunir les besoins en matériel. Lorsqu'elles n'adhèrent pas à une CUMA, les exploitations agricoles de grandes tailles bénéficient également d'un réseau facilitant la mécanisation. L'exploitation EE4 par exemple n'adhère à aucune CUMA mais son dirigeant dispose d'un certain nombre de relations lui permettant de se mécaniser facilement en cas de nécessité. Comme ils sont spécialisés dans plusieurs productions

¹⁰⁵ Il s'agit de tracteurs permettant de travailler avec une précision à quelques centimètres près (cf. encadré 7).

(pommes de terre, endives, asperges) et qu'ils vendent en gros, ils peuvent acheter le matériel adéquat ou se faire aider par une société extérieure :

« On possède quasiment tout notre propre matériel. Quand on n'est pas équipé, on fait appel à l'entreprise pour la plantation des pommes de terre. C'est mécanisé, on appelle l'entreprise qui a une machine qui plante automatiquement les pommes de terre. On n'a pas besoin de faire à la main » (Jean-Jacques, salarié d'EE4, 30 ans, entretien réalisé en décembre 2016).

Ces différents dispositifs relèvent alors des réseaux de « solidarité technique » dans le sens donné par Nicolas Dodier à cette notion : « Les objets techniques en fonctionnement [la mécanisation du travail en l'occurrence] créent entre les humains une forme de solidarité dont on peut étudier les propriétés générales (...) elle résulte d'une division du travail entre les humains » [Dodier, 2000 : 255]. Les exploitations agricoles entrepreneuriales, produisant sur de grandes surfaces adhèrent à ce type de réseaux, ce qui leur permet de mécaniser le travail de manière collective.

Encadré 7 : « Un million d'euros sur la table » : tracteurs à guidage par satellite et automation du travail

Chez les légumiers de plein champ, l'outil le plus important et le plus coûteux est le tracteur doté d'un système autoguidage Rtk (Real Time Kinematic). Ces tracteurs achetés en CUMA sont estimés à près de 100 000 euros pièce. Ils fonctionnent avec un système de guidage par satellite qui offre une grande précision dans le travail du sol, dans les semis... précision qui se mesure au centimètre près. Grâce à cette technologie, après « un tour de champ », le système enregistre la configuration de la parcelle et connaît l'emplacement des rangées. Cela dispense de repasser plusieurs fois au même endroit, faisant ainsi gagner du temps dans le travail. Par ailleurs, il existe un système d'autoguidage corrigeant la trajectoire du tracteur de manière automatisée. Ce système étant relativement autonome, la personne qui pilote le tracteur n'a pas besoin de rester concentrée en permanence sur sa conduite. Tout se passe comme si le conducteur n'avait plus qu'un rôle subalterne dans lequel il doit juste prêter attention à la direction suivie par le tracteur [Devienne, 2019]. Nous sommes ici très proches des constats réalisés par les sociologues du travail autour de l'automation [Pillon & Vatin, 2007 : 215-227]. Cette notion, selon Pierre Naville, désigne les « très nombreux phénomènes qui convergent vers une fin unique : concourir au fonctionnement autonome de cycles productifs complets et de plus en plus étendus à très haut rendement » [2016 : 97]. L'agriculture ne saurait s'y réduire, mais les progrès techniques engendrés par l'utilisation de ce type de machines tendent à s'y assimiler. Ce dernier exemple est d'ailleurs un trait propre à l'agriculture contemporaine et fait gagner du temps de travail : « Avec un même niveau d'équipement, le recours à l'autoguidage permet d'accroître environ de 50 % le temps de travail à l'agriculteur et d'accroître d'autant la superficie maximum cultivable par actif [Devienne, 2019 : 42].

A l'inverse, dans les exploitations agricoles produisant en maraîchage diversifié, la mécanisation est très faible voire inexistante, se limitant à un tracteur ou à un motoculteur.

Elles n'adhèrent pas à des CUMA en raison de la taille des structures (entre 0,5 et 5 ha) et du manque de moyens économiques des agriculteurs. Mais une autre explication peut être avancée : si des salariés peuvent être embauchés dans des exploitations agricoles de petite taille, alors on peut imaginer qu'il n'est pas nécessaire de mécaniser le travail, puisque les tâches peuvent leur être déléguées¹⁰⁶. Il convient alors d'examiner comment, dans l'ensemble des exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés sont associés, ou non, à la mécanisation du travail.

4.2.2 – La mécanisation du travail, une solution pour limiter le « sale boulot » ?

Sans rentrer dans des descriptions approfondies des situations de travail qui feront l'objet de la sous-section suivante, il s'agit ici de comparer l'impact de la mécanisation dans les exploitations légumières de plein champ et dans les structures maraîchères. On peut distinguer deux configurations : lorsqu'ils travaillent dans des structures en maraîchage diversifié, les salariés ne bénéficient quasiment pas de moyens matériels, puisque l'essentiel du travail se déroule à la main. Lorsqu'ils sont embauchés dans de grandes exploitations agricoles, ils profitent indirectement de la mécanisation des tâches.

Dans le premier cas de figure, la plupart des tâches réalisées par les salariés sont manuelles. À EE1, Florent est seul à utiliser le tracteur puisque, selon lui, ses salariés ne sont pas en mesure de le faire. Il ne dispose d'ailleurs que d'un tracteur et d'un semoir pneumatique*. À EE2, Christelle détient un motoculteur à défaut d'avoir un tracteur :

« Je travaille avec un motoculteur. C'est très physique, et quand on a passé la journée avec un motoculteur, le soir on dort bien. Ça prend énormément de temps, plus qu'avec un tracteur. Un tracteur, je vais peut-être dire une bêtise, mais il fait 5000 mètres carrés en une heure, au motoculteur, j'en fais 500 » (Christelle, travaille en couveuse d'entreprise, 40 ans, EE2, entretien réalisé en janvier 2017).

A EE3, Camille, en couveuse d'entreprise au moment de l'entretien, explique que l'exploitant agricole chez qui elle était salariée n'était pas mécanisé non plus. Le fait de travailler avec une autre salariée nécessitait une négociation des tâches entre elles :

¹⁰⁶ Nous verrons dans le cas des exploitations agricoles familiales que la mécanisation du travail représente un enjeu important en termes de réduction de la pénibilité du travail (7.3) alors qu'il n'y a pas de main-d'œuvre salariée.

« Je n'ai pas une grande expérience du travail très mécanisé. Chez cet agriculteur, tout est un peu à l'ancienne, il y a beaucoup de manutention, pas forcément très optimisée. Comme on n'utilise pas de produits pour désherber, on désherbe à la main, comme on est chez des maraîchers bio, ce sont des petites surfaces, des légumes diversifiés, donc tu ne peux pas avoir un outil qui va servir pour tout, c'est assez spécifique par culture donc ça suppose que t'es moins mécanisé par culture, et donc si c'est pas mécanisé tu travailles à la main » (Camille, travailleuse en couveuse d'entreprise, 31 ans, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

Ces témoignages peuvent, en apparence, être transposés aux exploitations agricoles familiales et aux exploitations agricoles sociales. Le maraîchage diversifié est un type de production cultivé sur de petites surfaces qu'il est difficile de mécaniser, en raison du coût du matériel et de la taille des structures ne permettant pas forcément de stocker les machines. Par ailleurs, comme on le verra de manière plus détaillée dans le chapitre 6, les exploitants agricoles familiaux n'embauchent pas de salariés pour des raisons éthiques et par manque de moyens financiers. Les salariés sont donc chargés de réaliser ces tâches et leur embauche se substitue à la mécanisation du travail. Florent (EE1), n'ayant pas de famille, travaille seul et recrute des saisonniers en CDD pour compenser l'absence de mécanisation. Il bénéficie également de l'aide de *woofeurs* et d'amapiens, travailleurs bénévoles, qui réalisent des tâches peu techniques. Le recours à ce type de main-d'œuvre lui permet de déléguer le travail sans avoir à rémunérer les bénévoles¹⁰⁷. On observe donc une division du travail entre tâches techniques (désherbage de carottes par exemple, qui nécessite une attention soutenue (4.3.2)), réservées aux salariés, et tâches peu techniques qui ne requièrent que peu d'habiletés et qui sont plutôt réservées aux bénévoles. L'absence de mécanisation implique donc ce travail manuel et permet de comprendre cette division du travail.

Dans les exploitations agricoles légumières de plein champ, les salariés sont employés pour des tâches ne pouvant pas être mécanisées mais, par effet de ricochet, ils bénéficient des confort ergonomiques offerts par la mécanisation du travail. Il s'agit d'automatiser les tâches ou bien d'innover dans des dispositifs permettant d'améliorer les postures du corps. On s'inscrit donc à l'opposé des conditions de travail en exploitations entrepreneuriales maraîchères. Dans l'exploitation de Jean-Jacques par exemple, les investissements ont, en partie, visé à réduire le port de charges de manière à ne déplacer le légume « qu'une seule fois » :

¹⁰⁷ Le recours à de la main-d'œuvre non rémunérée est courante dans les exploitations agricoles familiales (6.1.2) : elle permet de déléguer une partie des tâches à des bénévoles sans avoir recours au salariat [Samak, 2016].

« On travaille avec des chariots élévateurs, des bacs, ou des grandes caisses qui sont portées avec des chariots élévateurs. En fait si tu veux, on stocke des racines de pommes de terre dans des grandes caisses de 500 kg, et on les prend au chariot élévateur pour les ranger. Du coup, on n'a pas besoin de les porter à la main. De ce point de vue là, la charge la plus lourde qui est portée c'est 5 kg. C'est le poids d'une caisse d'endives. C'est le produit fini » (Jean-Jacques, salarié d'EE4, 30 ans, entretien réalisé en décembre 2016).

Ainsi, les tâches sont entièrement automatisées afin que le travail soit plus ergonomique pour les salariés. De même, pour le désherbage, les exploitants agricoles ont investi dans des « lits de désherbage ». Ces dispositifs permettent de travailler couché et de ne solliciter que les bras pour désherber les herbes qui passent au-dessous de soi (4.3.2), ce qui limite les postures debout. Comme l'explique Bernard (EE6) :

« Ce n'est pas un boulot très compliqué, c'est un peu chiant... Ça va mieux depuis qu'on a le lit de désherbage, c'est beaucoup moins dur. Mais les deux premières années où on était accroupi, c'était compliqué. Là avec le personnel ça se passe bien, les gens sont contents de travailler, ce n'est pas trop dur, même si c'est une position qui n'est pas forcément marrante. Allongé, ce n'est pas une position habituelle pour travailler » (Bernard, exploitant agricole, 57 ans, EE6/EE7, entretien réalisé en février 2017).

Si l'aspect ergonomique permis par la mécanisation est mis en avant par les agriculteurs, le choix de ces machines réduit aussi le temps de travail consacré à certaines tâches et, par extension, diminue l'emploi de salariés.

4.3 – « T'es fatigué mais tu sais pourquoi » : conditions de travail et rapports sociaux

Alors que la mécanisation du travail est largement différente entre les exploitations agricoles, les situations de travail sont globalement perçues de la même manière par les salariés : les premiers jours sont présentés comme étant les plus difficiles (4.3.1), les conditions de travail sont relativement pénibles mais donnent lieu à une forme de « dressage du corps » [Mauss, 2013] qui passe par la perception et par l'apprentissage de gestes adéquats (4.3.2) dans une ambiance de travail basée sur la solidarité entre salariés (4.3.3).

4.3.1 – « Les premiers jours sont les plus difficiles » : tenir ou abandonner ?

Pour les salariés, les premiers jours de travail sont déterminants : il s'agit pour eux de savoir s'ils vont « tenir » et s'ils vont réussir à travailler dans des conditions auxquelles ils ne sont pas forcément habitués (en plein soleil, avec des postures difficiles). Les salariés travaillant en maraîchage diversifié pensent que c'est la raison pour laquelle il y a très peu de salariés dans les exploitations agricoles bio. Pour l'affirmer, ils s'appuient sur leurs expériences de stagiaires ou de *woofeurs* :

« C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de salariés, en dehors des structures en réinsertion¹⁰⁸. J'ai fait du *woofing* dans d'autres fermes et il n'y avait qu'un saisonnier au maximum. C'est surtout des stagiaires qu'on retrouve... et encore, ils ne restent pas longtemps. Deux jours » (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016).

Lorsqu'ils sont embauchés, et cela concerne essentiellement les salariés des grandes cultures légumières, ceux qui n'ont jamais travaillé en agriculture biologique témoignent de ces difficultés. Des saisonnières employées depuis deux jours se plaignaient d'avoir « les genoux en sang » suite au désherbage d'oignons. D'autres expliquaient ne pas réussir à faire passer leur maux de genoux et de dos depuis leur arrivée, quelques jours auparavant. Dans ces différents exemples, les saisonniers sont embauchés durant une période d'essai afin de tester leur aptitude au travail. Comme l'explique un saisonnier : « Si t'es pas quelqu'un qui est en forme ou assez sportif, c'est pas fait pour toi. C'est pour ça qu'il y a des stages. Si Brigitte

¹⁰⁸ Correspondant aux exploitations agricoles sociales (partie IV).

n'est pas trop sûre d'une personne, elle le met en stage avant de faire un contrat » (Notes de juin 2017).

Au premier jour de l'observation participante à EE5, j'ai par exemple été envoyé avec d'autres saisonniers venant d'être recrutés. Cela nous a permis de travailler lentement et d'apprendre à désherber correctement. Nous avons d'ailleurs la consigne de ne pas parler entre nous pour éviter de se déconcentrer et de faire un travail de qualité.

Il est impossible de savoir combien de salariés ne terminent pas leur contrat puisque ces données ne sont pas prises en compte dans les données du Groupement d'Employeurs. Mais certains viennent travailler une demi-journée et préviennent qu'ils ne reviendront pas en raison de la difficulté des tâches. Lorsqu'ils sont embauchés, les salariés doivent apprendre à travailler dans des postures difficiles mais ils sont également amenés à développer une activité perceptuelle spécifique pour travailler avec la plus grande précision.

4.3.2 – Travailler et donner prise à l'environnement matériel

Jusque maintenant, j'ai distingué le travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales en deux : d'un côté, la production légumière de plein champ, de l'autre, la production maraîchère diversifiée. Mais on peut aller plus loin en comparant des environnements de travail distincts. Par environnement, je reprends ici la définition proposée par Louis Quéré [1997] : « l'environnement est l'ensemble de ce qui entoure un agent et avec quoi il est en rapport » [Clot-Goudard & Tillous, 2008]. Les environnements de travail induisent des conditions, des techniques et des modalités différentes de travail. Ces derniers se distinguent en trois sous-types : le conditionnement de légumes par un travail à la chaîne, le travail dans les champs dans les structures spécialisées dans les légumes de plein champ et la production maraîchère diversifiée. On assiste à des situations de travail différentes mais les salariés mettent en avant des éléments similaires en avant lorsqu'ils décrivent leur travail. L'on va se concentrer essentiellement sur la manière dont les personnes gèrent leurs postures corporelles et interagissent avec leur environnement de travail.

Les salariés doivent « donner prise » [Bessy & Chateauraynaud, 2014] à leur environnement de travail car ils n'ont aucune possibilité de réaménager leurs espaces de travail comme c'est le cas dans les exploitations agricoles familiales (8.2) ou sociales (11.3). Pour ce faire, ils

expliquent s'appuyer essentiellement sur leurs sens (vue et toucher) pour ensuite trouver les manières de se « plier » aux exigences de leurs tâches¹⁰⁹. Pour le montrer, je décrirai les spécificités du travail dans les différentes exploitations agricoles à partir d'exemples tels que le désherbage, la récolte et le conditionnement des endives.

En maraîchage diversifié, le désherbage peut être simplifié par les aménagements réalisés par l'exploitant agricole pour limiter l'enherbement. Il est possible, en effet, que les légumes soient plantés sur bâche pour faciliter le travail¹¹⁰. Pourtant, et c'est l'une des contraintes de cette tâche, le désherbage demande des postures du corps spécifiques à chaque légume. Pour les laitues sur bâches, par exemple, les travailleurs estiment que cette tâche est assez facile car il suffit de regarder autour du pied du légume. Pour d'autres produits, tels que les carottes, il faut être beaucoup plus méticuleux et savoir alterner des postures du corps perçues comme difficiles. À EE1, par exemple, les carottes sont semées mécaniquement à l'aide d'un semoir. Elles poussent au ras du sol et nous devons les désherber au couteau pour davantage de précision¹¹¹. Encore fragiles, elles ne dépassent pas les cinq centimètres de hauteur et se confondent avec de la matricaire (ou camomille). Les feuilles se ressemblent et seul un œil « expert » peut distinguer les deux.

¹⁰⁹ Dans les deux autres types d'exploitations agricoles, cette dimension n'est que très peu mise en avant : dans les exploitations agricoles familiales, les acteurs parlent plutôt des contraintes organisationnelles auxquelles ils font face et dans les exploitations agricoles sociales, l'accent est mis sur les compétences physiques des salariés.

¹¹⁰ Quoiqu'il en soit, ces stratégies visant à faciliter le travail ne constituent pas l'angle d'attaque des observations puisqu'elles sont quasiment inexistantes dans ces cas de figure. Elles correspondent davantage aux exploitations agricoles familiales (partie III) ou sociales (partie IV).

¹¹¹ A ce sujet, Michèle Salmona décrit cette tâche qui est appelée « pessugage » et qui est réservée aux femmes dans les exploitations agricoles reposant sur un travail familial : « Certains désherbages se font encore avec la pointe d'un couteau : c'est le pessugage, cette technique n'a pas disparu. "Pessuguer les carottes avec la pointe du couteau, c'est très dur ! On a enlevé le désherbage aux femmes, ça permet d'aider les hommes... mais on ne l'a pas enlevé tout à fait... Le pessugage se fait au couteau pour gratter l'herbe avec la racine" » [1994a : 198].



Photographie 2 : Matricaire et carotte (G.Bonnel, juin 2017)

La photographie présente une jeune pousse de matricaire (à gauche) et une pousse de carotte (à droite). On peut les distinguer à partir de leurs ramifications. Comme l'explique Brigitte à des salariés embauchés pour la première fois :

« Le plus compliqué dans le désherbage de la carotte, quand elle est jeune, est de la différencier de la matricaire. Mais regardez bien, vous avez ici les deux. La matricaire fait des sortes de ramifications droites, alors que sur la carotte, on dirait des petites épées. Quand elles sont très petites, c'est difficile de faire la différence. Mais il faut absolument l'enlever parce qu'après c'est encore plus compliqué à enlever » (Notes de juin 2017).

Sur cette photographie, la situation est relativement simple car la terre est vierge, mais il arrive que l'enherbement soit tel que les herbes sont collées les unes aux autres et qu'il faille se concentrer davantage pour bien les différencier. À ce sujet, un salarié expliquait avoir l'habitude et ne devoir à jeter qu'un « coup d'œil » pour faire la distinction entre les deux. Il reconnaissait que cela faisait l'objet d'un apprentissage assez long, le temps que les yeux s'adaptent. On se rapproche ici du travail réalisé par les experts interrogés par Christian Bessy et Francis Chateauraynaud pour authentifier de nouvelles variétés de maïs. Ces dernières doivent répondre à des critères précis, afin de pouvoir être mises sur le marché et ne peuvent faire l'objet que d'un travail perceptuel spécifique [2014 : 76-80]. On peut également faire le

parallèle avec les éleveurs capables de voir, d'un coup d'œil, si leurs animaux sont malades [Jacques-Jouvenot, 1997]. Il s'agit « d'une disposition personnelle qui est faite d'une manière de voir et de percevoir les signes, et de les mettre en relation » [1997 : 153]. Si cela fait l'objet d'une transmission familiale en élevage [Jacques-Jouvenot, 1997] ou en artisanat [Crasset, 2017], les salariés doivent apprendre à développer leur « coup d'œil » quasiment seuls et montrer qu'ils sont capables de désherber efficacement :

« Notre travail, c'est beaucoup de visuel. On doit faire beaucoup de photos dans notre tête. Nous on est beaucoup plus observateurs, on doit ouvrir plein de bouquins et étudier. Tout ça prend du temps, de l'expérience, c'est du travail en amont. En plus de mener la culture et tous ces inconvénients » (Christelle, travaille en couveuse d'entreprise, EE2, entretien réalisé en janvier 2017).

Ils font face à de nouvelles expériences et doivent socialiser leur corps pour chaque activité : « En même temps que l'expérience corporelle se redéploie, elle modèle ses perceptions sensorielles par l'intégration de nouvelles informations » [Le Breton, 2014 : 68]. Ce constat peut s'étendre à l'ensemble des salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales.

En parallèle de l'activité perceptuelle, les salariés travaillent avec des postures corporelles difficiles. Prenons l'exemple du désherbage des carottes dont j'ai donné une illustration précédemment : dans une structure maraîchère, nous travaillions par deux, chacun d'un côté de la rangée ou bien côte à côte. Nous étions accroupis et les semis étaient irréguliers en raison d'une défaillance du tracteur. Le semoir était mal réglé et les lignes étaient décalées, ce qui nous obligeait à renforcer notre attention sur les endroits dans lesquels pouvaient pousser des carottes. En revanche, il était possible de rester assis, ce qui facilitait le travail. D'autres désherbages sont plus faciles et ne nécessitent pas cette activité perceptuelle fine. C'est le cas de celui des choux, en particulier à l'approche de leur récolte : il faut être beaucoup plus mobile, en alternant les positions debout et penché. Ces tâches sont surtout laissées aux *woofeurs* et amapiens, quand ils sont présents, parce qu'elles demandent justement moins de précision et qu'elles permettent un gain de temps considérable.

Le désherbage dans les grandes cultures légumières est réalisé à l'aide du « lit de désherbage » dont j'ai parlé précédemment (4.2.2). Allongés sur une planche, les salariés doivent regarder les légumes défiler sous leurs yeux et arracher les mauvaises herbes. Les carottes, par exemple, sont plantées par rangées de deux de manière parallèle et la mauvaise herbe ne pousse qu'au milieu des lignes. Si elle est trop proche des carottes, il est plus

difficile de la distinguer et il est conseillé, par le chef d'équipe, de la laisser pour éviter d'enlever des carottes. Les salariés sont couchés par six sur le lit de désherbage et ont chacun une rangée de carottes à hauteur de bras. Ils peuvent reposer leur front sur une sangle afin de ne pas se faire mal au cou. Mais il arrive que certaines planches n'en soient pas équipées, ce qui rajoute une dimension pénible au travail. Un salarié permanent ou, à défaut, un saisonnier désigné chef d'équipe, gère la vitesse de la machine grâce à une petite molette fixée près du lit du milieu. Deux salariés sont chargés d'aller à pied devant le lit pour faciliter le désherbage : ils doivent enlever les chardons et autres herbes volumineuses à l'aide de couteaux et sont équipés de gants. Aussi, la photographie donnée ci-dessous montre l'équipe de désherbage à pied. Par trinôme, les saisonniers se mettent chacun d'un côté d'une rangée et désherbent à l'aide d'un couteau. Le travail se déroule dans des circonstances similaires à celles d'EE1 et les salariés préfèrent travailler dans ces conditions qu'en étant au lit de désherbage. « A pied, on peut aller à notre rythme, au bed [au lit de désherbage], il faut aller au même rythme que les autres » pour l'un d'entre eux.



Photographie 3 : Désherbage à pied devant le *bed weeder* (G.Bonnel, juin 2017)

Pour équilibrer les contraintes posturales, l'exploitant agricole demande aux salariés de faire des rotations. Les deux personnes positionnées devant viennent travailler allongées pour se « reposer », et ainsi de suite. Le travail semble, *a priori*, préserver davantage le dos lorsque les salariés sont couchés. Mais la principale contrainte concerne les gestes difficiles pour les trapèzes et pour les bras. Enfin, tout le monde doit travailler à la même vitesse pour que chaque rangée de carottes soit désherbée de la même manière. De fait, la cadence est perçue comme difficile à tenir. Les salariés peuvent aussi se plaindre de la terre qui voltige à hauteur du visage, ce qui rend le travail plus pénible. Si les saisonniers critiquent le caractère répétitif

du travail, les salariés permanents déplorent surtout leur manque de rapidité lorsqu'ils débutent : « Normalement, avec des gens plus expérimentés, on va beaucoup plus vite ». Durant ma première observation participante dans ce type d'exploitation agricole, des saisonniers, nouvellement arrivés également, ont choisi de désherber à pied durant cinq heures, entrecoupées par une pause de quinze minutes sans avoir à travailler au « lit ». À la fin de la journée, ils trouvaient que le travail était difficile en raison des mouvements du corps. « Si, c'est dur parce qu'il faut toujours se baisser et se relever, là je le sens dans le dos... » (Saisonnier, EE5, 20/25 ans, notes de juin 2017).

Le lit de désherbage, présenté comme avantageux par les exploitants agricoles, rend le travail contraignant pour les salariés : il est répétitif et cadencé et nécessite une harmonie quasi parfaite entre les salariés puisque les rangs doivent être désherbés à la même vitesse et de la même manière. Si l'un d'entre eux est plus lent, il ralentit l'équipe ou bien il laisse un nombre important de mauvaises herbes qui nécessiteront le passage d'une nouvelle équipe à pied. De plus, il existe deux sortes de lits : le premier, fonctionnant à l'énergie solaire, est relativement silencieux. Recouvert de voiles, il permet aux salariés de travailler à l'ombre. Le deuxième, moins apprécié des salariés, est attelé à un tracteur. En plus d'être bruyant, les salariés sont exposés aux gaz d'échappement, ce qui constitue une autre forme de pénibilité.

Lors d'une matinée, par exemple, trente personnes étaient mobilisées pour le désherbage d'un champ de carottes. Deux lits de désherbages avaient été ramenés et les salariés devaient choisir une dizaine de personnes pour travailler couché et trois personnes pour désherber debout. Mais devant la difficulté à se décider, il a fallu se séparer par groupes, et celui contenant le plus de personnes était celui des salariés à pied. Au final, des personnes ont été désignées par les chefs d'équipe pour aller au lit de désherbage, ce qui traduit bien le décalage entre les avantages ergonomiques annoncés par les exploitants agricoles et le rapport des salariés à ce type de machine.

Les récoltes de légumes sont manuelles dans les exploitations agricoles maraîchères diversifiées. L'engagement du corps est similaire à celui du désherbage puisqu'il sollicite également activité perceptuelle, techniques du corps et postures spécifiques. Prenons l'exemple de la récolte des courgettes à travers un extrait du journal d'observation.

Nous sommes à EE1 et le salarié avec qui je suis chargé d'aller les récolter me montre comment distinguer celles qui sont mûres de celles qui ne le sont pas. Il me montre, ensuite, comment procéder :

« Il faut regarder au centre, et regarder laquelle est la plus volumineuse au centre. Si une courgette pourrit, il faut la virer parce qu'elle pompe l'énergie des autres. Ensuite, pour cueillir une courgette, tu fais une légère incision et tu tournes ». La courgette se détache toute seule. Nous allons sur la parcelle où poussent les légumes. Il faut enjamber les feuilles et faire attention à ne pas marcher par erreur sur les courgettes. Il me dit également de faire attention aux feuilles qui peuvent piquer les jambes. Comme je suis en jean, je suis protégé mais il est en short et se plaint plusieurs fois. Il précise ensuite : « Les autres années « on est obligé de mettre les mains dans les feuilles et elles piquent. Là ça va encore ». Il les récolte, les pose au sol et me demande de les charger dans des caisses. Cela lui permet de ne pas solliciter plusieurs points du corps. Il me dit de faire attention à ne pas les griffer ou à les empiler puisqu'elles seraient « moins belles ». Comme elles sont vendues auprès de clients exigeants (ceux de l'AMAP ou bien la Biocoop livrée par cette ferme), il faut que les légumes soient les plus beaux possible et qu'il ne puisse pas y avoir de réclamation (Olivier, salarié d'EE1, 30/35 ans, notes de juillet 2016)».

Lors des récoltes, une autre partie du travail perceptuel consiste à anticiper les coups portés aux légumes. Les travailleurs doivent également prêter attention au défaut des produits. Un légume abîmé, griffé ou qui a été heurté et qui porte la marque du coup, n'est pas assez esthétique pour être écoulé en AMAP. Cet aspect est particulièrement important car les clients abonnés à ce circuit de distribution viennent chercher un panier contenant les produits de la ferme sans pouvoir les choisir. Si certains légumes sont abîmés, il peut y avoir des plaintes sur l'aspect inesthétique des légumes et cela peut nuire à la réputation de l'agriculteur. Les légumes concernés peuvent toutefois être vendus au détail lors de ventes à la ferme mais la vente est plus aléatoire parce que ce sont les clients qui choisissent leurs produits.

Dans les exploitations agricoles de grande culture, les récoltes sont mécanisées. Le travail manuel est plutôt limité mais les salariés doivent tout de même déplacer des charges. Comme l'explique Jean-Jacques (EE4) en présentant sa récolteuse à pommes de terre : « Il s'agit d'une machine se tractant à l'arrière d'un tracteur et ramassant les pommes de terre sur un système de tapis roulant. Les pommes de terre sont récupérées dans le sol et « montent » dans une benne grâce à un système de tapis. Les pommes de terre tombent, ensuite, dans des sacs que les salariés doivent récupérer » (EE5, notes de décembre 2017).

L'engagement du corps est plus fréquent dans le conditionnement des légumes et, en particulier, dans celui des endives. Cette tâche se déroule derrière une chaîne automatisée de manière répétitive.

« Cinq salariés sont derrière des tapis roulants. En bout de chaîne, un salarié pose les endives sur une roue dentée qui tourne et coupe les racines. L'endive défile sur le tapis, un deuxième salarié la prend pour enlever les feuilles les plus abîmées, il la repose, le troisième salarié en fait de même. Le quatrième salarié pose l'endive dans une caisse. Lorsque celle-ci est remplie, elle est posée sur un deuxième tapis roulant. Le salarié qui est en bout de chaîne la réceptionne, la recouvre d'une sorte de papier noir, met un élastique, et la transporte pour l'empiler avec les autres » (Observation à EE4 du 15 décembre 2016)

Derrière la chaîne, ils ne peuvent travailler qu'en équipe et si un salarié manque, elle ne peut pas fonctionner correctement, ce qui implique qu'un salarié doit assurer plusieurs rôles. Ce travail est vu comme répétitif par les salariés et le corps est toujours positionné de la même manière : droit, face au tapis roulant et seuls les bras sont sollicités.

Les salariés d'EE5 travaillant dans des exploitations endivières conventionnelles décrivent des tâches similaires et soulignent le caractère routinier des tâches. Un saisonnier embauché en hiver au cassage des endives explique ainsi qu'ils sont une soixantaine à travailler dans cette exploitation agricole. Il occupe deux fonctions au sein de l'endiverie*. Il procède à la mise en bac de racines qui sont, ensuite, envoyées en chambre froide. Il est également chargé de disposer les endives sur une roue dentée pour en couper les racines. L'hygiène est un enjeu important dans l'exploitation dans laquelle il travaille : « On ne peut pas les prendre avec les gants par exemple, ça salit le produit... ». Un autre saisonnier, employé dans la même exploitation agricole, témoigne : « Quand t'as pas l'habitude, au cassage, c'est assez physique, c'est des gestes répétitifs. Là bas aussi tu as des tendinites, tu utilises des muscles que tu n'utilises jamais » (Saisonnier d'EE5, 20/25 ans, notes de juin 2017). Enfin, pour un salarié permanent, les tâches de conditionnement de légumes et le cassage d'endives sont relativement proches :

« Aux endives tu fais du sur place. Tu prends tes endives, tu te retournes et c'est tout.

Q : Physiquement ce n'est pas trop dur ?

R : Non ça va, le conditionnement c'est pire.

Q : Conditionnement d'endives ?

R : Betteraves rouges, navets, radis noirs, patates, il fait de tout

Q : Ça se passe comment ?

R : Là c'est vraiment à la chaîne, y a un pallox, les carottes tombent sur le tapis et vont à la laveuse... C'est des caisses de 10 kilos, après ça dépend les clients

Q : Qui travaille dedans ?

R : Ça dépend, on est deux permanents à travailler là-dedans... Je ne fais pas beaucoup de conditionnement, je suis multifonction. Ici je suis chef d'équipe. Conditionnement je ne suis pas chef d'équipe, c'est un autre agriculteur qui me demande, après ça fait quatre ans que je suis là-bas. Je finis la saison ici et je vais au conditionnement là-bas. Je suis embauché » (Salarié permanent, 30 ans, notes de juin 2017).

Il s'agit donc de répéter les mêmes mouvements en étant assisté par une chaîne entièrement automatisée. On ne retrouve pas la nécessité de précision et l'importance de l'activité perceptuelle propre au désherbage même si les salariés doivent tout de même être attentifs à l'aspect des produits. Ils ont un rôle subalterne entre la chaîne et l'endive, comme cela a pu être largement observé dans les travaux portant sur l'industrie¹¹². Les salariés réalisent les mêmes tâches quotidiennement en ayant des postures pénibles sur lesquelles ils n'ont que peu de prises. Pourtant, loin d'être un acte donnant lieu à une « action routinière » [Lemieux, 2018 : 66-69], le travail dans ces exploitations donne lieu à des stratégies déployées par les acteurs pour s'assurer une embauche en été dans les grandes cultures : parler positivement de l'activité ou encore sympathiser avec les employeurs C'est ainsi qu'un salarié saisonnier a pu être embauché en CDI (encadré 5).

Réaliser des erreurs dans le désherbage est par exemple problématique et peut mettre les cultures en difficulté. Les « erreurs » au niveau du désherbage sont en revanche mieux tolérées dans les exploitations agricoles sociales. On peut alors se demander dans quelles conditions se déroule la mise au travail des salariés. Les exploitations agricoles entrepreneuriales se caractérisent par une ambivalence entre « bonne ambiance » de travail et formes de « pression » mises sur les salariés.

4.3.3 – La mise au travail des salariés, entre solidarité et rapports de domination

Les travailleurs s'échangent un certain nombre de savoirs pratiques pour contourner les difficultés auxquelles ils font face. Il s'agit de savoirs « issus directement de l'expérience de travail, non reliés à des savoirs théoriques ou généraux » [Dubar, 2015 : 234]. Les salariés ayant le plus d'expérience dans les tâches apprennent à travailler à ceux qui ont le moins de

¹¹² Cf. par exemple l'enquête de Gwenaëlle Rot et François Vatin sur la gestion des risques dans les industries pétrochimiques et nucléaires [2017].

connaissances, ce qui constitue une originalité par rapport aux différents travaux en sociologie de l'agriculture. En effet, la transmission de savoirs se déroule généralement dans le cadre de la famille dans la perspective d'une transmission patrimoniale [Jacques-Jouvenot, 1997]. Pour l'illustrer, prenons plusieurs exemples : un salarié d'EE5 embauché une année auparavant expliquait à un salarié venant d'arriver comment se positionner pour ne pas se faire mal ou lui donnait des conseils pour travailler efficacement. De même, un salarié m'expliquait comment tenir mon couteau pour désherber. En parallèle de ces échanges, les salariés peuvent, collectivement, prendre des pauses dissimulées aux exploitants agricoles. C'est ainsi, par exemple, que le salarié qui m'avait appris à tenir un couteau sans me faire mal m'a demandé de le couvrir pour qu'il aille fumer¹¹³.

En aval du travail de production, les interactions entre salariés lors de temps de pause permettent de discuter sur leurs parcours ou leurs voyages. En dehors des heures de travail, les salariés, en particulier à EE5, se covoiturent pour aller travailler et se retrouvent, pour certains d'entre eux, au bar du village à la fin de la journée ou bien en boîte de nuit en fin de semaine pour les plus jeunes. Aller boire l'apéritif relève de moments de sociabilité spécifiques : Françoise Bourquelot montrait déjà que les salariés agricoles profitaient de ces périodes pour échanger en dehors de leur travail, ce qui posait des difficultés au niveau de leur foyer : « Les femmes des salariés mariés ne voient pas toujours d'un très bon œil leur mari partir rencontrer des collègues dans un café, sachant bien que ce sera une occasion de dépenses supplémentaires que tolère mal le budget de la famille » [1973 : 92]. Le « café » joue toujours ce rôle de sociabilité en milieu rural. C'est ainsi que Nicolas Renahy écrit : « Un café n'est pas un lieu anodin. Dans un village, c'est au contraire un lieu stratégique » [2010 : 242] dans lequel les acteurs peuvent nouer des relations sociales spécifiques comme le montrent les extraits de journal de terrain exposés ci-dessus.

Dans les couveuses d'entreprises plus spécifiquement, l'ambiance de travail repose sur des échanges avec les personnes les accueillant en « test ». Les plus notables concernent les situations durant lesquelles le couvé apprend à l'agriculteur prêtant ses terres comment

¹¹³ Il m'explique qu'il consomme de la drogue sur le lieu de travail. Je lui réponds : « Ah ok, il n'y a pas de soucis je le garde pour moi »

- Non mais je vais aller me cacher pour fumer

- Tu fais ce que tu veux... mais si tu te fais attraper ce n'est pas mon problème

- Non non, c'est bon... Après je fume c'est vrai, mais je suis productif.

- Ah ?

- Bah oui les autres ils fument en travaillant mais ils ne vont pas vite. Moi si... Puis le shit c'est bio au moins » (EE5, notes de juin 2017).

produire en « bio », car toutes les personnes prêtant leurs terres ne travaillent pas forcément selon ce mode de production. Cela s'est produit dans la deuxième couveuse d'entreprise intégrée par Christelle (EE2)¹¹⁴ : son hôte utilisait des produits chimiques et, en discutant avec lui, Christelle l'a amené à remettre ses pratiques en cause. Il a donc limité les traitements pour le désherbage en travaillant davantage à la main. « Il a essayé de jouer le jeu là-dessus » explique-t-elle et ils ont appris mutuellement de nouvelles techniques de travail : gérer une exploitation agricole pour Christelle et travailler selon les normes du bio pour son tuteur.

Si les salariés sont relativement solidaires entre eux, comme le montrent les exemples des transmissions de savoirs, des pauses dissimulées, ou des formes d'entraide plus larges, les exploitants agricoles imposent cependant un certain rendement à leurs salariés. Cette situation peut donner lieu à des tensions, plus ou moins ouvertes entre les deux parties. Elles peuvent conduire au non-renouvellement du contrat saisonnier ou à une mise à terme de la période en couveuse d'entreprise et se déclinent en fonction des projets des salariés pour leur avenir. Pour ceux qui veulent, par la suite, devenir indépendants, les conflits tournent autour des manières de produire « bio ». Par contre, pour les saisonniers n'ayant pas cette ambition, les tensions tournent plutôt autour des formes de surveillance imposées par les exploitants agricoles. Le travail doit, en effet, être « bien fait » tout en limitant l'exposition à des situations pénibles.

Produire bio ou non ? Conflits autour des manières de travailler

Les tensions reposent sur la quantité de travail à fournir par les salariés : le travail est physiquement pénible mais les salariés peuvent se plaindre d'un manque de reconnaissance de leur implication dans les tâches. Ce type de conflits est plutôt présent dans les structures en maraîchage diversifié, parce que les salariés ont déjà une connaissance du travail en agriculture et de la manière dont on gère une exploitation agricole. À EE1, les choix de cultures de Florent sont remis en cause par les salariés. Selon eux, Florent travaillerait « à l'idéologie » en privilégiant des circuits de distribution prestigieux (restaurants ou Biocoop) au détriment des choix de cultures qui apparaissent comme plus rentables au regard du travail qu'elles impliquent. De fait, les salariés mettent en avant le déséquilibre entre travail fourni et rentabilité :

¹¹⁴ Christelle a travaillé dans deux couveuses d'entreprise, dans les deux cas, les producteurs mettant leurs terres à disposition ne produisaient pas selon les normes de l'agriculture biologique.

« Il (le chef) fonctionne à l'idéologie, pas à la rentabilité. Il veut produire tout seul, sans demander à des maraîchers. Son idéal c'est d'écouler en Amap et en Biocoop. On produit des betteraves, des carottes... Mais ça prend du temps de travail et ça demande de la main-d'œuvre. Les betteraves, c'est pour les AMAP

Q : Mais pourquoi il ne fait pas pousser sous bâches¹¹⁵ ?

R : C'est planté au tracteur, ça va plus vite, mais il faut désherber derrière. (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016)

Ce même salarié précise, quelques jours plus tard :

« Oui, il ne se ménage pas... Il fonctionne à l'idéologie, pas à l'économie. C'est pour ça qu'il a fait de la spasmophilie tout à l'heure. Il ne le dit pas... Mais c'est cause de stress. Il veut faire plein de légumes pour les écouler en Amap ou en Biocoop, il ne fait pas de marchés... Mais on en parle avec un collègue, il n'est pas forcément rationnel. Il a des carottes, ça demande beaucoup de travail et de main-d'œuvre, mais ce n'est pas forcément rentable. Regarde, pour la carotte, il faut la désherber et ça prend du temps et ça ne se vend pas forcément cher par rapport au travail fourni, donc ce n'est pas rationnel... » (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016)

Dans ces conditions, l'organisation du travail repose sur une forme de flexibilité et renvoie, à première vue, à une délégation du sale boulot. Florent leur délègue des tâches concernant les légumes les plus demandés par les clients et bénéficiant, de fait, d'un certain prestige. Or, malgré ces difficultés, l'un d'entre eux souligne : « On a quand même une obligation de résultat » (EE1, notes de juillet 2016). L'obligation de résultat dont il est question porte sur la surface désherbée ou bien sur le nombre de plants de légumes repiqués sur une période donnée. Or, si ces tâches sont mal faites, cela se répercutera directement sur les relations entre Florent et ses salariés, celles-ci pouvant aboutir au non-renouvellement du contrat de travail. Par ailleurs, ils ne lui en parlent pas de ces désaccords, par crainte de voir leur contrat de travail non-renouvelé. Ce manque de reconnaissance peut également tourner autour des manières de travailler : produire selon les normes de l'agriculture biologique n'était, par exemple, pas apprécié par une agricultrice accueillant Christelle en couveuse d'entreprise. Elles s'opposaient sur les techniques de travail. En effet, Christelle travaillait à la main alors que son hôte utilisait des produits phytosanitaires, jusqu'au moment où un conflit verbal à ce sujet a éclaté :

« Elle mettait du produit, je me suis engueulée avec elle parce qu'elle mettait du produit et ne faisait pas la distinction. Elle croyait que c'était des doryphores alors que c'était des coccinelles. Puis la coccinelle commençait à se transformer de larve en coccinelle, pour elle c'était un doryphore. Y a de l'ignorance sur les insectes qui sont sur place et pour eux, tout insecte est nuisible. D'ailleurs elle

¹¹⁵ Cette technique permet de limiter l'enherbement.

n'admettait pas que je laisse des bêtes. Quand elle voyait des insectes ou des pucerons, pour elle c'était une horreur. Elle aurait pu passer la nuit pour traiter ».

A la suite de cela, les relations de travail se sont largement dégradées et des rapports de force se sont mis en place entre les deux femmes. L'agricultrice accueillant Christelle lui imposait le prix des produits, sans prendre en compte le travail fourni pour les cultiver : « C'est elle qui m'imposait le tarif et c'était tout à 1 euro ou 1,5 euros, donc en fonction du travail que je faisais... Je pratiquais toutes les techniques du bio et je jugeais que le travail n'était pas récompensé » (Entretien réalisé en janvier 2017). De plus, la vétusté des installations, notamment en raison de l'absence de réfrigérateur, ne permettait pas de conserver les légumes correctement, ce qui était un autre objet de litige. Enfin, afin de décourager Christelle, l'agricultrice lui demandait une somme financière sur l'utilisation des machines, elles-mêmes usées, ou bien voulait qu'elle stocke ses propres légumes chez elle. Ces conflits ont conduit Christelle à cesser de travailler avec cette agricultrice et à aller chez un autre agriculteur.

Ces travailleurs étant engagés pour l'agriculture biologique, on peut interpréter ces situations comme relevant de tensions autour de manières de produire « bio ». Le travail est physiquement important, mais il relève également d'un projet de vie pour ces salariés. Les conflits portent alors plus largement sur la manière dont les salariés « s'approprient » le travail, le terme d'appropriation étant emprunté à Philippe Bernoux : « L'appropriation est fondée sur l'idée que l'homme trouve dans son activité de travail, dans ce qu'il fait concrètement et dans ce qu'il fait avec les autres, un sens au travail lui-même » [2011 : 162]. Le sens du travail n'est pas seulement incarné dans l'activité de travail en tant que telle avec les valeurs que les salariés lui accordent. Elle l'est aussi dans la manière dont les salariés projettent leur installation : critiquer les choix de culture « idéologiques » réalisés par Florent ou bien l'usage de produits phytosanitaires chez Christelle relève de la même logique. Il s'agit, pour ces salariés, de donner un sens à leur travail qui soit à la fois reconnu pour lui-même tout en correspondant à leurs valeurs. Les marges de manœuvre sont pourtant minces et ils ne peuvent pas réellement rentrer en conflits avec les exploitants agricoles les embauchant ou les accueillant puisqu'ils pourraient voir leur contrat de travail s'arrêter, ce qui compromettrait leur propre projet d'installation.

La surveillance des corps au travail : une forme de contrôle social

Pour les salariés travaillant dans les exploitations agricoles spécialisées en légumes de plein champ, les conflits ouverts semblent également rares. C'est, en tout cas, ce qui a pu être observé durant la période d'enquête. Il peut cependant arriver que certains saisonniers soient embauchés et que leur contrat de travail ne soit pas renouvelé en raison de fautes commises (travail mal réalisé ou non-respect des règles) :

« L'année dernière, il y a vraiment un gars que j'ai dû recadrer et qui est reparti au bout de deux jours. Il est parti de lui-même parce qu'il ne comprenait pas le travail, il n'était pas dans le truc. Il a dit « si c'est comme ça je m'en vais », mais quand c'est comme ça c'est mieux. Ça s'est toujours passé comme ça » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

« Les gars on essaye de leur expliquer au début, c'est déjà arrivé que quelqu'un parte... C'est compliqué de remplacer quelqu'un en cours d'année. Moralement déjà je pense. Pour les gens, ce n'est pas mon truc de les foutre dehors. Mais je sais que j'ai pris des gens l'année dernière, mais je ne leur redemanderai pas cette année. Tant pis ». (Bernard, exploitant agricole d'EE6/EE7, entretien réalisé en février 2017).

Les exploitants agricoles prêtent une attention soutenue à la qualité du travail fourni et aux interactions entre salariés. J'en ai donné quelques exemples précédemment avec l'obligation de rester silencieux pour rester concentré sur les tâches au lit de désherbage. Mais on va se focaliser ici sur la manière dont les exploitants agricoles incitent les saisonniers à prendre le moins de risques possibles, incitations qui peuvent aboutir à des formes de contrôle. Les salariés permanents ou les exploitants agricoles dispensent des conseils sur les postures du corps. Ils insistent, par exemple, sur le fait de prendre des bouteilles d'eau contre la chaleur ou de mettre de la crème solaire. D'ailleurs, un « livret d'accueil » est remis aux saisonniers travaillant auprès du groupement d'employeurs d'EE5. Il y est détaillé le protocole à suivre en cas d'accident : « Chaque chef d'équipe ou exploitant agricole dispose d'une trousse de secours. Une blessure, quelle que soit sa gravité, doit être signalée et désinfectée « pour éviter les risques d'infection ou autres complications ». En parallèle de ces différents conseils, la surveillance repose sur une observation attentive des postures du corps des saisonniers : un salarié qui montrera, ne serait-ce que par des gestes, qu'il a mal au dos ou aux bras, sera déplacé sur un autre poste de travail lui permettant d'avoir moins mal. Il sera envoyé au lit de désherbage s'il est au désherbage à pied ou inversement. Il peut également arriver, si la douleur ne passe pas, qu'il ne puisse pas venir retravailler la demi-journée suivante se

retrouvant ainsi en repos forcé. Les exploitants agricoles justifient ces choix par une volonté de ne pas faire prendre de risques aux salariés :

« Nous, ce qu'on souhaite, dans l'idéal, ils démarrent à six heures du matin, ils finissent à midi. L'idée c'est de faire des grosses demi-journées. C'est difficile des journées complètes. Parce que c'est quand même assez physique » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

La surveillance des corps renvoie également à une visée productive puisque les salariés permanents ou les exploitants agricoles imposent une certaine manière de travailler aux saisonniers. « Il faut garder le rythme tout en faisant attention à ne rien laisser passer » est une formule souvent prononcée lors de phases de désherbage. De plus, des contrôles sont effectués régulièrement après le passage des « lits » pour vérifier que le travail soit effectué correctement et qu'il n'y ait pas besoin de mobiliser d'autres salariés pour finir cette tâche. Les saisonniers doivent donc être attentifs à leur travail tout en limitant les prises de risque, le tout sous la surveillance des différents supérieurs hiérarchiques.

Ces formes de surveillance, lorsqu'elles portent sur la qualité du travail, ont une visée productive. Quand elles concernent la santé des salariés, elles détiennent une portée préventive. Elles font des exploitants agricoles et des salariés permanents des « agents de contrôle social » similaires aux médecins étudiés par Talcott Parsons [1959a : 277] ou bien mentionnés par Erving Goffman¹¹⁶ [1973b]. En résumé, les exploitants agricoles sont chargés de faire respecter une forme de prévention des risques ainsi que la bonne réalisation des tâches.

On voit alors dans quelles conditions se déroule le travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales : une bonne ambiance entre les salariés qui se traduit par une forme de solidarité et de convivialité en dehors des heures de travail, mais qui peuvent également donner lieu à des tensions plus ou moins ouvertes avec les exploitants agricoles et à une forme de surveillance des corps. Les situations de travail, bien qu'hétérogènes, relèvent donc de difficultés similaires : postures du corps pénibles, importance de la perception soulignée par les salariés, bonne ambiance et formes de tensions au travail... Mais ne peut-on pas formuler

¹¹⁶ Ce sociologue parle « [d'agents], dont le travail consiste en partie à protéger les lieux et les utilisateurs, et à maintenir les convenances – du moins certaines convenances » [Goffman, 1973b : 229].

ces constats sur d'autres univers professionnels ? En quoi travailler en agriculture biologique est-il singulier pour les travailleurs ?

4.4 – Le travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales au regard d'autres activités professionnelles

Pour les agriculteurs, la distinction entre travail en agriculture biologique et non-biologique repose sur l'absence de produits phytosanitaires. Le seul point de comparaison entre les deux modes de production est présenté par les agriculteurs spécialisés dans la production de légumes de plein champ. La première différence tient au temps de travail. Pour Brigitte (EE5), par exemple :

« En conventionnel ils mettent un coup de pulvérisateur et en vingt minutes, le désherbage est fait. Nous on met quatre-cents heures. En termes d'emploi ce n'est pas tout à fait la même chose » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017).

En produisant en agriculture non-biologique, ils avaient une activité extérieure à l'exploitation agricole : Brigitte ou Bernard étaient formateurs en agriculture par exemple. Ils ne pouvaient pas vivre de la seule activité agricole et ces activités constituaient un complément de revenu, comme cela a d'ailleurs été montré dans les enquêtes sur la diversification des activités en milieu agricole [Giraud, 2007 ; Bessière, 2009 ; Giraud & Rémy, 2013]. Avec le passage au nouveau mode de production, ils ont dû se concentrer uniquement sur le travail de la ferme, ce qui les a conduits à repenser l'organisation du travail, notamment en termes de désherbage. Ils ont également dû s'habituer à de nouvelles postures du corps, plus pénibles :

« En bio la terre est basse, il y a plus de manuel en bio. Donc c'est physiquement plus contraignant. Je suis beaucoup plus fatigué physiquement en bio qu'en conventionnel. En conventionnel je suis dans mon tracteur et ça se passe bien » (Bernard, exploitant agricole d'EE6/EE7, entretien réalisé en février 2017).

Toutes les tâches ne sont pas manuelles, en particulier pour les semis ou les récoltes où les différences entre bio et non-bio sont minces puisque les mêmes machines peuvent être utilisées. La distinction entre les deux modes de production est principalement incarnée dans le désherbage, tâche à laquelle les exploitants agricoles sont amenés à travailler au côté des salariés.

Les salariés, en particulier les saisonniers, n'ont d'ailleurs pas d'expériences de travail en agriculture non-biologique, hormis lorsqu'ils sont embauchés dans des structures productrices d'endives. Ces derniers ne distinguent pas spécialement le bio du non-bio mais différencient les conditions de travail entre les deux formes de production : travailler au conditionnement implique de travailler en poste fixe tandis que le désherbage permet de se mouvoir.

Le travail en plein champ est donc plus apprécié car ils sont plus mobiles que quand ils travaillent à la chaîne. En dehors de ces quelques illustrations, les salariés ne fournissent pas d'éléments de comparaison avec d'autres univers professionnels (hors agriculture notamment), sauf de manière épisodique. Un salarié embauché pour la première fois en agriculture explique par exemple que « travailler dans les champs est plus facile que travailler en maçonnerie parce qu'il n'y a pas de sacs de ciment à porter » (Saisonnier, 15/20 ans, EE5, notes de juin 2017) par contre, un autre qui était comptable de formation explique que le travail est physiquement plus dur que ses expériences passées à cause des postures (Saisonnier, 25/30 ans, EE5, notes de juin 2017). En revanche, il retire une forme de satisfaction de travailler en bio, en raison du sens accordé à l'activité (3.3.2).

Les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales se caractérisent donc par des trajectoires professionnelles discontinues et sont plus ou moins engagés en faveur des valeurs de ce mode de production : ils témoignent d'une forme de reconnaissance envers l'agriculture biologique par l'emploi qu'ils peuvent obtenir ou par les enjeux écologiques auquel ce mode de production répond. Mais ils demeurent flexibles et doivent se plier aux contraintes du travail s'ils veulent rester en emploi. Enfin, ils n'ont aucune « prise » sur leur environnement de travail, ce qui les amène à s'exposer à des conditions de travail difficiles. Dans ces circonstances, comment gèrent-ils les risques auxquels ils font face ? Quel est le rôle joué par les instances de santé et sécurité au travail ?

Chapitre 5 – La dissimulation des risques, une stratégie pour affronter l'incertitude

Les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, quelles que soient leurs trajectoires professionnelles passées ou futures, expliquent trouver un intérêt à travailler en agriculture biologique mais le travail est perçu comme difficile, en particulier durant les premières semaines. S'ils n'ont « aucune prise » sur l'environnement de travail, cela implique qu'ils lui « donnent prise ». Leur objectif étant d'accéder à l'indépendance ou de pouvoir être réembauchés, on peut penser qu'ils sont amenés à dissimuler les risques du travail afin de ne pas être « discréditables » [Goffman, 1975]. Tout comme les courtisans avaient intérêt à « refouler leurs pulsions » pour ne pas être exclus de la Cour [Elias, 1985]¹¹⁷, les salariés ont tout intérêt à ne pas montrer que leur travail est physiquement éprouvant. La dissimulation est-elle une « contrainte » au sens durkheimien du terme, résultant de la socialisation, ou bien est-elle une stratégie volontaire développée par les salariés ? La réponse est ambivalente : comme le formule Everett C. Hughes, « la dissimulation et la protection du moi sont l'essence de toute relation sociale » [1996a : 76]. Dans le cadre des relations de travail, la dissimulation des risques passe par une forme de contrôle des informations à des fins stratégiques [Goffman, 1969] en maîtrisant son comportement en public [Goffman, 1973a] (maîtrise des gestes, des manières de parler du travail par exemple).

Après avoir développé l'idée selon laquelle la dissimulation est, effectivement, une stratégie mise en place par les acteurs en raison de leurs trajectoires professionnelles futures (5.1), je montrerai qu'elle est également une nécessité pour pallier le manque de « prises » sur l'environnement matériel (5.2). Enfin, la dissimulation des risques peut se comprendre au regard de l'absence de politiques de santé au travail dédiées aux salariés (5.3).

¹¹⁷ Ce type d'approche n'est pas récent et remonte aux écrits de Machiavel. Cela est particulièrement bien illustré dans certains passages du *Prince* (1513) ou du troisième livre des *Discours sur la première décade de Tite-Live* (1532). Machiavel écrit ainsi explicitement dans *le Prince* : « Il est nécessaire de bien savoir farder cette nature [de renard] et d'être grand simulateur et dissimulateur : les hommes sont si simples et obéissent si bien aux nécessités présentes, que celui qui trompe trouvera toujours quelqu'un qui se laissera tromper » [Machiavel, 1996 : 154]. On retrouve là toutes les applications concrètes de la simulation et de la dissimulation. Pour en savoir plus sur les théories de la dissimulation depuis Machiavel, cf. Villari [2009]. Toujours sur ce sujet, un certain nombre d'auteurs ont écrit des textes donnant des techniques pour « dissimuler » ses conduites au sein de la Cour. Cf. par exemple le *Bréviaire des politiciens* attribué à Jules Mazarin (1684 pour l'édition originale), le traité *De l'honnête dissimulation* (1641) de Torquato Accetto, *L'Homme de cour* de Baltasar Gracián (1647), le chapitre 8 des *Caractères* de la Bruyère intitulé « De la Cour » (1688) ou encore l'essai ironique du baron d'Holbach intitulé *Essai sur l'art de ramper à l'usage des courtisans* (1764).

5.1 – Dissimuler pour garder la face ?

Parler de « dissimulation » implique une première difficulté d'ordre méthodologique : ce mode de gestion des risques n'est pas annoncé de manière explicite par les salariés, auquel cas, il ne s'agirait plus de dissimulation. Elle se donne à voir lors de situations de travail, en particulier lorsque les salariés décrivent leurs tâches ou lors d'interactions courantes. Après avoir précisé les « formes » de la dissimulation des risques, je tenterai de les expliquer en avançant l'hypothèse selon laquelle elle serait une manière de s'émanciper de rapports de domination.

5.1.1 – Les formes de dissimulation des risques

La dissimulation des risques prend deux formes distinctes : elle consiste, d'une part, à développer un discours positif sur le travail et sur les risques qui y sont pris et, d'autre part, elle repose sur une manière de contourner les formes de surveillance mises en place par les exploitants agricoles (4.3.3).

Travailler en agriculture biologique revêt un certain nombre de significations pour les acteurs : remplacer les machines, donner un sens à leur parcours biographique ou encore défendre des valeurs écologiques par leur travail (3.3). Mais, comme on l'a vu, ce travail est physiquement difficile. Les salariés expliquent pourtant en tirer profit : les différentes contraintes du travail s'assimilent à des épreuves à relever¹¹⁸ malgré leur précarité en emploi. Pour développer cette idée, quelques précisions sont nécessaires : d'abord, les salariés estiment être précaires en raison de leurs revenus qui leur semblent insuffisants. Pour l'un d'entre eux par exemple : « Avoir 1000 euros par mois pour avoir le dos broyé, c'est cher payé ». Un autre explique être « ultra précaire » à cause des conditions de travail (EE5, notes de juin 2017). Un salarié explique, alors qu'il venait de toucher son salaire, ne pas avoir pu payer ses charges courantes (loyer, électricité...) et n'avoir « que 700 euros sur son compte bancaire ». Un autre, qui gagnait 2100 euros par mois en travaillant dans l'industrie est passé à près de 1000 euros mensuels en tant que saisonnier agricole. De même, les heures de travail ne sont pas forcément toutes payées : lorsque Camille (EE3) était salariée sous contrat aidé, elle était rétribuée pour 20 heures hebdomadaires mais dans les faits, elle travaillait davantage

¹¹⁸ Le terme d'épreuve est à entendre ici dans son sens courant : il ne s'agit pas des « épreuves-sanction » tels qu'elles sont pensées en sociologie pragmatique [Martuccelli, 2015].

sans être rémunérée en conséquence. Ces travailleurs semblent pourtant s'accommoder de cette situation : être salarié est précaire mais cela permet d'avoir une activité rémunérée et d'occuper un emploi (3.1). L'un des salariés d'EE1 accepte d'ailleurs cette précarité déclarant : « Je suis pour la flexibilité, si en échange il y a la sécurité » (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016), la sécurité étant ici assimilée aux indemnités chômage ou au Revenu de Solidarité Active (RSA). Bref, le travail est difficile et mal payé, mais être salarié apparaît relativement protecteur. Faut-il y voir une forme de servitude volontaire ou, au contraire, une volonté d'émancipation par le travail ? Les propos de ces salariés ne sont pas singuliers et font écho aux discours portant sur le bien-être au travail, source de bonheur et de satisfaction en particulier pour les plus précaires [Paugam, 2007]. Ainsi, comme l'ont démontré Christian Baudelot et Michel Gollac : « Ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur » [2003 : 66].

Les enquêtés profitent de leur période en emploi saisonnier pour « faire leurs preuves » afin de prouver qu'ils méritent d'être réembauchés. Pour ce faire, ils mettent en avant les conditions de travail en valorisant différentes contraintes rencontrées, ce qui renforce l'hypothèse d'une gestion des risques par dissimulation.

Un discours positif sur les conditions de travail

Les « premiers jours » sont les plus difficiles car les salariés doivent s'habituer aux contraintes du travail (4.3.1). Lorsqu'ils passent cette période d'essai ou qu'ils ont travaillé plusieurs jours d'affilée, les difficultés ne sont plus ressenties de la même façon et ils expliquent s'en être accommodés avec une certaine fierté :

« Je demande aux saisonniers avec qui je suis s'ils ne trouvent pas le travail trop difficile : « c'est des muscles qu'on n'a pas l'habitude d'utiliser mais je fais du sport alors j'ai l'habitude, puis une fois qu'on a passé les deux premiers jours on n'a plus mal ». L'un des saisonniers qui est avec moi (âgé de la vingtaine) a été embauché en même temps que son père, âgé de 55 ans. Il a des problèmes de dos mais travaille couché, son fils explique « on est jeunes mais on n'aime pas travailler dur... j'ai des potes qui n'auraient pas fait la moitié de ce qu'on a fait. »

« Le père de celle dont le frère travaille dans un bureau pendant l'été est un ancien militaire et se moque gentiment de sa fille lorsqu'elle rentre fourbue : elle pensait que ce serait facile de travailler dans les champs et en retire quand même

une forme de fierté en disant que son frère n'arriverait pas à travailler ici. Elle compare ses horaires avec les siens et elle explique que pour lui, c'est plus facile de travailler en agriculture parce qu'on finit à midi » (EE5, notes de juin 2017).

La fierté d'avoir pu rester « plus de deux jours » peut s'assimiler à un rite de passage durant lequel le salarié peut affirmer qu'il a réussi à se « plier » aux contraintes du travail physique. Il peut alors se distinguer de son groupe de pairs, c'est-à-dire de ses amis, des « jeunes de [son] âge » ou du « frère qui travaille en bureau », qui n'ont aucune expérience du travail agricole. Ces différents constats se rapprochent de ceux portant sur le virilisme ouvrier qui constitue également une stratégie de défense face aux risques du travail [Pillon, 2014]. Mais, alors que Thierry Pillon note que les ouvriers sont indifférents aux situations à risque, les salariés agricoles du terrain d'enquête expliquent tirer profit de situations difficiles. Ainsi, même s'ils ont « le dos tué », œuvrer dans ces conditions est mis en avant puisque « chaque nouvelle position est un challenge pour ne pas se faire mal » (Olivier, salarié d'EE1). Pour ce même salarié, travailler sous les serres permet de purifier son corps :

« J'aime bien sous les serres, quand il fait bien chaud, tu y restes une heure en caleçon. Tu transpires, ça évacue tout... Comme au sauna, faut le voir comme bon pour la santé. Après tu te réhydrates bien, mais tu as évacué toute la sueur. Quand tu désherbes, c'est comme faire du sport, enfin moi je le vois comme ça, tu fais du gainage » (Olivier, salarié d'EE1, 30/35 ans, notes de juillet 2016).

Ce type de discours contraste avec les différentes recherches évoquant le travail sous les serres : les salariés, majoritairement saisonniers, y sont soumis à des journées particulièrement longues, le travail « au noir » y est fréquent, et l'exposition aux produits phytosanitaires est importante et ne donne pas lieu à compensation [Rolle, 1998 ; Décosse, 2011 ; Vatin, 2012]. Dans ces recherches, les salariés sont pris dans des rapports sociaux de domination et travailler sous les serres constitue un emploi uniquement alimentaire. Dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, si les rapports de domination semblent bien présents, les salariés témoignent d'une forme d'épanouissement dans le travail qui participe d'une forme de dissimulation des risques. Ainsi, se confronter à des situations de travail difficiles est vu comme un défi permettant d'apprendre de nouvelles techniques du corps et de nouvelles habiletés. Elle est aussi l'occasion d'éprouver son corps à certaines limites, comme lorsque le salarié compare les serres à un sauna. La dissimulation des risques passe aussi par des techniques de contournement de la surveillance imposée par les exploitants agricoles¹¹⁹.

¹¹⁹ Notons que ce point concerne les exploitations agricoles spécialisées en grandes cultures légumières.

Contourner la surveillance

Les salariés sont enjoint à ne pas travailler s'ils ont mal quelque part (4.3.3). Ils peuvent donc s'entraider à dissimuler les douleurs ressenties par l'un d'entre eux face aux exploitants agricoles. Un extrait détaillé du journal d'enquête permet de l'illustrer :

« Nous étions en train de désherber à pied et après cinq heures de travail, une salariée de 19 ans, que nous appellerons Clotilde, a commencé à se plaindre de maux de dos. Elle voulait le faire craquer pour se soulager mais n'y parvenait pas. Un autre saisonnier lui suggère alors d'aller se « reposer » en allant travailler couchée au lit de désherbage mais elle a refusé expliquant que le travail était également difficile pour les trapèzes. Un autre saisonnier lui conseille d'en parler à Brigitte en lui précisant « si je l'appelle, elle va te renvoyer chez toi... »
- Ah non, je veux travailler cet après-midi
- Tu es sûre que c'est une bonne idée ? lui demande un autre saisonnier
- Il faut bien, j'ai besoin de sous... »

Elle continue à désherber et se relève avec beaucoup de difficultés. Un autre saisonnier lui dit

« Brigitte va le voir et elle ne voudra pas que tu viennes travailler...
- Ne lui dites pas surtout, je veux venir travailler ».

Brigitte se dirige vers nous, les saisonniers font bloc autour d'elle pour qu'elle puisse se relever et je prends son sac à dos pour l'aider. Voyant sa démarche hésitante, l'exploitante agricole lui propose l'alternative entre travailler sur le lit de désherbage l'après-midi pendant six heures consécutives ; ou rentrer chez elle pour se reposer. Elle a finalement choisi la deuxième option en perdant quelques heures de salaire. [Notes de juin 2017].

Ce dilemme, travailler ou se reposer, permet de visualiser la précarité des salariés et n'est en rien spécifique à ce terrain d'enquête. De nombreux travaux en sociologie de la santé au travail ont souligné que les travailleurs les plus précaires sont aussi les plus soumis aux risques professionnels (encadré 8).

Encadré 8 : Précarité et vulnérabilité au travail

Nicolas Jounin [2015] souligne que le travail dans le bâtiment est particulièrement dangereux, notamment en raison de contradictions dans la mise en place des normes de sécurité. Les intérimaires sont mal formés, « leur statut précaire réduit leurs capacités de résistance à des consignes les mettant en danger et rend plus pressantes les exigences de cadence (et parfois les incite à ne pas déclarer leurs accidents) [Id : 86], ils travaillent moins avec les autres ouvriers, ce qui les expose davantage à des situations dangereuses. L'exposition aux risques est donc tributaire de leur statut d'intérimaire puisque les autres ouvriers ne sont pas autant confrontés à ces difficultés. L'enquête de Florent Schepens [2007] montre que les entrepreneurs de travaux

forestiers (ETF), qui sont des prestataires de service, sont soumis à des contraintes de travail éprouvantes et potentiellement mortelles (chute d'un arbre notamment). Sylvie Célérier [2011] présente les conditions de travail de tâcherons des abattoirs de volaille, également prestataires de service, soumis à des troubles musculo-squelettiques. Ces différents exemples traduisent une interdépendance entre les conditions de travail difficiles et la précarité.

Comme le montrent Alain Bihr et Roland Pfefferkorn : « Quand le travail ne tue pas ou ne prédispose pas directement à la maladie, il n'en empoisonne pas moins l'existence des salariés - tout en pouvant déboucher en définitive sur la maladie malgré tout (...). Et ce sont à nouveau les salariés d'exécution qui sont le plus souvent soumis à ces désagréments qui confinent quelquefois au traumatisme. Notons au passage que le taylorisme n'est pas mort : le travail répétitif, générateur de troubles musculo-squelettiques, concerne encore plus qu'un ouvrier non qualifié sur quatre » [2008 : 36].

La dissimulation des risques prend deux formes distinctes, les acteurs tirant profit de situations spécifiques ou bien cachant aux exploitants agricoles qu'ils peuvent effectivement avoir mal au dos ou être fatigués. Mais pourquoi ces travailleurs dissimulent-ils les risques ? Ce phénomène ne s'observe pas dans les autres exploitations agricoles alors que les travailleurs font également face aux risques du travail : comment le comprendre ?

5.1.2 - Les causes de la dissimulation des risques

Les saisonniers des exploitations agricoles entrepreneuriales sont embauchés pour des contrats pouvant être relativement courts (quelques jours ou quelques semaines). La dissimulation des risques permet également de s'intégrer dans un milieu social, l'agriculture, qui n'est pas le leur.

La crainte du chômage

La crainte du chômage concerne essentiellement les salariés travaillant dans les grandes cultures. Comme on l'a vu, ils sont relativement nombreux et ont pour objectif de réaliser le plus de nombre d'heures possible afin d'avoir la rémunération la plus avantageuse. Brigitte est par exemple très claire à ce sujet : « Bien sûr, eux seraient d'accords pour faire une journée complète mais ils sont moins performants. D'abord l'après-midi il peut faire plus chaud, et après ils sont crevés » (Brigitte, agricultrice, EE5, entretien réalisé en janvier 2017). Cette situation n'est pas sans rappeler celle des « journaliers-agriculteurs » [Le Play, 1878 : 296] ou des brassiers [Jacquart, 2012 ; Creboux, 1996] du XIXe siècle dont les salaires

dépendaient des heures de travail effectuées à la journée. On peut également faire un lien avec le recours au tâcheronnat dans les industries de volaille, travailleurs qui sont en effet embauchés pour une même tâche qui ne trouve que très peu de candidats, quitte à « user jusqu'à la limite de leurs corps » [Célérier, 2011 : 48] pour une rémunération attractive. On se retrouve donc ici dans une situation semblable à celle décrite par Robert Castel autour des injonctions à travailler pour les plus précaires :

« On comprend (...) qu'il puisse y avoir une sorte d'intérêt à accepter presque n'importe quel travail pour ne pas devenir un "mauvais pauvre" (...) accepter d'être un *working poor*, un travailleur pauvre mais qui a au moins le mérite de travailler, même si son activité ne lui procure pas les conditions minimales de son autonomie économique et de son indépendance sociale » [2009 : 171-172].

Ainsi, pour pouvoir continuer à travailler tout en faisant face collectivement à la surveillance imposée par les exploitants agricoles ou les salariés permanents, ils dissimulent ensemble les postures du corps trahissant leur état (5.1.1) mais font face à plusieurs dilemmes.

Ils peuvent travailler en ayant mal au dos ou aux bras. S'ils le font, et que les salariés permanents ou les exploitants agricoles ne s'en aperçoivent pas directement, ils risquent de saboter involontairement le travail. Si cela se produit trop souvent, ils limitent, à court terme, la possibilité de renouveler leur contrat de travail¹²⁰. À long terme, ils risquent de ne pas être réembauchés l'année suivante parce qu'ils ne sont pas jugés assez fiables. S'ils choisissent cette option, ils continuent donc à toucher un salaire pour quelques heures de travail mais compromettent leur avenir comme saisonniers agricoles. En parallèle, ils doivent être attentifs à leur santé physique afin de ne pas trahir leur état puisque, car, comme nous l'avons vu dans l'exemple avec Clotilde, la surveillance porte aussi sur les postures du corps. Ils peuvent aussi choisir de se reposer pour se soulager. Ils perdent éventuellement une demi-journée de salaire, mais ne « sabotent » pas le travail, ce qui minimise le risque de tensions avec les autres salariés et les exploitants agricoles. Cela leur assure aussi un renouvellement de leur contrat de travail ou une possibilité de réembauche pour l'année suivante. À partir d'une expérience de pensée proposée par Raymond Boudon, on peut faire une analogie avec les situations d'incertitude auxquelles sont confrontés les individus dans leur vie quotidienne. Il la formule ainsi :

« J'hésite entre A et B. Je sais que A est meilleur pour moi, mais à condition que l'événement C se produise. Sinon, il serait préférable de choisir B. Malheureusement, je ne sais pas du tout

¹²⁰ Car, comme on l'a vu, les saisonniers sont embauchés pour des durées relativement courtes et sont renouvelés au fur et à mesure des besoins.

si C va se produire, ou s'il va se produire au bon moment. D'autre part, je suis dans une situation où le choix m'est imposé » [1990 : 263].

Cet exemple se transpose à la situation dans laquelle le salarié peut travailler et s'assurer un salaire (situation A) ou bien se reposer et ne pas être payé (situation B). Dans les deux cas, cela influencera la probabilité de réembauche (situation C) puisque s'il sabote involontairement le travail en étant fatigué (situation A), il la compromet donc. S'il se repose, il perd quelques heures de salaire (situation B) mais maximise ses chances de réembauche car il n'aura pas commis d'erreurs.

Dans les deux cas, il y a dissimulation du risque. Si les salariés choisissent de continuer à travailler tout en ayant mal, ils vont chercher à cacher que leur corps souffre des conditions de travail. S'ils se reposent, il y a dissimulation du risque, puisqu'il est apparu que les saisonniers, faisant ce choix, pouvaient faire appel à une forme d'automédication pour se soulager. Clotilde, par exemple, qui avait mal au dos le mardi matin s'est reposée le mardi après-midi et est revenue travailler le mercredi. Elle expliquait ne plus rien sentir au dos après la prise d'anti-inflammatoires trouvés chez elle. Un autre saisonnier, également âgé de 19 ans, a fait cette même expérience quelques semaines auparavant et préférait utiliser une ceinture lombaire suite à des problèmes de santé en raison de la prise de ces médicaments. D'autres peuvent aussi consommer de la drogue pour se soulager, ce qui n'est pas sans poser de difficultés aux exploitants agricoles.

En ce sens, les saisonniers composent leur « panier de risques¹²¹ » : certains préfèrent prendre des risques (consommer de la drogue ou pratiquer l'automédication) pour s'en protéger d'autres (douleurs du corps notamment). Ils peuvent également contourner la surveillance des salariés permanents et des exploitants agricoles dans le but de maximiser leurs chances de réembauche tout en éloignant la probabilité de fin de contrat de travail. Ce mode de gestion des risques se rapproche des constats établis en sociologie de la santé au travail puisque « la précarité et la sous-traitance facilitent la gestion, et parfois, la dissimulation, des risques » [Gollac, Volkoff & Wolff, 2014 : 56].

A ce titre, la comparaison avec le travail d'Annie Thébaud-Mony [1997] sur les ouvriers du nucléaire est pertinente. L'auteure montre comment les salariés peuvent être conduits à dissimuler l'exposition aux doses de radiation qu'ils doivent mesurer à l'aide de dosimètres.

¹²¹ Cette image est empruntée à Hervé Flanquart [2016 : 286-295] qui la construit à partir de la notion de « panier de consommation » étudié en sciences économiques.

En cas d'atteinte du seuil limite d'exposition, comme ils sont sous-traitants, leur contrat de travail s'achève. Or, pour ne pas être au chômage, certains salariés « oublient » leur dosimètre et s'exposent davantage aux risques de radiation. Dans ce cas de figure relativement proche du terrain d'enquête, on retrouve un point commun aux travaux de sociologie du risque. Comme le synthétise David le Breton :

« Par crainte du chômage, des salariés s'accrochent à un travail dont ils n'ignorent pas l'effet néfaste sur leur santé ou les risques d'accident à l'accomplir. Cela étant, se retrouver sans emploi est perçu comme un risque supérieur » [2017 : 17].

Ce point n'est d'ailleurs pas spécialement original et a été largement étudié dans les travaux portant sur « l'épreuve du chômage » [Schnapper, 1994 ; Demazière, 2006] ou sur la disqualification sociale [Paugam, 2009]¹²².

Projet d'installation et rapports sociaux de domination

Pour les salariés formulant un projet d'accès à l'indépendance, la dissimulation relève davantage de la manœuvre pour maximiser ses chances de former un réseau facilitant l'accès au patrimoine. On a vu dans le chapitre 3 que ces travailleurs cherchaient à donner un sens à leur parcours biographique. Ils ont également pour point commun d'être non issus du monde agricole. En effet, l'agriculture est un milieu professionnel essentiellement familial, et l'acquisition de terres dépend, en grande partie, d'une forme d'endo-reproduction [Champagne, 1986 ; Cardon, 2004 ; Jacques-Jouvenot, 1997 ; Gillet, 1999]. Les salariés du terrain d'enquête n'étant pas dans cette situation se retrouvent donc face à une difficulté d'accès au foncier. Ils pourraient solliciter différentes aides à l'installation mais la rareté des terres dans la région rend ce projet difficile¹²³. D'autant plus que, comme le montre Philippe

¹²² Dans la *Théorie des sentiments moraux*, Adam Smith montre à plusieurs reprises que le travail et le fait d'obtenir un « salaire » permettent de s'affranchir de la pauvreté et d'être socialement intégré [1999 : 91-92]. Il écrit également : « Supporter le travail, endurer la douleur, être exposés au danger ou à la mort, toutes ces situations dans lesquelles nous conduit souvent le courage, sont certainement encore moins les objets du désir naturel. Elles ne sont choisies qu'afin d'éviter de plus grands maux. Nous nous soumettons au travail pour éviter la honte et la douleur plus grandes de la pauvreté » [Id : 398]. Si ce thème n'est donc pas particulièrement nouveau, il est réactualisé avec les transformations récentes du marché du travail. En effet, comme le précise Serge Paugam dans la préface à la *Division du travail social* : « Le rapport à l'emploi s'est également considérablement transformé au cours des vingt dernières années. L'augmentation du chômage en est la cause majeure. (...) La menace du licenciement déstabilise également des franges nombreuses du salariat en créant une angoisse collective face à l'avenir. A ce chômage de masse, il faut ajouter la forte croissance des emplois à statut précaire et du sous-emploi. Cette mutation fait dire à certains que l'emploi stable lui-même est à terme condamné et que tous les salariés n'ont d'autre avenir que celui de la précarité d'emploi » [Paugam, 2013 : 35].

¹²³ En 2018, il fallait compter en moyenne environ 12 000 euros par hectare (ha) pour l'achat de terres dans ces deux départements contre environ 6 000 euros/ha au niveau de la France métropolitaine. A la location,

Cardon [2009], les aides publiques sont davantage orientées vers les « exploitations agricoles les plus grandes et les plus performantes », ce qui se traduit par une faiblesse des aides pour « les installations d'agriculteurs et d'agricultrices d'origine non agricole » [Id : 149].

La dissimulation des risques, notamment en tenant un discours positif sur son travail, apparaît comme une manière de prouver que l'on est apte à réaliser des tâches difficiles dans un contexte incertain. Cette modalité de gestion du risque repose ici sur un renforcement de leur engagement dans le travail pour éviter les « erreurs ». Camille ou Christelle, travaillant quasiment seules, ont dû apprendre à se faire connaître des consommateurs, organiser leur travail de manière optimale ou bien montrer qu'elles étaient capables de gérer des événements exceptionnels. Christelle a par exemple subi des orages particulièrement dévastateurs :

« On a eu un gros orage, grosse inondation avec des grêles. J'ai eu les trois-quarts de détruits, dont la culture de tomates. J'ai essayé de sauver ce que j'ai pu, mais ça a aussi été ma première expérience d'inondation. Pour moi aussi, ça a été une épreuve à passer de faire tout ce travail qui a été réduit à néant et de recommencer de nouveau et se dire « qu'est-ce que je peux mettre ? ». (...) Aujourd'hui, je sais de quoi je suis capable, je suis contente du travail réalisé, je sais ce que je sais faire. J'ai plus rien à prouver, j'ai fait mes preuves cette année » (Christelle, travaille en couveuse d'entreprise, EE2, entretien réalisé en janvier 2017).

Au final, travailler en bio leur a permis de se distinguer et de renforcer un engagement écologique tout en bénéficiant d'une forme de reconnaissance sociale :

« Faut faire sa place et ça prend du temps, et après, avec le recul et le fait que ça fonctionne, on est pris au sérieux. Ils reconnaissent la qualité de notre travail, donc maintenant y a toujours cet *a priori* qui fait que tu dois quand même te battre pour faire ta place, ça prend du temps et limite t'en fais deux fois plus pour que tout soit nickel et pour qu'il y ait une vraie relation qui puisse se créer » (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

On peut établir un parallèle avec le monde des châtelains étudiés par Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot [2005] : accéder à un bien aussi prestigieux sans en être héritier et en venant d'une origine sociale modeste est mal perçu par les voisins qui y voient une forme d'usurpation de titre. Les différents travailleurs ont intégré des schèmes similaires par rapport

les disparités sont toutes aussi fortes puisqu'en moyenne, dans les deux départements, il fallait compter 5 900 euros par hectare contre 4 700 euros pour l'ensemble du territoire (Ces renseignements sont disponibles sur le site du Ministère de l'agriculture : <http://agreste.agriculture.gouv.fr/donnees-de-synthese/prix-des-terres/> (page consultée le 10 septembre 2019). L'accès au foncier est toutefois facilité par différents dispositifs régionaux mis en place à destination de personnes non-issues du monde agricoles et hors cadre familiaux [Bonnell, 2020b]).

à leur projet d'accès à l'indépendance et c'est la raison pour laquelle les risques sont dissimulés. En masquant les difficultés auxquelles ils font face, ils gardent la face à l'égard de leur volonté d'installation. Ce constat peut se transposer aux salariés d'EE1 qui peuvent critiquer les choix de culture réalisés par Florent (4.3.3) mais qui ne vont pas rentrer en conflit ouvert pour maintenir leurs chances de s'installer. L'objectif de ces salariés est d'élargir leur réseau social en montrant qu'ils sont capables de supporter des conditions de travail difficiles voire exceptionnelles. Cela a permis à l'un des salariés de Florent d'être désigné comme « successeur » [Jacques-Jouvenot, 1997] et Christelle a par exemple reçu une offre pour s'installer sur une zone maraîchère. À travers ces différents exemples, la dissimulation des risques relève de la stratégie mise en place par les acteurs dans leurs interactions [Goffman, 1969]. Cette stratégie renvoie ici à leur projet d'installation et à une forme d'émancipation à l'égard des rapports de domination : rapports sociaux de sexe pour Christelle ou Camille souhaitant produire « bio » mais se retrouvant confrontées aux critiques d'agriculteurs sur leurs pratiques et sur leur genre ; mais aussi rapports sociaux de classe dans le cas des salariés d'EE1 qui sont en tension latente avec Florent autour de la pénibilité du travail (4.3.3).

5.2 – Dissimuler et ruser : contourner les contraintes du travail sans le montrer

La dissimulation du risque se comprend d'autant plus si l'on prend en compte les conditions de travail. Contrairement aux travailleurs des autres exploitations agricoles, les salariés ont très peu de marges de manœuvre par rapport aux situations estimées à risque. Dans les exploitations agricoles familiales (partie III), ils ont « prise » sur leur environnement de travail et peuvent modifier les installations ou créer leur propre matériel (8.2.1). Dans les exploitations agricoles sociales, les salariés préviennent les risques du travail de manière collective car ils sont protégés par leur contrat de travail (11.3). Pour les raisons évoquées précédemment, les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales sont autonomes dans leur gestion du risque, mais dans quelles conditions ? On montrera qu'ils « ruser » pour dissimuler les risques. Après avoir précisé ce que l'on entend par ce terme (5.2.1), on développera deux traits saillants sur ce point : les salariés ont peu de prises sur leur environnement de travail et sont amenés à limiter les postures difficiles (5.2.2) tout en cherchant des solutions extérieures pour ensuite les réappliquer (5.2.3).

5.2.1 – Ruse et maîtrise

Dans le vocabulaire courant, la ruse est étroitement liée à la dissimulation et à l'artifice. Elle a une connotation négative et on lui préfère les termes de « tactique » ou « d'habileté » [Vidal-Nacquet, 2013]. Pour autant, ce qualificatif semble approprié pour désigner la manière dont les salariés font face aux différentes contraintes du travail puisque cela relève entièrement de la dissimulation du risque. Cette approche trouve son ancrage théorique dans les travaux d'Erving Goffman [1973a]¹²⁴ pour qui l'interaction revêt un caractère instrumental [Marcellini & Miliani, 1999]. Ces dernières peuvent être examinées par la mise en scène du corps ; plutôt que de s'intéresser aux « gestes objectivés » (les postures du corps) ou aux « techniques du corps » intériorisées par les individus, Goffman étudie la façon dont les acteurs se protègent des autres par leurs attitudes par une forme de maîtrise corporelle [1973a : 197-200]. Ces stratégies permettent de s'affranchir des normes de surveillance mises en place par les exploitants agricoles et s'assimilent à un « art du faible » par lequel les salariés sont en mesure de « produire des effets de tromperie » [De Certeau, 1990 : 61].

L'étude des ruses n'est pas singulière en sociologie du travail : Melville Dalton, sociologue de la deuxième Ecole de Chicago a, par exemple, montré que pour réduire les conflits sociaux entre directeurs d'usine, cadres et ouvriers, les responsables apprenaient à « échappe[r] aux contrôles, maîtrise[r] ses explosions verbales et [...] à masquer ses intentions, invente[r] des stratégies de communication et partage[r] avec sa femme les justifications de sa conduite » [Céfaï, 2015]. Plus récemment, dans une étude portant sur le travail de *care* à domicile, Pierre Vidal-Naquet [2013] présente comment les soignants à domicile sont amenés à ruser auprès de leurs patients pour dispenser les soins sans qu'ils ne s'en rendent compte.

Dans ces différents travaux, on peut alors comprendre que la ruse est élaborée pour contourner des difficultés et qu'elle témoigne de l'antagonisme entre des groupes sociaux : directeurs et subordonnés [Dalton, 1959] ou soignants et soignés [Vidal-Naquet, 2013]. Sur le terrain d'enquête, la mise en place de ruses observe la même logique : il s'agit, pour les

¹²⁴ On peut également faire un rapprochement avec les travaux de Norbert Elias [1973 ; 1985] qui montre que les membres de la Cour [2008] étaient amenés à faire preuve de « retenue » pour faire leur chemin dans « le grand monde » [Mazarin, 2009]. La retenue impliquait de « dissimuler ses réactions affectives » [Elias, 1973 : 439] et se traduisait par un ensemble de ruses pour y parvenir. En un sens, la retenue et les ruses afférentes permettent d'établir un parallèle entre les hommes de Cour soucieux de trouver leur place et les salariés dissimulant les risques pour rester en emploi ou pour préparer un projet d'installation (5.1.2).

salariés, de les développer de manière à les dissimuler auprès des exploitants agricoles afin de ne pas se montrer vulnérables.

5.2.2 – Habiletés et développement de ruses

N'ayant que très peu de prises sur leur environnement de travail, les salariés doivent développer des techniques du corps spécifiques ainsi que des stratégies afin d'anticiper les risques qu'ils pourraient être amenés à prendre. En effet, ils ne peuvent modifier les installations de travail, soit par impossibilité technique, soit par manque de moyens financiers. Travailler à la chaîne à la production d'endives ne permet pas d'élaborer de techniques du corps puisque les tâches nécessitent les mêmes gestes de manière répétitive. Seule une rotation des travailleurs peut limiter les postures pénibles. De même, le travail au lit de désherbage ne peut véritablement pas faire l'objet de « ruses » puisque la position du corps reste la même. En revanche, les salariés peuvent essayer de choisir les lits les plus « confortables », c'est-à-dire ceux n'étant pas à l'arrière d'un tracteur (en raison des gaz d'échappement) ou bien étant équipés de sangles pour pouvoir poser leur front. Travailler aux mêmes rythmes ne leur permet pas de réfléchir à des techniques pour moins se faire mal aux bras. Par contre, lorsque le travail se fait au sol (récoltes, désherbage), il est plus facile de trouver des astuces pour simplifier le travail. Ce peut être en modulant les postures du corps, en gérant les rythmes de travail ou bien en utilisant les différents outils avec habileté. En grandes cultures, le désherbage de rangées, comme illustré par la photographie n°1 prend plusieurs demi-journées pour une équipe qui serait uniquement à pied. Les salariés ont leurs propres techniques pour désherber sans se faire mal : certains choisissent de travailler le plus vite possible pendant la première heure, tant que le climat est supportable, ralentissent le rythme lorsqu'ils sont plus fatigués et rejoignent le lit de désherbage pour se « reposer ». D'autres salariés travaillent plus lentement, de manière à s'économiser, mais également pour ne pas aller au lit de désherbage, qui est perçu comme plus pénible en raison de l'absence de mouvements pour le dos. Ils mettent alors au point des techniques pour ne pas se faire mal aux mains en désherbant, et cherchent différents gestes pour éviter les tendinites. Comme l'explique un salarié :

« Je me suis déjà mangé une tendinite avec le couteau. On fait des gestes dont on n'a pas l'habitude, il faut le tenir comme ça pour ne pas te faire mal... Mais un peu de pommade et c'est bon » (Saisonnier, 35/40 ans, EE5, notes de juin 2017).

Lorsque les salariés sont polyvalents, ils développent des techniques du corps en lien avec les différentes tâches : lorsque le désherbage est lent, pour les carottes par exemple, ils modulent les postures en se mettant tantôt accroupi, tantôt le genou droit au sol, tantôt le genou gauche. Quand les tâches nécessitent plus de rapidité, comme c'est le cas pour les plantations, ils restent debout et se penchent en gardant le dos droit. Ils doivent également composer avec les contraintes climatiques et mettre en place des stratégies pour ne pas être exposés au soleil. À EE1 par exemple, les salariés ne prennent pas de crème solaire mais se recouvrent de terre sèche ou travaillent en djellaba.

La recherche d'astuces pour limiter les postures difficiles est commune aux autres exploitations agricoles, mais elle prend ici un sens particulier puisque les salariés cherchent des techniques de manière autonome en les cachant aux exploitants agricoles. Ces derniers leur donnent des conseils sur l'utilisation des couteaux ou les rythmes à tenir mais, pour les raisons évoquées précédemment, ils se gardent de leur demander conseil puisque ce serait une manière de se montrer vulnérable et de risquer d'être renvoyé chez soi. On peut alors se demander dans quelles circonstances sont élaborées ces différentes ruses.

5.2.3 – Développer ses propres ressources de manière autonome

Pour faciliter le travail, les salariés ont plusieurs possibilités : tester différentes postures du corps et voir lesquelles leur conviennent le mieux, s'inspirer de ce que font leurs collègues ou se documenter par eux-mêmes, soit en lisant, soit en assistant à des formations. Le premier point a déjà été évoqué dans la sous-section précédente et il n'est pas utile de revenir dessus. Il concerne l'ensemble des travailleurs, quelle que soit l'exploitation agricole (entrepreneuriale, familiale et sociale). J'insisterai donc sur les circonstances dans lesquelles les salariés se renseignent sur les manières de s'économiser : ces dernières sont plus spécifiques aux travailleurs ayant un projet d'accès à l'indépendance.

La pénibilité n'est pas vue comme une fatalité et les salariés expliquent comment, par eux-mêmes, ils apprennent à prévenir les risques. C'est en se renseignant sur l'ergonomie et le fonctionnement du corps qu'ils peuvent y parvenir comme le montre l'extrait de journal de terrain suivant :

« Nous étions sous les serres et nous récoltions à l'aide de ciseaux. Je commence à me plaindre de mes doigts et Corentin, un salarié, me demande :

« Quand tu tiens un œuf, est-ce que tu le serres ?

- Non...

- Prends ce couteau. »

Je le saisis, il me le reprend des mains et me dit :

« Tu vois, tu le serrais. Si tu le tiens comme un œuf, il ne tombe pas. On fatigue nos doigts en serrant les objets trop forts. Et si tu as mal aux doigts, tu peux mettre toute ta force dans ton poignet, et puis dans ton coude et si jamais ça ne va pas et que tu ne veux pas faire de pause, tu mets dans ton épaule. Ça évite les TMS. »

Je le questionne sur l'origine de sa découverte et il se justifie en disant : « Je m'intéresse à l'ergonomie et au corps c'est pour ça, j'ai des livres là-dessus¹²⁵. Au final, on fait des tâches répétitives mais comme on en fait plusieurs, même si elles sont toutes répétitives, c'est moins dur » (Guillaume, salarié d'EE1, 25/30 ans, notes de juillet 2016).

Ces recherches sont réalisées en autonomie et ne sont pas liées aux documents « officiels » de prévention des risques professionnels. Les techniques du corps sont également élaborées à partir d'expériences passées en agriculture, de formations dispensées par les associations de développement rural ou encore lors d'interactions avec les agriculteurs. Les femmes, en particulier, considèrent être physiquement plus vulnérables face aux contraintes du travail que les hommes. Christelle, par exemple, explique que l'usage du motoculteur demande une certaine force physique qu'elle n'a pas. Camille, de son côté, a pris conscience de son rapport aux risques lors d'un échange avec un maraîcher bio rencontré au cours d'une formation de prévention des risques professionnels :

« Il disait "vous les femmes comme vous avez une moindre force physique, vous avez tendance à réfléchir avant d'agir et c'est ce qui fait votre force. Vous vous fatiguez moins parce que vous réfléchissez plus pour faire les choses d'une autre manière" » (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

Suite à cet échange, elle s'est rendu compte qu'elle travaillait déjà ainsi et a donc cherché à anticiper les risques de manière à se fatiguer encore moins. Elle s'est rapprochée d'une autre femme, également en couveuse d'entreprise, et, ensemble, elles ont développé différentes stratégies :

¹²⁵ Le rapport à la lecture chez ces salariés est particulièrement important : dans ce cas de figure, on se rapproche d'une forme de « lecture pratique » destinée à un usage professionnel afin d'accroître ses connaissances en ergonomie. Pour en savoir plus, cf. l'ouvrage de synthèse de Claude Poissenot [2019].

« On réfléchit à comment on fait avant de passer à l'action, on réfléchit à notre organisation pour être le plus efficace et pour qu'on ait le moins à porter, c'est souvent des grosses charges » (Camille, travaille en couveuse d'entreprise, EE3, entretien réalisé en décembre 2017).

Christelle est dans la même stratégie et cherche à limiter les ports de charges sur sa parcelle afin de se faire moins mal au dos. Enfin, en dehors du travail, Camille pratique également des arts martiaux. Elle en ressent les bénéfices puisque, comme elle le précise :

« Sans cette pratique-là, je me serais flinguée le dos. C'est très basé sur la circulation de l'énergie et là, il est clair que ça me maintiens en forme. C'est un premier point, quand je ne pratique pas, je subis beaucoup plus les douleurs physiques liées à mon travail ».

Les salariés sont ainsi amenés à obtenir différentes informations lors de formations sans s'appuyer sur le soutien des exploitants agricoles avec lesquels ils travaillent. La mise en place de ces ruses s'assimile alors à une forme d'autonomie des travailleurs dans la prévention des risques. Les travaux portant sur la prévention ont montré que cette dernière reposait sur une injonction faite aux individus de prendre soin d'eux-mêmes, à l'instar des campagnes de prévention contre le tabagisme [Berlivet, 2000]. On observe ici le mouvement inverse : c'est aux salariés d'élaborer, par eux-mêmes, les différentes techniques leur permettant de ne pas s'exposer à des situations risquées. On retrouve alors un point commun avec le travail de Pierre-Emmanuel Sorignet qui souligne :

« L'injonction à la prise en charge individualisée de l'entretien de l'instrument de travail, intériorisée aussi bien par les chorégraphes-employeurs que par les danseurs-employés, signale la difficulté à problématiser la santé au travail de manière collective » [2006 : 56].

Les danseurs, tout comme les salariés, sont amenés à prendre en charge leur capital santé pour ne pas être licenciés et voir leur carrière prendre fin. Pour les salariés ayant un projet d'accès à l'indépendance, l'entretien du corps par ces moyens peut alors se comprendre par une volonté de minimiser les postures pénibles. C'est la raison pour laquelle Camille pratique, par exemple, des arts martiaux. Elle élabore de nouvelles techniques du corps afin de protéger son dos. C'est aussi pour cela que Corentin s'intéresse à l'ergonomie par lui-même.

Mais ces travailleurs ne pourraient-ils pas bénéficier d'une forme de prévention directe assurée par la MSA ? La prévention des risques professionnels fait partie de ses diverses missions mais, étonnamment, cet organisme est très peu présent auprès des salariés. On peut alors s'interroger sur son rôle exact dans les exploitations agricoles entrepreneuriales.

5.3 – La santé au travail au détriment des salariés ?

Tout se passe comme si la prévention des risques professionnels était laissée à la charge des exploitants agricoles : en effet, la surveillance des corps, développée précédemment (4.3.3), s'inscrit dans cette logique. Mais celle-ci est peu opérante pour deux raisons : les salariés dissimulent les risques pris auprès des exploitants agricoles et ils recherchent seuls des stratégies de contournement du risque. Dans tous les cas, la MSA est absente auprès des salariés malgré l'exposition de ces derniers à des conditions de travail particulières. Pourtant, cet organisme de protection sociale développe un certain nombre de moyens pour simplifier le financement d'outils ergonomiques. L'enjeu de cette sous-section est donc d'interroger ce décalage entre une prévention des risques professionnels dont ne profitent pas réellement les salariés et un investissement en faveur de la mécanisation du travail dont peuvent indirectement bénéficier les travailleurs.

5.3.1 – Des salariés confrontés aux « risques psychosociaux »

Dans ses « Plan Santé-Travail » de 2011-2015 et de 2016-2020, la MSA considère que les risques psycho-sociaux font partie des risques les plus rencontrés par les « actifs agricoles » (exploitants agricoles et salariés), au même titre que les risques chimiques, les risques liés aux animaux ou encore ceux dus aux machines. Dans cette optique, les risques psychosociaux seraient dus aux « mutations du monde du travail¹²⁶ » et « ont ceci de particulier qu'ils sont mal définis (juridiquement), mal identifiés (cliniquement) et au final mal quantifiés (statistiquement) et de ce fait mal prévenus¹²⁷ ». On retrouve ici les critiques formulées par d'autres auteurs [Gollac, Volkoff & Wolff, 2014 : 32 ; Ehrenberg, 2010 ; Piotet, 2011 ; Célérier, 2014b] à l'égard du flou qui entoure cette catégorie. Pourtant, s'ils sont mal catégorisés par la MSA, il apparaît certain, pour cette institution, qu'ils sont liés à l'organisation du travail et qu'ils revêtent certaines spécificités en agriculture. Étant difficiles à évaluer, les risques psychosociaux impliquent une prévention primaire venant de la MSA. L'une des actions proposées s'adresse directement aux exploitants agricoles et suggère notamment :

¹²⁶<http://www.msa.fr/lfy/documents/11566/112905/MSA+-+Plan+Sante-Securite+au+Travail+2016-2020.pdf> [Page consultée le 17 avril 2019].

¹²⁷ Id.

« [De] pouvoir construire avec les collègues des règles de métier, pouvoir participer à des débats collectifs avec la hiérarchie, développer sa capacité à faire face à de plus en plus de situations spécifiques et pouvoir influencer son environnement matériel et organisationnel sont des conditions essentielles au développement du bien-être au travail et permettent de prévenir les RPS » [MSA, s.d : 44]

Pour la MSA, le développement de ce type de risques provient d'une pluralité de rôles sociaux devant être joués par les exploitants agricoles :

« Être exploitant agricole c'est exercer à la fois le métier de dirigeant d'entreprise, de cadre/ingénieur et d'opérateur/ouvrier. Cette spécificité crée un terrain favorable aux RPS dans la mesure où le fait de cumuler seul trois fonctions différentes rend impossible les échanges sur la manière de faire le travail entre le dirigeant, le cadre et l'ouvrier. À titre d'illustration on peut dire que l'organisation du travail décidée par l'exploitant « directeur » et mise en place par l'exploitant « cadre » va directement impacter la santé physique et mentale de l'exploitant « opérateur ». C'est ainsi que la « santé » de l'entreprise agricole repose uniquement sur la santé de l'exploitant, d'où la nécessité de la préserver au maximum » [MSA, s.d : 44].

Ce dernier constat n'est pas sans rappeler les difficultés rencontrées par Christelle qui dit avoir « deux casquettes », celle de productrice et celle de commerçante :

« Je n'ai pas été salariée dans une structure agricole, j'ai dû prendre la casquette d'exploitant et travailler sur tous les fronts, la partie gestion de culture, de la préparation du sol à la récolte, et j'ai dû apprendre la gestion commerciale, prendre des photos, mettre en valeur le produit, estimer un coût de vente qui était approximatif par rapport à mon travail. J'ai vu qu'il y a des choses où je mettais trop de temps par rapport à la vente. Mais ça fait partie de l'apprentissage » (Christelle, travaille en couveuse d'entreprise, EE2, entretien réalisé en janvier 2017).

Dans les campagnes de prévention de la M.S.A., les salariés sont quasiment invisibles, sauf lorsqu'il s'agit de mentionner les différents « déterminants » sur lesquels « peut et doit agir l'employeur » [Id : 41]. Il s'agit, concrètement, de « la prise en compte des valeurs et attentes des salariés : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'ordre éthique ». Au regard de ce qui précède, les valeurs de l'agriculture biologique ne sont pas à l'origine de conflits spécifiques puisqu'une partie des salariés y adhèrent. Mais comment relier la prévention des risques psychosociaux à la dissimulation des risques ?

La dissimulation des risques se substituerait à la prévention primaire de la MSA en raison de l'incertitude rencontrée par ces différents acteurs. Ces derniers ont des parcours professionnels extérieurs à l'agriculture, doivent s'intégrer à un milieu social qui n'est pas le leur et, sur ce plan, on retrouve la figure de « l'individu incertain » analysée par Alain Ehrenberg [1996]. Les salariés voulant accéder à l'indépendance répondent aux incitations à devenir « les entrepreneurs de [leur] propre vie » [Ehrenberg, 2011]. Or, celles-ci peuvent se traduire par des souffrances psychiques. De même, les salariés embauchés dans les grandes cultures sont également soumis à une forme de stress notamment à cause des revenus aléatoires s'ils ne sont pas en mesure de travailler régulièrement. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ils sont solidaires entre eux lorsqu'il s'agit de contourner la surveillance des exploitants agricoles. La consommation d'alcool, de drogues ou l'automédication mentionnée à plusieurs reprises durant l'enquête permettent également de saisir leur souffrance psychique. On peut imaginer que la prise de ces substances est une manière de « durer dans le temps » et de se « donner de la force » [Boltanski, 1971 ; Le Noé & Trabal, 2008] pour pouvoir faire face à un avenir professionnel incertain. À ce titre, on peut établir une comparaison avec les travaux sur la prise de produits dopants dans les pratiques sportives. Celle-ci est rationalisée et fait l'objet de « calculs » de la part des sportifs : « La triche et le risque sanitaire d'un côté. La précarité, l'abnégation de sa passion et la négation des années d'effort de l'autre. La violence du choix invite à dénoncer ceux qui acculent le sportif à choisir face à cette ignoble alternative » [Le Noé & Trabal, 2008 : 208-209].

La prévention des risques psychosociaux serait justifiée pour ces différentes raisons mais la M.S.A. est quasiment absente des exploitations agricoles entrepreneuriales. Les salariés n'ont, pour ainsi dire, quasiment aucun rapport avec cette institution. Il y avait d'ailleurs une certaine méfiance vis-à-vis de la MSA par les salariés d'EE1, non en raison de leur politique de santé au travail mais plutôt à cause des craintes de contrôle social autour du travail dissimulé. En effet, comme on l'a vu (4.1.2), certaines heures effectuées par ces salariés étaient payées « au noir ». Les saisonniers des grandes cultures ignorent le rôle éventuel joué par cette institution dans la prévention des risques professionnels. Seuls les salariés permanents sont soumis à une visite médicale auprès du médecin du travail. Si les saisonniers veulent obtenir des informations à ce sujet, ils sont incités à se rapprocher du document unique d'évaluation des risques de l'entreprise, démarche qui n'a jamais été constatée sur le terrain. Les salariés permanents, quant à eux, sont légèrement plus concernés puisqu'ils suivent des formations en sécurité au travail.

L'absence de la MSA auprès des salariés peut s'expliquer par le faible nombre de médecins du travail sur le terrain d'enquête. De fait, la prévention des risques professionnels est déléguée aux exploitants agricoles au nom des obligations juridiques inscrites dans le code du travail¹²⁸. Dans le cas des personnes travaillant en couveuse d'entreprise, la situation est plus ambiguë dans la mesure où ils ne sont ni salariés, ni exploitants agricoles. Au titre du CAPE, ils ne sont pas nécessairement couverts par la Mutualité Sociale Agricole (M.S.A.). Ils peuvent être pris en charge par le régime général de Sécurité Sociale ou par le régime social des Indépendants¹²⁹, quelle que soit l'activité réalisée. Tout dépend en fait du Centre de formalités des entreprises (CFE), qui « chapeaute » le CAPE et qui va décider du rattachement de la structure au régime en question. Il est donc tout à fait possible que Christelle ou Camille ne soient pas rattachées à la MSA. La prévention des risques professionnels renvoie donc, dans ce contexte, à un flou administratif important.

5.3.2 – Les agriculteurs, seuls destinataires de la prévention des risques

Puisque la MSA n'intervient pas directement dans les exploitations agricoles, les agriculteurs peuvent assister à des salons présentant les dernières innovations ergonomiques visant à simplifier le travail. Jean-Jacques (EE4) explique par exemple que « les informations [relatives à la prévention] sont accessibles à qui souhaite les avoir pour réduire la pénibilité au travail ». Il donne ensuite l'exemple d'un dispositif vu sur un salon qu'il comptait acheter pour s'épargner des douleurs au dos :

« Il y a un truc que j'ai vu l'année dernière sur un salon, on va peut-être essayer. C'est une armature pour permettre de réduire la pénibilité quand on doit se pencher en avant. En fait c'est une espèce de tige en fibre de carbone, qui vient aider à la souplesse. Elles se mettent sur les jambes et elles viennent assister le dos quand on se penche. Quand on se penche, on tend la tige et du coup c'est plus facile de se relever parce qu'il y a l'effet ressort de la tige. Du coup on gagne, on perd... On est moins souple mais on fait moins d'efforts pour se relever, parce

¹²⁸ « L'employeur est tenu, vis-à-vis de ses salariés, d'une obligation de sécurité de résultat, et le seul fait de ne pas prendre les mesures nécessaires pour les préserver des dangers dont il a ou devrait avoir conscience est constitutif de sa part d'une faute inexcusable, qui l'oblige à concourir à la réparation intégrale du dommage par la Sécurité sociale (Soc., 28 févr.2002, Eternit). Cette obligation contractuelle se superpose à l'obligation légale de sécurité qui pèse sur le chef d'entreprise ou d'établissement à l'égard de tous les travailleurs qui y sont employés, y compris les travailleurs temporaires. (art.L.4121-1 et s.) Étant titulaire du pouvoir de direction, il est directement et personnellement responsable des violations de cette obligation de sécurité, et ne peut déléguer cette responsabilité que sous des conditions rigoureuses. » [Supiot, 2011a : 116].

¹²⁹ Qui, du reste, n'existe plus depuis le 1^{er} janvier 2018 et est rattaché au Régime Général de Sécurité Sociale.

qu'on utilise la gravité pour tendre le ressort. Du coup on se lève et on est libéré d'une partie de la gravité, celle qui a servi à tendre le ressort de la tige. C'est pas mal, c'est innovant. J'ai vu ça sur un salon l'année dernière, je me suis dit que ce serait intéressant d'essayer pour les asperges ». (Jean-Jacques, salarié d'EE4, 30 ans, entretien réalisé en décembre 2016).

Ce type d'innovation, qui n'est pas propre à la culture d'asperges, permet de confirmer l'idée selon laquelle la prévention des risques professionnels est à la charge des exploitants agricoles qui peuvent, ensuite, la décliner en direction des salariés. Dans cette perspective, il arrive que la MSA prête une attention certaine aux innovations des exploitants agricoles. Cela permet de mettre en place des « aides incitatives » à leur achat et d'adapter les financements aux besoins des agriculteurs. Ces aides nécessitent un ensemble de démarches administratives pouvant rebuter les agriculteurs. Elles contribuent cependant à développer une forme de prévention des risques professionnels. Ainsi, le lit de désherbage mis en avant par les exploitants agricoles a été particulièrement scruté par l'organisme de protection sociale afin d'étudier l'intérêt d'en faciliter l'achat auprès des exploitants agricoles :

« C'était une conseillère en prévention qui m'avait parlé de ça et m'avait demandé mon avis, c'est une sorte de tapis, en fait les salariés venaient travailler allongés. On avait essayé de travailler avec le médecin du travail. En fait en gros, c'était un système où la personne était allongée sur le champ et elle travaillait avec la tête sur la culture. Elle travaillait allongée. C'est un truc qui s'était mis en place il n'y a pas très longtemps. Après je ne sais pas s'il y a vraiment un apport en termes de prévention, mais ça existe, ça a été testé. (...) Je sais qu'à la MSA, ils étudient toutes ces innovations pour mettre en place leurs aides incitatives, quand ils trouvent qu'il y a quelque chose qui se met sur le marché, qui a un coût, à peu près raisonnable, ils font les aides incitatives et viennent pousser un peu l'achat de ces innovations... Il y a ça en maraîchage » (Technicienne de l'inspection du travail employée de la MSA, entretien réalisé en mai 2016).

Ces demandes d'aides ne sont pas réalisées dans le cas des exploitations agricoles organisées en CUMA puisque ces dernières disposent déjà de moyens financiers importants. À partir de cet exemple, on peut observer en quoi la prévention des risques professionnels s'adresse aux exploitants agricoles et non aux salariés. C'est la raison pour laquelle les salariés sont exclus de la prévention des risques. Prévenir les risques psychiques de ces travailleurs n'est pas nécessairement pertinent pour la MSA. Mais, pour assurer tout de même une forme de prise en charge des risques professionnels, cette institution met des outils ergonomiques à disposition des exploitants agricoles qui peuvent ensuite solliciter les différentes aides bien qu'ils ne le fassent pas.

Au-delà de la simple location de la force de travail, nous avons vu, à travers ces trois chapitres, que le travail assurait une forme de continuité de l'emploi aux salariés. Ainsi, à première vue, l'agriculture biologique est bien créatrice d'emplois. Les exploitants agricoles ont besoin de main-d'œuvre pour réaliser des tâches non mécanisables et des outils juridiques sont mis en place afin que des porteurs de projets simulent la gestion d'une exploitation agricole. Dans ces conditions, les salariés sont globalement satisfaits du travail effectué. Mais derrière cette image positive, les travailleurs sont flexibles et doivent se « plier » aux conditions de travail. Ils sont alors amenés à dissimuler les risques auxquels ils sont confrontés. Craignant de voir leurs contrats de travail ne pas être renouvelés, ils font en sorte de « prendre sur eux » et de garder la face à l'égard des difficultés rencontrées. Une autre partie d'entre eux a un projet d'accès à l'indépendance qu'ils souhaitent concrétiser et le travail est présenté comme étant une suite d'épreuves à affronter.

Mais tous les exploitants agricoles ne sont pas d'accord avec cette manière de travailler et refusent d'embaucher des salariés dans ces conditions. Peuvent-ils vraiment se dispenser d'employer des salariés alors même que l'agriculture biologique est « gourmande en main-d'œuvre » [Dupré, 2011] ?

Partie III - Les exploitations agricoles familiales : travail indépendant et incorporation des risques

BERENGER

On n'a pas encore réparé l'escalier ? Quelle négligence !
C'est pour cela que tout va mal.

DUDARD

On est en train de réparer. Ça ne va pas vite. Il n'est pas facile de trouver des ouvriers. Ils viennent s'embaucher, ils travaillent un jour ou deux, et puis ils s'en vont. On ne les voit plus. Il faut en chercher d'autres.

BERENGER

Et on se plaint du chômage ! J'espère au moins qu'on aura un escalier en ciment

Eugène Ionesco, *Rhinocéros*, Acte III, 1959

« Les premiers fermiers furent de simples laboureurs ; ils exécutèrent de leurs mains la plupart des travaux de l'agriculture ; ils proportionnèrent leurs entreprises aux forces de leurs familles... Cependant, ils n'ont pas cessé d'être paysans : ils tiennent eux-mêmes les cornes de leur charrue ; ils soignent leur bétail dans les champs, dans l'étable ; ils vivent en plein air, s'accoutumant aux fatigues habituelles et à la nourriture sobre, qui forment des citoyens robustes et de braves soldats. Ils n'emploient presque jamais, pour travailler avec eux, des ouvriers pris à la journée, mais seulement des domestiques, choisis toujours parmi leurs égaux, traités avec égalité, mangeant à la même table, buvant le même vin et habillés des mêmes habits. Aussi les fermiers ne forment avec leurs domestiques qu'une classe de paysans, animés des mêmes sentiments, partageant les mêmes jouissances, exposés aux mêmes privations, et tenant à la patrie par les mêmes liens ».

Jean de Sismondi, *Nouveaux principes d'économie politique*, 1819

A l'inverse des exploitations agricoles entrepreneuriales qui dissocient le capital et le travail, les exploitations agricoles familiales associent en une même unité les deux facteurs de production. Ce type de structures correspond à la définition proposée par Hubert Cochet de l'agriculture familiale :

« L'essentiel du travail nécessaire est fourni par l'agriculteur lui-même et, le cas échéant, par sa femme, ses enfants, voire des ascendants. Il repose ensuite sur la réunion, dans la même main, des deux facteurs de production que sont le travail et le capital. Le fait que l'essentiel, sinon la totalité, du travail effectué soit fourni par l'agriculteur lui-même et, le cas échéant, par d'autres membres de la cellule familiale, et celui que le capital d'exploitation lui appartienne en propre nous semblent bien être le dénominateur commun de toutes les agricultures familiales et expliquer en partie leur fonctionnement économique particulier » [2019 : 193-194].

Ces structures sont composées par un couple pluriactif dans lequel le revenu de l'exploitation, donc du couple, associe à la fois l'activité agricole proprement dite du chef d'exploitation ou des deux coexploitants et une activité annexe. Celle-ci peut se dérouler, soit au sein de l'exploitation, soit à l'extérieur, par le travail salarié du conjoint ou, plus souvent, de la conjointe [Cardon, 2004 ; Rieu, 2004 ; Bessière, 2009]. Le caractère contraignant de l'agriculture biologique implique cependant le recours à une main-d'œuvre ponctuelle non salariée.

Contrairement aux exploitations agricoles entrepreneuriales, les structures produisent toutes des légumes en maraîchage diversifié et leurs tailles sont homogènes. En outre, à l'exception d'EF3 qui est un Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC)*, elles n'ont pas de statuts juridiques spécifiques. Un tableau synthétique permet de visualiser l'ensemble des exploitations agricoles familiales et, en particulier, la main-d'œuvre qu'elles sollicitent.

Tableau 19 : Les exploitations agricoles familiales

	Surface	Date d'installation ou de conversion	Main-d'œuvre	Statut juridique de l'exploitation
EF1	9 ha	Installation en 1982, produit officiellement en bio depuis 1991	Couple d'agriculteurs, aide familial, bénévoles (voisins), stagiaires	Exploitation individuelle
EF3	18 ha	Installation en 2004, en bio depuis 2004	Fratrie de deux agriculteurs, aide occasionnelle de leurs sœurs, aide familial	GAEC*
EF6	7 ha	En couveuse dans cette exploitation entre 2014 et 2016 et installation en 2016, en bio depuis 2014	Couple d'agriculteurs, travail dissimulé	Exploitation individuelle
EF7	0,6 ha	Installation en 2010, en bio depuis 2010	Couple d'agriculteurs, stagiaires	Exploitation individuelle
EF2	1,2 ha	Installation en 2008, en bio depuis 2008	Agriculteur seul, stagiaires, amapiens	Exploitation individuelle
EF4	1,3 ha	En couveuse dans cette exploitation agricole entre 2014 et 2015, installation en 2015. En bio depuis 2014	Agriculteur seul, aide occasionnelle de sa conjointe, travail dissimulé	Exploitation individuelle
EF5	2 ha	En couveuse dans cette exploitation entre 2012 et 2013, installée en 2013, en bio depuis 2012.	Agricultrice seule, aide occasionnelle de son conjoint et de son père, amapiens, stagiaires	Exploitation individuelle

Les exploitations agricoles familiales associent travail, capital et patrimoine, mais si ces structures n'emploient pas de salariés, on observe tout de même l'emploi d'une main-d'œuvre non familiale. Dans quelles circonstances cette dernière est-elle nécessaire ? Cette question

constituera le fil directeur du sixième chapitre et permettra d'appréhender les contraintes rencontrées par les agriculteurs dans l'organisation du travail ainsi que la manière dont ils articulent travail familial et aide extérieure (chapitre 7). À partir de la définition des exploitations agricoles familiales et des stratégies d'organisation du travail, on pourra clarifier la gestion des risques qui repose sur leur incorporation dans les pratiques de travail (chapitre 8).

Chapitre 6 : Des exploitations agricoles réticentes à l'embauche de salariés

Pourquoi les exploitations agricoles familiales n'embauchent-elles pas de main-d'œuvre salariée ? Qu'ils travaillent seuls ou en coexploitation, les exploitants agricoles familiaux sollicitent une main-d'œuvre ponctuelle non salariée et l'on peut supposer que cette main-d'œuvre se suffit à elle-même (6.1). Ce point représente un enjeu central pour définir ces structures. Mais comment justifient-ils l'absence de main-d'œuvre salariée ? L'on verra que plusieurs explications peuvent être avancées : absence de candidats, manque de moyens et surtout, refus d'entrer dans des relations de subordination (6.2). Mais c'est ce dernier point qui permet de comprendre le sens accordé à l'agriculture biologique : ne pas embaucher de salariés s'inscrit dans une perspective identitaire afin de se distinguer des exploitants agricoles entrepreneuriaux. Il vaut mieux, pour les exploitants agricoles familiaux, supporter les contraintes du travail plutôt que de les déléguer à une main-d'œuvre sous-payée et aux conditions de travail précaires (6.3).

6.1 – L'emploi de main-d'œuvre ponctuelle en exploitations agricoles familiales : famille, amis, bénévoles et stagiaires

Les exploitations agricoles familiales ont pour point commun de ne pas embaucher de main-d'œuvre salariée, mais cela n'exclut pas le recours à des « coups de main » de manière occasionnelle. Dans ces structures, on distingue l'emploi de main-d'œuvre familiale non permanente (conjoint ou conjointe ne travaillant pas à temps plein, parents ou enfants) de l'emploi de main-d'œuvre non familiale et non salariée (bénévoles, stagiaires). Mettre la

focale sur ces pratiques permet de comprendre les stratégies mises en place pour pouvoir continuer à déléguer le travail, en particulier lors de périodes de pointe.

On observe trois configurations correspondant à des formes de sociabilité spécifiques qui ont pour point commun de se dérouler en dehors de tout cadre de subordination juridique et d'échange marchand [Weber, 2001]. Dans le premier cas, de la main-d'œuvre familiale ne travaillant pas à temps plein sur l'exploitation agricole peut être sollicitée (6.1.1). Dans le deuxième cas, le recours à la main-d'œuvre repose sur la sollicitation du réseau amical ou de bénévoles (6.1.2). Enfin, dans le troisième cas, un contrat de stage peut être mis en place entre le travailleur et l'agriculteur (6.1.3).

Ces configurations d'emploi peuvent se succéder au cours des différents cycles patrimoniaux d'une exploitation agricole et ne constituent pas de configurations spécifiques à des sous-types d'exploitations agricoles familiales : un agriculteur venant de reprendre une structure va, par exemple, s'appuyer sur la main-d'œuvre familiale proche et solliciter ses amis. Ensuite, en fonction du développement de ses circuits commerciaux, il sera en mesure d'embaucher en plus des bénévoles et des stagiaires.

6.1.1 - Des coups de main familiaux

Parmi les sept exploitations agricoles familiales, quatre exploitants agricoles travaillent en couple à temps plein dans la structure. Les trois autres travaillent seuls mais bénéficient de l'aide occasionnelle du conjoint ou de la conjointe. Dans l'ensemble de ces configurations, qu'ils travaillent seuls à temps plein ou en couple, les parents ou les enfants apportent une aide ponctuelle. Le tableau suivant permet de présenter ces différents cas de figure :

Tableau 20 : Répartition de la main-d'œuvre

Nom de l'EA	Chefs d'exploitations	Âge des agriculteurs au moment de la reprise de l'exploitation agricole et au moment de l'enquête	Position de l'exploitation agricole dans le cycle patrimonial au moment de l'enquête	Main-d'œuvre familiale ponctuelle
EF1	Les deux agriculteurs travaillent à temps plein	Reprise de l'exploitation agricole à 30 ans, 55 ans (F) et 59 ans (H) au moment de l'enquête	Préparation de la transmission au fils	Le fils est aide familial
EF2	L'agriculteur travaille seul à temps plein,	Reprise de l'exploitation agricole à 30 ans, 40 ans au moment de l'enquête	Développement de l'exploitation agricole, aucun projet d'association avec la conjointe ou de transmission	Sa conjointe vient de manière occasionnelle
EF3	Les deux agriculteurs travaillent à temps plein	Reprise de l'exploitation agricole à 45 ans, 60 ans au moment de l'enquête	Projet d'une transmission de l'exploitation agricole au fils aide-familiale	Leurs sœurs viennent de manière occasionnelle, le fils de l'un des deux est aide familial
EF4	L'agriculteur travaille seul à temps plein	Reprise de l'exploitation à 30 ans, 34 ans au moment de l'enquête	Développement de l'exploitation agricole, aucun projet d'association avec la conjointe ou de transmission	Sa conjointe vient de manière occasionnelle
EF5	L'agricultrice travaille seule à temps plein	Reprise de l'exploitation à 30 ans, 33 ans au moment de l'enquête	Développement de l'exploitation agricole, aucun autre projet formulé	Son conjoint et son père viennent de manière occasionnelle
EF6	Les deux agriculteurs travaillent à temps plein	Reprise de l'exploitation à 30 ans, 35 ans au moment de l'enquête	Développement de l'exploitation agricole, aucun autre projet formulé	La famille de la conjointe apporte une aide en prêtant du matériel
EF7	Les deux agriculteurs travaillent à temps plein	Reprise de l'exploitation à 50 ans, 53 ans au moment de l'enquête	Développement de l'exploitation agricole, aucun autre projet formulé	Il n'y a aucune aide familiale

On peut noter que le rôle joué par la main-d'œuvre familiale, extérieure aux chefs d'exploitations, varie en fonction de l'origine de la ferme et du cycle patrimonial. Ainsi, lors de la reprise d'une exploitation agricole, les parents sont amenés à venir aider leurs enfants pour leur apprendre à travailler ou bien pour leur prêter du matériel. C'est ainsi, par exemple, que les beaux-parents de Lionel (EF6) lui prêtent un tracteur similaire à ceux que l'on peut trouver dans les exploitations légumières (7.1) ou que les parents de Didier et de son frère (EF3) les ont accompagnés au moment de la reprise de l'exploitation agricole en leur expliquant les différents rouages de la gestion d'une exploitation agricole. Électriciens de profession, le passage à l'agriculture a été physiquement difficile, mais comme ils le précisent, « on a pu demander à nos parents qui étaient encore en bonne santé et qui pouvaient nous aider. Ils ont toujours eu l'habitude de travailler dans les champs et on ne s'est pas retrouvé à deux » (Entretien réalisé en mai 2017). Lorsque les parents sont en mesure d'aider leurs enfants lors de la reprise, cela permet de faciliter la transmission de l'exploitation agricole.

Lorsque la reprise a été amorcée et que les agriculteurs sont en mesure de travailler en autonomie, la main-d'œuvre familiale extérieure venant de manière ponctuelle joue un rôle d'aide lors de périodes plus intensives. L'aide occasionnelle d'un ou de plusieurs membres de la famille repose sur leur disponibilité, sur leur bon vouloir ou sur leurs conditions de santé. Isabelle (EF5) reçoit, par exemple, l'aide de son père, retraité, pour certaines tâches spécifiques lorsque ce dernier est en mesure de les accomplir :

« Mon père fait ce qu'il veut, quand il y a des oignons à préparer par exemple. Après, il a des problèmes de dos et il ne m'aide pas pour les gros trucs. Pour éplucher les oignons avant la distribution, il me dit « j'ai du temps cet après-midi, tu as un truc ? » Les poules c'est son truc. Moi je fais tous les gros travaux, et au quotidien c'est lui qui donne à manger et qui ramasse les œufs. Sinon, il bricole pas mal à sa maison. Après comme je n'habite pas sur place, c'est pratique de l'avoir là... Quand je suis rentrée si j'ai oublié de fermer la serre je l'appelle ». (Isabelle, agricultrice, 33 ans, EF5, entretien réalisé en décembre 2017)

Son conjoint, pompier, n'intervient quasiment jamais sur l'exploitation agricole hormis pour « les tâches physiques » quand il a le temps de l'aider. Eudes (EF4), quant à lui, bénéficie de l'aide de sa compagne ainsi que de celle de ses parents lors des récoltes ou durant le week-end. Ce soutien n'est cependant pas systématique et demeure assez marginal. De manière plus générale, ces acteurs extérieurs jouent un rôle « d'employé[e] de confiance » [Salmona, 1994a] puisqu'ils sont sollicités avant d'autres travailleurs en cas de besoin. Durant cette phase du cycle patrimonial, les femmes jouent un rôle d'aide ponctuelle, comme cela a déjà

été constaté dans d'autres travaux [Cardon, 2004 ; Bessière, 2008]. Chez Didier et son frère, par exemple, leurs deux sœurs sont également propriétaires des terres¹³⁰. Retraitées au moment de l'enquête, la première était infirmière à l'hôpital. Elle venait aider de manière ponctuelle pour du repiquage de légumes mais, souffrant de problèmes de dos, elle ne s'occupe plus que de l'accueil des clients et de la préparation de commandes de petites tailles une fois par semaine. L'autre sœur, retraitée depuis vingt ans au moment de l'enquête, travaillait au service des mines et ne touche qu'une demi-pension. Pour compléter ses revenus, elle travaille avec un boulanger et vend du pain sur le lieu de l'exploitation agricole. Elle ne prend pas part directement au travail de la structure mais y est présente une journée par semaine, ce qui lui permet également de vendre des légumes. On peut interpréter ces implications dans l'exploitation agricole comme une manière de préserver le patrimoine familial tout en atténuant les difficultés relatives au passage à la retraite : cela permet aux sœurs de Didier de garder une activité qui relève d'un investissement personnel [Caradec, 2012 : 88-89]. Dans ces différents exemples, le rôle joué par les femmes dépend de leur temps disponible : lors de la fin de la semaine ou à la fin de la journée lorsqu'elles travaillent à l'extérieur, ou durant la semaine lorsqu'elles sont retraitées.

Mais lorsque le cycle patrimonial touche à sa fin et que la transmission est envisagée, le fils ou l'un des fils est désigné comme successeur, conformément à un constat établi de longue date en sociologie de l'agriculture [Jacques-Jouvenot, 1997]. Ce dernier apporte alors une aide importante à ses parents. Dans deux exploitations agricoles, EF1 et EF3, les chefs d'exploitation s'apprêtent à prendre leur retraite et ont désigné l'un de leurs fils comme successeur. Ce dernier a alors le statut d'*aide familial*¹³¹ et travaille de manière régulière sur l'exploitation agricole aux mêmes tâches que les gérants de la structure. Dans ces deux cas de figure, les aides familiaux ne travaillent pas de manière permanente car ils sont amenés à aller en stage dans d'autres exploitations agricoles ou à aller travailler dans d'autres structures. Le fils de Christian et Catherine (EF1) a par exemple suivi une formation dans une distillerie afin

¹³⁰ Cette exploitation agricole de 18 hectares est séparée en deux parcelles. Pour la première, de 15 ha, l'ensemble de la fratrie est locataire auprès de cinq propriétaires différents. Les 3 ha restants appartiennent à la famille et est en indivision, ce qui signifie que les propriétaires sont Didier et ses frères et sœurs.

¹³¹ « Le statut d'aide familial depuis 1939 permet au descendant de l'exploitant qui participe aux travaux agricoles de bénéficier d'un « contrat de travail à salaire différé ». Si le terme de « contrat » fait explicitement référence au monde salarié, on ne peut l'assimiler à un contrat de travail classique : le salaire différé permet à l'aide familial de percevoir une rémunération forfaitaire en capital lors de la succession (décès des parents ou donation-partage), pour le travail effectué « gratuitement » sur l'exploitation ; son montant est inférieur au SMIC, restreint à dix années maximum (même si la durée effective de travail est supérieure) et limité par la valeur du patrimoine » [Bessière, 2003 : 240-241].

d'apprendre à produire du cidre tandis que celui de Didier (EF3) va conduire des machines dans une autre structure de manière occasionnelle¹³². La présence ponctuelle de main-d'œuvre familiale dépend donc à la fois des besoins des exploitants agricoles et de la position de l'exploitation agricole dans le cycle patrimonial : au moment de la reprise, les parents peuvent apporter une aide ponctuelle, au moment de la succession, un des enfants est désigné et travaille de manière occasionnelle avec ses parents. Mais la main-d'œuvre familiale n'est pas la seule à être sollicitée de manière ponctuelle : les exploitants agricoles peuvent également faire appel à leur réseau d'amis ou de bénévoles.

6.1.2 - Réseaux d'amis et bénévoles

Lors de périodes nécessitant une main-d'œuvre importante (premiers désherbages ou récoltes), les exploitants agricoles sollicitent leurs amis ou leur clientèle. Les amis venant les aider sont choisis en fonction de leur disponibilité, en particulier s'ils sont au chômage.

« Je salarie un peu pour des coups de bourre mais tu payes les gens. Jusque maintenant j'embauche des copains en période de chômage, ils viennent, ça me soulage, j'ai des gens qui ne s'investissent pas trop mal. Un jour, il faudra peut-être que je trouve une personne. J'ai deux/trois plans, une association qui envoie des gens du coin sans emploi faire les vendanges, donc ils ont un petit listing de personnes habituées aux travaux saisonniers. Un jour je me tournerai peut-être vers eux. » (Eudes, agriculteur, 34 ans, EF4, entretien réalisé en décembre 2017)

« Officiellement je n'en embauche pas. Souvent c'est pour donner un coup de main dans les champs, mais ce n'est pas déclaré. En gros c'est les cousins, les voisins, des gens qui s'arrêtent. On peut embaucher six/sept personnes sans problèmes. Quand on veut que ça aille vite... Les oignons, il ne faut pas que ça traîne deux mois. Il faut du monde. » (Lionel, agriculteur, 35 ans, EF6, entretien réalisé en décembre 2017)

Il ne s'agit pas de salariat dans la mesure où il n'y a pas de relation de subordination instituée. Ces formes d'emplois relèvent en fait du travail dissimulé, une pratique fréquente en agriculture¹³³ [Weber, 2008]. Les raisons du recours à ce type de main-d'œuvre débordent le cadre de cette présentation et seront davantage étayées dans la section suivante (6.2.1).

¹³² On reviendra sur cet exemple en section 7.3.

¹³³ Qui était mentionnée par les salariés de l'exploitation EE1 qui avaient également travaillé au noir dans d'autres exploitations agricoles bio.

S'ils sont installés en AMAP*, ce qui est le cas pour deux d'entre eux, les exploitants agricoles font également appel à leurs clients, appelés les *amapiens*. Ces derniers sont adhérents à ce circuit de distribution et s'engagent à acheter, de manière périodique, un panier produit par l'exploitant agricole. Ils sont également sollicités pour prendre part au travail de commercialisation et de production¹³⁴ [Lamine, 2008] :

« Le système AMAP ça va plus loin que l'acte de consommation. Les amapiens sont partie prenante de la ferme. Quand il y a un gros chantier de travail à faire, les amapiens sont appelés pour donner un coup de main. » (Antoine, agriculteur, 40 ans, EF2, Entretien réalisé en janvier 2017).

Être *amapien* renvoie à une relation contractuelle avec le producteur qui ne relève pas de la subordination dans le sens qui lui est donné par le droit du travail. S'il ne s'agit pas de travail salarié, l'emploi d'amapiens s'assimile tout de même à une forme de « travail du consommateur » [Dujarier, 2014]. En effet, en raison du contrat qui lie le producteur et le consommateur, ce dernier est sollicité pour venir « aider », et cette relation s'inscrit dans un univers de sociabilité reposant sur l'échange. Nous sommes donc, dans ce cas de figure, dans une forme de travail dissimulée encadrée par un contrat non salarié. Enfin, le *Woofing*, qui concerne l'exploitation EF1, est également une pratique permettant de bénéficier de main-d'œuvre non rémunérée. Les exploitants agricoles rejoignent l'association Wwoof France afin de faire découvrir l'agriculture biologique à des bénévoles ; ces derniers doivent travailler quelques heures par semaine en échange du gîte et du couvert. Ils peuvent également choisir de n'accepter des *woofeurs* que pendant une période donnée, entre mars et septembre par exemple. Comme le souligne Laurent Erbs [2018], le rapport entre *woofeur* et hôte ne prend pas la forme d'une relation subordonnée mais elle donne tout de même lieu à un rapport de « dépendance » entre les deux parties jusqu'à la fin du contrat. Il y aurait plusieurs manières d'être « hôte » [Samak, 2016] : certains exploitants agricoles souhaitent transmettre leurs savoirs, mais d'autres profitent de ce système pour déléguer le sale boulot à moindre coût. Il est cependant difficile de confirmer ce point en raison du faible nombre de fermes accueillant des *woofeurs* dans le Nord et le Pas-de-Calais¹³⁵.

¹³⁴ Pour en savoir plus, cf. la charte des AMAP de 2014 : https://www.amap5962.org/site/IMG/pdf/charte_des_amap_mars_2014.pdf.

¹³⁵ Il y avait, en 2019, une quinzaine de fermes accueillant des *woofeurs* en maraîchage selon le site Internet de Wwoof France (tout type de production confondu), mais il n'y en avait que quatre au moment du terrain d'enquête.

6.1.3 - Les stagiaires : une main-d'œuvre quasiment gratuite

Les stagiaires constituent le troisième type de main-d'œuvre mobilisé par les exploitants agricoles familiaux. Ce dernier cas de figure est plus problématique car il correspond davantage à une forme de subordination en raison du contrat de stage liant le tuteur au stagiaire. Pourtant, elle n'est pas présentée comme telle par les enquêtés puisque, selon eux, ces travailleurs sont là pour découvrir l'agriculture biologique sans jouer de rôle particulier. Isabelle (EF5) en accueille pour être aidée et pour transmettre ses savoirs.

« Tous les ans j'essaye de prendre des personnes en stage dans le but de les former. Ce n'est pas pour avoir de la main-d'œuvre. Je me dis qu'il faut que je sois autonome. Comme mon but est de rester toute seule, de ne pas embaucher ou d'avoir une exploitation plus importante... Les stagiaires viennent pour apprendre, le temps qu'ils me font gagner, j'essaie de leur rendre en temps pour leurs dossiers, leur expliquer ce que je peux connaître, passer du temps ensemble. Dès fois les stagiaires m'apprennent des trucs... Au niveau de l'organisation du travail, c'est en fonction de la saison. Les écoles font bien les choses, parce que les stagiaires arrivent au moment des pics de production, entre avril et septembre, puis les récoltes... En hiver, c'est plus calme, je suis seule » (Isabelle, agricultrice, EF5, entretien réalisé en décembre 2017).

En restant seule, les relations entretenues avec les stagiaires s'assimilent davantage à de la transmission de savoirs qu'à de la délégation de « sale boulot ». De plus, parmi la dizaine de personnes accueillie depuis son installation définitive deux ans auparavant, très peu sont issus du milieu agricole et quasiment aucun n'a de projet d'installation. Le stage s'inscrit dans le cadre d'une formation consécutive à une reconversion professionnelle. Ils sont d'anciens travailleurs sociaux ou d'anciens informaticiens ne s'étant pas épanouis dans leur activité. L'agriculture biologique représente pour eux une voie professionnelle pertinente mais, d'après Isabelle, très peu d'entre eux sont effectivement devenus agriculteurs en raison de la difficulté à trouver des terres ou de la pénibilité du travail. D'autres stagiaires, fils de maraîchers conventionnels, veulent perfectionner leurs techniques de production grâce à l'agriculture biologique. Enfin, d'autres souhaitent découvrir le travail en maraîchage biologique uniquement pour apprendre à cultiver leurs propres légumes mais n'ont pas de projet d'installation. Au final, comme Isabelle le résume dans l'entretien :

« Ils sont peu nombreux à s'être vraiment installés. Ceux qui ne sont pas installés repartent dans ce qu'ils faisaient avant. Soit ils se sont rendus compte que ce n'était pas pour eux, soit ils manquent de terre et repartent en continuant de

chercher. Il y a une fille qui a tout plaqué et qui est partie faire un tour de France dans un van ».

Bernadette et Hélène (EF7) accueillent également des stagiaires dont les profils sont proches de ceux embauchés par Isabelle. Il s'agit de personnes en reconversion professionnelle, non issues du monde agricole et qui passent leur BPREA : anciennes infirmières, salariées de l'agroalimentaire ou bien militantes de Notre-Dame-des-Landes¹³⁶. À la différence des travailleurs rencontrés dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, ces stagiaires sont encore en formation et ne sont pas encore dans une logique d'installation. Cependant, rien n'empêche qu'au fil de leur trajectoire, ils rejoignent une structure type couveuse d'entreprise ou se fassent embaucher ailleurs.

6.2 – Les salariés aux abonnés absents

L'absence de salariés est compensée par le recours au travail dissimulé et aux formes d'aides occasionnelles. Les exploitants agricoles le justifient par trois raisons contradictoires : l'emploi de main-d'œuvre salariée représente un coût important ; les candidats ne sont pas nombreux et, surtout, l'emploi de salariés est considéré comme allant à l'encontre de l'éthique de l'agriculture biologique.

6.2.1 – Le coût de la main-d'œuvre, un frein à l'embauche

Dans un guide rédigé à destination des maraîchers, il est indiqué explicitement : « en maraîchage [biologique], une grande partie des charges est liée à la main-d'œuvre, n'oubliez pas d'en tenir compte dans le calcul de vos marges ». [Bayard, Leleu & Vanhove, 2015 :22]. Eudes (EF4) n'a par exemple pas les moyens financiers d'embaucher des salariés : « Finalement il faudrait qu'on puisse embaucher pour se soulager, mais ce n'est pas possible ». De leur côté, Bernadette et Hélène ne peuvent recruter de salariés pour des raisons de trésorerie :

¹³⁶ Il est intéressant de noter que seules des femmes souhaitent devenir stagiaires chez Bernadette et Hélène. Selon elles, ce serait en raison de la très faible mécanisation de l'exploitation agricole : « On a eu peu de garçons, on n'est pas assez mécanisées. Ça c'est un truc, on ne peut pas le savoir mais on en est convaincues. La dame qui est passée la semaine passée pour faire son stage, elle est venue parce qu'elle cherche une structure peu mécanisée, petite surface, et elle va faire un stage dans différentes structures pour comparer les fonctionnements. Mais jamais un garçon ne nous a appelées pour dire qu'il cherchait une structure peu mécanisée. Ça ne m'étonne pas » (Bernadette et Hélène, EF7, entretien réalisé en janvier 2018).

« Q : Vous avez des astuces pour réduire la pénibilité du travail ?

R : Oui je pense qu'il faudrait employer un salarié. L'autre fois je me disais que si je gagnais au loto, je prendrais des salariés pour plus me fatiguer ».

Lionel, quant à lui, considère que les aléas de la production maraîchère et les investissements financiers rendent difficile l'emploi de salariés :

« Le problème en maraîchage diversifié, c'est de pouvoir embaucher. Si j'embauche deux salariés, tous les mois, il faut que ça tombe. Ça met plus la pression sur la production, la vente... On sait combien on doit à la banque, une fois qu'on a atteint l'objectif, c'est plus relax. Pour l'achat des terres, bâtiments, et machines. L'embauche de salariés serait une pression en plus » (Entretien réalisé en décembre 2017).

Ces propos rentrent en contradiction avec le travail dissimulé auquel ont pourtant recours ces exploitants agricoles, mais on peut le comprendre en raison du faible nombre d'heures pour lesquelles ces travailleurs sont embauchés. Le travail dissimulé apparaît davantage comme une relation d'entraide que comme une relation de subordination à proprement parler. L'emploi de main-d'œuvre salariée déclarée représente un coût important : le travail en maraîchage diversifié nécessite un travail méticuleux et fastidieux qui nécessite d'embaucher sur des périodes relativement courtes. Or, les incertitudes de la production et le budget des exploitations agricoles familiales ne permettent pas de pouvoir rémunérer les salariés de manière constante. De plus, à la différence des exploitants agricoles entrepreneuriaux, les agriculteurs ne mutualisent pas leurs besoins en main-d'œuvre car il n'existe pas de CUMA ou de Groupements d'Employeurs. Le recours au travail dissimulé permet alors de contourner les contraintes financières liées à la déclaration de salariés, de s'affranchir des différentes charges sociales qui en découlent et d'orienter la trésorerie vers les besoins de l'exploitation agricole.

Le travail dissimulé répond alors aux urgences des « coups de bourre ». Ce type d'emploi permet également de s'émanciper de rapports salariaux classiques puisque ces recrutements relèvent de la logique d'échange et d'entraide. On est donc ici sur une forme de travail qui oscille entre économie domestique et travail au noir¹³⁷ [Weber, 2008] : à la frontière de l'illégalité sur un plan juridique, ces pratiques ne reposent pas sur des rapports de domination et ne sont pas perçues comme frauduleuses par les enquêtés.

¹³⁷ D'ailleurs, selon Florence Weber, les métiers de l'agriculture font partie des plus « utilisateurs de travail au noir » [2008 : 41] parce que « ce sont des secteurs dans lesquels on trouve une forte proportion de petites entreprises, voire de très petites entreprises, et où se pose la question de la rentabilité des activités économiques » [Id.].

Mais la trésorerie n'est pas la seule raison pour laquelle les salariés sont absents des exploitations agricoles familiales. Le travail apparaît, en effet, pénible pour les candidats potentiels.

6.2.2 – Entre rareté des candidats locaux et possibilité d'embaucher des travailleurs détachés : l'éthique de l'agriculture biologique mise sous tensions

Comme j'ai tenté de le montrer dans l'état des savoirs et dans la partie consacrée aux exploitations agricoles entrepreneuriales, le travail en maraîchage diversifié est particulièrement pénible, que ce soit physiquement ou moralement (1.3 ; 4.3). Les salariés embauchés dans ce type de structure ont un projet d'accès à l'indépendance. Mais peut-on en déduire que les seuls salariés de ces exploitations agricoles sont motivés uniquement par leur trajectoire future ? Il semblerait puisque les exploitants agricoles familiaux ne parviennent pas à recruter de salariés ou, quand ils y parviennent, ces derniers ne restent que « quelques jours ». Une technicienne de la MSA détachée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), effectue ce constat :

« Q : On lit sur les présentations de l'agriculture biologique qu'elle est créatrice d'emplois. Vous en pensez quoi ?

R : Je n'ai pas fait ce constat... Je ne peux pas vous dire que j'ai fait ce constat sur le terrain. Le maraîchage, c'est quand même un travail très difficile, très contraignant. Je sais que quand on parle avec des employeurs, ils disent « moi je voudrais bien recruter mais le problème c'est que les gens viennent, font deux jours et s'en vont » tellement c'est compliqué. Le travail de la terre, manuel et ils ont des difficultés à recruter » (Entretien réalisé en mai 2016).

Les exploitants agricoles interrogés témoignent de ces mêmes obstacles. Pour Christian (EF1) :

« C'est un gros problème de recruter. On trouve de plus en plus mal. Ce n'est pas du travail à plein temps, il faut qu'on trouve quelqu'un qui veuille venir par moments. C'est dur de trouver quelqu'un qui est courageux, qui accepte de travailler par tous les temps à la main » (Entretien réalisé en août 2016).

De même, Didier (EF3) explique avoir été découragé par l'embauche de salariés en voyant l'un de ses voisins, également producteur biologique, ne pas parvenir à obtenir une main-d'œuvre constante sur toute une saison :

« Q : En été vous pouvez embaucher des salariés pour vous aider ?

R : On ne travaille qu'en famille. Pour l'instant... trouver des salariés qui veulent faire ce métier-là c'est difficile. Il faut être honnête, j'ai un collègue qui fait de la fraise. Lui, il a une partie en bio et une partie en conventionnel. (...) Pour l'emploi, il lui fallait une vingtaine de candidatures, il en a eu deux cent, mais sur les deux cent, y en avait plus de cent, quand ils voyaient ce qu'il fallait faire, ça ne les intéressait pas... Puis le reste, ils venaient une demi-journée et ils abandonnaient » (Entretien réalisé en mai 2017).

A cause de son caractère pénible et discontinu, le travail n'est pas attractif pour les candidats. C'est également la raison pour laquelle les pratiques d'emploi reposent sur la main-d'œuvre extérieure plutôt engagée dans une logique d'entraide. Ce constat va à l'inverse de celui qui est réalisé par Olivier Crasset [2017 : 126-143] autour de la délégation du « sale boulot » chez les artisans. Les entreprises étudiées, de petites tailles, ont également peu recours au salariat, par manque de moyens et en raison de la pénibilité des tâches. Mais au lieu d'embaucher des salariés dans la durée, ils externalisent certaines tâches à « des intérimaires, des auto-entrepreneurs, voire des stagiaires » [Id : 129] puisque ces différents travailleurs sont recrutés sur des périodes très courtes. L'emploi d'intérimaires offre, par ailleurs, « l'anonymat et la brièveté du rapport de travail qui autorisent de se défaire du "sale boulot" sans offrir de contrepartie » [Id : 130]. Ce type d'emploi ne permettrait-il pas aux exploitants agricoles de déléguer le travail ? Ne disposent-ils pas d'autres moyens pour employer des saisonniers ?

Les exploitants agricoles familiaux peuvent effectivement solliciter différentes ressources pour embaucher de la main-d'œuvre salariée s'ils en ont les moyens financiers. Ils pourraient, par exemple, passer des annonces auprès de Pôle Emploi. Christian l'a fait durant une saison mais les salariés ne travaillaient pas comme il le souhaitait : ils n'étaient pas formés au travail maraîcher et les tâches pouvaient se dérouler dans des conditions climatiques spécifiques, ce qui les décourageait : « A l'ANPE ça n'allait pas. Tous ceux que j'ai eu par Pôle Emploi c'était difficile » explique-t-il. Les enjeux principaux rencontrés dans l'embauche de salariés concernent donc essentiellement l'organisation du travail, la flexibilité demandée aux salariés et la rémunération peu attrayante. Face à ces difficultés, ne serait-il pas possible d'embaucher des salariés détachés comme en agriculture non-biologique (1.1.1) [Chouquer, 2019] ? Si ce type de recrutement existe dans le Nord et le Pas-de-Calais pour des tâches spécifiques en agriculture¹³⁸, il ne concerne pas du tout le mode de production biologique. Pourtant, les

¹³⁸ Selon un inspecteur du travail agricole, les agriculteurs ayant recours à ce type d'emplois : « En général ce n'est pas à Pôle Emploi qu'ils trouvent leur main-d'œuvre. Ils ont un circuit interne par la Chambre

exploitants agricoles familiaux pourraient solliciter cette main-d'œuvre pour externaliser certaines tâches pénibles en étant sûrs que les salariés seront présents en temps voulu. Christian (EF1) explique, par exemple, avoir déjà eu des offres pour ce type d'embauche ou connaître des agriculteurs ayant ces pratiques d'emploi. Il refuse pourtant d'envisager cette option :

« En agriculture on est payé au Smic, on travaille durement et on n'est pas payé cher. Nous on veut bien payer les gens plus chers, mais on ne peut pas vendre les légumes dix fois plus chers. En France, les charges sont élevées... On nous propose bien d'embaucher des gens des pays de l'est, mais je n'en veux pas. C'est de l'exploitation » (Entretien réalisé en août 2017).

L'un des voisins de Didier (EF3), produisant quelques-unes de ses parcelles en bio, ne parvient pas non plus à recruter de main-d'œuvre locale. Il a alors recours à l'emploi de salariés polonais détachés, pratique qui « n'intéresse absolument pas » Didier. Il est intéressant de noter ici que le refus du lien de subordination, qui caractériserait une partie des maraîchers interrogés par Madlyne Samak [2014], n'est pas mentionné par les exploitants agricoles. Il s'agit juste de ne pas avoir de formes d'emploi similaires à celles développées en agriculture intensive. Cette pratique d'emploi semble marginale sur le terrain d'enquête puisqu'aucun exploitant agricole n'y a recours. De même, dans son enquête, Madlyne Samak montre qu'un seul maraîcher, sur les vingt-deux de son terrain, y a recours¹³⁹.

Comment comprendre le refus d'embaucher ce type de main-d'œuvre alors même que le travail dissimulé est avéré ? Est-ce pour défendre une forme d'éthique de production respectueuse de ses travailleurs ou, plus largement, pour promouvoir une identité sociale spécifique à ce type d'exploitation agricole ?

d'agriculture... des banques d'emploi, des choses comme ça. Quand ils font appel à des salariés étrangers c'est parce qu'ils veulent être sûrs d'avoir les personnes là à tel moment, quatre semaines, qui vont pas partir le soir parce qu'ils ont mal au dos... (...) J'ai quelqu'un qui s'est posé la question de recruter par une entreprise qui détache des polonais, une agence intérim polonaise, pour la culture des choux-fleurs. Vous savez, c'est du ramassage à la main. Ils ont une serpe, et un chou c'est dur à couper. Ils doivent tailler les feuilles, sans abîmer le chou, et le chou, il faut qu'ils le ramassent, faut pas qu'il ait pris le soleil, parce qu'il jaunit, il fait une tâche jaune... Donc ils veulent être sûrs d'avoir des personnes qui vont pouvoir leur cueillir leurs choux entre le 1er mai et par exemple le 1er juin » (Entretien réalisé en mai 2016).

¹³⁹ « Aujourd'hui, la structure de la main-d'œuvre de l'exploitation de ce maraîcher, installé depuis les années 1960 (et travaillant en bio depuis le début des années 1980) sur l'une des plus grandes exploitations du terrain d'enquête, est peu éloignée de celle des exploitations intensives des Bouches-du-Rhône : elle est constituée d'un salarié permanent français qui est chef de culture, d'un travailleur handicapé et de trois ou quatre saisonniers tunisiens en « contrat OMI ». Le recours prioritaire à des travailleurs étrangers en régime précaire, bien que fidélisés, témoigne d'une rationalité économique qui recherche la diminution des coûts consacrés au travail pour améliorer la rentabilité de l'entreprise. (...) On retiendra que l'usage du dispositif des « contrats OMI » ne s'observe qu'à la marge en dehors de l'exploitation de Paul Caratti. Sur l'exploitation d'Éric et Florence Olivetti par exemple, qui figure aussi parmi les plus grandes entreprises maraîchères biologiques du département, on ne compte aucun travailleur saisonnier sous « contrat OMI » » [Samak, 2016 : 428-430].

6.3 – Des agriculteurs biologiques en quête d’une identité sociale « paysanne »

A la différence des exploitations agricoles entrepreneuriales dans lesquelles l’emploi de main-d’œuvre salariée est une nécessité, les exploitants agricoles familiaux estiment que cette forme d’emploi est contraire à l’éthique de production agrobiologique. Si ce point est commun avec l’enquête de Madlyne Samak [2016], on peut aller plus loin en l’interprétant comme une quête identitaire sur de « bonnes » manières d’être agriculteur bio. Il s’agit, en effet, pour les exploitants agricoles familiaux, de se distinguer des exploitants agricoles entrepreneuriaux et, dans une moindre mesure, des exploitations agricoles sociales.

6.3.1 - Etre « paysan » : se raconter par le travail

En produisant en agriculture biologique, ces exploitants agricoles ne se qualifient pas « d’agriculteurs » ou « d’exploitants agricoles » mais de « paysans ». Ce terme, loin d’être neutre, nécessite quelques précisions. Ce vocable ne renvoie pas spécifiquement à la paysannerie telle qu’elle a été étudiée par Henri Mendras au fil de ses différents travaux [1967 ; 1995b]. Il est mentionné par les exploitants agricoles dans les entretiens ou les articles de presse et participe d’un ensemble de valeurs supposément propres à l’agriculture biologique. Ils parlent, par exemple, de « l’agriculture paysanne d’autrefois » (EF1), du « bon sens paysan » (Ferme 93¹⁴⁰), ou d’un « retour à la France paysanne » (Ferme 157). On peut alors rattacher ce terme à un rapport spécifique au travail agricole, à l’instar des paysans étudiés par Pierre Bourdieu qui décrivait : « Le paysan heideggérien qui pense écologiquement, qui sait prendre son temps et cultiver le silence et qui étonne les résidents secondaires par sa profonde sagesse » [1977 : 5]¹⁴¹.

Ces différentes expressions sont uniquement employées dans ce type d’exploitations agricoles et semblent liées aux raisons pour lesquelles l’agriculture biologique a été choisie comme mode de production. Ne constitueraient-elles donc pas un marqueur identitaire ? Prise pour elle-même, la dénomination « paysan » ne permet pas de décrire ce type d’exploitations

¹⁴⁰ Ces numéros correspondent à des fermes inscrites sur l’annuaire des producteurs bio du Nord-Pas-de-Calais.

¹⁴¹ Pour en savoir plus sur ces aspects, cf. le chapitre intitulé *l’Origine de l’œuvre d’art* dans le recueil intitulé *Chemins qui ne mènent nulle part* de Martin Heidegger [1980] et la critique qu’en a fait Jacques Derrida dans la partie « Restitutions de la vérité en peinture » dans son livre *La vérité en peinture* [1978].

agricoles. Par contre, si on la prend pour point de départ d'une analyse de ce qu'elle recouvre, on peut la comparer aux autres termes utilisés par les agriculteurs pour décrire les autres exploitations agricoles. C'est ainsi qu'Henri Mendras propose d'analyser « l'idéologie de sociétés paysannes » [1995b : 160].

Contrairement aux exploitants agricoles entrepreneuriaux ou aux exploitants agricoles sociaux, les exploitants agricoles familiaux expliquent ne pas forcément bien vivre de leur travail. En effet, les exploitants agricoles entrepreneuriaux sont en mesure d'embaucher de la main-d'œuvre salariée et, éventuellement, de partir en vacances¹⁴². Les exploitants agricoles sociaux, quant à eux, bénéficient d'aides leur permettant d'embaucher. Les exploitations agricoles familiales sont donc singulières de ce point de vue et c'est ce qui, en partie, les conduit à se définir comme « paysans ». Être paysan reviendrait à travailler seul ou en famille et à adopter une attitude d'abnégation par rapport au travail. Dans les articles de presse consultés, le manque de rentabilité des premières années est mis en balance avec la satisfaction du travail : un agriculteur explique par exemple avoir cumulé plusieurs métiers et décider, à la cinquantaine, de s'installer comme maraîcher. Il déclare ne gagner que 450 euros par mois mais « avoir fait vœu de pauvreté ». Un autre, qui vient de s'installer, assure que la motivation est essentielle et « qu'il ne faut pas compter ses heures et accepter de faibles revenus » au départ.

Les propos tenus dans les articles de presse sont sujets à caution car, comme l'a montré Everett Hughes [1958 : 116-130], il existe un décalage entre l'image que l'on se fait d'une profession (son « modèle idéal ») et la réalité de son quotidien (son « modèle pratique ») qui peut se traduire par une forme de désenchantement¹⁴³. Or, ces points ne sont pas mis en avant dans les articles, mais ces témoignages relèvent tout de même de la « vitrine » de l'agriculture biologique et contribuent à l'image d'une agriculture « paysanne ». Mais étrangement, les discours tenus dans la presse correspondent à ceux des exploitants agricoles en entretien ou lors de phases d'observations. Pour Didier (EF3) : « Le choix du bio n'est pas financier, on gagnait mieux notre vie avant, c'est surtout pour la qualité de vie » (Entretien réalisé en mai 2017). Avec son frère, ils travaillaient en effet comme magasiniers dans une usine et

¹⁴² Brigitte explique notamment : « Nous on part en vacances. C'est la priorité, dès qu'un agriculteur part en vacances il n'y a aucun souci. On part beaucoup pour des agriculteurs, c'est parce qu'on s'organise entre nous, et on n'a pas d'élevage. (...) Si on part, c'est le collègue qui vient faire le boulot. Donc on s'arrange entre nous. Là on s'est vu pour parler des congés. On essaie de s'organiser, parce qu'on a des enfants du même âge, ce n'est pas évident, mais là mon collègue du conditionnement (un agriculteur), c'est un autre agriculteur qui est venu chez lui alors qu'il y avait toutes les ventes à faire. Ça c'est tous des gens pour qui les vacances c'est important » (Entretien réalisé en janvier 2017).

¹⁴³ Pour une présentation du chapitre de Hughes, cf. Dubar [2015 : 135-138].

expliquent avoir été témoins d'une forme de pollution industrielle¹⁴⁴. Devenir agriculteurs bio leur a permis de réaliser un travail conforme à leurs valeurs. Ne plus contribuer à une profession en inadéquation avec ses valeurs écologiques est une source de satisfaction. Eudes (EF4), par exemple, raconte :

« Je travaillais en espace vert, ça commençait à me faire ch..., tout ce qui était machine agricole, le bruit, les désherbants... J'ai toujours fait un peu de jardin, de basse-cour, pour moi. Je voulais quitter ce boulot-là et je voulais un boulot plus en adéquation avec ma façon de vivre, je voulais être tout seul, ne plus avoir de collègues. Je voulais bosser tout seul, et je voulais changer... En 2011, l'idée était de quitter mon boulot, ça ne me convenait plus... Appauvrissement intellectuel... Donc l'idée du maraîchage est venue parce que je suis tombé sur le site d'une association qui fabrique du matériel à traction animale destinée au maraîchage. Je suis allé en formation et il s'avérait que j'avais juste la surface pilepoil pour m'installer en maraîchage » (Entretien réalisé en décembre 2017).

Sur un autre registre, s'affirmer « paysan » est également une manière de s'intégrer à un groupe social homogène sans faire face à des stéréotypes de sexe. Comme l'explique Isabelle (EF5) :

« J'ai l'impression que c'est plus macho en polyculture-élevage. Par contre dans le réseau de petites fermes en AMAP, on est plusieurs femmes, ça se passe bien avec les collègues. Après c'est quand on va chercher une pièce quelque part, les gens nous regardent comme si on n'avait rien à faire là mais au moins ils se souviennent de nous » (Entretien réalisé en décembre 2017).

De même, pour Hélène et Bernadette (EF7) :

« Au début, [la personne leur louant le terrain] nous a filé du matériel pour l'irrigation. (...). On a été très bien accueilli dans le secteur, même le fait que ce soit un couple de femmes, on se demandait... *a priori* ça ne pose pas de problèmes » (Entretien réalisé en janvier 2018).

Ainsi, à l'inverse des formes de discrimination subies par les femmes installées en couveuse d'entreprise dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, être « paysan » assure une sorte de protection face à ces formes de discrimination par le genre. Être « paysan » reviendrait donc, en partie, à privilégier la satisfaction au travail par le développement d'une réflexion sur l'éthique de production. Mais ce qualificatif désigne également ce qui, subjectivement, fait sens pour les exploitants agricoles. Cela renvoie à des « mondes vécus » [Dubar, 2015],

¹⁴⁴ Sans rentrer dans les détails de leur parcours biographique, ils ont été licenciés de l'usine dans laquelle ils travaillaient et ont profité de leur prime de licenciement pour lancer un projet de création d'activité agricole.

auxquels ils s'identifient, au croisement de la sphère familiale et professionnelle¹⁴⁵. Être paysan relève donc d'une forme d'identification à un ensemble de valeurs qui trouve tout son sens pour caractériser les exploitations agricoles familiales.

Cependant, on peut pointer deux limites à cette argumentation : comme cela a été mentionné précédemment, le terme de « paysan » ne semble pas renvoyer à la paysannerie d'avant la modernisation de l'agriculture¹⁴⁶. Les exploitants agricoles familiaux s'en défendent bien en disant que « l'agriculture biologique n'est pas l'agriculture des grands-parents¹⁴⁷ ». Par ailleurs, au-delà du terrain d'enquête, ce qualificatif se retrouve associé à un ensemble de propos sur l'agriculture contemporaine (agroécologie, agriculture biologique, agriculture biodynamique*...). Il est cependant mal défini par les agriculteurs ou les professionnels de l'agriculture [Pervanchon & Blouet, 2002] et constitue une catégorie fourre-tout. L'agriculture paysanne n'est pas synonyme d'agriculture biologique mais elle regroupe un ensemble de valeurs auxquelles les agriculteurs biologiques sont susceptibles d'adhérer. D'ailleurs, comme l'expliquent Clémence Guilmont et Bruno Villalba : « Une frange minoritaire d'agriculteurs revendique l'appellation de "paysans". Ils contestent les modalités du projet modernisateur et ses méthodes, estimant que celui-ci a produit une réelle crise des exploitations agricoles et déprécié le métier d'agriculteur » [2019 : 65].

A un premier niveau, les exploitants agricoles familiaux se qualifient de paysans pour présenter un rapport spécifique au travail passant par une production éthique¹⁴⁸. Mais on peut aller plus loin en soutenant l'hypothèse selon laquelle les exploitants agricoles familiaux défendent une forme d'identité « pour soi » (celle de « paysan »), rattachée à leurs trajectoires [Dubar, 2015] et allant à l'encontre des formes de production développées dans d'autres

¹⁴⁵ Car, comme on le verra (8.2.2), l'imbrication entre travail et famille est essentielle dans l'organisation du travail et dans l'incorporation des risques.

¹⁴⁶ On peut tout de même émettre quelques réserves sur ce point car les fondateurs de l'agriculture biologique s'opposaient déjà à l'utilisation de la chimie en agriculture [Besson, 2011], cette dernière remontant au XIXe siècle [Jas, 2001]. Elle est donc bien antérieure à la mécanisation du travail.

¹⁴⁷ Comme le formule par exemple un technicien du Groupements des Agriculteurs Biologiques du Nord-Pas-de-Calais : « Dans l'ensemble de ces composantes et sur le plan technique, on a souvent à argumenter face à des *a priori*, on doit se mettre à quatre pattes dans les champs etc. que ce soit avec les agriculteurs ou avec les représentants du monde agricole. Alors que précisément c'est une intention importante et un moteur d'innovation d'avoir des bases qui reprennent sur les racines de l'agronomie, qui s'applique à l'idée de méthode, des moyens, des outils modernes. On ne va pas reprendre les brouettes des grands-parents. Il va falloir les adapter en tenant compte des technologies d'aujourd'hui pour améliorer mais aussi prendre en compte, de plus en plus, l'ergonomie au travail, la pénibilité etc. » (Entretien réalisé en octobre 2013).

¹⁴⁸ Ces points seront illustrés dans les deux chapitres suivants.

formes d'agriculture auxquelles ils ne veulent pas être assimilés (identité pour autrui/« agriculteur »).

6.3.2 – Nous et Eux : « paysans » et « agriculteurs » en conflit face à l'emploi de salariés

L'identité « paysanne » défendue par les exploitants agricoles familiaux repose sur la non-embauche de salariés agricoles et sur une critique des autres formes de production agricole. Ainsi, être « paysan » apparaît comme un critère de distinction sociale par rapport aux autres exploitants agricoles. Un membre de l'ASAVPA interrogé sur l'emploi salarié agricole témoigne des rapports sociaux de classe entre exploitants agricoles (bio et non-bio) et salariés :

« On n'a pas la sensibilité employeur dans notre région, on ne conçoit pas l'emploi salarié comme étant un investissement. Pour beaucoup d'employeurs, le salarié est un mal-nécessaire. Ça donne après toute la notion entre investissement qu'on protège et un mal-nécessaire qu'on subit. Le salarié se retrouve comme un mal-nécessaire et c'est vrai que les rapports avec l'employeur ne sont pas faciles. Les gens sont un peu inquiets quand ils arrivent à leur boulot. Ils se disent aujourd'hui « qu'est-ce que je vais faire ? Où est-ce qu'on va me foutre ? » (Entretien réalisé en octobre 2013).

Les exemples donnés par ce syndicaliste concernent essentiellement la production arboricole, mais l'image du « salarié comme mal nécessaire » est également mobilisée par les exploitants agricoles familiaux pour justifier le choix de ne pas embaucher de main-d'œuvre salariée. Selon eux, en effet, les valeurs de l'agriculture biologique vont à l'encontre de ce type d'emploi. Ils opposent ainsi une forme d'agriculture biologique authentique, « paysanne », à une agriculture biologique qualifiée « d'industrielle¹⁴⁹ », qui serait irrespectueuse de ses salariés et des conditions de travail qui leur sont imposées. Christian, par exemple, refuse d'employer de la main-d'œuvre salariée détachée en assimilant ce principe à de « l'exploitation » :

« En Belgique, il y en a, ils ont moins de scrupules.

Q : Chez des maraîchers bio ?

R ; Oui. On peut dire qu'ils sont exploités. Enfin c'est du maraîchage industriel bio. C'est l'histoire de prix de la main-d'œuvre. En maraîchage industriel, comme on est mécanisé, y a besoin de moins de main-d'œuvre. Chez les maraîchers, c'est souvent du travail à la chaîne avec les poireaux ou les endives. On mécanise de plus en plus et il y a besoin de moins de travail à la main. La personne reste devant la chaîne et s'occupe des poireaux, sans rien faire d'autre de la journée » (Entretien réalisé en août 2016).

¹⁴⁹ Pour reprendre l'expression employée par Christian (EF1).

On retrouve ici une critique des formes d'organisation du travail telles qu'elles sont appliquées dans les exploitations agricoles entrepreneuriales. Pour son fils, aide familial, le seul moyen d'embaucher de la main-d'œuvre salariée fiable serait de recourir à de la main-d'œuvre étrangère mais, comme on l'a vu, ce type de pratiques est refusé.

« Ce qui prédomine dans les fermes c'est la rentabilité. C'est surtout des italiens ou des polonais qui viennent, parce qu'ils sont là le dimanche. Les français ont peur du travail... De toute façon en agriculture les gens efficaces ils sont au boulot, pas au chômage.

Q : Les italiens ou polonais, c'est en bio ?

R : Oui oui, il y a plus de travail à faire, ils sont sous les serres. Après je pense qu'en bio le travail c'est un engagement ». (Entretien réalisé en août 2016).

L'engagement dont il est question ici est à la fois éthique et corporel. Éthique parce qu'il concerne « l'identité paysanne » et corporel en raison des différentes conditions de travail. Travailler en agriculture biologique suppose donc de s'investir, physiquement et moralement, dans les tâches que l'on fait. Or, cela n'apparaîtrait pas possible dans des productions spécialisées (grandes cultures notamment). En parallèle, le travail est également trop pénible pour embaucher des salariés dans des conditions dignes : on fait donc face à une situation quasiment insoluble¹⁵⁰.

Un maraîcher bio interrogé sur les manières de produire « bio » explique ainsi que le travail à la chaîne, tel qu'il est réalisé dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, est peu intéressant et ne permet pas de développer ce potentiel.

« [Cela] crée du désintérêt, du coup c'est contre-productif. En agriculture on est passé à cette phase et cette segmentation du boulot continue à se développer pour que les gens fassent la même chose toute la journée. (...) Donc il y a vraiment ce décalage [entre le maraîchage diversifié et la production légumière de plein champ]. J'espère qu'on n'attendra pas... Taylor c'est quoi ? Première partie du XXe siècle, j'espère qu'on n'attendra pas soixante-dix ans pour s'en rendre compte » (Entretien réalisé en novembre 2013).

L'agriculture biologique n'aurait donc pas intérêt à se développer dans cette direction et devrait continuer à proposer des tâches valorisantes et ayant du sens pour les salariés¹⁵¹.

¹⁵⁰ Qui, semble-t-il, est résolue par l'emploi de bénévoles mais cet aspect sera davantage traité dans le chapitre suivant.

¹⁵¹ C'est d'ailleurs en partie pour cette raison que ce mode de production est choisi dans les exploitations agricoles sociales (9.3.2).

Produire selon les valeurs de l'agriculture biologique consiste également à ne pas « exploiter » sa main-d'œuvre en lui faisant faire des tâches qualifiées d'ingrâtes. À ce titre, Florent (EE1), exploitant agricole entrepreneurial, cristallise un ensemble de critiques plus ou moins explicites. Les exploitants agricoles familiaux lui reprochent de profiter du système de *Woofing* pour déléguer les tâches sans rémunérer les travailleurs et il serait « trop exigeant » vis-à-vis des *woofeurs* qu'il engage alors que ces derniers sont là pour « découvrir l'agriculture biologique »¹⁵². Une discussion avec un agriculteur est particulièrement éclairante sur ce point :

« On a déjà eu des stagiaires qui sont passés chez lui (son père m'a dit la veille qu'il demandait de chercher les oignons dans les feuilles en fouillant et il n'avait jamais vu ça)

Q : Je ne sais pas trop comment travaillent les maraîchers en général, mais lui par exemple, il demandait qu'on récolte les haricots aux ciseaux...

R : Sérieux ? C'est abusé !

Q : Je ne sais pas trop...

R ; C'est très précis... mais ça doit prendre du temps aussi. Je ne vois pas l'intérêt. Tu logeais chez lui ?

Q : Non je venais en voiture (...)

R : Nous on ne conçoit pas le *Woofing* comme ça... Pour nous c'est une manière de faire découvrir le bio... De toute façon il en profite bien de ce système, c'est le premier à avoir fait ça... C'est opportuniste de sa part. Heureusement qu'il a de la main-d'œuvre gratuite, sinon je ne sais pas comment il s'en sortirait ».

En critiquant ces différentes manières de travailler, que ce soit par le travail à la chaîne ou par le recours au *Woofing* comme main-d'œuvre gratuite, les agriculteurs soulignent l'aspect authentique de leur travail. Ils représentent une agriculture biologique « paysanne », respectueuse de ses travailleurs, face à d'autres formes de production également labellisées bio. La non-embauche de salariés apparaît alors comme un prisme pertinent pour saisir les tensions entre les différentes manières de « produire bio ». Pour eux, d'un côté, il existe une agriculture biologique représentant les valeurs environnementales et sociales de l'agriculture biologique, nécessitant un « engagement par le travail » [Samak, 2014]. De l'autre, il y aurait une agriculture biologique « industrielle », reposant essentiellement sur des critères de productivité et trahissant les valeurs originelles de l'agriculture biologique.

On peut donc interpréter ce point par une opposition entre un « Eux » et un « Nous ». Les premiers désignent les maraîchers ou légumiers « industriels », n'ayant pas de scrupules à embaucher de la main-d'œuvre immigrée ou à faire travailler leurs *woofeurs* dans des conditions difficiles pour des raisons de rentabilité. Les seconds renvoient aux exploitants

¹⁵² Dans les exploitations agricoles sociales, il fait l'objet de critiques similaires.

agricoles respectueux des valeurs de l'agriculture biologique et refusant, de fait, l'exploitation de main-d'œuvre salariée. Cela peut se comprendre par un ensemble de valeurs associées à ce mode de production. Madlyne Samak [2016] rappelle que dans la charte de Nature & Progrès, une association de producteurs et consommateurs bio, le « refus du recours à une main-d'œuvre sous-payée et aux conditions de travail dégradées » est indiqué explicitement [Id : 414]. L'engagement moral des exploitants agricoles semble être une clé de compréhension du refus de l'embauche de salariés détachés. Cela rejoint d'ailleurs directement les motivations par lesquels les consommateurs vont souscrire à une « alimentation éthique » [Johnston, Rodney & Szabo, 2012 : 3] ou se mobiliser dans la défense d'une production alimentaire respectueuse de l'environnement et des travailleurs par le biais d'associations (AMAP notamment) [Dubuisson-Quellier, 2018 : 107-133].

Etonnamment, en entretien, les exploitants agricoles familiaux sont peu diserts sur les bienfaits supposés de produits issus pour l'agriculture biologique pour la santé des consommateurs. Ils abordent plus facilement ces aspects lorsqu'ils sont face aux clients, lors de vente au marché par exemple, ou lorsqu'ils sont interrogés dans la presse. Dans les entretiens, les exploitants agricoles familiaux s'expriment plus aisément sur le manque de considération ressenti dans leurs échanges avec certains clients mécontents de ne pas trouver certains produits en dehors des saisons : « Les clients se plaignent et ne se rendent pas compte qu'on ne peut pas faire pousser de tomates en décembre » expliquent-ils à plusieurs reprises¹⁵³.

Plus généralement, comme je l'ai mentionné en introduction, l'agriculture biologique paraît représenter les différentes valeurs du développement durable. Elle joue un rôle de préservation des écosystèmes sur un plan environnemental et, sur un plan économique, elle œuvre directement ou indirectement à la croissance économique [Sautereau & Benoit, 2016]. Sur un plan social, elle est censée participer à la recherche d'une forme d'équité sociale. Or, comme le souligne Lucie Dupré [2011], si le cahier des charges de l'agriculture biologique impose un certain nombre de normes en termes de production, il n'en prescrit aucune à

¹⁵³ On retrouve ici un débat récent qui a opposé la FNSEA et la FNAB autour de l'utilisation de serres chauffées pour pouvoir produire des légumes bio hors-saison. Pour les défenseurs de l'utilisation de cette technique, il s'agit d'un moyen de réduire l'importation de légumes produits dans d'autres pays. Mais pour les opposants à l'utilisation de cette technique, le bilan carbone s'en trouverait alourdi et cela irait à l'encontre des valeurs de l'agriculture biologique. (Pour en savoir plus sur ce débat : <https://www.fnsea.fr/communiqués-de-presse/chauffage-des-serres-en-bio-labsurdité-destructrice-dun-encadrement-franco-français/> et <http://www.fnab.org/espace-presse/retrouvez-ici-tous-nos-communiqués/1064-serres-chauffées-en-bio-non-la-tomate-n-est-pas-un-légume-de-printemps>).

échelle sociale. En refusant d'embaucher des salariés sous-payés, les exploitants agricoles veulent s'inscrire dans une éthique de production sans y être pour autant contraints : ils préfèrent subir les difficultés du travail afin de sauvegarder les valeurs de l'agriculture biologique. C'est l'une des raisons pour lesquelles, semble-t-il, les salariés sont absents de ces exploitations agricoles et que ces structures se distinguent des exploitations agricoles entrepreneuriales.

Au-delà de ces enjeux empiriques, ces points renvoient à l'opposition entre « agriculture paysanne » et « agriculture productiviste » [Pervanchon & Blouet, 2002]. Cette dernière distingue les modes de production en fonction des moyens dont elles disposent (travail familial d'un côté, industrialisation de l'autre [Dufumier, 2017]). Ces deux qualificatifs renvoient également aux antagonismes entre agriculture « dominante » et agriculture « alternative » : « Paysanne, durable ou encore biologique, le projet de l'agriculture alternative au mouvement continu d'intensification des écosystèmes est ainsi la manifestation concrète de la possibilité de préservation d'une relation pérenne entre les sociétés et la nature » [Déléage, 2005 citée par Guimont & Villalba, 2019 : 70]. Bref, l'agriculture paysanne incarne une forme de résistance plus large à l'encontre de l'agriculture capitaliste dominante. Les différentes caractéristiques de ces exploitations agricoles étant établies, il convient maintenant d'examiner comment le travail est organisé et, en particulier, quel est le rôle joué par la main-d'œuvre familiale et extérieure dans la division du travail et dans les situations de travail.

Chapitre 7 : L'organisation du travail, entre autonomie et aide ponctuelle

Dans les exploitations agricoles familiales, le travail est à la fois familial et non familial : familial lorsque les membres de la famille des exploitants agricoles prennent part aux activités, non familial quand de la main-d'œuvre extérieure, non salariée, est sollicitée. Dans quelles circonstances le recours à la main-d'œuvre non familiale est-il nécessaire ? Pour répondre à cette question, il importe de présenter les contraintes auxquelles font face les exploitants agricoles familiaux dans l'organisation quotidienne du travail. À l'instar des agriculteurs entrepreneuriaux, ils sont amenés à se « tester » dès leur installation et à commettre des erreurs de production. Mais, contrairement à eux, ils sont relativement isolés des autres agriculteurs¹⁵⁴. Du reste, ils refusent d'entrer dans des rapports de subordination. Or, ces points constituent des enjeux centraux pour étudier comment le travail se déroule en situation. Il est alors nécessaire d'examiner les contraintes organisationnelles auxquelles ont fait face les exploitants agricoles dès le début de leur activité en tant qu'agriculteur bio (7.1). Cela permettra de donner un cadre contextuel pour saisir l'engagement des travailleurs dans l'activité de production (7.2). En parallèle du recours à la main-d'œuvre non familiale, on s'intéressera au rôle de la mécanisation du travail : si, dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, elle est prédominante et justifie l'embauche de salariés, quelle est sa fonction dans les exploitations agricoles familiales ? Ces dernières sont, en fait, inégalement mécanisées et le recours à la main-d'œuvre extérieure intervient comme une manière de compenser le manque de matériel (7.3). Enfin, on a vu que les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales comparaient leur travail avec des expériences professionnelles dans d'autres secteurs, estimant les tâches plus ou moins difficiles. Qu'en est-il pour les exploitants agricoles familiaux ? En quoi leur activité est-elle différente de celles réalisées dans d'autres types de production ou dans d'autres modes de production ? (7.4).

¹⁵⁴ Bien qu'ils bénéficient du soutien d'un groupement de producteurs régional, mais je n'aborderai ce point que dans le chapitre 8 (8.1.2).

7.1 – Être indépendant : rationaliser le travail au fil de son parcours professionnel

Pour accéder au foncier, les exploitants agricoles familiaux ne sont pas désignés comme « successeurs » par leurs parents¹⁵⁵, comme c'est le cas dans les exploitations agricoles entrepreneuriales. Parmi les sept, cinq d'entre eux sont issus du monde agricole : leurs parents, beaux-parents ou grands-parents étaient agriculteurs. Ils ont choisi, suite à un projet d'installation, de reprendre des terres qui étaient laissées à l'abandon. Mais, sans aucune expérience en gestion d'exploitation agricole et avec un faible capital économique, l'installation est difficile. Pour la réussir, les exploitants agricoles familiaux font face à trois difficultés interdépendantes : ils doivent réussir leur installation matérielle (mise en place de bâtiments par exemple) (7.1.1), articuler le travail de production et de commercialisation (7.1.2) et affronter les différentes contraintes liées aux principes de la production biologique (7.1.3). Ces contraintes conduisent les exploitants agricoles à une réflexion plus large sur la gestion du temps de travail (7.1.4).

7.1.1 – Les contraintes matérielles de l'installation

De manière générale, les exploitants agricoles familiaux s'installent sur des terrains qui n'ont, jusque là, pas été cultivés ou qui n'ont pas été exploités depuis des années. Ils doivent donc commencer à investir dans des bâtiments (tunnels* par exemple), des outils, un forage ou bien dans des machines. Il leur est alors nécessaire de solliciter différentes aides (Dotation Jeunes Agriculteurs par exemple) ou bien de contracter un prêt bancaire¹⁵⁶. Isabelle ou Antoine ont, par exemple, sollicité la Dotation aux Jeunes Agriculteurs (DJA) qui leur a donné droit à un certain nombre d'aides, ce qui leur a permis d'acheter des tunnels* et un petit tracteur. Les contraintes sont également matérielles, comme on peut le voir à l'aide de deux exemples représentatifs (cf. encadré 9).

¹⁵⁵ L'exemple d'Isabelle (EF5) déroge à ce constat puisqu'elle a repris un terrain cultivé par ses parents lors de leur retraite.

¹⁵⁶ Comme ont pu le faire Lionel et Alice par exemple (6.1.1).

Encadré 9 : S'installer sur des terrains vides

Bernadette et Hélène (EF7) se sont établies sur un terrain d'environ un hectare laissé vacant par une personne n'étant pas agricultrice. Elles témoignent des difficultés rencontrées lors des premières semaines après leur installation :

B. : Il n'y avait rien... Ces anciens bâtiments d'élevage n'étaient pas isolés. Dans une partie, il y avait un point d'eau et dans le champ, il y avait un forage artisanal qu'on a essayé d'utiliser et qui s'est ensablé. (...). On a dû faire labourer, installer les tunnels*, créer un nouveau forage, acheter du matériel, installer l'irrigation...

Enquêteur : Comment vous avez réussi votre installation ?

H. : Nous on avait déjà l'expérience de la vente puisqu'on a déjà été à notre compte. On avait suivi quelques formations quand même l'année où on s'est arrêté, il y a eu un an entre la formation dans laquelle on s'est arrêté et celle où on a recommencé ici. Donc on avait un tunnel*, on savait que ce n'était pas suffisant. On en a racheté deux autres d'occasion, moins large, qui ne ferment pas, en se disant qu'on ferait comme ça. Le forage, on l'a fait assez rapidement... au premier printemps, on a voulu mettre des cultures sous tunnel et il s'est ensablé, on s'est rendu compte qu'il fallait en faire un autre ».

Antoine (EF2), de son côté, a rencontré des difficultés similaires lors de son installation. Il a obtenu un terrain qui, jusque là, était en friche et a pu obtenir le statut d'agriculteur après des négociations avec la mairie de son village et avec la Métropole européenne de Lille (MEL).

« J'ai eu le terrain officiellement mi-mars, il a fallu monter le chalet, les tunnels*. Au début, il n'y avait que le petit chalet ici et les deux premiers tunnels*. Tout ça sur un mois et demi, pour commencer à produire des tomates, les premières cultures sous tunnels*. Ça n'a pas été forcément le plus facile.

- Vous aviez l'eau au moins ?

- Non, il n'y avait rien. Le forage a été fait au mois de mai, alors que j'aurais bien aimé l'avoir avant. J'avais le devis du forage et quand j'ai eu l'autorisation de faire le forage, il était déjà pris par pas mal de chantiers. Donc pendant presque deux mois et demi, j'allais avec le tracteur et des bidons chez un amapien qui avait des réserves de cuves à eau. J'allais chercher de l'eau de pluie, je revenais ici pour arroser mes plants, pour arroser les premières cultures en tunnel (...) ¹⁵⁷. L'eau on l'a au robinet, au début je n'avais pas l'électricité donc c'était un groupe électrogène, à chaque fois qu'on veut allumer quelque chose, il fallait sortir le groupe, être sûr d'avoir de

¹⁵⁷ Cet exemple constitue au passage une illustration parfaite de la loi du détour de production formulée par Eugen Böhm-Bawerk [1929 : 21-24], économiste de l'école autrichienne : « Des villageois veulent se procurer de l'eau à la rivière voisine. Ils peuvent aller la recueillir dans le creux de leurs mains : c'est la méthode la plus directe, mais qui va les conduire à effectuer de très nombreux allers-retours car ils ne pourront se procurer que de très petites quantités d'eau à chaque fois. Ils peuvent aussi consacrer du temps à fabriquer des récipients, ce qui leur permettra de récupérer de plus grandes quantités d'eau à chaque voyage. La durée du processus de production a augmenté, puisqu'il faut au préalable prendre le temps de fabriquer les seaux, mais la productivité physique de leur travail s'est accrue. Enfin, ils peuvent accumuler encore davantage de capital en construisant un système d'adduction d'eau, ce qui leur prendra plus de temps encore avant de récupérer l'eau par les tuyaux, mais en mettra à leur disposition de beaucoup plus grandes quantités » [Fillieule, 2010 : 94-95].

l'essence, le mettre en route, on a le bruit du moteur qui nous casse les oreilles pendant deux heures. Ranger le groupe le soir, ça veut dire qu'on ne peut pas automatiser parce que le groupe ne démarre pas tout seul. On ne peut pas arroser le soir parce que sinon on a les voisins sur le dos ou on se fait voler le groupe électrogène » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Le couple joue également un rôle important durant l'installation parce qu'elle assure un revenu « de secours ». C'est la raison pour laquelle lors de son installation avec sa conjointe, Lionel (EF6) a choisi de garder un emploi extérieur. Cela permettait de garantir un support financier complémentaire à l'activité agricole :

« Je suis arrivé dans une laiterie en tant que conseiller laitier et là je suis à la collecte du lait. Je l'organise et je suis passé à 80%. Le but étant d'arrêter, la création d'activité prend du temps à mettre en place. On ne sort pas un revenu comme ça. Quand y en a un qui peut travailler à l'extérieur c'est plus rassurant. [La conjointe travaille exclusivement sur la ferme et elle a le statut d'agricultrice]¹⁵⁸ » (Entretien réalisé en décembre 2017).

Comme on l'a vu précédemment (6.1.1), les installations dépendent aussi de l'aide apportée par la famille, plus ou moins égale en fonction de l'origine sociale des exploitants agricoles familiaux. Autrement dit, des enfants d'agriculteurs ont plus de chance d'être aidés par leur famille pour des aspects techniques¹⁵⁹ que les non issus du monde agricole. Dès les premières semaines suivants leur installation, les exploitants agricoles doivent développer leur circuit de commercialisation. Ils sont aussi amenés à apprendre à travailler comme indépendants car ils cultivent des surfaces plus grandes que les jardins potagers qu'ils exploitaient auparavant.

7.1.2 – « Passer du jardin à une exploitation agricole, ça m'a fait bizarre » : installation et adaptation à de nouvelles contraintes de production

Dans les exploitations agricoles familiales, qui sont des structures maraîchères, « l'organisation du travail est fortement déterminée par la vente directe qui permet parfois au maraîcher de trouver son assise professionnelle, économique et sociale mais est très

¹⁵⁸ Notons au passage que ce constat va à l'inverse de ceux établis par la sociologie de l'agriculture puisque c'est surtout la conjointe qui occupe un emploi à l'extérieur pour assurer un revenu au foyer [Cardon, 2004].

¹⁵⁹ Sans rentrer dans les détails puisque ce point sera abordé de manière développée dans le chapitre suivant (8.1.2), précisons que les exploitants agricoles familiaux peuvent toujours être accompagnés et conseillés par des conseillers techniques membres du Groupement d'Agriculteurs biologiques du Nord-Pas-de-Calais (GABNOR). L'un de leurs principaux chevaux de bataille est la recherche de solutions pour limiter l'exposition à des situations pénibles.

gourmande en temps et en travail » [Navarrete & Sautereau, 2013 : 27]. Savoir organiser son travail est particulièrement complexe, notamment en raison du manque d'expérience en tant que travailleur indépendant.

Tous ont cultivé des potagers en autoconsommation, cinq d'entre eux ont été salariés agricoles ou ont donné des « coups de main » réguliers dans des fermes. Mais l'écart entre ces différentes activités et l'accès à l'indépendance est perçu comme trop important pour s'installer dans de bonnes conditions. Antoine a par exemple eu des difficultés à basculer de la culture d'un grand jardin à une exploitation agricole d'un peu plus d'un hectare, ce qui s'est traduit par un temps de travail important :

« On crée sa ferme comme on a envie, ce qui était plus difficile, c'est qu'en même temps, apprivoiser le métier sur une surface qui était douze fois plus grande que mon jardin, avec des machines différentes, parce que j'étais surtout sur de la petite mécanisation, motoculteur et beaucoup à la main, passer au tracteur et arriver sur un terrain qui est vide et où il faut mettre en culture et monter les moyens de production en même temps, c'était un peu difficile ».

Q : Vous avez fait comment pour vous en sortir ?

R : Beaucoup d'heures de travail, la première année, ça a été très chargé en temps de travail parce que j'avais l'expérience sur la production de légumes au niveau jardin et le fait de passer sur un terrain plus grand avec des obligations de production, ça a mis beaucoup de temps de travail à calibrer le volume de production. La répartition du volume de production en tout cas » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Il a dû choisir les légumes les plus rentables ainsi que le meilleur moyen de les vendre. Les volumes de production devaient être en assez grande quantité pour être écoulés et répondre ainsi aux demandes, mais il fallait également veiller à limiter la surproduction afin d'éviter les pertes. À EF7, Bernadette et Hélène ont fait face à des difficultés similaires et ont cherché à réduire le temps de commercialisation en procédant à la vente de paniers¹⁶⁰. Selon elles, « le temps passé à la vente ne l'est pas aux champs, ça correspondait plus comme façon de fonctionner, donc on s'est dit qu'on ferait un système de commandes. Vente, installation... tout s'est fait en même temps » (Entretien réalisé en janvier 2018).

Ainsi, de manière générale, l'organisation du travail dépend du temps de commercialisation et doit articuler calendrier de culture et commercialisation :

¹⁶⁰ Certaines entreprises travaillent avec un système de précommande via Internet car cela permet de fidéliser la clientèle tout en diversifiant les sources de revenus [Prigent-Simonin, Hérault-Fournier & Merle, 2012]. Ce n'est pas le choix réalisé par les exploitations agricoles familiales qui travaillent par abonnements (Amap) ou par vente directe.

« La diversification des cultures entraîne une complexité technique et organisationnelle non négligeable. Elle peut poser des problèmes d'apprentissage, de gestion du travail (temps de travail, difficulté de délégation, organisation du travail elle-même), ou encore de conduite technique. Une diversification croissante génère un volume de travail d'astreinte important ; il laisse une faible marge de manœuvre aux exploitants pour la gestion des aléas et demande une organisation des tâches rigoureuse. En effet, la gestion de la diversité des cultures et des modes de commercialisation demande une bonne maîtrise technique de la production, d'autant plus que les exploitations entrent dans des démarches AB avec des contraintes spécifiques supplémentaires » [Bressoud, Navarrete & Mazollier, 2009 : 87].

La gestion des aléas représente un obstacle à part entière et c'est pour cela que l'articulation entre production et commercialisation est difficile. Mais, lors de l'installation, les « erreurs » constituent une autre épreuve pouvant être rencontrée par les exploitants agricoles.

7.1.3 – Articuler éthique de production et activité agricole

Les exploitants agricoles familiaux doivent respecter un équilibre entre éthique de production et contraintes du travail. Comme pour une partie des salariés agricoles des exploitations entrepreneuriales, l'agriculture biologique donne lieu à un rapport idéalisé au travail, engagement du corps ou contribution à des idéaux écologiques, qui n'est pas toujours compatible avec les situations de travail.

Sur le terrain d'enquête, les agriculteurs témoignent de difficultés rencontrées et « d'erreurs » réalisées. Eudes, par exemple, voulait se dispenser d'un tracteur pour ne travailler qu'à l'aide d'animaux, mais cela s'est traduit par une importante pénibilité du travail :

« Au début, il y a une grosse erreur que j'ai faite, quand je suis allé en formation, il a été clair qu'il y avait une complémentarité entre mécanisation et traction animale. Il ne faut pas se passer du tracteur, mais j'ai cru que sur un hectare, avec mes deux ânes et mon motoculteur, ce serait suffisant. Mais non parce qu'au travail de décompactage*, je perdais énormément de temps avec le motoculteur, donc c'était long, éprouvant et il tombait en panne. Donc j'ai investi dans un tracteur, j'ai gagné du temps sur la préparation des sols et c'était plus facile » (Entretien réalisé en décembre 2017).

De même, lorsque Christian et sa conjointe se sont installés, en 1982, l'agriculture biologique était encore un mode de production méconnu. Suite à des échanges avec des maraîchers et à l'aide des relations de sa conjointe, il a d'abord travaillé selon les normes de la biodynamie* avant de se réorienter vers celles de l'agriculture biologique, moins pénibles physiquement (cf. encadré n°10).

Encadré 10 : De la biodynamie à l'agriculture biologique : une erreur de débutant ?

Christian (EF1) est petit-fils d'exploitants agricoles. Lorsqu'il était enfant, tous les mois, il allait dans l'exploitation familiale. Lors de leur départ à la retraite, ni son père, ni son oncle, n'ont voulu la reprendre et elle a été cédée à un exploitant agricole hors cadre familial. Sa grand-mère continuait à loger là-bas et à y élever des vaches. Dès son adolescence, il a formulé le souhait de devenir agriculteur et, progressivement, il est parvenu à négocier un fermage* avec le repreneur pour s'y installer en 1982. Au départ, il avait pour projet de développer une activité d'élevage de vaches laitières. Il n'était pas encore question pour lui de faire de l'agriculture biologique. Pour obtenir des conseils dans ses choix de production, il s'est rapproché d'une association d'environnementalistes. Ceux-ci lui ont suggéré d'opter pour le maraîchage biologique en raison de la méconnaissance des clients de ce mode de production. Il était pourtant sceptique au départ :

« Je ne connaissais pas du tout. Il y avait un maraîcher à St André-Lez-Lille qui avait un motoculteur au gaz. Pour moi, le bio c'était des trucs du passé. Mais je ne connaissais pas. D'ailleurs chez les agriculteurs c'est mal vu. Je me suis rendu compte ensuite qu'on pouvait concilier nature et agriculture sans être ancien. J'ai acheté des bouquins là-dessus, sur l'alimentation, les techniques... et je suis rentré comme ça. Pendant quelques mois, j'ai eu un flottement et je suis passé. Le label AB n'existait pas. C'était flou et il n'y avait pas de contrôle. Il y avait un contrôle interne avec un groupe de producteurs et de consommateurs, mais chacun pouvait dire faire du bio sans que ce soit prouvé¹⁶¹ » (entretien réalisé en août 2016).

Il a rejoint des réseaux d'agriculteurs biologiques, terme alors assez flou, et y a rencontré sa conjointe, fille d'exploitants agricoles. Elle travaillait dans l'exploitation familiale avec ses parents et ils se sont rapprochés lors d'un stage consacré à la biodynamie. La belle-mère de Christian l'a vivement encouragé à travailler selon les normes de ce mode de production mais Christian était réticent : « Pour moi, c'était une secte. Et elle m'a envoyé là-dessus. C'est par ma femme que je me suis intéressé à la biodynamie, mais ça a été tellement complexe que j'ai arrêté ». Il donne l'exemple de tâches spécifiques en précisant : « ça fait sorcellerie quand on ne connaît pas ».

« On enterre de la bouse de vache dans des cornes, on la ressort, on tourne la bouse pendant une heure en la mélangeant avec de l'eau. Il faut que ça fasse une sorte d'entonnoir. C'est mieux de le faire à la main, moi je le faisais comme ça, et faut faire le soir. D'autres trucs, faut les préparer le matin avant le lever du soleil, c'est du boulot. J'ai arrêté. Quand Steiner (1861-1925) a inventé ça, y avait plein de monde pour travailler, mais maintenant il n'y a plus personne. L'agriculteur est seul ».

¹⁶¹ Ces représentations de l'agriculture biologique ont notamment été développées par Aurélie Cardona qui montre que les méconnaissances des techniques agricoles ont été à l'origine d'un discrédit important de ce mode de production : « Cette technicisation et sa vulgarisation – au sens propre du terme – contribuent à faire évoluer la perception de l'agriculture biologique en mettant à mal l'a priori d'archaïsme dont elle est souvent victime. » [Cardona, 2014 : 186].

Au final, ils ont arrêté assez vite pour revenir à une production ne tenant pas compte des contraintes de la biodynamie. L'agriculture biologique lui apparaît moins difficile physiquement mais cela ne l'a pas empêché de continuer à travailler avec le calendrier lunaire¹⁶². On comprend alors que l'adhésion au bio s'analyse dans un contexte conjugal, en particulier autour du choix de mode de production. L'absence de main-d'œuvre est aussi une raison qui ne leur a pas permis de poursuivre dans cette direction. D'ailleurs, la biodynamie semble peu utilisée en maraîchage aujourd'hui, ce mode de production étant plutôt présent en viticulture autour de croyances également rattachées à Steiner¹⁶³ [Foyer, 2018].

Les exploitants agricoles familiaux défendent une forme d'engagement moral dans le travail (œuvrer selon les principes de la biodynamie par exemple) sans forcément anticiper les conséquences en termes de pénibilité du travail. Or, ce point est essentiel dans l'incorporation des risques. Une fois que ces trois éléments, installation, articulation entre production et commercialisation et « erreurs de débutants », sont maîtrisés par les exploitants agricoles, la principale contrainte à laquelle ils doivent faire face repose sur la gestion du temps de travail.

7.1.4 – La gestion du temps de travail : une contrainte spécifique

Les agriculteurs réalisent des calendriers de culture afin d'anticiper les différentes tâches à réaliser durant l'année. Ce n'est pas propre aux exploitations agricoles familiales puisque ce dispositif existe également dans les exploitations agricoles entrepreneuriales pour quantifier le nombre d'heures de désherbage et calculer le besoin en main-d'œuvre (4.1.1). Dans les deux types d'exploitations agricoles, les agriculteurs prennent par exemple en compte les rotations* et les périodes de semis* afin d'avoir une prévision globale du travail annuel. Cependant, à la différence des exploitations agricoles

¹⁶² Les croyances autour des effets de la lune sur la croissance des plantes n'ont pas été prouvées scientifiquement. Les seuls résultats confirmant une corrélation entre les deux phénomènes ont été publiés dans des revues non-scientifiques et renvoient à un biais de publication puisque les études en question reprennent les mêmes résultats [Dorion & Mouchotte, 2012]. Par ailleurs, le rédacteur en chef de la revue *Rustica* qui édite, tous les ans, un calendrier lunaire à destination des lecteurs, explique répondre à une « demande » de la part de ces derniers. Dans un entretien réalisé pour le Figaro, il déclare ainsi : « Il s'agit d'une indication pour le jardinier, qui reste maître du calendrier de ses travaux » (Le Figaro, 18 mars 2015). On peut donc interpréter ce point comme relevant d'un échange sur ce que Gérard Bronner appelle le marché cognitif [2018], c'est-à-dire un lieu fictif d'échanges d'hypothèses, de croyances, de *fake news*, d'informations... auxquels chacun peut avoir accès. Christian n'est pas le seul à y avoir recours et les agriculteurs ont de « bonnes raisons » de le faire [Boudon, 1995 ; 2003]. Leur conduite est guidée par leurs valeurs, rejoignant ainsi la rationalité en valeur (Weber)/rationalité axiologique (Boudon).

¹⁶³ Rudolf Steiner (1861-1925), fondateur de l'anthroposophie, un courant de pensée « philosophico-spirituel » [Foyer, 2018 : 293] dont les principaux écrits font encore école aujourd'hui en agriculture (par la biodynamie) ou en pédagogie (avec les écoles Steiner).

entrepreneuriales, les exploitants agricoles familiaux organisent leur travail indépendamment les uns des autres. De manière générale, ils concentrent leurs activités entre le printemps et l'automne afin de pouvoir se libérer du temps en hiver. Une conseillère technique en maraîchage explique ainsi :

« En hiver, on planifie le travail de l'année, on répare son matériel, normalement, on va en formation, c'est le moment de l'année où ils peuvent prendre du temps... et on prend des vacances, pour ceux qui prennent des vacances. C'est important. On prend des week-ends aussi » (Entretien réalisé en mars 2016).

Antoine (EF2), par exemple, profite de l'hiver pour réaliser différents aménagements pour son exploitation agricole¹⁶⁴ :

« Comment j'organise le travail... En hiver c'est plutôt ce que j'ai envie de faire, parce qu'on est sur une période où la culture est au ralenti. Donc on n'a pas les mêmes délais de réaction ces périodes-ci qu'en plein été. Sinon j'essaie de me faire un planning sur une quinzaine de jours, où sur quinze jours j'ai forcément de la préparation de plants, du repiquage, du désherbage, de la récolte, de la commercialisation avec les jours de distribution de l'AMAP. J'essaie de faire en sorte que du milieu du printemps jusqu'au milieu de l'automne, mon temps soit uniquement ciblé sur des milieux de production. La partie hivernale est ciblée sur la production, la commercialisation, mais aussi l'entretien. Donc tout ce qui est réparation, modification de matériel, formation... » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Travaillant seul, hormis lorsqu'il sollicite des amapiens (6.1.2), cette organisation lui permet de bénéficier de temps pour sa vie privée et de prendre quelques jours de congés. Ce type d'organisation du travail est propre aux exploitations agricoles familiales puisque dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, l'hiver est la saison du conditionnement des légumes et, en particulier, de la production des endives. De même, dans les exploitations agricoles sociales, des salariés sont également embauchés en hiver pour des tâches annexes n'étant pas forcément liées à l'agriculture (rénovation de bâtiments par exemple) (10.2.2).

Lorsque plusieurs membres d'une même famille travaillent ensemble, l'organisation du travail repose sur les contraintes de chacun. Une forme de négociation se met en place autour de la gestion du temps de travail. C'est ainsi que la survenue d'un événement biographique (naissance, divorce...) conduit à repenser la répartition des tâches et le choix des cultures. Lionel et Alice (EF6), par exemple, ont eu deux enfants quelques mois après leur installation.

¹⁶⁴ Que l'on développera de manière plus étayée dans le chapitre consacré à la gestion des risques du travail (8.2).

Alors qu'ils souhaitaient produire uniquement en maraîchage biologique, ils ont dû délaisser le maraîchage au profit de la culture de blé et sa transformation en farine car ces activités peuvent être automatisées à l'aide d'un moulin. Lionel peut donc être moins présent sur le terrain et organiser son travail d'une semaine sur l'autre. À la différence du maraîchage, le travail n'est plus organisé du jour au lendemain car le blé peut être transformé en farine immédiatement :

« Si demain, une personne commande du blé pour la semaine prochaine, je peux mieux m'organiser. Si je coupe des salades, je dois le faire demain et je ne peux pas m'organiser. Ça met un peu moins la pression sur l'organisation du travail. Pour les enfants, on peut plus facilement s'occuper d'eux. On travaille le même nombre d'heures mais pas régulièrement. Si je veux laisser tourner le moulin en pleine nuit, ce n'est pas un problème. Par contre si je veux des salades, faut que j'y sois pour les ramasser. Pendant les vacances ou le soir, on peut laisser tourner le moulin et faire de la farine sans être là » (entretien réalisé en décembre 2017).

Le basculement du maraîchage vers un autre type de production s'inscrit dans un contexte familial, une naissance en l'occurrence. Le travail en agriculture biologique demande une certaine maîtrise des aléas et une anticipation des différents imprévus [Jansen, 2000]. Il importe alors de comprendre comment sont divisées les tâches et comment le travail se déroule « en situation ».

7.2 – « Nous, on n'est pas des exploités » : le travail au quotidien sans salariés

Les exploitations agricoles familiales reposent sur une division du travail incluant l'ensemble des membres de la famille de l'exploitation agricole : ce point est caractéristique de ces structures dans la mesure où les exploitations agricoles entrepreneuriales et sociales ne reposent que sur une division du travail entre salariés (7.2.1). En outre, et c'est l'autre originalité des exploitations agricoles familiales, le recours à la main-d'œuvre extérieure s'inscrit à l'encontre de rapports sociaux de domination (7.2.2). Il s'agit, pour les agriculteurs familiaux, de défendre la conception d'une agriculture biologique respectueuse de ses travailleurs.

7.2.1 – Division sexuelle du travail et division du travail par habiletés

Le travail, dans les exploitations agricoles familiales, repose sur la division sexuelle des tâches : de manière schématique, les hommes font ce qu'ils appellent « le gros boulot » : utilisation des tracteurs et préparation des sols, alors que les femmes réalisent des tâches demandant plus de méticulosité, ce qui peut donner lieu à des situations « d'agacements » [Kaufmann, 2006] autour des façons de travailler¹⁶⁵. Il n'est pas utile de développer ce point qui a largement été documenté quelle que soit l'époque et le lieu¹⁶⁶. Parler de division du travail par « habiletés » apparaît plus pertinent pour souligner comment le travail se déroule effectivement, d'autant que ce type d'organisation du travail est mis en place, quoique de manières différentes, dans les exploitations agricoles sociales (10.2.2). Chez Bernadette et Hélène (EF7), par exemple, l'une d'entre elles s'occupe de l'administratif en raison de ses connaissances en informatique alors que l'autre est davantage orientée sur le bricolage. Le désherbage est effectué en binôme mais d'autres tâches, telles que les semis, sont plutôt

¹⁶⁵ Christian désherbe par exemple moins bien que sa femme parce qu'elle a « l'habitude » et pas lui. Certaines situations ont donné lieu à des tensions verbales autour de la préparation de la camionnette lors du marché. Alors qu'elle a un système de rangement perçu comme optimal, il ne fait pas attention et pose les caisses de manière désordonnée. De même, il a « oublié » de nourrir les poules en son absence et n'a pas fait tourner le lave-vaisselle en raison de cette division sexuelle du travail.

¹⁶⁶ Dans son livre consacré aux sociétés primitives, Marshall Sahlins [2017] souligne que le mode de production domestique se caractérise, entre autres, par une division sexuelle des tâches commune à différentes tribus d'Afrique, de Mélanésie, d'Amérique latine... Paola Tabet [1979] le confirme en étudiant les usages d'outils dans ces mêmes sociétés à travers une revue de la littérature ethnologique et anthropologique. Norbert Elias [2000] formule un constat similaire à propos de l'Antiquité Romaine en montrant que durant les premiers siècles de la République, la société romaine était polarisée autour de la guerre et de la religion. Les femmes étaient exclues de la première dimension alors qu'elles pouvaient jouer un rôle, en tant que vestales, dans la seconde. Ces constats ne sont pas nouveaux puisque chez les « fondateurs » de la sociologie, des auteurs comme Emile Durkheim [2013] ou Marcel Mauss, ont mis cette idée en avant dans l'étude des phénomènes sociaux, bien que ces deux auteurs aient des approches largement différentes [Théry, 2003].

On peut également mentionner, par curiosité intellectuelle, le chapitre consacré par Charles Letourneau à « la condition des femmes » dans sa *Sociologie* [1892 : 168-182]. Ce texte, teinté d'ethnocentrisme et de racialisme, expose les différentes observations réalisées par des voyageurs occidentaux dans différents endroits du monde en termes de division sexuée de la société et, en particulier, du travail. Il explique par exemple : « Dans la plupart des îles [en Polynésie], les femmes devaient préparer ou recueillir des aliments pour leurs maîtres, soit en brisant péniblement le fruit du *pandanus*, pour en extraire le noyau, soit en passant des heures entières, dans l'eau jusqu'à la ceinture, les pieds nus, sur des coraux tranchants, exposées aux ardeurs du soleil, en pêchant du poisson, des coquillages » [1897 : 173]. « Sur le continent, où la vie est un peu moins difficile et l'homme un peu moins bestial, la femme ne sert pas ordinairement d'aliment de réserve, mais elle est toujours condamnée aux gros ouvrages. En Patagonie, l'homme dort, quand il ne chasse pas et chasse quand il ne dort pas ; la femme écorche les animaux, tue, prépare les peaux, les assouplit, les coud avec des tendons pour en faire soit de grands manteaux ornés de peinture, soit les parois des tentes » [Id : 175]. Ces différents constats sont réalisés à différents endroits du monde sauf pour les pays européens et, en dehors des réflexions proposées par Letourneau dans son chapitre, ils offrent une « photographie » des approches en termes de division sexuelle du travail aux XVIIIe et XIXe siècle vue de France ou d'Angleterre. Enfin, pour en savoir plus sur Charles Letourneau et le contexte scientifique dans lequel il a écrit, cf. l'article de Raewyn Connell [1997] ou le livre de Laurent Mucchielli [1998].

réalisées par Hélène. N'étant pas polyvalentes, il leur est difficile de travailler correctement en cas d'indisponibilité de l'une ou de l'autre :

B : Là on est deux femmes, mais la répartition se fait... pas volontairement, mais moi je ne suis pas branchée administratif ou ordinateur

H : Moi non plus je ne suis pas branchée administratif (rires)

B : C'est une bonne résolution qu'elle a prise. Le bricolage c'est pas ton truc, c'est moi qui ai les capacités, ou l'envie. L'irrigation c'est plutôt moi qui l'ai installée. Tu es plus forte que moi donc c'est Hélène qui va passer le motoculteur. Après je ne sais pas planter droit, elle ne sait pas semer droit alors c'est moi qui sème, voilà c'est plus comme ça. (...).

H : C'est vrai qu'il faudrait travailler sur la polyvalence de mon côté. Pour l'équilibre c'est mieux.

B : Puis le jour où on est malade, c'est important que l'autre puisse prendre la relève. Et sinon la vente, on fait ça à deux. (Entretien réalisé en janvier 2018).

En procédant ainsi, elles ne naturalisent pas la répartition des tâches puisqu'il n'est pas question de « capacités féminines » ou « masculines ». Dans d'autres cas de figure, il arrive que le travail se déroule de manière conjointe sans division des tâches. C'est ainsi, par exemple, que Didier et son frère travaillent systématiquement ensemble.

« Nous on travaille... on a un horaire particulier. On commence tôt par rapport à l'ensemble des collègues. L'été c'est 6h. On suit le soleil. L'hiver on commence à 8h, ici on commence à 7h et l'été quand il fait vraiment chaud à 5h30 on est dans les champs. Mais après 10 heures, on s'arrange pour faire des travaux à l'ombre ou des travaux de tracteur, moins pénibles. Nous, on travaille cinq jours et demi par semaine. Avant c'était six, le samedi après-midi on ne travaille plus, à part aux fraises où le dimanche matin où il y a de la cueillette, mais ça c'est quatre semaines » (Entretien réalisé en mai 2017).

Toute la gestion administrative de l'exploitation agricole est prise en charge par les deux personnes et ils peuvent être ponctuellement aidés par leurs sœurs pour l'accueil des clients. Ces éléments très descriptifs permettent de poser un cadre à l'organisation du travail tel qu'il se déroule dans un cadre familial. Mais le travail est-il organisé de la même manière lorsque les exploitants agricoles familiaux sollicitent de la main-d'œuvre extérieure ?

7.2.2 – Des « coups de main » sous le signe de la convivialité

Les exploitants agricoles familiaux bénéficient de l'aide ponctuelle de membres de leur famille, qu'il s'agisse de leurs parents, de leurs conjoints ou conjointes ou, éventuellement, de leurs enfants (6.1.1). En revanche, le travail prend une forme contractuelle

lorsque les agriculteurs sollicitent des amapiens ou des *woofeurs* (6.1.2). Durant quelques heures, les amapiens sont sollicités pour aider à désherber, creuser des tranchées ou récolter des légumes. Antoine (EF2) explique par exemple :

« Dernièrement on a remplacé les bâches des tunnels*, donc ça peut être faire des tranchées de cinquante mètres pour sortir la bâche, pour mettre la nouvelle, refermer. Ou des chantiers sur récolte, plantation... Sachant qu'on le fait sous forme assez sympa, on essaie de travailler au maximum trois heures sur la journée. On fait trois heures de boulot et après on se pose, on fait auberge espagnole, barbecue. En général personne ne décolle, on passe un bon moment, on sort des jeux. Le but n'est pas d'être au bain » (Entretien réalisé en janvier 2017).

De son côté, Isabelle (EF5) sollicite ce type de main-d'œuvre pour des tâches simples ne mettant pas les cultures en péril :

« Un week-end par mois, j'organise des ateliers avec des amapiens. Je prends des activités simples où il ne peut pas y avoir de gros dégâts, je ne suis pas là pour vérifier. Ce n'est pas que je ne fais pas confiance, mais j'essaie de choisir des choses qui vont me faire gagner du temps, vu que souvent on est nombreux » (Entretien réalisé en décembre 2017).

Le travail se déroule sur des périodes assez courtes mais il permet aux agriculteurs de déléguer une partie de leur travail, soit lorsqu'il s'agit de tâches qu'ils n'ont pas le temps de réaliser en temps ordinaire, soit lorsqu'ils ont besoin d'aide pour les accomplir. Dans ces cas de figure, les amapiens font un travail similaire à celui pour lequel les saisonniers des exploitations agricoles entrepreneuriales sont rétribués. Bien qu'il n'y ait pas de relation de subordination instituée par le contrat de travail, il s'agit tout de même d'une relation contractuelle par le biais de l'AMAP et le même constat peut se transposer au *woofing*. Durant mon travail d'enquête, en tant que *woofeur*, l'objectif n'était pas de me faire travailler à temps plein mais de me faire découvrir l'agriculture biologique tout en donnant « un coup de main » (2.3.1).

Pour ne pas tomber dans le piège d'une relation de travail basée sur « l'exploitation », les exploitants agricoles cherchent à rendre le travail convivial. Ce terme ne renvoie pas uniquement à une manière de rendre les tâches plus agréables : il s'agit surtout de se distancier de rapports sociaux de subordination tels qu'on peut les retrouver dans les exploitations agricoles entrepreneuriales. Mais d'un autre côté, l'existence de relations contractuelles, en étant amapien ou *woofeur*, ne traduirait-elle pas une autre forme de

subordination ? Pour Laurent Erbs [2018], par exemple, le *woofing* renvoie à un rapport de production précapitaliste :

« Malgré les discours qui entourent, enjolivent le *woof* sous différents prétextes éthiques ou autres, cette mise au travail si particulière évoque le fief médiéval. Comme dans ce cas, le rapport *woofers*-hôte n'obéit pas à des obligations de payer, mais à des obligations de faire. Les concessions d'échange deviennent, dès lors, familières à la forme de production précapitaliste prévalente dans une économie domaniale, où le propriétaire foncier exploite le travail des valets qu'il paie en nature » [Erbs, 2018 : 47].

Le lien entre les deux est, à première vue, plutôt étrange dans la mesure où il s'agit de « coups de main » informels. Mais, comme le montre également Madlyne Samak [2016], les tâches prennent une forme de « travail bénévole » et de « subordination inqualifiable ». Les amapiens ou *woofers* ont en effet un engagement moral vis-à-vis des exploitants agricoles familiaux et, à l'inverse, les exploitants agricoles familiaux ont des obligations d'accueil. L'aspect convivial du travail et les valeurs défendues par les exploitants agricoles en sont une manifestation. On retrouve la même ambivalence dans le travail réalisé par les stagiaires : également contractuelle, cette main-d'œuvre est sollicitée pour découvrir le travail agricole, mais elle peut être amenée à réaliser toutes les tâches de l'exploitation agricole, de la production à la commercialisation. Peut-on pour autant l'assimiler à une forme de « sous-prolétariat agricole » [Erbs, 2018] ?

Les stagiaires constituent une main-d'œuvre à part entière : non salariée, elle est tout de même contractuelle par le biais d'une convention de stage. Tous les exploitants agricoles familiaux n'en recrutent pas mais pour ceux qui le font, soit quatre agriculteurs sur le terrain d'enquête, cette main-d'œuvre sert de variable d'ajustement pour effectuer les travaux relatifs à la production (désherbage, récolte ou travaux du sol). Ils peuvent également leur faire découvrir le travail agricole et les rouages de la gestion d'une exploitation agricole. Les exploitants agricoles expliquent ne pas les utiliser comme une main-d'œuvre « bon marché », mais ils sont confrontés à un dilemme : comment les initier à la spécificité du maraîchage biologique sans pour autant rentrer dans une logique de délégation du « sale boulot » ? Bernadette et Hélène font par exemple face à cette tension :

« On n'a jamais collé un stagiaire à des tâches rébarbatives comme cueillir des petits pois et désherber des carottes.
- Notre objectif c'est de leur faire tester le maximum d'activités, pour voir leurs limites aussi. Il ne faut pas leur faire croire que c'est tout beau. Il faut leur montrer la réalité mais sans les exploiter. Ce n'est pas du tout le but. Après, il y a quand même beaucoup de jeunes qui n'aiment pas désherber, alors c'est mal

barré. La dernière qu'on a reçu nous a dit qu'elle préférait désherber mais sinon, il y a des trucs qu'on ne force pas à faire. La vente, s'ils n'aiment pas trop, ça passe. Quand on a des stagiaires on fait attention à ne pas les faire travailler quatre heures sur la même tâche » (Entretien réalisé en janvier 2018).

Les stages sont réalisés dans le cadre de formations. Les stagiaires ne sont pas directement rémunérés par les exploitants agricoles qui, du reste, n'en ont pas les moyens. Sur le ton de la plaisanterie, Bernadette précise par exemple : « Un de nos principes, c'est de ne pas les utiliser comme de la main-d'œuvre bon marché. On ne les rémunère pas, on les paye en légumes ». Le travail relève ici davantage de la négociation que de la contrainte et conserve le côté convivial que l'on retrouve avec les amapiens ou les *woofeurs*. Ces travailleurs étant assurés d'être rémunérés et étant là pour « découvrir » le travail, ils n'ont pas besoin de dissimuler les risques. Par ailleurs, il n'y a aucun enjeu en termes d'embauche future dans les structures où ils font leurs stages. Le stage prend donc la forme d'un échange entre agriculteurs et stagiaires car, en amont des tâches réalisées, les exploitants agricoles peuvent les aider dans l'écriture de leurs rapports de stages. Il arrive également que les stagiaires proposent des idées pour optimiser l'organisation du travail, sur l'aménagement de l'espace par exemple.

Ainsi, au-delà du simple « coup de main », la présence de ces travailleurs extérieurs s'inscrit dans une logique de don/contre-don « entre pairs » dans lequel « la réciprocité de l'échange est différée, sans délai précis » [Alter, 2002 : 269]. Le recours à de la main-d'œuvre extérieure non salariée permet de bénéficier d'aide pour réaliser certaines tâches tout en défendant une image positive de l'agriculture biologique par les conditions de travail proposées. Si cette main-d'œuvre est sollicitée de manière occasionnelle lors de périodes intensives au travail, ne serait-elle pas également une nécessité pour pallier la faible mécanisation dans les exploitations agricoles familiales ?

7.3 – La mécanisation du travail : entre héritage, achat et entraide

Les exploitations agricoles familiales disposent toutes d'au moins un tracteur et d'un motoculteur. Elles sont autant mécanisées que les exploitations agricoles sociales (10.3) mais le sont largement moins que les structures spécialisées dans la production légumière de plein champ (4.2) :

« On est mécanisé, mais moins que d'autres, plus que d'autres aussi. Je ne sais pas... Un collègue ne voulait travailler qu'au motoculteur, il a dû acheter un tracteur après s'être cassé le dos. Dans la ferme en Normandie dont je te parlais [Une ferme spécialisée dans la formation en permaculture], ils ne travaillent qu'à la main ou au cheval. Le problème, c'est qu'il y a plein de stagiaires qui payent pour venir là et c'est de la main-d'œuvre gratuite » (Entretien réalisé en août 2016).

Toutes les exploitations agricoles familiales sont spécialisées en maraîchage diversifié et sont installées sur des surfaces rarement supérieures à 10 ha. De fait, elles produisent une gamme importante de légumes, avec des rotations* régulières. Or, comme le précisent plusieurs exploitants agricoles ou conseillers techniques agricoles, il est impossible d'avoir une machine ou un outil pour chaque culture :

« Ce sont des agriculteurs qui vont se retrouver avec une grande diversité de légumes à gérer et donc en face, une grande diversité, une grande technicité à avoir, parce que chaque légume est différent. Il y a aussi un compromis à trouver au niveau de l'outillage, à savoir plus je suis spécialisé, plus j'ai l'outil adapté au travail que je dois faire et plus je veux être un maraîcher diversifié, moins je ne peux pas avoir le panel de soixante-dix outils différents. Alors je vais essayer de trouver des outils polyvalents, avec peut-être une petite spécialisation s'il y a un débouché qui porte. Si par exemple je sais que telle plateforme va me prendre plus de carottes, je vais être amené à investir sur des outils pour les carottes » (Entretien réalisé avec une salariée de la FNAB en mai 2016).

Contrairement aux exploitations agricoles entrepreneuriales, les exploitations agricoles familiales ne sont pas organisées en CUMA. Or, ce point constitue une différence non négligeable dans l'organisation du travail car les exploitants agricoles achètent leurs machines indépendamment les uns des autres. Dans les exploitations agricoles familiales, la mécanisation des exploitations agricoles dépend, pour partie, des conditions d'installation. Si les exploitants agricoles familiaux ont repris la ferme familiale, ils disposent d'un parc matériel plus important que les personnes non issues du monde agricole. Didier (EF3) ou Christian (EF1) ont par exemple repris la ferme de leurs parents et grands-parents. Ils ont pu

recupérer une partie de leurs machines, essentiellement des tracteurs ayant entre cinq et quarante ans. En revanche, pour ceux s'étant installés sans être issus de ce milieu social, il a fallu investir dans les différents bâtiments et réaliser un certain nombre d'arbitrages pour se mécaniser voire s'auto-mécaniser (8.1.2). Lorsque les machines ne peuvent être achetées, les exploitants agricoles familiaux ont également recours à une forme d'entraide en sollicitant leurs voisins ou leur famille.

C'est ainsi, par exemple, que tous les ans, le fils de Didier va chez l'agriculteur chez lequel il a fait son stage¹⁶⁷ pour conduire des machines. En échange, cet agriculteur prête son matériel à Didier pour réaliser le labour*, le sous-solage* ou les moissons. De cette manière, le voisin de Didier n'a pas besoin d'embaucher de salarié permanent pour la conduite des machines, ce qui limite les dépenses économiques. Cette forme d'entraide correspond à une logique d'échange commune et ancienne en agriculture. Florence Weber [2001] montre en effet que dans ce secteur d'activité, il arrive qu'un exploitant agricole réalise certaines tâches chez un ouvrier n'étant pas suffisamment mécanisé en échange d'aide sur l'exploitation agricole en cas de besoin. Elle précise ensuite que « ce système (du matériel contre des bras) était autrefois courant entre journaliers (ou « brassiers » ou « bricoliers ») et laboureurs » [Id : 104]. Le fait que le fils de Didier aille aider son voisin en échange de matériel pour les périodes de labour se rapproche de ce type d'échange et permet de saisir les différents contextes dans lesquels le travail peut être mécanisé.

S'ils sont issus du milieu agricole, les exploitants agricoles peuvent également solliciter l'aide de leur famille. Le prêt de matériel facilite l'accès à un capital matériel important sans avoir besoin de rejoindre des structures type CUMA. C'est ainsi qu'à EF6, Lionel a pu disposer d'un tracteur RTK semblable à ceux que l'on retrouve en grandes cultures légumières¹⁶⁸. Ses beaux-parents, exploitants agricoles en agriculture non-biologique et spécialisés en production céréalière, possèdent de nombreuses machines. Ainsi, l'acquisition de matériel habituellement inaccessible pour les exploitants agricoles familiaux est possible.

« Les semis sont faits au GPS pour désherber mécaniquement et ça nous a facilité la vie. L'avantage est qu'on est sur une petite structure de maraîchage, mais on bénéficie de l'activité beaucoup plus importante des parents d'Alice. Ce n'est pas un maraîcher bio comme nous qui peut acheter un tracteur avec GPS. Ça vaut 100

¹⁶⁷ Il s'agit d'un agriculteur conventionnel spécialisé dans la production de pommes de terre et de céréales.

¹⁶⁸ Cf. encadré n°7.

000 euros, je ne peux pas me permettre de l'acheter » (Entretien réalisé en décembre 2017).

On se rapproche alors d'une logique de solidarité familiale qui coïncide avec l'aide ponctuelle apportée par les membres de la famille sur certaines tâches occasionnelles.

Entre la description des situations de travail et celle de la mécanisation des tâches, on a un éclairage quasiment complet sur l'organisation du travail et sur les conditions de travail. Mais comment les exploitants agricoles estiment-ils leur travail par rapport à d'autres modes de production ? Les exploitants agricoles familiaux ont-ils l'impression de faire un travail plus difficile que les autres agriculteurs ? Certains sont en mesure de comparer le travail en maraîchage à celui réalisé dans d'autres formes de production. D'autres soulignent les distinctions entre conditions de travail en maraîchage biologique et non-biologique. Présenter ces points permettra également de préciser les différences entre exploitations agricoles familiales et entrepreneuriales.

7.4 – L'herbe n'est pas plus verte ailleurs : le travail dans d'autres types de production agricoles

D'abord, selon Christian et Catherine (EF1), les principales contraintes rencontrées en élevage portent davantage sur l'organisation du travail et sur l'incertitude des ventes que sur les conditions de travail en tant que telles.

Nous parlions du travail à faire dans la journée et j'interroge naïvement : « C'est plus dur d'être éleveur ou maraîcher en bio pour vous ? »

- Ben maraîcher, me répond Christian, parce que l'éleveur se lève à cinq heures, il traite ses vaches, il les fait sortir. Disons qu'à neuf heures il a terminé. Il reprend à quinze heures pour la même chose. Ça lui laisse le temps de faire ses courses, travailler dans sa maison...

- S'il n'a pas de transformation à faire... rajoute sa femme

- Faire du beurre, du fromage... Ici c'est quand même fréquent.

- Le souci pour les éleveurs, c'est que le prix du lait est calqué sur le marché mondial. Un éleveur peut produire à perte... Ils ont la Politique Agricole Commune (PAC) pour les aider mais les éleveurs laitiers ont des charges qu'on n'a pas » (Entretien réalisé en août 2016).

Selon eux, les tâches semblent moins pénibles en élevage qu'en maraîchage. En revanche, l'élevage est présenté comme étant plus incertain en raison de la fluctuation des prix sur le marché du lait. Les exploitations maraîchères sont également confrontées à ces incertitudes en

fonction de leurs circuits de vente¹⁶⁹ et les accidents existent aussi en élevage : un coup de corne peut être perçu comme aussi grave qu'une hernie discale à force de travail répétitif dans les champs. Il semblerait alors que ce qui distingue le maraîchage de l'élevage repose avant tout sur les aléas économiques que sur les conditions de travail.

D'autres agriculteurs sont en mesure de comparer les conditions de travail en maraîchage diversifié conventionnel et en maraîchage biologique grâce à leurs parcours professionnels. Selon eux, les principales différences entre les deux modes de production sont liées à l'utilisation de produits phytosanitaires et aux rotations des cultures*. On a déjà entrevu cet exemple avec celui de Christelle (EE2), qui avait travaillé avec une maraîchère utilisant ces produits (4.3.3). Pour Bernadette et Hélène (EF7), outre l'usage de produits phytosanitaires, les deux modes de production se distinguent en raison de l'importance du désherbage manuel et sur des aspects agronomiques :

« Entre bio et conventionnel, en maraîchage diversifié, y a pas une grosse différence. On faisait une gamme de légumes moins large, mais c'était aussi manuel. Les plantations, les récoltes, les semis, explique Hélène.

- Je dirai que la différence est que tu dois prévoir des rotations plus longues... Ton frangin mettait des carottes et des poireaux, il n'y avait pas de rotations sur quatre/cinq ans. Une année les poireaux étaient là, l'année suivante ça changeait. Il faut changer les rotations... Après il faut passer régulièrement dans les cultures avec un œil de lynx ou des lunettes pour voir les bestioles, les premières piqûres, les premières marques de maladies... Je pense que ça nécessite plus de vigilance qu'en conventionnel. Il y a aussi plus de désherbage manuel, il arrivait avant qu'il y ait des désherbants chimiques, mais c'est une grosse partie du travail. C'est l'énorme différence. Quand on s'y prend à temps c'est parfait, mais ça dépend aussi de la météo. Ça on ne maîtrise pas, précise Bernadette » (Entretien réalisé en janvier 2018).

L'activité perceptuelle joue un rôle plus important en bio qu'en non-bio et, Lionel (EF6), le confirme également.

« Je pense que c'est plus facile de faire du conventionnel. Quand il faut désherber, quand il y a des insectes, des maladies... on traite, on ne réfléchit pas trop. Quand on voit les ordures pousser c'est facile de sortir le pulvérisateur. Tandis qu'en bio, faut réfléchir aux rotations... à notre répartition des légumes par rapport aux

¹⁶⁹ Bien que ce point déborde le cadre du chapitre, il apparaît utile de le mentionner puisque l'incertitude sur la commercialisation des produits a des effets sur les conditions de travail. Ainsi que le précise Christian (EF1) le fait de vendre sa production à des grossistes ou en circuits courts n'a pas le même effet : « En maraîchage, il y a plus de boulot mais on est plus sûrs de pouvoir vendre... Encore que... dès fois, on va cultiver un légume, il y aura une forte demande, et l'année suivante on va le proposer ça n'ira pas. Enfin ça c'est pour ceux qui vendent à des grossistes. Ça peut faire des courbes montantes et descendantes d'une année sur l'autre. Une année ils vont vendre des radis, l'année suivante personne n'en voudra et ce sera broyé. Pour nous c'est un peu plus stable parce qu'on vend sur les marchés. Mais c'est quand même problématique parce que pendant les vacances les gens achètent moins et si un légume pousse bien sur une année, on sera en concurrence avec les autres maraîchers... » (Entretien réalisé en août 2016).

insectes... C'est délicat. Après en bio, on travaille plus à la main, sauf si on se spécialise. Les maraîchers spécialisés conventionnels tirent moins que les bio non spécialisés. Celui qui fait du conventionnel en spécialisé, il est ultra équipé parce qu'il doit faire du volume et sortir des chiffres. Alors qu'un maraîcher diversifié il va faire plus de choses donc ça l'embarque dans des produits et des contraintes différentes » (Entretien réalisé en décembre 2017).

Les propos tenus par les exploitants agricoles interrogés ne se distinguent pas de ceux tenus par les exploitants agricoles entrepreneuriaux ayant également travaillé en agriculture non-biologique (4.4). Cependant, à la différence de ces derniers, les exploitants agricoles familiaux ne mentionnent pas l'importance de la main-d'œuvre salariée et insistent sur l'opposition entre mécanisation et travail manuel.

Ainsi, l'embauche de main-d'œuvre non salariée permet de déléguer certaines tâches provisoirement et la mécanisation joue un rôle important dans les conditions de travail. Au-delà de ces deux points, le travail des exploitants agricoles familiaux s'inscrit dans une perspective temporelle donnant lieu à des arbitrages et des stratégies d'organisation du travail. Mais le temps ne constitue-t-il pas un fil à tirer pour comprendre la manière dont les risques sont gérés ?

Chapitre 8 : L'incorporation des risques, une forme de socialisation professionnelle

Dans les exploitations agricoles familiales, le travail est à la fois organisé sur des séquences courtes, rythmé par un certain nombre d'aléas notamment météorologiques. Mais il prend également appui sur des séquences temporelles plus longues, pouvant se compter en saisons ou en années. Aussi, si « toute sociologie du travail doit obligatoirement débiter par une étude du temps » [Naville, 1954, cité par Bidet, 2006 : 11], la gestion des risques, dans ces structures, articule des temps longs et des temps courts. En effet, les exploitants agricoles familiaux ont progressivement appris à s'accommoder des difficultés du travail en agriculture biologique au fil de leur parcours professionnel. On peut alors supposer que ces exploitants agricoles sont socialisés aux contraintes du travail en agriculture biologique. Les risques du travail sont alors gérés par *incorporation*, tout comme les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales les gèrent par *dissimulation*.

Quelques précisions théoriques s'imposent : incorporation et intériorisation se confondent parfois dans la littérature sociologique¹⁷⁰. Si les deux concepts se rattachent directement à la définition de la socialisation, le terme « d'incorporation » a plus de sens pour présenter ce mode de gestion des risques. Dans son acception littérale, l'incorporation désigne la transformation des corps [Court, 2016] et, dans ce chapitre, la notion d'incorporation s'inspire de la conception qu'en donne Bernard Lahire pour qui les individus « n'incorporent pas à proprement parler des "structures sociales" » (je souligne), mais des *habitudes* corporelles, cognitives, évaluatrices, appréciatives, etc., c'est-à-dire des *schèmes d'action*, des *manières* de faire, de penser, de sentir et de dire adaptées (et parfois limitées) à des contextes sociaux spécifiques » [Lahire, 2011 : 301]. En se raccrochant à cette approche théorique, on s'éloigne

¹⁷⁰ Dans les ouvrages de Claude Dubar [2015] ou Muriel Darmon [2010], les deux termes sont utilisés quasiment comme synonymes. Pourtant, celui d'intériorisation semble plutôt rattaché à des approches générales de la socialisation [Berger & Luckmann, 2003] tandis que l'incorporation est davantage rattachée à la théorie de l'habitus de Pierre Bourdieu. Pour Pierre Bourdieu, « l'incorporation ne se limite pas au corporel » [Darmon, 2010 : 20] et correspond à des dispositions acquises renvoyant également à des « façons d'être, de faire et de voir le monde ». Selon Martine Court [2016], l'incorporation telle qu'elle est définie par Pierre Bourdieu renvoie d'un côté à la constitution d'un habitus dans le cadre d'une socialisation corporelle puisque : « on retrouve l'idée (...) selon laquelle l'éducation des esprits passe en partie par l'éducation des corps » [Court, 2016 : 324]. Cette conception renvoie à la théorie de Norbert Elias sur l'intériorisation des contraintes par diffusion verticale (comment se mouvoir, comment dormir...) [Elias, 1973 ; 1975]. L'incorporation renvoie également à l'acquisition de « dispositions (...) à la manière des techniques du corps » [Court, 2016 : 326]. Il s'agit ici de la socialisation du corps telle qu'elle est définie par Marcel Mauss [2013].

de la théorie de l'habitus de Pierre Bourdieu. Il ne s'agit pas de comprendre si les individus intériorisent/incorporent un « habitus de classe » mais bien d'examiner comment, tout au long de leur parcours, les acteurs apprennent à travailler en agriculture en ayant recours, occasionnellement, à de la main-d'œuvre extérieure non salariée. Dans ce chapitre, on se concentre uniquement sur la manière dont les exploitants agricoles familiaux gèrent les risques sans salariés¹⁷¹. On montrera que l'incorporation des risques relève à la fois d'une socialisation continue et d'une socialisation de groupe (8.1). Ces deux formes de socialisation permettent de développer des bricolages pour faciliter le travail (8.2). Cependant, l'incorporation des risques rentre en « tension » avec la prévention « officielle » des risques professionnels (8.3).

8.1 – Incorporation des risques et trajectoires professionnelles

Comment, durant leurs trajectoires professionnelles, les exploitants agricoles familiaux ont-ils été socialisés au travail agricole ? On peut distinguer deux périodes : durant la première, antérieure à l'installation, ils aidaient leurs aînés qui travaillaient en exploitation agricole. Cela leur a permis d'acquérir certains gestes et une habileté pour les différentes tâches leur permettant de faire face aux situations risquées (8.1.1). Dans un second temps, postérieur à l'installation, ils se sont rapprochés d'associations de producteurs bio pour développer des techniques leur permettant de gagner du temps et de s'économiser dans leur travail (8.1.2).

8.1.1 – L'incorporation des risques dans un parcours individuel

Une partie des exploitants agricoles familiaux, soit quatre sur sept du terrain d'enquête, ont appris à travailler durant leur enfance et leur adolescence. Ils aidaient en effet leurs parents, grands-parents ou voisins à différentes tâches et ont pu ainsi acquérir certaines techniques du corps [Mauss, 2013] pour récolter ou bêcher par exemple.

¹⁷¹ Je ne traiterai donc pas de la manière dont les stagiaires ou tout autre type de main-d'œuvre non familiale gère les risques du travail car ces configurations n'ont pas été observées directement sur le terrain d'enquête.

Des exploitants agricoles ayant aidé leurs aînés lorsqu'ils étaient enfants

« La main-d'œuvre familiale, c'est aussi les enfants » écrit Christian Nicourt [2013 : 170]. À ce sujet, il prend l'exemple des enfants âgés de moins de douze ans qui, à la fin des années 1970, pouvaient être sollicités par leurs parents pour, par exemple, traire les vaches ou aider aux récoltes de céréales : « En dehors de l'école, leur vie est bien souvent dictée par les travaux qu'on leur impose sur l'exploitation » [Id : 170] précise-t-il. La place qui leur est accordée dans le travail agricole a été analysée comme relevant d'une transmission de « goût » pour le métier [Bessière, 2009 : 55-59] ou d'un apprentissage reposant sur une mise au travail à des tâches simples [Jorion & Delbos, 1990, Samak, 2014 : 125]. En accordant une place aux enfants dans le procès de travail, les parents leur transmettent également un rôle social spécifique : celui d'héritier potentiel [Jacques-Jouvenot, 1997] qui pourra se confirmer avec le temps¹⁷². Ce type de travail juvénile n'a pas été constaté dans les exploitations agricoles familiales étudiées puisque les enfants des agriculteurs interrogés étaient trop jeunes (moins de trois ans) pour pouvoir faire quoique ce soit. Cela n'exclut cependant pas que d'autres enfants prennent part aux tâches.

Les agriculteurs interrogés racontent avoir travaillé dans la ferme durant leurs vacances scolaires lorsqu'ils étaient adolescents. Ainsi, Isabelle (EF5), par exemple, « aidait » ses parents horticulteurs sans être salariée par ses parents :

« J'aidais mais moins que mes frères (...). Ce n'était pas du travail, on filait des coups de main, ça faisait plaisir mais c'est tout. Mes frères peut-être qu'ils ont été embauchés une fois ou deux, mais moi non. J'ai jamais eu de salaire, mais j'étais toujours fourrée dans les serres, après mes parents avaient beaucoup d'employés donc tout le monde s'occupait un peu de moi, mais après j'ai jamais travaillé dans la ferme. C'était les coups de main avec les chrysanthèmes, j'emballais mais c'est tout » (Entretien réalisé en décembre 2017).

De même, quand il était enfant, Christian (EF1) vivait en milieu urbain mais venait voir ses grands-parents en fin de semaine¹⁷³. Il passait une partie des vacances scolaires chez eux, aidait à la traite des vaches et a été « sensibilisé » à ce type de travail, ce qui lui a donné envie d'en faire son métier.

« Dans le temps les enfants allaient traire les vaches avant d'aller à l'école, c'était normal. Les gens étaient habitués à travailler. Les gens ont un courage fou pour faire du VTT, par contre, bêcher dans le jardin c'est trop dur. C'est aberrant. C'est

¹⁷² Que l'on constate également sur d'autres terrains, comme par exemple la récolte des pois par des enfants travaillant avec leur famille dans des villages africains [Spittler, 2018].

¹⁷³ Sur son parcours, cf. encadré n°10.

intéressant de vivre avec des vieux, parce que c'est d'autres valeurs. À l'époque de mes parents, mon père de 85 ans par exemple, n'avait rien à voir avec les grands-parents. Ils ont connu le tracteur et son arrivée. Quand on a inventé le tracteur, certains continuaient à travailler au cheval. Pour moi, c'était mieux de discuter avec les grands-parents qu'avec les parents. Mon grand-père me racontait des histoires de cet ordre » (Entretien réalisé en août 2016).

Christian développe des représentations du travail croisant un effet de génération à un effet d'âge. D'une part, il présente le travail physique des grands-parents comme relevant d'un effet d'âge en évoquant son « père de 85 ans ». D'autre part, l'absence de mécanisation, que ce soit chez ses grands-parents ou chez les voisins, n'était pas problématique. Cela s'explique par un effet de contexte : durant les années 1950, et au-delà, certaines exploitations agricoles sont restées non mécanisées en raison de leur non-appartenance à des CUMA [Nicourt, 2013]. Par ailleurs, dans les petites exploitations agricoles, l'investissement dans du matériel apparaissait économiquement risqué. Continuer à travailler avec des chevaux dans ces circonstances n'avait rien de surprenant. Christian étant né à la fin des années 1950, il est logique qu'il ait pu entendre ce type de discours :

« [Il faut apprendre] la dextérité. Faut avoir un rendement maximum avec les gestes. Pour planter certains légumes, il faut rester perpendiculaire et se décaler comme ça (il me mime le geste), moi je ne sais pas le faire. Par contre quand mon grand-père venait donner un coup de main à 80 ans, il faisait comme ça aussi. Dans le temps on était plus solides ».

L'acquisition de gestes tels que ceux décrits pour planter les légumes sont issus de cet apprentissage. Par ailleurs, on peut établir une comparaison entre le « rendement maximum » évoqué par Christian et le « rendement du dressage » de Marcel Mauss [2013] désignant l'intégration parfaite de certains gestes. Didier et son frère (EF3) ont aussi travaillé avec leurs parents agriculteurs en parallèle de leur formation jusqu'à ce qu'ils partent faire leur service militaire. Ils ont acquis un certain nombre d'habiletés qu'ils ont pu réinvestir par la suite. À partir de ces discours, les exploitants agricoles, en particulier Christian et Didier, développent un argumentaire sur le manque de « courage » des jeunes alors qu'eux travaillaient « à la dure ».

Représentations du travail agricole et socialisation professionnelle

Cinq exploitants agricoles, qui n'ont pas travaillé dans l'exploitation agricole parentale lorsqu'ils étaient enfants ou adolescents, ont été ouvriers agricoles ou salariés dans les espaces verts. Ils ont donc bénéficié d'une socialisation qui leur a permis d'acquérir une certaine dextérité dans les tâches et une connaissance, quoique partielle, du travail agricole. Antoine

(EF2) a par exemple été ouvrier agricole durant cinq ans tout en cultivant son propre jardin. Son projet était de pouvoir subvenir lui-même à ses besoins alimentaires mais il lui fallait aussi vendre sa force de travail comme saisonnier. C'est lors de cette période qu'il a voulu devenir indépendant pour pouvoir maintenir une activité d'autoproduction lucrative :

« Pourquoi m'installer en agriculture ? Avant de m'installer, c'était mon passe-temps le maraîchage. J'avais pas mal de jardin... avant mon projet d'installation, j'étais à mille mètres carrés de jardins familiaux, donc une très nette autosuffisance alimentaire sur le foyer. Puis à force... j'ai fait pas mal de petits boulots en sortant de l'école, je n'avais pas forcément d'épanouissement professionnel... Mon plaisir c'était le jardin et en travaillant dans des fermes, il y a un agriculteur qui m'a dit : « Si c'est ton passe-temps, faut t'installer, te lancer là-dedans ». Au jardin, j'étais déjà sans produits chimiques, sans round-up, sans insecticides... le plus naturel possible. Ça paraissait une évidence pour moi, que je n'allais pas mettre des saloperies sur des légumes. Sachant que je ne le faisais pas pour moi, je n'allais pas le faire pour les vendre. Contrairement à la majorité des agriculteurs, je mange ce que je produis (rires), ça c'est quand même assez grave. Q : Donc vous êtes autosuffisant ?

R : Sur mon foyer oui, à cette époque-là, il y avait même du débordement d'autosuffisance, il y avait facilement des légumes qui étaient donnés à l'équivalent de deux foyers complets » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Par la suite, son projet d'installation l'a conduit à se former dans plusieurs fermes pour apprendre et « cibler son projet » tout en se garantissant un revenu en tant que saisonnier. De même, Eudes (EF4) travaillait comme paysagiste et connaissait déjà l'usage de certaines machines. Avec ces trajectoires, on peut comprendre comment les exploitants agricoles familiaux ont été socialisés au travail agricole : ils ont acquis des techniques leur permettant d'associer la pénibilité du travail à un engagement du corps.

Si les exploitants agricoles familiaux sont socialisés aux contraintes du travail en raison de leurs expériences en agriculture, l'installation en exploitation agricole s'accompagne de nouvelles difficultés organisationnelles (7.1), mais les exploitants agricoles disposent d'un certain nombre de ressources qu'ils peuvent solliciter pour y faire face.

8.1.2 – L'incorporation des risques : une socialisation de groupe ?

Le travail agricole est normalisé « à partir d'un répertoire commun d'histoires, d'épreuves et d'expériences, de gestes et de symboles » [Nicourt, 2013 : 9]. Pour constituer ce répertoire, outre leurs expériences personnelles, les exploitants agricoles sont aidés par des réseaux lors de leur installation.

Pénibilité du travail et installation : le rôle central du Gabnor

Les techniciens du GABNOR, Groupement des Agriculteurs Bio du Nord-Pas-de-Calais, conseillent les nouveaux agriculteurs pour planifier leur installation (mettre en place les premiers calendriers de culture, les accompagner dans les demandes de subvention par exemple) mais également pour faire face aux contraintes du travail. Bien que ces derniers aient déjà une connaissance des différentes techniques de travail, les interventions du GABNOR ont pour but de limiter l'exposition à des postures pénibles. Il s'agit alors de travailler sur l'aménagement de l'espace, de donner des conseils sur les installations ou encore d'optimiser la gestion du temps de travail. Comme l'explique un technicien du GABNOR :

« C'est un exemple tout récent. Il y a quelques années, on avait fait passer un ergothérapeute dans une structure maraîchère (...) Je vous disais que les gens ont l'habitude d'en baver. La première question est de les sensibiliser à ça. Ce qu'on essaye de faire de notre côté, c'est de sensibiliser les producteurs là où il y a des tâches qui le permettent, de construire un système durable sur le plan physique et ergonomique. La mécanisation inclut des moyens techniques qui permettent de soulager les différents points de sollicitation physique. C'est là-dessus, encore une fois, les gens en fait sont plus limités en capacité physique, ce qui les aide à avancer davantage » (Entretien réalisé en octobre 2013).

Pour réduire la pénibilité du travail, le GABNOR propose un suivi régulier au fil de l'installation :

« Il y a un gros travail à faire sur la manutention et vous avez des choses qui existent, adaptées à l'agriculture, qui permettent de limiter la pénibilité et la manutention avec par exemple des plateformes de récolte » (Entretien réalisé en octobre 2013).

Les salariés du GABNOR apportent un certain nombre de recommandations aux agriculteurs mais ils jouent également un rôle d'intermédiaire avec des acteurs extérieurs :

« En fait... concrètement, il n'y a pas beaucoup de gens à qui ils peuvent s'adresser... nous du coup notre objectif au GABNOR, est de créer des réseaux de producteurs sur le terrain, qui soient formels ou non-formels... que les gens soient en réseau les uns entre les autres, parce que s'il y a un truc qui progresse le plus, ils auront les meilleurs conseils » (Entretien réalisé en mai 2016).

Les exploitants agricoles ne disposent pas forcément des ressources nécessaires pour prévenir les risques rencontrés. Ces pratiques de mise en relation semblent courantes en maraîchage biologique en raison des spécificités du travail. Grâce au GABNOR, les exploitants agricoles peuvent améliorer leurs conditions de travail mais, au-delà, ils sont également mis en lien

avec d'autres associations spécialisées dans le travail maraîcher biologique. Une technicienne du GABNOR est explicite à ce sujet :

« Quand il y a un truc qui est pénible, ils vont essayer de modifier ou de créer quelque chose pour répondre à ça... ils ont cette tâche, ça leur fait mal au dos, ils vont modifier le truc sans forcément réfléchir beaucoup plus loin... Comme aujourd'hui on est sur des publics qui ne sont pas forcément issus du milieu agricole, ils sont moins bricoleurs, et il y a un mouvement qui s'est créé pour essayer de relancer ça. C'est porté par une coopérative, qui s'appelle « l'atelier paysan » et c'est ce qu'on appelle l'auto-construction. (...) S'équiper, c'est savoir créer du matériel soi-même, savoir faire des choses comme ça. Du coup on travaille avec l'atelier paysan et eux, c'est un réseau d'agriculteurs qui se considèrent comme auto-constructeurs, qui ont mis au point, qui ont adapté des outils (...) qui sont adaptés à leur pratique du travail au quotidien » (Entretien réalisé en mai 2016).

L'Atelier Paysan est une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) dont la création remonte à 2009. Elle est le fruit de la rencontre entre plusieurs maraîchers biologiques et techniciens de l'Association pour le développement de l'agriculture biologique dans l'Ain, l'Isère, la Savoie et la Haute-Savoie (Adabio). Ils cherchaient à créer leurs propres outils dans le cadre, selon les termes du site Internet de l'Atelier Paysan, « [d'une] démarche innovante de réappropriation de savoirs paysans et d'autonomisation dans le domaine des agroéquipements adaptés à l'agriculture biologique¹⁷⁴ ». L'Atelier Paysan organise des formations durant lesquelles des exploitants agricoles peuvent apprendre à créer du matériel, mais elle met aussi à libre disposition des plans d'outils conçus par des techniciens pour faciliter le travail. Ainsi, si le GABNOR joue un rôle intermédiaire entre les exploitants agricoles et ces réseaux, les agriculteurs disposent également de ressources leur permettant de se renseigner sur des stratégies de réduction de la pénibilité du travail en allant, par exemple, sur Internet.

Mécanisation et bricolages : le rôle d'Internet

Cette technique, à première vue surprenante, est mentionnée par une technicienne du GABNOR qui explique qu'Internet est mobilisé par les agriculteurs :

« C'est un savoir qui n'était pas assez présent ou un peu oublié, du coup il se redéveloppe et s'amplifie grâce à Internet et au lieu de se dire « les diffusions ne se transmettent plus seulement au niveau local mais au niveau national, elles se transmettent aussi en lien avec d'autres réseaux qui bricolent, ça peut être des

¹⁷⁴ <https://www.latelierpaysan.org/Qui-sommes-nous> [Page consultée le 4 mars 2019].

gens qui sont dans les métiers des arts et spectacles... en fait, ils vont puiser dans plein de réseaux différents pour créer de l'innovation et pour diffuser du savoir et de la compétence dans le milieu agricole. Ils sont aussi en lien avec des réseaux de ce même type aux Etats-Unis, au Canada... demain certainement en Belgique, en Suisse... après je ne sais pas, peut-être mondial... mais n'empêche que c'est vachement important. Si ça se trouve une bonne idée du Canada personne ne l'a eue en Europe et vice versa » (Entretien réalisé en mars 2016).

Ces innovations peuvent être utilisées pour réparer des machines plus facilement sans avoir recours à un technicien, pour améliorer leurs outils ou même afin d'obtenir des renseignements sur les manières de travailler.

« Derrière tout ça, il y a la notion de réseau qui est vachement présente pour nous. C'est des réseaux de compétences entre producteurs qui peuvent se transmettre (...) Ça c'est un savoir qui était pas assez présent ou un peu oublié, du coup il se redéveloppe et s'amplifie grâce à Internet ».

C'est ainsi que des exploitants agricoles ont la possibilité de télécharger des plans pour construire leurs propres machines¹⁷⁵. Cette démarche n'est pas originale et renvoie à des constats établis de longue date en sociologie de l'agriculture. Henri Mendras soulignait par exemple, en s'appuyant sur les travaux de Gabriel Tarde [1993], que « les innovations se font selon un processus collectif qui ressemble plus à un phénomène de mode et d'imitation qu'à un agrégat de calculs raisonnés faits par chaque agriculteur » [1967 : 179-180]. On peut donc en déduire que l'incorporation des risques, par l'intermédiaire de ces réseaux, repose sur le même principe.

L'éthique de production au détriment des conditions de travail ?

En dehors de ce type de réseaux, les exploitants agricoles familiaux peuvent également se rapprocher de groupes davantage axés sur l'aspect éthique de la production agricole. Cela pose un certain nombre de difficultés aux membres du GABNOR chargés d'accompagner les exploitants agricoles lors de leur installation :

« On ne sait pas comment l'appréhender, mais c'est tout ce qui tourne autour de la permaculture* et de ces gens qui veulent, en termes humains et écologiques, être vraiment à fond dans toutes leurs valeurs. On ne veut plus être mécanisés, en tout cas on ne veut plus être motorisés. On ne veut plus dépendre du pétrole, ne plus dépenser... n'être ni sur des outils électriques, ni sur des outils à pétrole, travailler qu'avec de la petite mécanisation. Là on revient sur beaucoup de travail manuel, même quand on a des outils, on est sur des outils très manuels... ça fait partie de leurs objectifs. Si des gens veulent s'installer, c'est des objectifs

¹⁷⁵ Ces plans étant notamment disponibles sur le site Internet de l'Atelier Paysan.

pratiquement non-négociables. C'est comme ça qu'ils voudront travailler » (Entretien réalisé en mars 2016).

Les conditions de travail ne sont pas prises en compte par ces différents acteurs et le GABNOR cherche à mettre en garde les exploitants agricoles contre les troubles qu'ils pourraient rencontrer en travaillant ainsi :

« Aujourd'hui, on ne peut pas dire que ce que vous avez vu là, vous pourrez le faire dans de bonnes conditions... et puis même, qu'est-ce que ça va donner dans vingt ans ? Qu'est-ce que ça va donner physiquement ? » (Entretien réalisé en mars 2016).

Ce type de discours n'a pas été réellement présenté par les exploitants agricoles interrogés mais on retrouve l'importance de l'articulation entre éthique de production et ergonomie. Comment concilier engagement pour l'agriculture biologique et conditions de travail satisfaisantes ? Cette question est transversale à l'élaboration de bricolages visant à simplifier le travail et permet de comprendre en quoi les risques sont, effectivement, incorporés aux pratiques de travail.

8.2 – « Nous sommes des bricoleurs » : sens pratique et stratégies de contournement du risque

Les exploitants agricoles familiaux n'ont recours à de la main-d'œuvre extérieure que de manière occasionnelle et sont donc amenés, la plupart du temps, à réaliser « le sale boulot », commettre des erreurs et les corriger. Ils développent des stratégies pour faire face aux risques du travail. Celles-ci peuvent être qualifiées de *sens pratique* (8.2.1) puisque les exploitants agricoles ont été socialisés au travail agricole. Ils sont alors en mesure de contourner les différentes contraintes du travail en s'appuyant sur des répertoires d'action (8.2.2) ou en mettant en place une cogestion du risque (8.2.3).

8.2.1 – La socialisation professionnelle des exploitants agricoles familiaux : le développement d'un sens pratique ?

Pour les exploitants agricoles familiaux, comme on vient de le voir, il est nécessaire d'être habile et d'avoir de la dextérité pour travailler efficacement sans se faire mal. Cette habileté est issue de leur socialisation familiale et professionnelle et elle est incorporée aux pratiques de travail. Mais on peut aller plus loin en expliquant que les stratégies développées pour « avoir prise » sur leur environnement de travail relèvent d'un « sens pratique ». Ce terme, emprunté à la sociologie de Pierre Bourdieu désigne « ce qui permet d'agir comme il faut (...) sans poser ni exécuter un "il faut" (...), une règle de conduite » [Bourdieu, 2003 : 201]. Il s'agit de dispositions incorporées et qui permettent aux acteurs des « ajustements » [Mauger, 2009] ou des « opération[s] pratique[s] d'anticipation quasi corporelle[s] » [Bourdieu, 2003 : 201] face aux situations rencontrées. Ils sont alors en mesure de développer des stratégies issues de dispositions incorporées et cherchent « à atteindre certaines fins par des moyens exceptionnellement économiques, rapides et ajustés » [Naville, 1956 : 28]¹⁷⁶. Ces pratiques sont inhérentes à l'agriculture et, comme le mentionne l'auteur du *Nouveau Léviathan* : « la production de type agraire ou artisanal exigeait une habileté en quelque sorte intégrée ». [1967 : 481]. Cela coïncide avec l'idée d'un « sens pratique » dont disposent les agriculteurs familiaux. Grâce à cela, les agriculteurs sont en mesure de mettre en place une forme d'ergonomie reposant sur « l'intelligence de l'action » [Salmona, 2010] en observant, au plus près du sol, quels sont les moyens à mettre en place pour simplifier le travail :

« [L'intelligence de l'action] se développe dans le temps (comme c'est le cas pour les agriculteurs et les artisans) et dans des situations qui, à la différence de l'expérimentation scientifique, ont toujours une finalité d'action sur le monde ; sont constituées d'éléments connus mais aussi inconnus ; se déroulent selon des modalités qui incluent l'aléa, la crise, l'imprévu, le conflit » [Salmona, 2010 : 194].

Comment se déploie ce sens pratique ? On va tenter de montrer que les acteurs parviennent, grâce à différents réseaux, à créer leur propre matériel et à aménager leur espace de travail. On verra aussi comment, en travaillant à plusieurs, ils mettent en place une gestion partagée du risque qui concourt également à son incorporation.

¹⁷⁶ Celles-ci ne sont pas propres à l'agriculture biologique et ont été mises en lumière dans d'autres secteurs d'activité tels que l'artisanat [Crasset, 2017], le dressage d'animaux de cirque [Caudal, 2009] ou la danse [Sorignet, 2006], il est utile de les présenter dans ce cadre pour comprendre les circonstances dans lesquelles les acteurs dissimulent les risques pris dans le travail.

8.2.2 – Bricoler en piochant dans des répertoires d'action

Dans ses travaux, Placide Rambaud note que les agriculteurs font « un travail de bricolage » en adaptant leurs moyens techniques aux besoins rencontrés. Le bricolage renvoie à l'utilisation « de moyens inadaptés et détournés, par comparaison avec ceux de l'homme de métier » [Rambaud, 1969 : 56-57] et désigne « une forme d'activité intellectuelle qui s'appuie sur un exemple passé pour recomposer avec des éléments d'emprunt un fait analogue au premier » [Id : 57]. Le bricolage consiste alors à « œuvrer de ses mains en utilisant les moyens détournés par opposition avec ceux de l'homme de l'art » [Lévi-Strauss, 1962 : 30] et les exploitants agricoles familiaux apparaissent comme des bricoleurs.

En effet, lorsqu'Antoine a créé son exploitation agricole, il a dû mettre en place les différentes installations seul (tunnels*, bâtiments en dur pour le stockage...). Le nombre d'heures hebdomadaires effectuées lors de ses premières années l'ont incité à déployer des stratégies pour travailler moins et épargner son dos. Pour stocker ses légumes, il utilise des « pallox », de grandes caisses en bois empilées les unes sur les autres. Un jour, en voulant prendre un légume dans une des caisses situées à quelques mètres de hauteur, il est monté sur une petite échelle, a levé les pieds, s'est penché et a manqué de tomber. Depuis, il a complètement revu son organisation en mettant des portes sur ces caisses. Cela lui permet de récupérer les légumes dont il a besoin sans se mettre en danger. Il a donc dû subir un incident avant de repenser l'organisation logistique de son exploitation agricole. Ce constat peut se transposer à d'autres exploitants agricoles qui travaillaient intensément durant leurs premières années d'installation et qui ont fini par recourir à des stratégies pour éviter les prises de risque.

Un point de comparaison avec les exploitations agricoles entrepreneuriales apparaît nécessaire. Les salariés de ce type de structures « donnent prise » à leur espace de travail parce qu'ils ne peuvent pas aménager les espaces de travail comme ils le souhaiteraient. Le travail se déroule au ras du sol et ils sont contraints de compenser les postures du corps pénibles par un certain nombre d'astuces sans pouvoir modifier l'environnement matériel. À l'inverse, dans les exploitations agricoles familiales, les exploitants agricoles « ont prise » sur leur environnement de travail car ils ont la possibilité de remanier les infrastructures afin de simplifier le travail ou bien d'investir dans du matériel à des fins ergonomiques. Pour y parvenir, ils disposent d'un ensemble de ressources qui constituent des « répertoires » [Lahire, 2011], dans lesquels ils peuvent piocher. Ces répertoires contiennent les solutions qui leur

semblent les plus pertinentes pour faire face aux contraintes du travail : celles-ci sont issues de leurs expériences professionnelles hors agriculture, d'échanges avec leur groupe de pairs ou de leur socialisation par réseau. On se concentrera sur deux descriptions précises : les stratégies d'auto-construction développées par les exploitants agricoles et les aménagements logistiques.

Construire son propre matériel

Les projets de l'association d'auto-construction (8.1.2) ont permis à des exploitants agricoles de simplifier leurs conditions de travail. Sur le terrain d'enquête, Isabelle (EF5), Antoine (EF2) et Bernadette et Hélène (EF7) s'en sont rapprochés afin de créer leurs propres outils. Il s'agissait d'améliorer les conditions de travail tout en réalisant des économies dans l'achat de matériel. Tous deux ont par exemple investi dans un triangle d'attelage. Ce dispositif relie le tracteur (par un « triangle mâle ») à différents instruments du parc matériel (eux-mêmes disposant d'un « triangle femelle »). Lorsque l'utilisateur du tracteur veut utiliser un outil, il l'attelle depuis son poste de conduite grâce à une commande et tire des charges relativement lourdes sans difficultés. Grâce au triangle d'attelage, ils disent ne plus se faire mal au dos et gagner du temps dans la préparation des outils, même si, en amont, ils ont dû construire les triangles eux-mêmes. D'ailleurs, cet avantage en termes de réduction de la pénibilité du travail est mis en avant directement par les concepteurs de l'Atelier Paysan. Sur leur site Internet¹⁷⁷, il est indiqué que ce dispositif fait gagner du confort puisqu'il n'est « plus nécessaire d'ajuster la position de l'outil à la main, de s'énervier sur ses bras de relevage et se plier en deux » ou encore il n'y a « plus de risque de se faire coincer entre l'outil et le tracteur ». Cet outil aide ainsi à limiter les postures du corps difficiles et les risques d'accidents. Mais d'autres techniques peuvent également être mises en place à des fins ergonomiques. Isabelle souhaitait par exemple fabriquer pour elle-même un lit de désherbage semblable à ceux utilisés dans les exploitations entrepreneuriales. Elle en a conçu un prototype avec d'autres exploitants agricoles afin de faciliter le désherbage, le repiquage et la récolte : « Ça peut faire gagner du temps et en ergonomie aussi. Le fait d'être allongé, de pas être à quatre pattes ». La principale contrainte dans la construction de ses propres machines repose sur le coût et le temps nécessaire à leur élaboration. Pour construire ses propres outils, avec l'aide de l'Atelier Paysan, Antoine profite des périodes de production creuses (hiver principalement) pour se former à la création de nouveaux dispositifs. Au moment de notre

¹⁷⁷ <https://www.latelierpaysan.org/Le-triangle-d-attelage-38> [Page consultée le 4 mars 2019].

entretien, réalisé durant le mois de janvier, plusieurs outils étaient en cours d'élaboration et il y consacrait une bonne partie de ses journées. Outre les avantages ergonomiques soulevés par les acteurs, on peut également souligner l'intérêt économique :

« Quand on fait le calcul d'une machine, combien ça coûte, combien ça coûte si on veut le faire faire à quelqu'un, et combien ça revient à faire soi-même, on se rend compte de l'intérêt. Il n'y a qu'à acheter le matériau et le faire. Imaginons : les matériaux sont à 6000 euros, la machine neuve valait entre 15 000 et 20 000. L'économie financière vaut largement le temps dépensé ». Il me présente ensuite une dérouleuse à bâches [cf. photographie n°6] et explique : « On prend le tracteur et il n'y a plus qu'à dérouler. Là c'est de la Rolls. Le coût de construction est de 1200 euros [il l'a construit lui-même], dans le commerce, ça en vaut 17 000. Il y a juste à mettre enterrer la bâche au départ, tirer avec le tracteur, et couper au bout de la planche. C'est tout » (Observation de février 2017).

Dérouler des bâches peut être fait à la main bien que cette tâche soit assez difficile pour une seule personne. La dérouleuse de bâches aide à contourner cet obstacle et limite les prises de risques physiques.



Photographie 4 : Dérouleuse de bâches (G.Bonnel, février 2017)

Ces bricolages permettent ainsi de voir comment les exploitants agricoles peuvent développer leurs propres outils pour, à terme, améliorer leurs conditions de travail. Le fait de recourir à l'auto-construction montre également que, sans être héritier de capital matériel et en étant faiblement doté en capital économique, il est possible de simplifier son travail à moindre coût.

Ces formes d'ergonomie populaire relèvent d'innovations qui, selon Benoît Leroux [2009], seraient propres à l'agriculture biologique. Elles nécessitent cependant l'existence de réseaux facilitant leur diffusion. Ces réseaux pallient l'absence de CUMA et l'on voit comment la socialisation de groupe, par les réseaux d'auto-construction, permet l'incorporation des risques aux pratiques. On peut s'en convaincre avec un deuxième exemple relatif aux aménagements de l'espace.

Aménagements de l'espace

Le port de charges implique un certain nombre de contraintes corporelles. Pour les réduire, les exploitants agricoles peuvent aménager leur espace de travail. Isabelle (EF5) utilise, par exemple, un tire-palette pour déplacer ses caisses ou ces outils. Si ces derniers sont trop lourds, elle prend son tracteur. « Ce n'est pas très écolo mais si je veux faire ce travail sur la durée, faut que j'essaye de me préserver ». Antoine (EF2) est celui s'étant le plus intéressé à ces questions puisque la plupart de ses installations sont pensées de manière à limiter au maximum la pénibilité des tâches et la prise de risques physiques. Les tables sur lesquels il prépare les plants sont disposées sous une serre et sont à hauteur de son buste pour qu'il n'ait pas à se pencher lorsqu'il travaille dessus. Il a également réfléchi à les faire glisser pour créer des couloirs afin de ne pas se blesser, sans les déplacer, comme l'illustre la photographie n°5.



Photographie 5 : Table coulissante de préparation de plants (G.Bonnel, février 2017)

Ce type d'inventions constitue à la fois un gain de temps et permet à Antoine de s'économiser. Ce système s'inspire des armoires coulissantes telles qu'on peut les trouver dans les archives. Il est aussi possible, pour simplifier le travail du sol, de faire pousser les légumes sur des buttes d'une vingtaine de centimètres de hauteur. De cette manière, le travailleur reste accroupi et n'a plus besoin de pencher son buste et de se fatiguer à terme.

« J'ai tendance à mettre en place pas mal de moyens de manutention simplifiés. Essayer de poser des trucs sur des palettes pour les bouger avec des transpalettes, ne pas manipuler deux ou trois fois la même chose si on peut faire le mouvement en un coup. Limiter le poids des caisses... J'étais sur des caisses de plus de 20 kg, je suis passé sur des caisses de 6 kg. Donc on en bouge trois ou quatre pour faire la même chose mais on est sûr de savoir le faire. Bouger la grosse caisse ça va, la deuxième, le dos peut commencer à crier un peu. Après avoir plein de chariots à roues simplifie les choses. Se dire que si on peut pousser plutôt que lever, c'est plus facile, on se fait moins mal. Avoir des postes de travail à hauteur, c'est pareil. Éviter de se pencher, avoir pas mal d'outils qui simplifient le travail du sol et qui, potentiellement, améliorent le désherbage, la récolte, le semis. En simplifiant les tâches, on les fait plus facilement aussi » (Isabelle, EF5, entretien réalisé en décembre 2017).

Au fil des années, s'équiper relève de « l'habitude » ou de « l'automatisme ». Isabelle (EF5) déclare par exemple : « Après avec le temps on acquiert des automatismes mais il faut y réfléchir avant. À ce niveau, j'essaie de m'améliorer constamment au niveau matériel ».

Le fait de prendre un tire-palette ou bien de disposer son environnement de travail de manière optimale, permettant ainsi d'écarter les risques d'accidents, est ainsi « incorporé » dans les pratiques puisqu'il est présenté comme étant un automatisme. Or, ce dernier est le produit d'une réflexion continue sur les moyens de prévenir les risques par soi-même. Les acteurs cherchent à faire en sorte que chaque difficulté rencontrée puisse être contrebalancée par une innovation et c'est en ce sens qu'il y a socialisation au risque.

8.2.3 – Sens pratique et incorporation des risques en famille

Lorsque plusieurs personnes travaillent dans une même exploitation agricole, la recherche de stratégies d'évitement du risque se fait de manière concertée, à partir de réflexions écologiques provenant des « univers de référence » [Berger & Kellner, 1964] des exploitants agricoles.

Pour réduire l'enherbement, Christian et Catherine (EF1) se renseignent sur les techniques de production respectueuses de l'environnement. Lors de leur installation, Catherine a incité Christian à travailler selon les normes de la biodynamie (encadré n°10). Depuis quelques années, ils s'intéressent à la permaculture¹⁷⁸ en raison de ses valeurs (travail manuel et limitation de l'emploi de machines¹⁷⁹). Si les procédés relevant de cette méthode de production sont surtout caractéristiques de l'agriculture urbaine¹⁸⁰ ou des « grands jardins »¹⁸¹, certains d'entre eux sont empruntés par les exploitants agricoles pour limiter la pénibilité du désherbage. Le paillage est l'une de ces méthodes et est utilisé dans les potagers pour réduire l'enherbement. Elle permet également de nourrir le sol ou de réguler sa température. Ils expliquent que la « permaculture les inspire » tous deux : « On a plein de

¹⁷⁸ La permaculture n'est pas un mode de production comme peut l'être l'agriculture biologique ou la biodynamie. Elle n'a pas de définition précise mais semble renvoyer à la volonté de produire des fruits ou des légumes de manière naturelle, en se basant uniquement sur le travail manuel.

¹⁷⁹ Qui, du reste, donnent lieu à certaines tensions avec les membres du GABNOR (8.1.2).

¹⁸⁰ Il s'agit du développement de techniques de production agricole internes à une ville et qui est défini comme suit : « L'agriculture localisée dans la ville ou à sa périphérie, dont les produits sont (majoritairement) destinés à la ville et pour lesquelles il existe une alternative entre usage agricole et non agricole des ressources, (débouchant) sur des concurrences mais aussi des complémentarités » [Moustier et M'Baye, 1999 cités par Aubry, 2014].

¹⁸¹ Comme présentés dans le tableau 2 de la partie I.

mauvaises herbes ponctuelles qu'on ne voyait pas avant... On cherche de nouvelles techniques pour nous en débarrasser ». La permaculture est distincte de l'agriculture biologique en raison des conditions de production : les surfaces sont plus petites et le travail y est non mécanisé. Mais l'on voit comment autour de ces références communes, les acteurs sont en mesure de développer des stratégies pour éviter les postures difficiles. D'ailleurs, après avoir consulté différents guides de permaculture, Christian et Catherine ont décidé de tenter de pailler un champ de courges (cf. encadré 11).

Encadré 11 : Le paillage d'un champ

Le paillage est une opération qui consiste à poser du carton recouvert de foin dans les rangées, à l'endroit où il n'y a aucune culture, afin d'éviter l'enherbement. Christian a réussi à obtenir trois meules de foin inutilisables pour le bétail à cause de la pluie. Pour pailler, il nous a d'abord fallu ouvrir une meule de foin en coupant le filet de protection. Ensuite, nous avons posé les premiers cartons dans une rangée donnée et, successivement, nous avons réparti le foin sur les cartons. Nous trouvions l'activité plutôt simple jusqu'à ce que nous nous rendions compte que la rangée dans laquelle nous avons commencé était inondée et que nous n'avions pas de bottes. Nous faisons face à deux difficultés : le carton s'enfonçait dans la boue et nous pouvions glisser. De plus, il était presque impossible de transporter le foin à la main. Pour compenser, je me mettais sur une rangée et un voisin, adolescent, appelé par Christian à cette occasion, me ramenait la paille, toujours à la main. Je pouvais la disposer et je n'avais qu'à me baisser. De son côté, il avait moins d'efforts à faire. Mais au bout d'un moment, il nous a fallu prendre une brouette et la charger de paille pour pouvoir la ramener le plus loin possible dans la rangée. J'étendais toujours le foin qu'ils me ramenaient, en essayant de ne pas glisser, ce qui n'est jamais arrivé. Ils ont fini par se servir d'une fourche pour saisir le foin. Il fallait tout de même saisir le foin en mettant les mains dans la meule qui était brûlante : « je ne mets pas les mains plus de trois secondes dedans ! » s'exclamait Christian. Avec l'humidité, la paille était devenue très chaude et fumait. Ensemble, nous avons paillé cinq rangées sur l'après-midi et les deux meules de foin ont été réparties. Il en restait une à utiliser le lendemain pour pailler les deux rangées restantes. Une rangée faisait environ 150 mètres et nous avons tenté d'en pailler cinq comme l'illustre la photographie suivante.



Photographie 6 : Paillage d'un champ de courges, (G.Bonnel, août 2016)

Le paillage devait permettre de ne plus désherber mais cette tâche ayant été relativement difficile, elle n'a été réalisée qu'une seule fois. Christian n'a, en effet, plus voulu le faire à l'avenir en cherchant d'autres techniques plus simples à mettre en place pour éviter l'enherbement.

De même, Didier et son frère (EF3) relatent comment au fur et à mesure des saisons, ils ont réfléchi à modifier leurs méthodes de cultures pour simplifier le travail. Au départ, les oignons étaient semés mais cela demandait un travail de désherbage important. La saison suivante, ils ont choisi de les repiquer : « L'oignon était plus grand quand l'herbe arrivait » et, au moment de l'entretien, ils expliquaient travailler depuis quatre ans avec des films leur permettant de les repiquer les oignons de manière régulière tout en réduisant l'enherbement.

Ces deux exemples permettent de comprendre comment, en famille, les exploitants agricoles parviennent à innover et limiter les risques du travail dans les principes écologiques de l'agriculture biologique. Ces stratégies participent, *in fine*, de l'incorporation des risques. Au-delà de ces techniques culturales, on peut aussi mentionner l'importance des modes de vie dans l'élaboration de stratégies de réduction de la pénibilité. Catherine et Christian pratiquent le yoga pour se détendre et ont un emploi du temps rythmé de manière à respecter correctement leurs cycles de sommeil. Didier et son frère font également attention à ne pas travailler de nuit et s'accordent des temps de pause, en particulier le dimanche. Mais l'élaboration de ces bricolages se traduit également par une forme de gestion partagée du risque.

Lorsque des femmes travaillent en couple à temps plein sur l'exploitation agricole, elles élaborent des stratégies de contournement du risque à destination des autres travailleurs (exploitants agricoles mais également main-d'œuvre extérieure). De manière schématique, les femmes anticipent les risques des tâches auxquelles elles sont assignées et transmettent leurs techniques à celles et ceux qui travaillent avec elles. Ces situations concernent deux fermes : celle de Christian et Catherine (EF1) et celle de Bernadette et Hélène (EF7). Chez Lionel et Alice (EF6), qui est la troisième ferme dans laquelle les exploitants agricoles sont installés en couple, les conditions sont différentes puisqu'ils ne travaillent jamais ensemble.

Illustrons le cas où les femmes conseillent leurs conjoints ou les autres travailleurs à partir d'un exemple tiré du terrain. Catherine (EF1) est régulièrement chargée des tâches demandant une certaine minutie telles que le désherbage ou le nettoyage de légumes. Pour simplifier son

travail, elle prête attention à ses postures du corps ainsi qu'à celles des autres travailleurs qui sont avec elle :

« Déjà j'essaye de me positionner de manière à ne pas me faire mal au dos. Ou alors quand on a un stagiaire, je demande s'il est gaucher ou droitier. Comme ça, je peux savoir comment le positionner sur son poste de travail. S'il faut nettoyer des échalotes par exemple, je le mets à droite du seau pour pas qu'il ait à se tourner en permanence. Quand je travaille, j'utilise plusieurs outils pour savoir lequel me convient le mieux. Après toutes les fermes ont une manière différente de travailler mais je fais comme ça ». (Catherine, 55 ans, agricultrice, EF1, entretien réalisé en août 2016).

Par extension, Christian respecte ces prescriptions et veille à ce qu'elles soient appliquées par ceux qui travaillent avec lui. Le port de charges lourdes donne lieu à des négociations entre les différentes parties. Alors qu'Hélène et Bernadette (EF7) sont attentives à ne pas se faire mal au dos, elles ont fait remarquer plusieurs fois au frère d'Hélène, agriculteur également, qu'il pouvait prendre des risques pour lui-même :

« Quand on travaillait avec le frère d'Hélène, il est baraqué, il est costaud et il préparait des caisses de légumes, de 15-20 kg, ça ne lui pose pas de problèmes. Moi c'est une autre salade. Puis dans la répétition... Quand je lui disais, il ne voulait pas écouter. Moi je pense que je fais plus attention qu'elle, je ne veux pas porter des caisses lourdes toute seule, j'attends qu'on soit deux » (Entretien réalisé en janvier 2018).

Ces illustrations permettent de comprendre comment elles sont amenées à se transmettre « les bons gestes » pour éviter les postures difficiles. En tant que femmes, cela a son importance puisque, comme nous l'avons vu précédemment, elles entretiennent un rapport naturalisant au corps.

Néanmoins, on observe quelques limites dans cette division de l'incorporation du risque. Les femmes n'interviennent pas dans le développement de techniques liées à l'utilisation du tracteur ou du motoculteur, hormis à EF7 où Hélène est amenée, seule, à conduire ces machines. Cela s'explique notamment par « l'exclusion des agricultrices par la mécanisation des travaux » [Nicourt, 2013 : 159]. L'utilisation du tracteur est « réservée » aux hommes et ne permet pas de saisir le rôle joué par les femmes dans l'incorporation du risque.

La mise en place de ces stratégies s'inscrit donc dans une perspective temporelle assez large : dès les premiers mois suivant l'installation, les exploitants agricoles sont amenés à chercher des solutions pour contourner les difficultés du travail et ces techniques s'élaborent au fil du

temps. Mais, plus généralement, sont-elles réalisées uniquement pour simplifier le travail au quotidien ou constituent-elles un ensemble de stratégies pour « durer dans le métier » ?

8.2.3 – L’avancée en âge face aux risques du travail

L’avancée en âge et l’expérience jouent un rôle dans l’incorporation des risques. C’est la raison pour laquelle Bernadette et Hélène (EF7) expliquent être attentives à ces différents enjeux : « Je porte beaucoup de lourd, j’ai rarement de problèmes de dos, mais j’ai 53 ans, je me dis que ça va bientôt arriver. Le jour où j’arrêterai je n’ai pas envie d’être à la ramasse » (Entretien réalisé en janvier 2018). Didier et son frère, à la retraite d’ici quelques années, songent à s’économiser pour « tenir », en « travaillant à leur rythme ». L’un d’entre eux aurait pu être retraité au moment de l’entretien, mais il a choisi de rester pour partir en même temps que son frère : « J’ai eu une carrière longue, je peux partir plus tôt, mais on va essayer de partir à la retraite en même temps, pour dissoudre le GAEC* et pour que mon fils puisse le reprendre. Il me reste encore trois ans¹⁸² » (Entretien réalisé en mai 2017).

Au regard de ce qui précède, on peut établir un parallèle avec le travail des artisans [Crasset, 2017] : ces derniers ont bien conscience des risques qu’ils prennent dans leur travail que ce soit au niveau du bruit, des coupures ou des gestes répétitifs, mais n’y prêtent pas forcément attention. Au fil du temps, les troubles sont tels que le travail est rendu difficile voire impossible.

« Peu à peu, les artisans comprennent que pour conserver un corps en état de travailler jusqu’à l’âge de la retraite, ils doivent modifier certaines habitudes. Ils se résolvent malgré eux à prendre un peu plus en compte les sensations morbides et à être à l’écoute de leur corps » [Crasset, 2017 : 208].

A la différence de la plupart des exploitants agricoles familiaux, les artisans laissent s’écouler du temps entre la recherche de « bricolages » et la prise de conscience de l’incidence des risques du travail sur la santé. L’élaboration de techniques de contournement du risque serait un moyen de limiter les accidents pour compenser l’absence de moyens de protection venant des institutions de santé au travail. Sur le terrain d’enquête, en cas de maladie ou d’accident, les exploitants agricoles disposent de huit jours de carence, réduits à quatre en cas d’hospitalisation. S’ils en ont besoin, ils peuvent faire appel au « service de remplacement », un dispositif dépêchant un salarié saisonnier ou permanent pour travailler sur l’exploitation

¹⁸² L’incorporation des risques reposerait donc également sur des logiques foncières, mais ce point n’est qu’hypothétique, n’ayant été mentionné qu’à une seule reprise.

agricole. Les spécificités du travail en agriculture biologique sont telles que ces services ne sont pas jugés compétents par les agriculteurs : « En service de remplacement, il n'y a personne de compétent en maraîchage. Encore moins en bio. Donc le problème reste entier » (Antoine, EF2, entretien réalisé en janvier 2017). Pour une conseillère technique en maraîchage bio, le constat est le même : « Il n'y a pas de système de remplacement en maraîchage... En gros, si vous appelez le service de remplacement il dit « trouvez-nous quelqu'un et on l'embauchera » (Entretien réalisé en mars 2016).

C'est donc en partie pour compenser cette absence que les exploitants agricoles ont recours à ces bricolages. On peut établir un nouveau parallèle avec le terrain d'Olivier Crasset [2017] puisque les artisans qu'il interroge ne craignent pas les accidents à proprement parler mais les arrêts de travail qui en découlent : « L'accident est dédramatisé, l'important est de pouvoir reprendre le travail aussitôt que possible » [Crasset, 2017 : 88]. C'est également pour faire face à la crainte de l'arrêt de travail que les exploitants agricoles élaborent ces stratégies de contournement du risque et, de fait, incorporent le risque à leurs pratiques. Les erreurs deviennent donc des cas de figure à contourner. Comme le montre Florent Schepens en citant un entrepreneur de travaux forestiers : « Quand on a fait une erreur, on s'en rend compte (...). Au bout d'un certain temps, toutes ces erreurs, on les a dans la tête et puis quand on se retrouve devant un arbre, on synthétise tous les cas de figure qu'on a déjà vus. Et ça permet de prendre une décision » [2007 : 86].

Les techniques développées par les exploitants agricoles familiaux s'inscrivent dans le cadre d'une socialisation familiale et professionnelle et prennent plusieurs formes : échanges avec des réseaux de producteurs ou d'ingénieurs et négociations familiales autour des stratégies à mettre en place. Mais quel est le poids des instances de sécurité et de santé au travail dans l'incorporation des risques ? Jouent-elles un rôle équivalent à celui du GABNOR qui a, justement, pour mission d'aider les exploitants agricoles à faire face aux risques professionnels ou bien n'assurent-elles qu'une mission légale ?

8.3 – La prévention des risques professionnels, un dispositif obsolète ?

Dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, les agents de la M.S.A sont absents et ce sont les agriculteurs qui dispensent les consignes de prévention en exerçant une surveillance des saisonniers (4.3.3). Mais dans les structures familiales, les exploitants agricoles ont la possibilité de se rapprocher des acteurs de prévention en tant que cotisants à ce régime de protection sociale. Pourtant, si ces derniers sont peu sollicités en raison d'une forme de méfiance de la part des agriculteurs (8.3.1), il apparaît également que les consignes de prévention apparaissent inadaptées aux agriculteurs qui préfèrent être autonomes dans leur gestion du risque (8.3.2).

8.3.1 – Les agents de la M.S.A : entre invisibilité sociale et méfiance de la part des exploitants agricoles

La prévention des risques professionnels n'est, apparemment, pas ou peu présente dans les exploitations agricoles familiales. Les exploitants agricoles prennent en charge la gestion des risques par eux-mêmes sans l'externaliser à la M.S.A. De manière générale, les relations entretenues avec cet organisme de protection sociale sont globalement mauvaises. Elles se limitent principalement à des interactions d'ordre administratif. Antoine (EF2) est particulièrement explicite à ce sujet :

« Non, je dirai que la MSA, au moins j'ai de contacts avec eux au mieux je me porte... On ne va pas dire que ce sont les services les plus efficaces. En général quand on reçoit un courrier de la MSA, ce n'est jamais bon signe. Toujours à chercher des poux. Des virgules sur les papiers... pour avoir un renseignement, il faut s'accrocher. J'espère que ce n'est pas partout pareil en France, mais l'antenne qu'on a là, ce n'est pas les plus rapides et les plus vifs... Pour être gentil » (Entretien réalisé en janvier 2017).

En dehors de ces constats d'ordre bureaucratique, plusieurs exploitants agricoles soulignent un manque d'intérêt de la M.S.A. pour la prévention des risques professionnels dans le maraîchage biologique. S'ils envoient des brochures régulières sur les maux de dos, ces dernières sont ignorées, les exploitants agricoles disposant déjà de ressources pour contourner les difficultés (8.2). Comme le mentionne Catherine (EF1) : « C'est vrai que de temps en

temps, la MSA nous envoie un courrier pour pas qu'on se fasse mal au dos... On n'a pas eu besoin d'eux pour savoir quoi faire... » (Entretien réalisé en août 2016). Pour un autre enquêté, la M.S.A. envoie bien des mails mais « pour des financements pour échafaudages, mais ce n'est pas adapté au maraîchage » (Eudes, EF4, entretien réalisé en décembre 2017). Par ailleurs, la prévention des risques professionnels ne semble quasiment pas abordée et Lionel (EF6) témoigne de relations inexistantes :

« On n'a pas eu de contacts là-dessus. On les voit sur les cotisations mais on n'est pas source de valeur ajoutée pour eux donc ils ne viennent pas nous voir. Comme je paye 2000 euros de MSA, mon beau-père [agriculteur non-biologique en grandes cultures] en paye 30 000 » (Entretien réalisé en décembre 2017).

Si la prévention des risques n'est pas réellement appliquée sur le terrain par les agents de la M.S.A., il semblerait donc que ce soit davantage en raison du montant des cotisations sociales versées à cette institution qu'en raison de la labellisation bio de l'exploitation agricole. La M.S.A repose, en effet, sur le principe du guichet unique : différents risques sociaux (maladie, vieillesse, accident du travail) sont pris en charge par la même entité juridique. On peut alors supposer que l'agriculture biologique ne représente pas un champ d'action suffisamment rentable pour cet organisme de protection sociale. À partir de ces éléments d'information, on a tout lieu de penser que la gestion des risques demeure déléguée aux exploitants agricoles familiaux au même titre que la gestion des risques de l'existence. Agir sur différents risques professionnels impliquerait un investissement financier plus important de la part de la M.S.A pour un mode de production numériquement inférieur à l'agriculture non-biologique. Afin de compenser cette absence, des modules portant sur la sécurité au travail sont dispensés lors de la préparation du Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA). À ce titre, la M.S.A. intervient de manière occasionnelle durant des formations sur les gestes au travail. Il existe également un système d'aide à la mécanisation mis en place par cet organisme.

8.3.2 – Une prévention inadaptée aux exploitations agricoles familiales

Isabelle (EF5) a suivi le module de prévention des risques professionnels dans le cadre de son BPREA et les spécificités de ce mode de production n'étaient pas abordées : « C'était très général et ça ne portait pas sur le bio en particulier » (Entretien réalisé en décembre 2017). Ces formations traitaient des risques rencontrés en agriculture, quel que soit le type de

production (maraîchage, élevage, arboriculture) et en industrie agroalimentaire. Si ces enseignements apparaissent peu utiles aux exploitants agricoles une fois qu'ils sont installés, la M.S.A. peut les contacter pour leur proposer d'assister à des formations sur la santé au travail. Comme en témoigne Isabelle : « Depuis que je suis installée, il y a eu des contacts mais je n'ai pas suivi les formations qu'ils proposaient. » Un autre exploitant agricole, Eudes (EF4), a eu des contacts avec un technicien de la M.S.A. « qui est venu [lui] parler des risques musculo-squelettiques » mais sans qu'il y ait d'interventions spécifiques sur ses postes de travail. Le seul exploitant agricole ayant assisté à ce type de formations est Antoine (EF2) qui souligne le décalage entre les prescriptions et la réalité :

« Il y a trois ans, ils faisaient intervenir la MSA sur gestes et postures, sécurité au travail [dans le cadre de formations plus larges sur l'installation en agriculture]. C'est bien, je suis d'accord avec ce qu'il a dit, mais c'est bien sur le papier. Ce n'est jamais applicable dans les fermes. Dire « plier les genoux pour lever les caisses, mettre des gants tout le temps, des lunettes tout le temps, faire attention où vous mettez les doigts ». C'est d'une banalité... Plier les genoux, il nous montre l'exemple avec une caisse vide... je lui avais dit, « mettez 25 kg dans la caisse et recommencez », on va voir si les cuisses savent lever. C'est bien de le dire, mais voilà, vaut mieux adapter le poids de la caisse plutôt que de faire de l'haltérophilie pour savoir lever une caisse de carottes » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Selon lui, et nous en avons eu l'illustration précédemment, la meilleure manière pour prévenir les risques est d'adapter son poste de travail par soi-même. Ce principe est, du reste, appliqué dans l'ensemble des exploitations agricoles familiales. Ces conseils sont perçus avec un certain scepticisme et correspondent à une forme de « travail prescrit » qui va à l'encontre d'une forme de « travail réel » largement décrite dans les travaux d'ergonomie [Pillon & Vatin, 2007 : 28-39]. Si la prévention des risques professionnels apparaît inefficace pour les exploitants agricoles familiaux, il existe pourtant une aide financière spécifique mise en place par la M.S.A. dédiée à l'achat de matériel ergonomique. Ce dernier a pour but de simplifier le travail et de prévenir les risques physiques. Dans les exploitations agricoles familiales, ce type d'aide ne peut être sollicité : il concerne différents outils ou des machines (caméras de recul pour tracteur, taille-haie électrique) ayant pour fonction d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques professionnels. Comme le mentionne la M.S.A. sur son site Internet : « L'aide financière simplifiée agricole s'applique aux projets qui relèvent de la prévention des risques liés aux machines agricoles, aux animaux, aux chutes de hauteur ou aux troubles musculo-squelettiques » [cité par Bonnel, 2014 : 56].

Sur le terrain, le recours à ce type de dispositif a déjà été envisagé par certains exploitants agricoles mais aucun ne l'a mobilisé. Leur achat est conditionné à un ensemble de paramètres, parmi lesquels une affiliation à la M.S.A., un projet de préventions de risques spécifiques (machines, troubles musculo-squelettiques, liés aux animaux) et l'emploi de salariés (entre 0,5 et 10 équivalents temps plein). Si l'ensemble des conditions est réuni, il est alors possible de bénéficier de cette aide. Or, ces exploitations n'embauchent pas de main-d'œuvre salariée. Elles sont, de fait, exclues de ce dispositif et c'est la raison pour laquelle les exploitants agricoles ne les sollicitent pas. Même si elles y avaient accès, ce système aide à financer 50 % d'un investissement donné à hauteur de 3000 EUR, ce qui n'est pas forcément intéressant puisque d'autres aides (type Dotations aux Jeunes Agriculteurs) couvrent des frais plus importants qui se chiffrent en milliers d'euros. On comprend donc pourquoi le recours à la mécanisation passe par des réseaux extérieurs à la M.S.A. et surtout pourquoi les exploitants agricoles familiaux sont indifférents aux aides de cet organisme. L'incorporation des risques, au fil des années, se suffit à elle-même pour gérer les contraintes du travail.

Les exploitations agricoles familiales sont donc antagoniques des exploitations agricoles entrepreneuriales à plus d'un titre. D'abord, à un niveau strictement économique, ces structures associent capital et travail. Ce point n'est pas un détail puisqu'il permet aux exploitants agricoles familiaux de développer une identité paysanne, dans un souci de distinction des agriculteurs entrepreneuriaux. Ils sont « paysans », défenseurs d'une agriculture biologique respectueuse des travailleurs et, à ce titre, n'ont pas la possibilité financière d'embaucher des salariés. Ils refusent de toute manière l'emploi de ce type de main-d'œuvre. Cela se traduit par une organisation du travail centrée sur la famille et, à quelques occasions, déléguée à de la main-d'œuvre non salariée. Dans tous les cas, la gestion des risques est assurée par la cellule familiale. Contrairement aux salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, ils travaillent en continu sur un temps long, ce qui leur permet de se socialiser aux contraintes du travail. Ils « ont prise » sur leur environnement de travail, sollicitent différents réseaux pour être aidés et mettent en place une cogestion du risque en famille. Il est également intéressant de souligner que certains salariés d'exploitations agricoles entrepreneuriales peuvent, s'ils trouvent du terrain, devenir agriculteurs familiaux. Enfin, dans les deux exploitations agricoles, le travail au sens large repose tout de même sur une dimension familiale : les structures sont gérées en famille même si, dans les structures

entrepreneuriales, le cercle familial n'intervient pas réellement dans l'organisation du travail. Mais n'y aurait-il pas des structures non familiales ? L'emploi de main-d'œuvre salariée en bio ne pourrait-il pas être un support d'insertion socioprofessionnelle en raison du pilier social du développement durable auquel se rattache l'agriculture biologique ?

Partie IV – Les exploitations agricoles sociales : travail aidé et protocolisation des risques

« Les philanthropes veulent donc conserver les catégories qui expriment les rapports bourgeois, sans avoir l’antagonisme qui les constitue et qui en est inséparable. Ils s’imaginent combattre sérieusement la pratique bourgeoise, et ils sont plus bourgeois que les autres ».

Karl Marx, *Misère de la philosophie*, 1847

Les exploitations agricoles entrepreneuriales se caractérisent par l'emploi de salariés, les exploitations agricoles familiales n'en embauchent pas mais ont la possibilité de solliciter de la main-d'œuvre ponctuellement. Les exploitations agricoles sociales constituent un troisième type de structures : elles embauchent des salariés éloignés du marché du travail ou des personnes en situation de handicap sous des contrats aidés et s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement de personnes socialement vulnérables.

L'accompagnement est ici entendu dans le sens qui lui est donné par Jean Foucart : il s'agit d'une « aide à la construction de soi et du réseau dans lequel l'individu s'inscrit » [2008 : 113]. Cette notion est relativement large puisque, comme le précise l'auteur, elle « envahit de multiples domaines de la vie sociale : le travail social, l'éducation, l'hôpital, les soins palliatifs, etc. » [Id : 113]¹⁸³. Dans cette perspective, l'accompagnement prend une forme d'aide et de soutien. Comme le précise Jean Foucart, « accompagner suppose que l'on considère que chacun construise la réalité et en assure la pleine responsabilité » [Id : 119]. Il y a donc bien une idée « d'aide » et non « d'assistance » derrière l'accompagnement. Le travail réalisé dans les exploitations agricoles sociales est donc qualifié de « travail aidé » pour souligner la nuance avec les autres formes d'organisation du travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales et familiales.

L'emploi de personnes en situation de fragilité sociale n'est pas propre à l'agriculture puisqu'il existe des entreprises d'insertion dans différents secteurs d'activité (entretien d'espaces verts, couture, coiffure). En outre, ces structures sont héritières de politiques d'insertion datant du début des années 1980¹⁸⁴. Le terme d'insertion est, à l'origine, une notion administrative [Loriol, 1999 ; Mauger, 2001] et constitue « une catégorie d'action publique visant à pallier les défaillances des mécanismes d'intégration à un niveau essentiellement individuel » [Loriol, 1999 : 9]. Selon Michel Autès [2013], une première définition repose sur les « dispositifs qui [ont] pour fonction de fournir, pour une durée

¹⁸³ Sur le travail social, on se reportera aux travaux de Michel Autès [2013] ou de Gérard Zribi [2012] ; sur l'hôpital et, plus largement, sur la santé, on peut se référer aux enquêtes de Michel Castra sur les soins palliatifs [2003 ; 2011] ou de Nadège Vezinat sur les maisons de santé pluri-professionnelles [2019a].

¹⁸⁴ A ce sujet, Robert Castel explique que la promotion du travail social remonte à la fin de la Seconde Guerre Mondiale. Dans un premier temps (entre 1945 et 1975), l'Etat social a mis en place un ensemble de mesures visant « l'intégration sociale des individus » [2009 : 229], délinquants durant les années 1950 ou personnes en situation de handicap avec les lois de 1975. Mais avec la fin des Trente Glorieuses, ce schéma a été bouleversé et la thématique de la précarité s'est imposée, faisant rentrer de nouveaux publics sous le giron de l'Etat social : « nouveaux pauvres » ou « quart monde », qui se retrouvent en marge de la société salariale. C'est dans ce contexte que la notion d'insertion a vu le jour avec le rapport de Bernard Schwartz intitulé « l'Insertion sociale et professionnelle des jeunes ». Pour en savoir plus, voir R.Castel [2009 : 223-245].

limitée, du travail à des personnes durablement éloignées de l'emploi dans le but de leur permettre de réaccéder à l'issue de ce passage à un emploi normal » [Id : 166]. Cette explication peut être élargie à l'ensemble des politiques publiques de lutte contre le chômage et de retour à l'emploi (mise en place d'aides spécifiques dans des entreprises pour l'insertion socioprofessionnelle de publics spécifiques, création de contrats de travail spécifiques). Ces politiques publiques d'insertion par le travail « procèdent de l'observation des vertus intégratrices du travail salarié, qu'elles cherchent à mettre en œuvre de manière délibérée au profit de catégories sociales menées d'expulsions » [Supiot, 2011b : 94]. Elles sont à destination des « malades », « des handicapés », « des miséreux » ou des « délinquants » [Id : 94-95] et concernent des travailleurs « [souffrant] d'un déficit d'intégration, qui ne s'inscrivent pas ou s'inscrivent mal dans le système réglé des échanges sociaux, qui n'arrivent pas à trouver une place ni à tenir leur place dans la société » [Castel, 1998a : 28]. Ces exploitations agricoles ont donc pour but de les remettre au travail. Mais quelles sont les spécificités du travail agricole dans ce contexte ? Le travail du sol ferait « sens » pour les travailleurs de ce type de structures [Fortier, 2003]¹⁸⁵. Selon la Charte du Réseau Cocagne, un réseau national d'entreprises d'insertion spécialisées en production biologique, l'enjeu de ces structures est de « lutter contre les exclusions et la précarité en mobilisant les conditions d'un retour à l'emploi durable, chez des femmes et des hommes en difficultés sociales et professionnelles, dans le cadre d'une activité de travail valorisante¹⁸⁶ ».

Si ces structures contribuent à insérer des individus sur le marché du travail, elles sont également confrontées à des contraintes organisationnelles spécifiques qui rendent cette mission difficile. Ce cadrage étant fait, il est maintenant possible de dresser un tableau présentant les principales caractéristiques des exploitations agricoles sociales.

¹⁸⁵ Mais, là encore, ce n'est pas nouveau et ce n'est pas propre à l'agriculture biologique : « À la fin du XIXe siècle, dans la perspective d'un encadrement des populations étiquetées comme dangereuses ou déviantes, un discours hygiéniste s'appuyant sur les vertus supposées de la nature a accompagné la mise en place des jardins ouvriers (Weber, 1998) ou des colonies agricoles dans lesquelles un redressement moral était supposé passer par le travail aux champs (Castel, 1976 : 271-274) » [Doidy & Dumont, 2014 : 140].

¹⁸⁶ En savoir plus sur : <http://www.reseaucocagne.asso.fr/wp-content/uploads/2013/11/charte-jardins-de-cocagne2014.pdf> [Page consultée le 14 mars 2019].

Tableau 21 : Les exploitations agricoles sociales

Nom de l'EA	Surface	Date d'installation ou de conversion	Main-d'œuvre	Statut juridique de l'exploitation
ES1	3 ha (maraîchage diversifié, aviculture)	Création en 1985, conversion en bio à partir de 2007	Salariés permanents en réinsertion sociale (environ 30) encadrants en CDI (1)	Atelier Chantier d'Insertion (ACI)
ES2	14 ha (maraîchage)	Installation en 2001, conversion en cours de conversion depuis 2013	Salariés permanents en réinsertion sociale (environ 30) encadrants en CDI (2)	Atelier Chantier d'Insertion (ACI)
ES3	4 ha (maraîchage diversifié)	Installation en 2010, en bio depuis 2010	Salariés permanents en réinsertion (20), encadrants techniques (2)	Atelier Chantier d'Insertion (ACI)
ES4	2,5 ha (maraîchage diversifié)	Installation en 1986, en bio depuis 1987	Travailleurs handicapés (10), encadrants techniques (2)	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Après avoir caractérisé les exploitations agricoles sociales à partir des mêmes critères que ceux qui ont permis de définir les exploitations agricoles entrepreneuriales et familiales (chapitre 9), on s'attachera à examiner les tensions relatives à l'organisation du travail dans les exploitations agricoles sociales. Ces conflits reposent sur l'articulation entre insertion socioprofessionnelle et trésorerie des structures (chapitre 10). Enfin, dans le chapitre 11, je tenterai de montrer que l'organisation du travail amène les dirigeants de ces entreprises à externaliser la gestion des risques à la MSA, ce qui traduit une gestion du risque par *protocolisation*.

Chapitre 9 : Des structures spécialisées dans l'emploi de travailleurs désaffiliés

Ces structures relèvent de statuts juridiques spécifiques aux entreprises accueillant des personnes en situation d'insertion sociale ou de handicap. Trois d'entre elles sont des entreprises d'insertion : elles sont des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ayant le statut « Atelier de Chantier d'Insertion » (ACI). Cela implique qu'elles disposent d'agréments de l'Etat et de subventions pour réaliser leur mission. La quatrième exploitation agricole sociale est un atelier de maraîchage au sein d'un ESAT¹⁸⁷. Ce dernier est financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS). Les travailleurs en situation de handicap sont non salariés. Tous sont, en dehors des responsables et des encadrants, des personnes désaffiliées [Castel, 1999]. Après avoir montré en quoi leurs trajectoires permettent de l'affirmer, je présenterai les injonctions faites à ces travailleurs de « s'insérer » effectivement (9.1). J'interrogerai ensuite les spécificités des pratiques d'emploi dans ces structures, ces dernières étant étroitement encadrées par des normes juridiques (9.2). Enfin, on étudiera le sens accordé à l'agriculture biologique dans les exploitations agricoles sociales (9.3).

9.1- Une main-d'œuvre salariée aux parcours accidentés

Comme les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés des exploitations agricoles sociales ont des trajectoires professionnelles discontinues. Mais contrairement à eux, ils sont également en situation de désaffiliation sociale, ce qui implique qu'ils sont privés de supports d'indépendance [Castel, 2009] : ils sont exclus du marché du travail et ne disposent pas nécessairement de soutien relationnel (9.1.1). Pour ces raisons, ils sont embauchés dans les exploitations agricoles sociales avec pour objectif d'être intégrés

¹⁸⁷ « Un ESAT est un établissement médico-social, composé d'une équipe pluridisciplinaire qui permet à un adulte handicapé d'exercer une activité en milieu protégé. Un accompagnement médico-social est assuré pour l'aider à la réalisation de son projet individualisé. La finalité est bien d'apporter à chaque individu des savoirs, savoir être et savoir-faire utilisables au sein de ces structures puis transposables dans le monde du travail et dans la vie quotidienne. Les principaux pôles d'activité en ESAT sont les activités de conditionnement, d'emballage et de montage ; le publipostage, le collage d'étiquette et les mises sous enveloppe ; et, enfin les activités de services comme la blanchisserie, la restauration et les espaces verts. Les usagers accueillis en ESAT ne possèdent pas le statut de salarié et ne sont donc pas soumis au Code du Travail. Ils bénéficient toutefois « [d']un contrat d'aide par le travail » tel qu'il l'a été défini par le Code de l'Action Sociale et des Familles » [Boulogne, Cappelaere, Deseint, & al., 2016 : 10].

durablement sur le marché du travail même si, dans les faits, cet objectif est difficilement atteignable (9.1.2).

9.1.1 – Des travailleurs aux trajectoires hétérogènes

Comme on le verra ultérieurement (9.2), il existe plusieurs statuts de travailleurs : cadres, salariés en contrat à durée limitée ou travailleurs en situation de handicap en ESAT. Dans cette section, on se concentrera uniquement sur les travailleurs en situation de handicap et sur les salariés en parcours d'insertion socioprofessionnelle. Contrairement aux salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, ils ne sont ni recrutés en raison d'un projet d'installation en agriculture biologique, ni employés « par défaut ». Ces salariés ont des trajectoires spécifiques que l'on peut interpréter à la lumière du concept de désaffiliation tel qu'il a été forgé par Robert Castel dans ses différents travaux (cf. encadré 12).

Encadré 12 : La désaffiliation chez Robert Castel

Pour Robert Castel [1991], l'intégration, ou la non-intégration, à la société s'analyse au regard de deux axes : le travail et les relations sociales :

« Soit, sur l'axe du rapport au travail une gamme de positions qui vont de l'attachement à un emploi stable à l'absence complète de travail en passant par la participation à des formes précaires, intermittentes, saisonnières etc. d'occupations. Sur l'axe de l'insertion relationnelle, on peut également marquer un éventail de positions entre l'inscription dans des réseaux solides de sociabilité et l'isolement social total » [Id : 147-148].

Ces deux axes sont distingués en quatre zones :

- La zone d'intégration, dans laquelle : « On dispose des garanties d'un emploi permanent et [...] l'on peut mobiliser des supports relationnels solides » [Id : 148]
- La zone de vulnérabilité qui associe « précarité du travail et fragilité relationnelle » [Id : 148]
- La zone de désaffiliation qui « conjugue absence de travail et isolement social » [Id : 148].
- La zone de l'assistance : les individus sont en « incapacité de travailler » [Id : 149] tout en bénéficiant d'un solide réseau social.

Une partie des travailleurs employés dans les structures d'insertion socioprofessionnelles sont des personnes non diplômées ou des demandeurs d'emploi de longue durée. Certains d'entre eux ont des parcours de vie spécifiques marqués par des périodes de détention et de

toxicomanie. Avant leur embauche, ces personnes conjuguait « absence de travail et isolement social » [Castel, 1991 : 148], comme le montre le tableau suivant pour ES1¹⁸⁸ :

Tableau 22 : Profils de salariés à ES1

	Hommes	Femmes	Total
Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)	20	16	36
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	1	0	1
Sous main de justice ou Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ)	3	0	3
Personne rencontrant des difficultés	8	1	9
Total	32	17	49

Source : Document interne à ES1

Le terme flou de « personne rencontrant des difficultés » regroupe différents profils : anciens toxicomanes, anciens sans domicile fixe ou encore migrants récemment arrivés en France. Les personnes « sous-main de justice », quant à elles, travaillent dans l'entreprise d'insertion sociale mais sont toujours sous la surveillance de l'institution pénitentiaire¹⁸⁹. Ces travailleurs sont peu ou pas qualifiés ce qui facilite, en partie, leur embauche. Le tableau suivant est explicite à ce sujet.

Tableau 23 : Qualifications des salariés à ES1 et ES3¹⁹⁰

Niv.de qualification	ES1	ES3
VI	36	17
V	7	15
IV	2	7
III	1	1
Total	49	40

Source : Documents internes à ES1 et ES3

¹⁸⁸ Il ne m'a pas été possible d'obtenir les mêmes données pour ES2 et ES3, mais les entretiens, comme on le verra dans la section consacrée aux logiques de recrutement, montrent des profils similaires.

¹⁸⁹ Cette forme de surveillance se retrouve à niveau professionnel. L'un des salariés d'ES1 devait par exemple justifier de sa présence dans l'exploitation en cas de contrôle de l'administration pénitentiaire. Ces contrôles peuvent également avoir lieu dans un cadre domestique, toujours dans une perspective d'insertion socioprofessionnelle après une incarcération [Chantraine & Delcourt, 2017].

¹⁹⁰ Je n'ai pas obtenu ces données pour ES2 et ES4.

Dans ce tableau, le niveau VI de qualification correspond à une sortie du système scolaire à 16 ans, soit l'équivalent de la scolarité obligatoire. Mais il est possible que certains salariés viennent d'autres pays et ne puissent pas attester de diplômes obtenus. Cela les amène à ce niveau de qualification alors qu'ils peuvent très bien avoir été diplômés dans leur pays d'origine.

Ces tableaux donnent un premier aperçu des profils de travailleurs embauchés mais ils ne rendent pas compte des logiques de recrutement, en particulier en ce qui concerne les « personnes rencontrant des difficultés ». Un salarié, Fahd, a par exemple été recruté après avoir purgé une peine de dix ans de prison, une autre était sans domicile fixe depuis près d'un an, tandis qu'un autre venait d'arriver en France après que son entreprise a fait faillite en Algérie. Ces recrutements sont motivés, selon Françoise, directrice d'ES1 et d'ES2, par la volonté de créer un « brassage social » et une « émulation des uns et des autres » sur lequel on reviendra par la suite (10.2.1).

Les personnes en situation de handicap, employées à EE2, travaillent en « milieu protégé ». Cela signifie qu'il leur est proposé « des activités adaptées à leur état » [Blanc, 1995 : 125]. Sur le schéma de Robert Castel, ces travailleurs se situent plutôt dans la zone d'assistance : ils ne peuvent pas travailler pour des raisons physiques ou mentales, mais ils bénéficient d'un réseau de sociabilité socio-familial ayant facilité leur recrutement dans ce type de structures. Il est intéressant de noter que dans les exploitations agricoles sociales, tout comme dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, on observe quasiment plus d'hommes que de femmes.

Tableau 24 : Répartition des hommes et des femmes dans les exploitations agricole sociales

	Hommes	Femmes	Total
ES1	32	17	49
ES2	21	10	31
ES3	30	10	40
ES4	9	1	10

Enfin, les âges ne sont pas renseignés mais certaines structures, comme ES3, ont fait le choix d'embaucher environ la moitié de personnes ayant moins de 26 ans. D'autres, comme ES1 et

ES2, ne recrutent que des personnes ayant au moins 26 ans puisque les contrats d'insertion ne peuvent être signés qu'à partir de cet âge. Cependant, comme dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, peu de salariés ont plus de 50 ans. On peut supposer, pour cette tranche d'âge, que les candidats potentiels ne sont pas retenus en raison de problèmes de santé : comme on le verra ultérieurement (9.2.2), l'embauche dans les exploitations agricoles sociales donne lieu à un parcours standardisé qui peut leur bloquer l'accès à ce type d'emplois.

De manière générale, par l'accès à l'entreprise d'insertion, les travailleurs rejoignent la « sphère de la zone de vulnérabilité » [Castel, 1991] car ils rejoignent le marché du travail, ce qui n'est pas le cas des personnes dans la sphère de désaffiliation (éloignés du marché du travail et sans soutien social) ou de personnes dans la « zone d'assistance » (éloignés du marché du travail mais intégrés dans des réseaux de sociabilité). S'ils demeurent précaires sur le marché du travail, ils occupent tout de même un emploi durant une période donnée. L'accès à ce type d'emploi donne lieu à un contrat passé avec les employeurs. En échange de leur embauche, ils sont incités à réaliser les démarches administratives pour s'insérer durablement sur le marché du travail. Pour les travailleurs de l'ESAT, il s'agit surtout de nouer des liens sociaux et de s'intégrer à un collectif de travail.

9.1.2 – Des travailleurs sommés de s'insérer professionnellement

Les salariés en situation d'insertion socioprofessionnelle sont conviés à des rendez-vous réguliers¹⁹¹ avec les conseillers en insertion sociale pour faire le point sur leurs conditions de vie (logement, santé, déclarations administratives, recherche d'emploi post-contrat d'insertion). Ce sont des moments durant lesquels ils peuvent confier leurs difficultés socio-économiques ou se livrer plus personnellement. Ils sont amenés à élaborer un projet individuel post-insertion reposant sur un contrat entre l'employeur et l'employé. Cela est typique des entreprises d'insertion sociale [Castel, 1999 ; Mauger, 2001] et, comme le résume Michel Lallement à propos de ce type de structures, « en contrepartie d'un engagement productif fondé sur l'autonomie et la confiance, les employeurs s'engagent à assurer la mobilité professionnelle de leurs salariés » [2007 : 141]. La mobilité en question passe par la rédaction d'un projet devant être respecté par le salarié pour que son « insertion » soit

¹⁹¹ Bimensuels à ES3 par exemple.

effective¹⁹². Cela implique une forme de « contrat moral¹⁹³ » entre la structure et les salariés, mais ce dernier n'est pas toujours respecté. Pour François (ES3), sur cent employés, cinquante n'ont pas retrouvé d'emploi à l'issue de leur contrat d'insertion. Parmi ces cinquante, deux tiers ont démissionné d'eux-mêmes. Le dernier tiers, selon lui, aurait manqué d'ambition dans l'élaboration de son projet d'insertion.

« Dans ces cinquante-là, y a un tiers qui n'ont pas joué le jeu. Ils nous ont un peu manipulés. Je leur ai bien dit « attendez, c'est un contrat moral ». L'Etat va mettre du pognon dans votre contrat aidé. Parce que l'Etat dit « on ne peut pas laisser trucmuche sur le carreau » faut lui donner une chance de se construire. Les collectivités territoriales en rajoutent, au moins le département dans sa fonction action sociale, il met du pognon sur l'accompagnement socio-pro. La ville en met un peu. L'Europe en met pas mal avec son fonds social européen. Les entreprises en mettent. On a des entreprises mécènes ici. Ils mettent du pognon, pas parce qu'on fait des légumes bio mais parce qu'on fait de l'insertion socio pro. Et on a des donateurs personnes physiques qui nous donnent, qui aiment bien le côté environnemental, mais qui aiment bien surtout le côté insertion. Donc ça crée une responsabilité entre vous et moi. Nous, en tant que directeur on a cette responsabilité morale d'aboutir. C'est quoi la réussite ? C'est que quand vous sortirez à l'emploi... vous devez jouer ce jeu et vous devez porter cette responsabilité. On en a, dans ceux qui ne sortent pas, qui n'ont pas joué le jeu (entretien réalisé en janvier 2017).

A l'issue de leur contrat d'insertion, ils sont amenés à suivre des formations en lien avec leur projet professionnel, être embauchés dans un autre secteur d'activité, être recrutés dans une autre structure d'insertion ou bien être de nouveau au chômage. Il arrive que certains salariés développent un intérêt pour le travail agricole et décident de se former au maraîchage et à l'horticulture. C'est ainsi qu'un salarié d'ES3 a été recruté comme saisonnier à EE1 suite à un certificat de spécialisation en maraîchage bio. Des salariés profitent également de cette période d'emploi pour cumuler des points de retraite. Les tableaux transmis par Françoise (ES1) et François (ES3) apportent un éclairage sur le « devenir » des salariés après leur période d'emploi en insertion.

¹⁹² On retrouve cette même idée à propos des bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) qui devaient proposer un « projet réaliste » pour bénéficier de leur contrat [Paugam, 2002 ; Duvoux, 2011].

¹⁹³ Pour emprunter l'expression employée par François (ES3).

Tableau 25 : "Devenir" des salariés à l'issue de leur contrat d'insertion

	ES1 (entre janvier et octobre 2014)	ES3 (année 2015)
Contrat à durée indéterminée	2	1
Contrat à durée déterminée (quelle que soit la durée)	1	2
Contrat d'apprentissage/Formation	5	3
Sortie en autre structure d'insertion	5	0
Intérim (quelle que soit la durée)	0	2
Chômage	6	10 ¹⁹⁴
Autres situations connues	4	
Total	23	18

A ES1, près du quart des personnes ayant achevé leur contrat d'insertion étaient au chômage quand, à ES3, ils étaient plus de la moitié. À la lecture de ces différents chiffres, on peut inférer que la création d'emplois n'est qu'illusoire. Ce constat, sans grande originalité, est connu depuis la fin des années 1980. Il est en effet difficile, pour les structures d'insertion sociale, de jouer le rôle d'une « transition et un parcours vers l'emploi normal » [Autès, 2013 : 183-185]. Ce type d'emplois impliquerait au contraire la prégnance d'un « second marché du travail » faits d'emplois nécessitant moins de qualifications et compétences pour les exclus du « premier marché du travail » [Autès, 2013 : 185] ou inciterait les travailleurs à créer leur propre entreprise [Id : 189-192]. La comparaison avec les exploitations agricoles entrepreneuriales est de nouveau pertinente dans le sens où les salariés recrutés appartiennent également au second marché du travail : « précaires en droit » [Kokoreff & Rodriguez, 2012 : 93], leurs trajectoires professionnelles sont marquées par une forme de discontinuité de l'emploi. Dans les exploitations agricoles sociales, ils semblent avant tout être recrutés en raison de leurs trajectoires biographiques. Est-ce vraiment le cas ? Il importe maintenant de comprendre quelles sont les pratiques d'emploi en vigueur dans ces structures et d'étudier les rôles et statuts de ces travailleurs.

¹⁹⁴ Les données sur les fins de contrat de travail aboutissant sur une période de chômage ne sont pas explicitées pour ES3. C'est la raison pour laquelle j'ai réuni les deux données (chômage et autres situations connues) dans une seule case.

9.2 – Des pratiques d’emploi spécifiques au travail aidé

A la différence des autres exploitations agricoles, les exploitations agricoles sociales n’embauchent pas les salariés pour leur déléguer le sale boulot mais bien pour les insérer sur le marché du travail et leur fournir un support relationnel. À ce titre, elles disposent de statuts juridiques spécifiques : Atelier Chantier d’Insertion (ACI) ou Etablissement et Service d’Aide par le Travail (ESAT). Cela implique une organisation interne particulière avec une répartition des travailleurs par statuts (travailleurs en parcours d’insertion ou en situation de handicap, chef de culture, conseiller en insertion) (9.2.1) ainsi que des modalités de recrutement singulières (9.2.2).

9.2.1 – Des normes et des statuts juridiques propres à ce type de structures

Jusque maintenant, nous nous sommes focalisés sur les travailleurs en situation de handicap ou d’insertion socioprofessionnelle. Mais une partie d’entre eux occupe des fonctions permanentes, tels que les cadres et les conseillers à l’insertion socioprofessionnelle. Après avoir présenté leurs différents statuts, je décrirai les procédures de recrutement à l’œuvre dans ces structures.

Dans l’ensemble des exploitations agricoles sociales, un directeur chapeaute l’organisation du travail et embauche les différents travailleurs. Il a, sous sa direction, des salariés chargés de « mission sociale » (conseillers en insertion professionnelle dans les entreprises d’insertion) et des « équipes opérationnelles » (chefs de culture ou chefs d’équipe qui sont des ouvriers agricoles qualifiés¹⁹⁵). Ces deux dernières catégories de salariés sont des permanents, employés en contrat à durée indéterminée.

Ils sont recrutés en fonction de leurs qualifications, compétences et des besoins de l’exploitation. Les équipes opérationnelles (chef de culture et chef d’équipe) ont une formation en agriculture, biologique ou non, et en travail social ou en enseignement agricole. Enfin, les salariés en insertion sociale sont au bas de la hiérarchie. Leurs contrats de travail sont spécifiques à l’insertion socioprofessionnelle¹⁹⁶. Ils sont engagés pour six mois et

¹⁹⁵ Par souci de simplification, je les appellerai « encadrants » par la suite.

¹⁹⁶ Outre le Contrat à Durée Déterminée d’Insertion (CDDI), on retrouve des Contrat d’Accompagnement à l’Emploi (CAE), des Contrats Unique d’Insertion (CUI) et des Contrat d’Engagement Réciproque (CER).

peuvent être renouvelés trois fois. Ils sont rémunérés au SMIC et travaillent, en moyenne, vingt-six heures hebdomadaires. Ce volume horaire n'est pas imposé par la loi. Il est un choix réalisé par les dirigeants de structures pour laisser du temps libre à la constitution d'un projet d'insertion¹⁹⁷.

En 2015, les salariés des exploitations ES1, ES2 et ES3 étaient répartis comme suit :

Tableau 26 : Division du travail dans les exploitations agricole sociales

	Equipe permanente	Salariés en situation d'insertion sociale
ES1	7	42
ES2	4	50
ES3	4	40

Source : Rapports d'activité du réseau d'insertion sociale pour l'année 2015¹⁹⁸

A ES4, l'atelier au sein d'un ESAT, le fonctionnement hiérarchique est similaire à celui des entreprises d'insertion sociale. Le chef d'atelier de cette structure a sous sa direction trois encadrants techniques et l'ensemble des travailleurs en situation de handicap, soit dix-huit personnes. Comme dans les autres exploitations agricoles sociales, les encadrants ont été recrutés en raison de leurs formations en agriculture ou de compétences dans le secteur du handicap. Parmi les dix-huit travailleurs concernés, dix travaillent au pôle maraîchage et deux équipes de quatre réalisent des travaux dans les espaces verts, une activité également assurée par ES4. Je me suis exclusivement concentré sur le pôle maraîchage. À ES4, les travailleurs ne sont pas salariés mais sont subordonnés à un « contrat de soutien et d'aide par le travail¹⁹⁹ » qui donne lieu à une « rémunération garantie » qui dure un an et est renouvelé par tacite reconduction. Le licenciement est quasiment impossible sauf en cas de comportement dangereux. Dans cet atelier, les travailleurs en situation de handicap sont présents trente-cinq heures par semaine mais ne sont pas logés sur place²⁰⁰. En revanche, il existe un système de navettes leur permettant de venir travailler même s'ils ne sont pas motorisés.

¹⁹⁷ Le temps de travail du CDDI, par exemple, est légalement compris entre 20 et 35 heures hebdomadaires.

¹⁹⁸ Les rapports d'activité sont disponibles en ligne sur une année complète, c'est la raison pour laquelle je me base sur ces renseignements. Ils sont cependant bien moins complets que les données obtenues en interne et dont les tableaux donnés en 9.1.1 constituent une illustration.

¹⁹⁹ Dont un modèle figure à l'annexe 3-9 du Code de l'action sociale et des familles.

²⁰⁰ Contrairement à ce qui peut exister dans d'autres ESAT.

9.2.2 – Des procédures de recrutement standardisées

Les exploitations agricoles de ce terrain d'enquête constituent des structures intégrées à des réseaux plus larges²⁰¹ ouvrant des postes au fur et à mesure. Les offres d'emploi ne sont donc pas motivées par des besoins en main-d'œuvre mais par des logiques de trésorerie. Dans les structures d'insertion socioprofessionnelle, les candidatures sont proposées par Pôle Emploi ou les missions locales (pour les moins de vingt-six ans). En règle générale, la procédure d'embauche est relativement sélective : un conseiller en insertion reçoit les fiches de poste des candidats. Après son accord, les personnes sont reçues en entretien par le conseiller en insertion. Elles font un essai de terrain pour vérifier leur aptitude aux tâches. La candidature est alors envoyée au conseil de direction de l'entreprise qui statue sur son embauche. Un dernier entretien se déroule avec le directeur ou la directrice qui, sauf surprise, débouche sur la signature du contrat de travail. Les salariés sont recrutés en fonction de leurs profils, de leurs projets d'insertion, mais également en fonction de leurs conditions physiques.

A ES4, les travailleurs sont également embauchés à partir de places disponibles. Ils sont reconnus comme étant en situation de handicap : ils ont donc fait une demande de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)²⁰². Lorsque cette procédure est achevée et que la personne dispose de la RQTH, elle peut demander à travailler en ESAT. Un dossier est alors ouvert et est transmis à la Commission des droits et de l'autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Si la personne inscrite est apte à travailler en ESAT, elle rejoint une liste d'attente. Dès qu'une place est disponible, la personne peut commencer à y travailler pour une période de six mois au terme de laquelle son avenir à l'atelier est défini. Si sa candidature est acceptée, elle y travaillera pour une durée indéterminée. Les places se libèrent en fonction de départs à la retraite²⁰³, de démissions ou d'augmentation d'agrément. Généralement, les travailleurs sont employés en raison de leurs handicaps, mais, en de rares occasions, ils peuvent l'être pour leurs compétences. Comme le présente Michel, chef

²⁰¹ ES1 et ES2 appartiennent à un réseau d'entreprises d'insertion dont je tairai le nom par souci d'anonymisation, mais ES4 appartient à un ESAT qui adhère à l'association « les Papillons Blancs » - comme de nombreux ESAT -. Cette structure accompagne les personnes en situation de handicap mental et est elle-même affiliée à l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI), une fédération d'associations nationales. On voit ici la complexité de cette organisation.

²⁰² Sur les procédures à suivre et les difficultés qu'elles impliquent, cf. l'article de Louis Bertrand, Vincent Caradec et Jean-Sébastien Eidelman [2014].

²⁰³ Travailler en ESAT, comme travailleur handicapé, ouvre des droits à la retraite. Pour en savoir plus sur la situation des travailleurs âgés en ESAT, cf. Zribi [2012 : 63-68].

d'atelier : « Si on a besoin de productions données, de gens avec des compétences données, on peut demander au directeur général d'aller chercher dans la liste d'attente les gens avec ces compétences » (Entretien, réalisé en janvier 2017).

Les pratiques d'emploi en exploitations agricoles sociales donnent lieu à des procédures standardisées et sont liées à la spécificité du type de public embauché. On constate un écart entre les pratiques d'emploi dans ce type de structures et celles existant dans d'autres exploitations agricoles. Mais ce décalage se retrouve-t-il également dans le sens accordé à l'agriculture biologique par les travailleurs ? Ce mode de production permet-il de donner une signification à leur travail comme le montrent certains travaux [Fortier, 2003 ; Doidy & Dumont, 2014] ou bien n'est-il qu'un emploi parmi d'autres dans un parcours professionnel ?

9.3 – Le sens de l'agriculture biologique en questions

La réponse à cette question est ambivalente : selon les responsables de structures, l'agriculture biologique paraît revêtir toutes les caractéristiques d'un travail épanouissant pour des personnes qui sont éloignées du monde du travail classique. Mais les travailleurs embauchés dans ces structures semblent moins réceptifs aux valeurs de l'agriculture biologique : ils sont satisfaits d'occuper un emploi mais ne portent pas d'intérêt spécifique à ce mode de production.

9.3.1 – Insertion sociale et agriculture biologique : l'engagement des dirigeants de structures

Contrairement aux agriculteurs entrepreneuriaux et familiaux, les dirigeants d'exploitations agricoles sociales ne sont pas issus du monde agricole. Leurs trajectoires professionnelles sont marquées par un intérêt pour l'insertion socioprofessionnelle et par un engagement écologique. François (ES3) a par exemple géré un jardin solidaire dans les années 1980 et, durant la même période, Daniel (ES4) a souhaité travailler en agriculture biologique, séduit par les valeurs de ce mode de production.

« C'était un choix de vie. Mon premier collègue et moi on était branché là-dessus. C'était au départ les premières coopératives, il y avait très peu de producteurs donc nous au départ, c'est un choix de vie. Je suis végétarien, je consomme bio, je

me soigne par homéopathie... Mon collègue qui avait commencé quelques mois avant moi, on a démarré tous les deux, lui aussi, son projet c'était du petit jardinage biologique, donc d'une forme de jardinothérapie, on s'est étendu à devenir, avec le développement du bio, une forme de maraîchage professionnel bio » (Daniel, 60 ans, ES4, entretien réalisé en mai 2017).

En parallèle, tous ont suivi une formation liée au travail social : Françoise a étudié les sciences de l'éducation et la sociologie avant de se former pour être animatrice dans les centres sociaux. Daniel a travaillé en ESAT avant de rejoindre ES4, quant à François, il est titulaire d'un Master en économie sociale et solidaire qu'il a obtenu avant de créer ES3.

Ces éléments permettent de peindre un portrait général des exploitants agricoles sociaux, mais on peut aussi souligner que leur volonté de s'installer en agriculture biologique et de travailler avec des personnes désaffiliées repose sur une dynamique similaire. À ES4, par exemple, Daniel souhaitait relier travail du sol, éthique de l'agriculture biologique et travail en milieu protégé. De même, la trajectoire de Françoise (ES1/ES2) s'inscrit dans les réflexions des années 1980/1990 autour de l'insertion socioprofessionnelle de différents publics :

« Ce qui m'intéressait surtout c'est tout ce qui était relatif à l'accompagnement des bénéficiaires à l'époque du RMI. Ce qui m'intéressait dans le RMI c'était le I de l'insertion » (Entretien réalisé en avril 2017).

C'est dans ce contexte qu'elle a intégré ES1 en tant que conseillère à l'insertion socioprofessionnelle. Le parcours de François est relativement proche de celui de Françoise puisque dans les années 1980, intéressé par les politiques d'insertion développées en parallèle, il a créé une sorte de jardin dans lequel il embauchait des jeunes en Travaux d'Utilité Collective (TUC). Mis en place dans les années 1980, ce dispositif permettait d'embaucher des personnes âgées entre 16 et 25 ans :

« [Ils] sont ouverts à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans emploi et qui ne suivent pas une formation et n'exercent aucune activité rémunérée. Par convention avec l'Etat, les collectivités territoriales (régions, départements, communes) ou groupements de collectivités, les établissements publics, les associations à but non lucratif, les mutuelles, les organismes de sécurité sociale et les comités d'entreprise peuvent organiser des TUC. L'affectation des stagiaires dure de 3 mois à un an, à raison de 20 heures par semaine. (...) Cette nouvelle formule est justifiée non seulement par l'accomplissement d'une activité utile conforme à l'intérêt de la collectivité et du jeune mais surtout par l'accès à une pratique professionnelle temporaire devant permettre au jeune d'élaborer un projet professionnel » [Dubar, 1987 : 53].

Ces acteurs n'entretiennent cependant pas le même lien avec l'agriculture biologique. Celle-ci relèverait à la fois d'enjeux éthiques et économiques. À ES1 ou ES2, par exemple, les

légumes étaient produits en agriculture non-biologique avant, progressivement, d'être convertis en bio (cf. encadré n°14). Afin de pouvoir rejoindre le Réseau Cocagne, François devait s'engager à produire en agriculture biologique, faute de quoi, il ne pourrait pas revendiquer son appartenance à ce réseau d'exploitations agricoles :

« On est unis par une charte, c'est un réseau. On signe cette charte, on s'engage. Cette charte elle dit quoi ? Elle dit : insertion, et agriculture biologique, (...) Mais c'est aussi par conviction, son intuition était de mettre l'insertion sur un niveau qualitatif parce que l'insertion, si elle est misérabiliste, ne peut plus être réussie. Faut que ce soit sur un niveau de qualité important. Quand on est sur l'agriculture biologique, on est sur un niveau de qualité plus important que de l'agriculture traditionnelle. Tous les jardins de Cocagne, on doit envoyer notre certification tous les ans. Ce n'est pas optionnel, un Jardin de Cocagne qui ne voudrait plus faire de bio, terminé, il n'est plus Jardin de Cocagne » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Ainsi, à l'instar de ce qui a été démontré par la littérature sociologique [Van Dam, 2005 ; Samak, 2014], il n'y a pas une seule raison de produire « bio ». Cependant, dans tous les cas, l'agriculture biologique ferait « sens » dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. S'agit-il d'une « façade », pour reprendre le concept goffmanien, développée par les exploitants agricoles pour justifier le choix de l'agriculture biologique ?

9.3.2 – A la recherche de sens dans un parcours d'insertion

D'après les dirigeants de ces structures et les techniciens de l'agriculture biologique²⁰⁴, travailler en agriculture biologique ferait sens pour les personnes embauchées dans les exploitations agricoles sociales. Pour une conseillère technique du GABNOR, par exemple :

« C'est un métier... et en fait il y a beaucoup de structures d'insertion qui faisaient ça en maraîchage conventionnel, et qui aujourd'hui passent en bio ou qui sont directement en bio, parce que ça a plus de sens pour les personnes... des gens qui se font du mal par l'alcool ou par la drogue... ça a beaucoup plus de sens de travailler en bio, de protéger la nature et de se protéger eux-mêmes » (Entretien réalisé en mars 2016)

Plus largement, on assiste à une forme de naturalisation de la prise en charge de personnes désaffiliées. Celle-ci n'est pas nouvelle [Doidy & Dumont, 2014] et s'inscrit dans la lignée

²⁰⁴ Ils sont extérieurs à ce type d'exploitations agricoles, mais jouent un rôle de conseil pour les questions d'ordre agronomiques et peuvent être amenés à intervenir dans les fermes. Il s'agit des mêmes personnes que l'on va retrouver dans les exploitations agricoles familiales pour suivre les installations de nouveaux maraîchers (8.1.2).

indirecte des politiques sociales mises en place dans le traitement des marginaux, qu'il s'agisse des colonies agricoles ou des « maisons de travail ». Ces institutions visaient à mettre au travail les détenus ou les mendiants [Geremek, 1987 : 274-280] entre le Moyen-âge et le XIXe siècle. La colonie agricole de Gheel en Belgique, par exemple, « recevait des aliénés dans un état de semi-liberté, sous la responsabilité de paysans nourriciers » [Castel, 1976 : 271] et permettait aux personnes qui y appartenaient de participer aux travaux des champs²⁰⁵.

Cette recherche de sens dans le travail est d'ailleurs à l'origine de la création des Jardins de Cocagne puisque, selon les auteurs d'un guide de présentation de ce réseau [Accard, Henckel & Robert, 2009], elle vise à « réconcilier » les salariés avec le travail de la terre « à travers une forme d'agriculture respectueuse du sol et des hommes. [De] donner aux personnes en difficulté une activité qui porte dans ses propres exigences environnementales, des valeurs de respect et de responsabilité. » [Accard, Henckel & Robert, 2009 : 14]. Pour ces auteurs, « produire des légumes bio, c'est être en phase avec la nature, avec l'homme et avec le territoire » [Id : 44]. Le bio serait également « social » car « il forme plus d'apprentis et réclame plus de main-d'œuvre que l'agriculture conventionnelle » [Id : 47]. On retrouve ici les arguments des défenseurs d'une agriculture biologique créatrice d'emplois mais, cette fois, au service de l'insertion sociale de personnes désaffiliées.

Les exploitants agricoles sociaux mettent ce point en avant à de nombreuses reprises. Pour François (ES3), par exemple, l'insertion professionnelle par le maraîchage biologique prend tout son sens « pour la valeur du travail de la terre ». Durant l'entretien, il développe un propos presque lyrique sur son rapport à la terre.

²⁰⁵ Comme l'explique par exemple Jules Duval (1813-1870), écrivain fouriériste, à propos de la colonie de Gheel : « Les malades originaires de la campagne se livrent aux travaux des jardins et des champs. On a soin de placer autant que possible les ouvriers agricoles dans les fermes. Les fous furieux sont les plus recherchés des paysans, et quelque étrange que cela paraisse, l'explication de cette préférence est facile. La fureur témoigne de l'énergie de l'organisme ; la sève intérieure, physique ou morale, est désordonnée, mais abondante. Dans leurs périodes de calme, les fous furieux sont de vigoureux travailleurs, dont le concours est très profitable au fermier, qui n'a que faire au contraire d'un idiot, d'un paralytique : de tels pensionnaires sont pour lui une charge que rembourse à peine le prix de la pension. Vienne chez les autres le réveil soudain et violent du mal : le cultivateur et sa famille, aidés des passants et des voisins, y ont bientôt mis ordre ; au besoin, ils emploieront les chaînes. L'accès se calme, le fou se remet à un travail qui est la principale force de la ferme, et par l'enchaînement logique qui s'observe dans le bien comme dans le mal ce travail, qui enrichit le fermier, améliore par une énergie et continue diversion le sort du malade, en rendant les accès de plus en plus rares. Les travailleurs aliénés n'ont à réclamer aucun salaire, mais les nourriciers comprennent qu'une rétribution quelconque est un utile stimulant ; ils allouent à leurs pensionnaires une pièce de 60 centimes ou de 1 franc par semaine, un pot de bière, un peu de tabac, suivant l'occurrence. Quelquefois l'intervention paternelle du médecin prescrit ce qui est à faire avec une autorité qui est toujours écoutée » [Duval, 1860 : 57-60].

« Je sais par expérience que le travail manuel construit intérieurement les personnes. Ça m'a construit. Pourquoi ça construit ? En fait, ce qui se joue c'est le rapport à la matière. On vit dans un monde de moins en moins connecté à la matière. Or, la matière c'est le réel. Cette connexion au réel et à la matière, et cette confrontation quelque part, et aussi cette connivence avec la matière, c'est vachement important. Parce que ça nous met en lien avec la vie, avec le réel. La terre, c'est la matière fondamentale. C'est le travail fondamental de l'humanité. Je n'irai pas évoquer Genèse où l'homme est mis dans un jardin mais voilà. Et donc c'est très important pour des gens qui soit sont pas construits du tout comme les jeunes. » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Travailler en agriculture biologique serait donc une manière de se reconstruire socialement. Il interroge des « jeunes » sur leur quotidien avant de travailler. Ceux-ci lui disent ne « rien faire de leurs journées », ce qui l'amène à déclarer qu'il s'agit d'un « travail de reconstruction ».

« Le travail de la terre, mettre les mains dans la terre... à un moment donné ils ont besoin de se reconnecter à la nature. Donc c'est facteur d'équilibre, de construction. Facteur d'équilibre parce que c'est en lien avec les saisons. Puis on ne s'en était pas aperçu et en ce moment il caille. C'est un travail très valorisant parce qu'on voit ce qu'on fait. On plante, on sème, on voit que ça pousse, on entretient, on bichonne, et on finit par récolter. Avec cette magie de la petite graine qui devient un gros potiron... Ce côté magique touche autant les adultes que les enfants. Et on vend pour un travail, pour un acte de consommation, le seul dont on ne peut pas se passer, manger. Et de manger sain parce que c'est bio. Donc du début à la fin c'est un travail utile, et le critère d'utilité, pour des gens qui en ont été privés pendant des années, c'est très important. C'est un travail valorisant et utile » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Ce dernier point n'est pas sans lien avec le parcours personnel de François, ancien séminariste, mais il relève également d'une « vision utopique, qui donne à la recherche d'identité le pas sur la rentabilité et la productivité » [Fortier, 2003 : 90]. Chez les travailleurs en situation de handicap, cela semble d'ailleurs particulièrement présent. Certains seraient, selon les encadrants techniques, devenus autonomes grâce au travail et savent quand ils doivent récolter les légumes ou désherber sans avoir besoin de consignes. Ils sont alors vus comme des maraîchers professionnels, « avec leurs difficultés », connaissant les différentes règles à respecter pour produire des légumes. Ces discours ne sont pas propres à l'agriculture biologique mais ils contribuent à donner un sens au travail dans ce mode de production.

A priori, le sens du travail en insertion est similaire à celui accordé au travail des salariés embauchés dans les exploitations agricoles entrepreneuriales. Dans les deux types d'exploitations agricoles, les salariés sont possiblement confrontés à des problèmes de drogue (5.3.1). Mais les exploitants agricoles entrepreneuriaux expliquent ne pas faire « d'insertion »

parce qu'ils ne disposent pas des subventions accordées aux exploitations agricoles sociales²⁰⁶. L'agriculture biologique et le travail aidé, par l'insertion socioprofessionnelle, renvoient à des questionnements personnels des dirigeants de structures, ce qui constitue un autre critère distinctif des pratiques d'emplois entre les deux types d'exploitations agricoles. De plus, si pour les exploitants agricoles entrepreneuriaux, l'agriculture biologique est créatrice d'emplois, il s'agit d'un effet indirect des besoins en main-d'œuvre liés à l'absence de produits phytosanitaires. À l'inverse, les exploitations agricoles sociales doivent justement leur existence à l'emploi de main-d'œuvre à des fins d'insertion. Mais les salariés sont-ils réceptifs à ces discours sur l'agriculture biologique ?

9.3.3 - L'indifférence des salariés à l'égard de l'agriculture biologique

L'agriculture biologique fait l'objet d'une indifférence générale voire d'un dénigrement de la part des travailleurs. Certains d'entre eux soulignent le décalage entre les lieux de production et les principes de l'agriculture biologique. Ils critiquent par exemple la pollution aérienne générale qui se déposerait fatalement sur les sols, en particulier lorsque l'exploitation agricole est située à proximité d'une autoroute, d'industries ou d'aéroports. Un salarié explique par exemple : « Avec tous les pesticides qu'il y a eu avant, ce n'est pas en trois ans que la terre sera propre... Dix-quinze ans plutôt... Donc le bio, c'est des foutaises ! » (ES2, notes d'octobre 2016). Un autre plaisante en disant que « c'est bizarre de dire faire du bio à côté d'une autoroute, ça ne peut pas être bio à cause de la pollution... » (ES1, Notes d'octobre 2014). Enfin, certains dénoncent l'absence de traitements phytosanitaires qui permet à des rongeurs de venir abîmer les produits, qui deviennent de faits invendables, ce qui est cause de gaspillage.

D'autres travailleurs sont indifférents à ce mode de production. Ils prennent plaisir à découvrir de nouveaux légumes ou à apprendre de nouvelles techniques de travail mais la labellisation bio leur importe peu. Par ailleurs, ils ne sont pas acheteurs de ce type de produits. En revanche, lorsqu'ils en consomment à certaines occasions ou lorsqu'ils sont face aux clients, ils soulignent la différence de goût avec les légumes non-bio achetés en grande surface. Une partie des salariés est effectivement amenée à rencontrer les clients lors de ventes à la ferme, de marchés ou de livraisons de produits. Ils leur donnent des conseils

²⁰⁶ « Nous on n'est pas dans l'insertion, on est dans l'économie. Faut qu'on gagne notre vie. » précise par exemple Brigitte (EE5) en entretien.

culinaires, évoquent les spécificités du travail en agriculture biologique ou bien interagissent avec eux autour de « l'importance de produire bio ». On peut citer l'exemple d'un salarié vantant les produits « naturels » à une cliente convaincue par la consommation de légumes bio parce que son cousin, agriculteur non-biologique, souffre d'un cancer. Ce même salarié témoignera par la suite d'une relative indifférence au mode de production expliquant que pour lui : « Bio, conventionnel, c'est pareil » (ES1, notes d'octobre 2014). Des plaisanteries ont également lieu entre salariés à propos de clients venant acheter des produits bio en 4x4, pour souligner le décalage entre leurs choix alimentaires et leurs véhicules considérés comme polluants.

Ce type d'exemple n'est pas singulier et renvoie à un décalage entre un rapport subjectif à l'agriculture biologique (l'indifférence par exemple) et la « mise en scène » de ce mode de production auprès des clients. Pour rester dans le champ lexical interactionniste, le travail de production durant lequel les salariés peuvent critiquer l'agriculture biologique relève des « coulisses » [Goffman, 1973a ; Hughes, 1996] ou des « régions arrières » [Giddens, 2012] de ce mode de production. En revanche, les interactions avec les clients font partie d'une « façade ». Cet écart entre « façade » et « coulisses » illustre la manière dont les salariés s'engagent dans leur travail. Comme l'a montré Agnès Fortier dans son article portant sur les jardins d'insertion, certains employés « jouent le jeu » [2003 : 96] de cette mise en scène afin de préserver leur emploi. Par ailleurs, contrairement aux salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, ils sont les seuls à côtoyer les clients. Ils sont donc en mesure de présenter leur travail auprès de personnes extérieures. De même, à l'inverse des travailleurs embauchés dans les exploitations agricoles familiales, ils ne sont pas clients de produits bio. Ils sont donc amenés à participer à la valorisation de produits qu'ils ne consomment pas.

Au final, pour ces salariés, travailler en bio relève de l'emploi ordinaire au sein d'un parcours biographique fragilisé par des variations entre périodes de vulnérabilité et de désaffiliation [Castel, 1991]. Le bio ne contient aucune dimension symbolique, hormis pour le mettre en scène face aux clients. Ils évoquent essentiellement l'incertitude de leur trajectoire et n'hésitent par exemple pas à souligner la précarité de leur emploi par des propos tels qu'« on est précaires, de toute façon on sera jamais en CDI » (ES1, notes d'octobre 2014). Une insertion socioprofessionnelle durable ne leur est pas garantie, comme le prouvent des données recueillies et présentées ci-dessus (tableau 24).

Mais si l'on a traité succinctement du décalage entre « façade » et « coulisses », il convient maintenant d'aborder plus en profondeur les « coulisses » de l'organisation du travail. Celles-ci donnent lieu à une tension principale entre trois éléments : les exploitations agricoles doivent être rentables pour répondre aux besoins de trésorerie, mais les salariés n'ont jamais travaillé en agriculture auparavant et doivent se resocialiser au monde professionnel. Comment, dans ces circonstances, articuler ces trois dimensions ?

Chapitre 10 : « Faire du social et être rentable » : tensions au sein de l'organisation du travail

Contrairement aux exploitations agricoles entrepreneuriales et familiales, les exploitants agricoles sociaux disposent de financements extérieurs qui constituent des aides importantes mais qui, en retour, les contraignent à atteindre des objectifs comptables. Or, ces derniers rentrent en décalage avec la mise au travail des salariés : à la différence des travailleurs embauchés dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, ils font l'objet d'une prise en charge spécifique. Cette tension sera examinée à partir des contraintes de trésorerie rencontrées par les exploitants agricoles dans l'organisation du travail (10.1) et de la mise au travail effective des salariés. Celle-ci se traduit tantôt par une bonne ambiance de travail, tantôt par des conflits (10.2). La mécanisation du travail joue également un rôle dans la productivité de ces exploitations agricoles et n'a pas de fonction ergonomique semblable à ce que l'on a vu dans les autres types de structures (10.3). Malgré ces contraintes, le travail est vu comme relativement protecteur par les salariés et les encadrants (10.4).

10.1 – Articuler management et travail agricole : mission impossible ?

Les exploitations agricoles sociales bénéficient de financements publics et privés. Ces fonds sont destinés à l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs ou à leur maintien en milieu protégé. Il ne s'agit pas de mécénat à proprement parler puisqu'en contrepartie, les structures doivent être à la fois rentables et insérer effectivement les personnes sur le marché du travail. Or, ces exigences ne sont pas forcément compatibles avec les contraintes du travail maraîcher. Dans cette première sous-section, on va se centrer exclusivement sur les obligations de trésorerie puisque l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs a été évoquée précédemment.

Dans les exploitations agricoles sociales, les dirigeants de structures doivent rendre compte de leurs bénéfices et de leurs pertes auprès de la direction générale des réseaux auxquels ils appartiennent : Réseau Cocagne pour ES3, direction générale de l'ESAT pour ES4 et

responsables du groupe d'entreprises d'insertion sociale pour ES1 et ES2. Françoise (ES1/ES2) témoigne par exemple de ses difficultés :

« On n'est pas en AMAP ou il faut tant de paniers par semaine : on est sur un autre système, on peut avoir aussi bien cinquante paniers une semaine et deux-cents la semaine suivante, donc ça fluctue tout le temps. Et pas sur les mêmes choses.

Q : Donc y a pas d'objectifs de paniers à fournir ?

R : Non mais j'ai un objectif de chiffre d'affaires. C'est la direction générale qui me l'impose. Si cette année j'ai fait 170.000 euros, l'année suivante je dois en faire 180.000. À un moment donné je ne peux plus augmenter. On prend en compte le temps de travail des salariés, leur rentabilité, il y a une analyse comme ça (entretien réalisé en avril 2017).

A la différence des systèmes de vente mis en place dans les AMAP dans lesquelles les quantités de légumes vendues sont fixées en amont entre le client et l'agriculteur, c'est aux chefs de culture de faire en sorte d'atteindre un seuil fixé par la direction des structures, ce qui impose un certain nombre de contraintes en termes d'organisation du travail. François (ES3) fait face à des obligations similaires et doit atteindre un chiffre d'affaires au moins équivalent au budget qui est alloué à cette structure : « On est sur un budget de 700 000 euros, vous divisez ça par 365 jours, ça fait 2000 euros à sortir chaque jour, jours fériés et dimanches compris. Alors heureusement on a des choses récurrentes mais ça fait peur ») (Entretien réalisé en janvier 2017).

A ES4, les contraintes sont légèrement différentes car ce fonctionnement n'a pas toujours été la règle dominante. Michel déplore l'arrivée d'une gestion managériale du travail dans laquelle les directeurs d'atelier doivent faire en sorte que leurs activités soient rentables. La productivité prend alors le pas sur le sens du travail :

« On ne fait plus tout et n'importe quoi. J'ai envie de dire, le moniteur aurait l'idée de nous faire essayer une production, on ne peut pas. Faut qu'on ramène de l'argent... On ne peut pas faire n'importe quoi. Demain il me dit j'ai envie de faire de l'endive, ce n'est pas possible. Il n'y aurait pas d'impact sur les chiffres. Ce n'est pas le monde des Bisounours » (Entretien réalisé avec Michel, responsable d'ES4, janvier 2017).

Ces constats sont en décalage avec les valeurs affichées par l'agriculture biologique, mais ils sont communs aux travaux portant sur les interactions entre gestion managériale et travail social. Ce phénomène, d'ampleur internationale [Bellot, Bresson & Jetté, 2013], relève de ce que Michel Chauvière [2010] a qualifié processus de « chalandisation » : le travail social est

une marchandise. L'un de ses principaux instruments est la « quantophrénie », cette « maladie de la mesure » qui consiste à « la mise en équation de la réalité » [De Gaulejac, 2005 : 70-73]. Cette forme de gestion par les chiffres relève de la « nouvelle gestion publique » (*New Public Management*), notion ayant fait fortune depuis les années 1970 et faisant partie du discours public depuis les années 1990 [Merrien, 1999]. Dans sa contribution à l'ouvrage portant sur les *Risques du travail*, Marie-Anne Dujarier [2015] précise que ce mode de gestion par les chiffres est vu comme contre-productif et inefficace, pour les exécutants comme pour les managers. Il participe, au final, à une perte de sens dans le travail chez ceux à qui il s'adresse. Mais au-delà, la place occupée par l'évaluation concourt à un affaiblissement des solidarités issues des politiques publiques [Supiot, 2015]²⁰⁷. La « quantophrénie » et la nouvelle gestion publique, ont été étudiées sur différents terrains d'enquêtes²⁰⁸ et trouvent un écho particulier dans les exploitations agricoles sociales comme on vient de le voir avec les différentes obligations de seuils de rentabilité à atteindre.

Mais en aval, une forme de management tend à s'imposer aux travailleurs en situation de handicap. L'ESAT au sein duquel est situé ES4 subit par exemple depuis quelques années une vague de transformations, ce qui se traduit par une désorganisation du travail avec les personnes en situation de handicap. Un poste d'encadrant technique n'a, par exemple, pas été renouvelé suite à un départ en retraite. Par conséquent, deux encadrants, au lieu de trois, sont présents pour dix-huit travailleurs, ce qui les empêche de jouer correctement leur rôle. Michel, le responsable d'ES4, se voit confier des missions par la direction de l'ESAT qui l'éloignent un peu plus des travailleurs qu'il côtoyait pourtant quotidiennement. De plus, les encadrants techniques, et indirectement les travailleurs en situation de handicap, doivent s'adapter à un mode de gestion managérial. Comme l'explique Michel à ES4 :

« La gestion managériale, c'est ce qu'on met en place. Je me suis remis en cause, je suis allé en formation management, mais j'y vais pour me protéger. Le personnel et les gens qu'on encadre ne sont pas prêts. Je l'ai connu dans un autre établissement, c'était brutal. Les salariés [c'est-à-dire les encadrants] ne sont pas prêts. On sera plus dans de l'écrit, dans des mails, plus dans le discours. Là ils se débrouillent maintenant, il faut que les gens aient de l'initiative, on ne peut plus faire autrement. On met en place des réunions de briefing, comme j'ai une petite équipe, de l'autre côté je mettais tous les quinze jours ou tous les mois. Ici on met

²⁰⁷ Appliquant ainsi, selon Alain Supiot, les théories de Friedrich Hayek [1995] autour de la justice sociale comme « mirage ».

²⁰⁸ Tels l'hôpital [De Gaulejac, 2011 : 171-183 ; Dejours, 2015], le secteur public [Ogien, 2013], les politiques d'évaluation dans l'enseignement supérieur [Eyraud, 2013], la Banque Postale [Vezinat, 2019b] ou la gestion des risques professionnels [Horn, 2018]. Pour une approche générale sur les politiques d'évaluation au travail, cf. également le texte de la conférence prononcée par Christophe Dejours [2003].

tous les trimestres, on commence comme ça. Je leur demande des idées, et puis on avance. J'ai mis une restauration ici, ça s'est fait que comme ça. Ils n'ont pas l'habitude de tout ça, ils doivent se creuser la tête. (...) C'est quand même important par rapport au maraîchage, il y a une recherche de rentabilité, d'organisation » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Dans ces conditions, on comprend alors la tension qui existe entre le travail aidé, tel qu'il est pratiqué dans les exploitations agricoles sociales, et les contraintes gestionnaires auxquelles sont confrontées les acteurs. Pour faire face à ces exigences de productivité, les exploitations agricoles sociales sont amenées à développer des marges de manœuvre afin d'augmenter leur clientèle. Cela passe par la recherche de nouveaux circuits de distribution (vente de paniers, tenues de stands dans des lieux publics). Il convient également de trouver des alternatives pour remplacer la disparition de certains circuits de vente. À ES4, les suppressions de postes d'encadrants ont entraîné la fin du magasin et des ventes au marché. Pour compenser cette perte, les responsables d'ES4 ont basculé leurs ventes sur un système de commandes réalisées par des clients ou de coopératives. Ils vendent ainsi en demi-gros ou en gros et privilégient la quantité de légumes à leur diversité. Si ces choix sont économiquement intéressants, ils se font au détriment des conditions de travail des personnes embauchées. De même, la création d'un service d'entretien des espaces verts à d'ES4, ES1 et ES2 est une manière de diversifier les activités au sein d'une même structure et d'accroître les profits. Enfin, il existe d'autres initiatives telles que la transformation des produits pour augmenter les bénéfices ou bien la production de ses propres plants pour réaliser des économies. La transformation contribue par exemple à éviter le gaspillage de légumes non vendus et permet le développement de nouvelles compétences chez les salariés.

« C'est le projet de réflexion sur la transformation des légumes et sur l'atelier de transformation. Il apportera non seulement un débouché supplémentaire, une réponse sur les pertes qu'on pouvait avoir. Mais aussi des compétences pour les salariés. Il n'y aura plus de perte parce qu'on les transformera en soupe ou en purée. Ça permettra même de faire des expériences en légumes. Par exemple on a mis du cardon, en bio. Ils sont super réussis. On les a transformés en soupe, mais on n'avait pas le débouché. On s'est planté. C'est erreur-ajustement, ici c'est la technique. Le chef d'équipe s'est planté et avait mis trop de plants de cardons. À un moment, il a trouvé un débouché, comme on avait des cardons de 30 kilos l'unité, on a fait de la soupe, et ça s'est bien vendu. On dénote finalement. Du coup il y a eu une émulation, par rapport au maraîchage bio » (Françoise, 51 ans, responsable d' ES1/ES2, entretien réalisé en avril 2017.

L'exemple de la production de cardons est significatif : pour répondre à des contraintes de trésorerie, les dirigeants de structures ont été amenés à rechercher de nouveaux produits pour

se démarquer sur le marché. D'ailleurs, cette production ayant connu un certain succès, a inspiré d'autres personnes qui, comme Christelle (EE2), ont décidé de reprendre cette idée à leur compte pour accroître leur offre de produits.

Au final, tout porte à croire que ces exploitations agricoles se caractérisent par une forme d'application du « Logos gestionnaire » [Boussard, 2008] qui se décline entre « Maîtrise » (« maîtrise des organisations » [Id : 83]), « Performance » (« réalisation dans les meilleures conditions de leurs objectifs » [Id : 83] et « Rationalité » (« observation des faits et la formulation raisonnée de modélisation propre au raisonnement scientifique » [Id : 84]). Ces principes pèsent sur l'organisation du travail et ne constituent pas une nouveauté. Les contraintes de rentabilité et les formes de contrôle social imposées aux dirigeants de structures et aux salariés, ne sont pas sans évoquer les ambiguïtés de la philanthropie à l'égard des « pauvres ». Celle-ci permet de distinguer les « bons » des « mauvais » pauvres [Rodriguez, 2007] et de différencier ceux formulant un projet d'insertion des autres. Mais il s'agit également de mesurer les retombées économiques des investissements publics. Tout comme dans l'Angleterre de la seconde moitié du XIX^e siècle : « Le geste charitable doit avoir une productivité sociale, mesurée par les avancées du pauvre sur la voie de la normalisation et de la conformité » [Rodriguez, 2007 : 87]. Pour parvenir à répondre au mieux à ces attentes, les dirigeants de structures doivent également répartir les tâches en tenant compte des difficultés des travailleurs. C'est la raison pour laquelle les situations de travail se traduisent par une articulation délicate entre la possibilité, pour ces salariés, de s'intégrer dans un collectif de travail tout en faisant en sorte que le travail soit effectivement productif.

10.2 – « C’est la boue, c’est le quotidien. J’aime bien mais dès fois, j’ai envie de me barrer » : l’organisation du travail, entre bonne ambiance et tensions

En rejoignant le marché du travail et en disposant de supports relationnels dans le cadre de leur emploi, les travailleurs des exploitations agricoles sociales, quel que soit leur statut social, expliquent appartenir à une « Famille²⁰⁹ ». Ce terme indigène désigne un collectif de travail et renvoie à un ensemble de caractéristiques interdépendantes les unes des autres (parcours biographiques, bonne ambiance de travail, horizon professionnel incertain). Ce n’est pas propre à ce terrain d’enquête²¹⁰, mais cette « Famille » est singulière puisqu’on ne la retrouve pas dans les exploitations agricoles entrepreneuriales. En effet, dans ce dernier type de structures, les saisonniers ne s’identifient pas à un « collectif » en raison, semble-t-il, d’un *turnover* important qui ne permet pas le maintien de liens sociaux. En raison de la stabilité relative de l’emploi dans les exploitations agricoles sociales, on peut donc comprendre l’émergence d’un tel rapprochement entre les travailleurs (10.2.1). Pour autant, malgré ce collectif de travail, la division du travail laisse apparaître des tensions : comment procéder à la mise au travail de travailleurs n’ayant pas forcément beaucoup d’expérience en agriculture (10.2.2) tout en répondant aux exigences de trésorerie (10.2.3) ?

10.2.1 – L’agriculture biologique facteur d’intégration sociale ?

Des trajectoires biographiques hétérogènes

Les travailleurs en situation de handicap ou d’insertion socioprofessionnelle mettent peu en avant l’hétérogénéité de leurs parcours biographiques et professionnels, sauf lorsqu’il s’agit de partager leurs expériences de travail. Ce point est davantage développé par les dirigeants de structures ou par les conseillers en insertion qui souhaitent un « brassage social » :

« Pour pas qu’il y ait de discrimination je veux qu’on ait un vrai brassage. Pas mettre de quotas mais c’est pour qu’on ait une vraie diversité. Pour qu’il y ait une émulation des uns et des autres. Je ne veux pas qu’on soit représentatifs d’une seule communauté par exemple. On a des gens qui parlent pas du tout le français, il faut qu’on ait des gens qui parlent français avec eux pour qu’ils puissent

²⁰⁹ J’utilise les guillemets et le « f » majuscule pour bien souligner son caractère indigène.

²¹⁰ Comme le montre l’encadré 14.

s'améliorer (...) Il y a des personnes, on les prend en connaissance de cause... Là actuellement, j'ai quelqu'un qui est poly-consommateur de drogues. Dans la gestion d'équipe il est franchement épuisant. C'est important. Ça permet aussi à d'autres personnes de se dire que si on a une ou deux personnes, ça les stimule un peu parce qu'il y a le poids du groupe. Donc on remarque que dans les deux structures, y a une vraie solidarité. Je pense qu'il y a une valeur importante de solidarité qui est transmise » (Françoise, ES1, entretien réalisé en avril 2017).

Cette forme d'entraide décrite par Françoise contribuerait à l'ambiance de travail. Un encadrant technique d'ES2 est encore plus explicite à ce sujet :

« Ici ce qui est bien c'est que tout le monde travaille ensemble, t'as des pakistanais, des syriens, des racistes, des non-racistes... tout le monde est obligé de travailler ensemble. Tu peux avoir celui qui est inquiet de ne plus avoir d'alcool, l'autre qui est inquiet de ne pas avoir sa drogue, celui qui divorce, celui qui a ses enfants... tous ces petits soucis disparaissent avec le travail. » (ES2, notes de septembre 2016).

Les salariés évoquent peu cette solidarité de manière explicite. En revanche, ils mettent en avant la complémentarité de leurs « ethnicités » pour témoigner de leur hétérogénéité et de la satisfaction qu'ils en retirent. Ce dernier terme nécessite une clarification théorique que l'on va emprunter à la thèse de Nicolas Jounin [2006]. Pour décrire les relations de travail dans le bâtiment, il mobilise ce concept à partir des travaux de Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart :

« L'ethnicité est une forme d'organisation sociale, basée sur une attribution catégorielle qui classe les personnes en fonction de leur origine supposée, et qui se trouve validée dans l'interaction sociale par la mise en œuvre de signes culturels socialement différenciateurs. Cette définition minimale est suffisante pour circonscrire le domaine de recherche que désigne le concept d'ethnicité : celui de l'étude des processus variables et jamais finis par lesquels les acteurs s'identifient et sont identifiés par les autres sur la base de dichotomisations Nous/Eux, établies à partir de traits culturels supposés dérivés d'une origine commune et mis en relief dans les interactions sociales » [1999, cités par Jounin, 2006 : 550-551].

Cette définition relève d'un cadre interactionniste : « La perspective interactionniste s'intéresse (...) à la manière dont ces relations fabriquent des frontières et structurent les groupes » [2006 : 551] et, dans ce contexte, les salariés d'ES1 ou ES2 considèrent former des sous-collectifs de travail, sur la base de leurs ethnicités, ce qui contribue à la bonne ambiance et à l'existence de la « Famille ». Pour un salarié :

« Il faut une bonne ambiance, sans l'ambiance, on peut plus rien faire. Il y a des français-français, des noirs, des maghrébins... Souvent on rigole si on a le temps, on vient de cultures différentes et on est complémentaires » (Salarié, 40/45 ans, ES1, notes d'octobre 2014).

Un autre, né en Algérie et récemment arrivé en France, me demande dans un air de défi : « Ça fait quoi de travailler avec un bougnoule ? Je ne réponds pas et il insiste en disant : « Ici on est que des bamboulas et des bougnoules » tout en riant et de préciser un peu plus tard : « Les européens vous êtes comme ça... discrets. Nous les africains on met l'ambiance ! Quand tes copains vont te voir ils vont te dire « t'es devenu bougnoule là ? » » (Observation de novembre 2014). Certains s'auto-désignent comme « kabyles », d'autres étant « les guinéens » ou « les algériens ». De manière générale, la « Famille » repose sur des formes plus ou moins affichées de racisme : explicites à partir des qualificatifs employés, implicites lorsque les salariés mettent en avant leurs ethnicités. En effet, ces sous-groupes se forment autour de langues communes et sont présentées comme étant complémentaires les unes des autres :

« On a notre langue maternelle, souvent, des gens parlent arabe. Je comprends bien l'arabe donc ça ne me dérange pas qu'ils parlent entre eux... Mais bon, je pense que c'est normal, c'est notre droit, même si vous êtes dans un pays, vous êtes tous français, entre anglais... tu vois quoi. Ce n'est pas méchant » (Salarié en parcours d'insertion, 53 ans, ES1, entretien réalisé en novembre 2014).

Cela donne parfois lieu à des conflits avec la direction en raison d'une obligation imposée de parler français sur le lieu de travail²¹¹, mais tout ceci contribue à l'ambiance de travail. Il est intéressant de souligner que ce profil ethnique est absent des exploitations agricoles entrepreneuriales. Dans ce dernier type de structures, certains saisonniers témoignent d'une forme de racisme envers « les polonais ou les arabes embauchés dans les fermes » alors « qu'il y a plein de monde au chômage en France » (EE5, notes de juin 2017). Si ces propos visent principalement l'emploi de salariés migrants en agriculture, rien n'a été observé en ce sens au niveau des interactions entre saisonniers.

²¹¹ On peut citer l'exemple de conflits à ES2 autour de la langue parlée. Durant les phases de travail, les salariés sont tenus de parler français. S'ils ne s'y plient pas, ils risquent des remontrances de la part des chefs d'équipe. Pour donner un exemple, alors que nous récoltons des radis, des salariés commencent à parler en arabe. Le chef d'équipe, lui-même immigré, les reprend en leur demandant de parler français : « *T'es en France, tu parles français* ». Il explique ensuite être arrivé en France en 2010, sans connaissance de la langue. Son apprentissage s'est fait, raconte-t-il, en se forçant à parler français. Mais il nous précise aussi que s'il les laisse parler dans d'autres langues, il aura des ennuis avec ses supérieurs (ES2, notes de septembre 2016). De leur côté, les salariés expliquent faire l'effort de parler français devant leurs supérieurs pour les raisons précisées précédemment. Mais durant les périodes de pause ou lors des repas, certains d'entre eux se regroupent et parlent dans leur langue maternelle.

Pour les travailleurs, l'ambiance de travail s'incarne à travers une forme de « respect » et de bienveillance.

« J'ai remarqué sur l'ambiance, il y a une bonne ambiance...

R : Oui oui, ici tout le monde est respectueux... Oui comme ce sont des collègues de travail, c'est des amis, comment dire ? C'est une famille ici. Oui, la directrice, tout le monde demande avec le respect « comment ça passe là-bas ? » et l'ambiance est bonne, c'est normal.

Q : Qu'est-ce qui fait que ce soit une famille ?

R : Je suis très content, je te dis la vérité, le respect, même la directrice, le chef tout le monde... ça va. Ici je suis très content, c'est pour cela je ne suis pas fatigué du travail. J'arrive, je fais les heures, tranquille. Demain au revoir et c'est le respect. C'est le respect avant tout, s'il n'y a pas de respect, tu travailles mal... C'est le respect.

Q : T'es pas le premier à me le dire.

R : Ici c'est comme une famille, on mange tous ensemble, on prend des cafés ensemble » (Salarié en parcours d'insertion, 46 ans, ES1, entretien réalisé en novembre 2014).

Le respect dont font preuve les travailleurs entre eux est décelable lors des pauses ou des repas qui constituent des moments durant lesquels il est possible d'observer les relations de travail [Hatzfeld, 2002]. Lors des pauses-déjeuner, par exemple, chacun est invité à goûter le plat de son voisin et à partager le sien. À l'occasion du mariage de l'un d'entre eux ou lors de la naissance d'un nouveau-né, toute l'équipe s'est réunie pour partager des gâteaux faits-maison²¹². Ce peut être, également, de manière plus ordinaire, le fait de payer le café aux autres si l'on a assez d'argent ou bien de donner du tabac lorsque l'on en a. Les temps de pause favorisent les bonnes relations chez les salariés précaires puisqu'ils contribuent à « renforcer les liens entre les personnes et améliorer l'ambiance générale » [Paugam, 2007 : 55].

Cette ambiance de travail est, sur certains points, commune aux autres exploitations agricoles. Dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés sont solidaires entre eux en se covoiturant ou en se réunissant entre eux à la fin de la semaine (4.3.3). Mais on ne retrouve pas la même convivialité lors des pauses repas : les journées commençant à 6h ou à midi et terminant à midi ou à 18h, les salariés ne prennent pas le temps de se réunir. Au mieux, les

²¹² A la naissance de l'enfant d'un salarié, il m'a par exemple été donné l'occasion de goûter du *rfiss*, un dessert algérien préparé à l'occasion d'événements symboliques, et il aurait été très mal vu de refuser d'en manger.

salariés mangent un sandwich sur le pouce avant de repartir chez eux ou de démarrer leur journée. Du reste, ils ne disposent pas de locaux leur permettant de le faire. Dans les exploitations agricoles sociales, on est plus proche des ambiances de travail des exploitations agricoles familiales lors de pique-niques organisés par l'exploitant agricole travaillant avec des amapiens. En outre, la « Famille » n'est pas propre aux exploitations agricoles sociales et a été décrite sur d'autres sphères professionnelles (cf. encadré 13).

Encadré 13 : La « Famille » dans d'autres travaux sociologiques : restauration rapide, centres d'appels téléphoniques et T.P.E

Dans leur étude sur les « petits boulots » dans la restauration rapide, Vanessa Pinto, Damien Cartron et Guillaume Burnod [2000] montrent que des étudiants peuvent tirer profit de la sociabilité nouée au sein des équipes de travail à défaut d'entretenir des lieux sociaux durables au sein de l'université. S'ils ne constituent pas de « Famille » à proprement parler en raison du fort *turnover* dans ce secteur d'activité, ce constat tend tout de même à s'en rapprocher. De même, dans son enquête sur les salariés des *fast-food*, Christophe Brochier [2001] souligne comment, lors d'entretiens d'embauche, les responsables incitent les candidats à faire preuve de solidarité et d'entraide pour mettre en avant les aspects positifs de leur travail. Christophe Dejours [2015] présente comment dans un centre d'appel téléphonique, les salariés sont fortement invités à participer à des jeux collectifs pour demeurer intégrés à leur équipe de travail, dans un contexte de réduction des effectifs et d'évaluation permanente du personnel.

Dans des secteurs type hôtellerie-restauration, l'organisation du travail repose sur une ambiguïté dans les relations de travail puisque celles-ci sont au croisement des sphères domestique et professionnelle [Kornig & Verdier, 2012]. Comme le formulent Catherine Kornig et Eric Verdier :

« Dans nombre d'établissements, les rapports salariaux sont cristallisés dans une régulation domestique marquée par la prégnance de la dimension affective sur la relation salariale, par une tendance à « transférer sur le collectif de travail un désir de famille, de familiarité, difficile à satisfaire à l'extérieur et prolongement naturel de l'activité professionnelle » [Triby, 2004] » [Kornig & Verdier, 2012 : 287].

La prévention des risques est, de fait, considérée à des risques domestiques et les relations de travail sont assimilées à des relations familiales, ce qui renforce la flexibilité des salariés.

Mais quelle est donc la spécificité de « la Famille » sur ce terrain d'enquête ? La restauration, l'hôtellerie ou les centres d'appels téléphoniques sont des secteurs d'activité largement différents, tout comme les situations d'emploi décrites. En raison des parcours des différents travailleurs, on peut rattacher « la Famille » à une forme d'asociale sociabilité telle qu'elle a pu être définie par Robert Castel [1999 ; 2011] dans ses différents travaux.

La « Famille », une asociale sociabilité propre à l'insertion socioprofessionnelle ?

Selon Robert Castel, l'insertion sociale relève de la « nouvelle question sociale » [1999 : 675-704]. À ce titre, les contrats d'insertion constituent : « [Un] effort pour casser l'image séculaire du « mauvais pauvre » qui vit en parasite alors qu'il devrait travailler, mais aussi pour effacer le stigmate de l'assisté, bénéficiaire passif d'un secours qui est la contrepartie de son impuissance à s'assumer lui-même » [Id : 695]. L'insertion permettrait, pour les personnes concernées, de « retrouver une place "normale" dans la société » [Id : 696], à travers l'insertion professionnelle. Cette dernière est définie comme étant le fait de se « réinscrire dans la condition salariale avec ses servitudes et ses garanties » [Id : 697]. Dans les faits, elle se traduit aussi par une forme « d'insertion permanente » dans laquelle « l'insertion n'est plus une étape, [mais] un état » [Id : 699]. Autour de ces critères, les salariés sont également caractérisés par une déficience de leur socialisation primaire » [Id : 701]. Les insertions sociale et professionnelle représentent alors une socialisation secondaire spécifique. Cependant, Robert Castel remplace le terme de « socialisation secondaire » par celui « d'asociale sociabilité », détournant le concept kantien²¹³ et l'empruntant à ses premiers travaux sur la psychiatrie [2011]. Il montre ainsi que l'asociale sociabilité regroupe des individus étant « en rupture, provisoire ou définitive, avec les structures intégratives classiques et sont conduits à construire de nouvelles formes de sociabilité » [Castel, 2011 : 179]. Dans un entretien croisé revenant sur son parcours, l'auteur [Castel, Enriquez & Stevens, 2008] présente la genèse de son approche en termes d'asociale sociabilité. Il rappelle que dans ses travaux portant sur la psychiatrie [Castel, 1976 ; 2011] et le « psychanalisme » [Castel, 1973], il montrait que la « culture psy » s'imposait à échelle individuelle, transformant les relations sociales en relations centrées sur des individus et des "petits groupes" d'individus :

« C'est du collectif, mais c'est du collectif décollectivisé si j'ose dire, qui se limite à l'interrelationnel. Les contraintes liées à la structure sociale globale ne sont pas prises en compte, et le social en est réduit à de la pure sociabilité ». [Castel, Enriquez & Stevens, 2008 : 17].

²¹³ Pour Emmanuel Kant, l'insociable sociabilité désigne la nécessité qu'ont les humains à s'organiser en société mais qui ont, en même temps, un besoin constant de s'isoler. Cette idée est développée dans l'opuscule de 1784 intitulé *Idée d'une histoire universelle d'un point de vue cosmopolitique*. On la retrouve également formulée chez Arthur Schopenhauer à travers la métaphore des porcs-épics, ayant besoin de se réchauffer mais incapables de rester proches les uns des autres en raison de leurs piquants (*Parerga et Paralipomena*, 1851).

Le recours à une forme de psychologisation des rapports sociaux s'incarne dans le monde du travail autour de la mise en concurrence des individus entre eux mais, en même temps, les individus doivent montrer qu'ils sont solidaires entre eux. Or, dans la « Famille », le deuxième aspect est davantage mis en avant. La « Famille » des exploitations agricoles sociales semble correspondre à une forme d'asociale sociabilité puisque les personnes embauchées sont « en défaut de leur socialisation primaire », en particulier de par leurs trajectoires biographiques, et sont amenées à « faire elles-mêmes société » [Castel, 1999 : 701]. Cela contribue à l'image sociale de l'agriculture biologique car les seuls salariés connus par les acteurs extérieurs aux exploitations agricoles sociales (exploitants agricoles, inspecteurs du travail, techniciens de l'agriculture biologique) sont ceux des entreprises d'insertion sociale²¹⁴. Mais la « Famille » semble également représenter le volet social de l'agriculture biologique. Les travailleurs y apparaissent épanouis en raison des relations de travail.

Pour autant, cette bonne ambiance rentre en tension avec l'organisation du travail. Comme on l'a vu (10.1), la trésorerie des structures joue un rôle primordial dans la division du travail : les productions doivent être rentables, les légumes doivent être adaptés à la biologie des sols, mais il faut également que les travailleurs soient en mesure de les cultiver. Ceux-ci n'ont, en effet, pas de formation en maraîchage. Pour remédier à cette difficulté, les dirigeants des exploitations agricoles divisent le travail à partir de « compétences²¹⁵ ».

10.2.2 – La division du travail naturalisée : entre compétences et handicaps

Le terme de compétence est assez flou et renvoie à des questionnements généraux en sociologie du travail. Sans rentrer dans l'histoire du passage de la *qualification* à la *compétence* qui a fait l'objet de nombreux travaux [Tanguy, 1994 ; Dubar, 1996 ; Lallement, 2007 : 107-147 ; Oiry & D'Iribarne, 2001 ; Stroobants, 2010 ; Dubar, Tripier & Boussard,

²¹⁴ Comme l'explique par exemple un inspecteur du travail agricole : « Je vais vous décevoir, mais j'ai aucune information particulière sur le salariat dans le maraîchage biologique, ni en termes de flux, ni en termes d'évolution. Je ne sais pas ce que représente en poids le maraîchage biologique. Ce n'est pas mon travail. Le seul que je connaisse, c'est le maraîchage biologique qui est issu en fait du travail d'insertion... C'est les seules connaissances que j'ai, que ça existe. Je sais qu'il y a du salariat, qu'il y a du salariat en insertion, mais je ne peux pas vous dire ce que ça représente » (Entretien réalisé en mai 2016).

²¹⁵ Dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, la division du travail repose uniquement sur le nombre de postes de travail disponibles. Si un salarié n'est pas jugé assez compétent pour réaliser la tâche qui lui est assignée, son contrat de travail prend fin. Dans les exploitations agricoles familiales, le travail réalisé par la main-d'œuvre extérieure prend davantage une forme d'entraide : il n'est donc pas nécessaire d'avoir de compétences spécifiques pour y participer, celles-ci pouvant être développées au fur et à mesure.

2015 : 305-306], les compétences constituent un terme fourre-tout [Stroobants, 2010] emprunté au vocabulaire managérial qu'il est difficile de définir. Michel Lallement en propose cependant une synthèse en la considérant comme étant « la somme de toutes les capacités et connaissances (quels que soient leurs modes d'acquisitions) nécessaires pour occuper un poste de façon satisfaisante » [2007 : 139-140]. Dans cette approche, précise l'auteur, « le diplôme n'est pas suffisant pour évaluer la qualité d'un salarié²¹⁶ » [Id : 140]. Dans les exploitations agricoles sociales, la division du travail par compétences renvoie à la recherche de « compétences transférables », c'est-à-dire acquises au cours de sa trajectoire. Celle-ci peut se justifier par des stéréotypes de sexe et par la prise en compte du handicap dans la division du travail.

Les enjeux de la polyvalence et de la spécialisation : le cas des compétences transférables

Les compétences, dans le secteur de l'insertion, « ont pu apparaître comme des critères "d'employabilité" à éprouver régulièrement » [Stroobants, 2010 : 83]. Elles permettent, *in fine*, « une mobilité sur le marché du travail ». En raison de la désaffiliation des travailleurs, cette mobilité est bloquée. L'organisation du travail dans les exploitations agricoles sociales laisse alors apparaître deux choses : les encadrants techniques doivent, effectivement, « trouver » les compétences des salariés pour les affecter à des postes de travail. Mais ils ont aussi pour but de les rendre polyvalents afin qu'ils puissent acquérir de nouvelles compétences tout en répondant aux besoins de productivité de la structure.

Alain, encadrant technique à ES1, explique par exemple que son rôle est de « trouver les compétences de chacun » (Entretien réalisé en décembre 2014), qu'il s'agisse de la conduite de tracteurs, de camions, de l'utilisation d'outils ou même de la récolte. Cela pose quelques difficultés puisque des travailleurs mentionnent des compétences dont ils ne disposent pas, mais il arrive également que les salariés disposent de compétences spécifiques. Deux exemples peuvent l'illustrer. Dans le premier cas, l'encadrant technique doit identifier les compétences techniques des salariés. Alain présente le cas de l'un d'entre eux qui expliquait avoir déjà conduit des camions et des tracteurs :

« Il n'a pas tout de suite conduit le tracteur, je l'ai laissé autour, parce que j'ai entendu dire qu'il savait conduire en Roumanie, donc j'ai laissé faire tout doucement les choses. Je vois bien que maintenant, il est opérationnel sur ce

²¹⁶ Rappelons que la qualification n'est pas toujours connue, en particulier pour les salariés nés à l'étranger.

poste. Maintenant faut que j'en trouve d'autres parce qu'il n'est pas toujours là. Il ne fait que 26 heures par semaine. Le reste du temps faut que ça tourne » (entretien réalisé en décembre 2014).

Dans le second cas, le salarié peut avoir une expérience dans la conduite d'une culture que n'auraient pas les encadrants techniques. Cela lui permet de montrer comment se produit un légume particulier et de transférer des compétences acquises lors d'une expérience de jardinage. C'est ainsi que, lors de la production de cardons à ES2, une salariée a montré comment les récolter parce qu'elle l'avait déjà fait lorsqu'elle vivait au Maroc.

Si les compétences peuvent être transférées d'une activité à l'autre, les salariés doivent aussi être polyvalents. Cela représente une problématique importante dans la mise au travail puisque certains souhaitent rester cantonnés aux mêmes tâches, ce qui ne les rend pas compétents à des postes de travail pour lesquelles ils devraient travailler en cas de « coup de bourre ».

La mobilisation de compétences transférables peut également se faire en dehors de tout travail agricole. À ES1, par exemple, un salarié a été chargé de construire une chambre de vannes pour protéger des tuyaux ou bien, en hiver, il devait changer le carrelage d'une salle de repos. Il a été choisi parce qu'il l'avait déjà fait lorsqu'il était salarié dans le bâtiment. Lui demander de réaliser ces tâches permettait de ne pas recourir à une entreprise extérieure. De plus, selon l'encadrant technique, cela permettait de valoriser ce salarié :

« Quand il arrive le matin il voit son œuvre, il sait que c'est lui qui l'a fait, il sait que c'est bien fait dans les règles de l'art comme il l'a pensé et c'est d'autant mieux pour lui, et pour moi aussi. À terme, l'objectif final c'était que ce soit fait. Mais lui se sent valorisé par rapport à ça » (Alain, ES1, entretien réalisé en décembre 2014).

Dans le discours d'Alain, la mobilisation de compétences non-agricoles ne serait donc pas uniquement instrumentale mais permettrait de donner un nouveau sens au travail des salariés. Dans les faits, ce salarié était plutôt indifférent à cette dynamique et expliquait répondre aux attentes d'Alain. Il rénovait les carrelages expliquant que c'est « parce que le chef me l'a demandé ».

Le travail est également organisé à partir de compétences « physiques » que l'on peut appréhender comme relevant stéréotypes de sexe. La division sexuée du travail repose sur des critères conférant aux femmes des « compétences naturelles » [Pfefferkorn, 2007] et, en agriculture, cela se traduit par la délégation de tâches spécifiques aux conjointes d'agriculteurs [Salmona, 1994a ; Nicourt, 2013] ou aux salariées [Hellio, 2008] (1.1.1). Ce constat se transpose aux entreprises d'insertion sociale²¹⁷ puisque le travail y est organisé de manière horizontale. Les hommes sont plutôt affectés aux tâches physiques alors que les femmes sont plutôt envoyées aux ventes et aux préparations des commandes. Alain (ES1) le justifie ainsi :

« Comment tu répartis le travail ?

R : C'est surtout en fonction des capacités de chacun. Moi je sais que si je mets une des filles sur la commande, je n'aurai pas trop de souci. Et là, c'est le gros problème actuellement, c'est qu'on est en train de changer d'équipe. Les gens qui partent, les gens qui arrivent... et faut à moitié les former, les reformer, ils se forment mutuellement quasiment. Actuellement, voilà quoi... Après je ne suis pas forcément doué dans la commercialisation et la préparation de commandes, après... il y a des choses où je fais plus confiance parce que je sais qu'elles maîtrisent. C'est une question de confiance aussi. Après tu ne peux pas faire confiance en tout le monde, ça c'est sûr.

Q : Oui par exemple, mettre quelqu'un de maladroit sur les commandes...

R : Ben oui, ça va me retomber dessus... Après, c'est une question de facultés féminines je dirais. Elles font beaucoup plus attention que les gars à mettre en place des légumes parce que c'est peut-être elles qui font leurs courses, nous on dit toujours que si on met un légume, est-ce qu'on serait capable de l'acheter ? Donc les gars ils ne font pas forcément leurs courses, donc ils ne font pas forcément attention. C'est surtout pour cette raison-là » (Entretien réalisé en décembre 2014).

Cet extrait d'entretien n'apporte rien de nouveau à la compréhension des rapports sociaux et renvoie à des constats établis de longue date autour de l'imbrication entre sphère domestique et sphère professionnelle²¹⁸. L'exemple des « gars qui ne font pas forcément leurs courses », ce qui sous-entend que les femmes les font « naturellement », s'inscrit dans cette logique. Les salariés en ont bien conscience et un salarié explique notamment :

« Les filles sont plus vers le magasin, tout ce qui concerne le magasin, les livraisons, les préparations, parce que voilà c'est un boulot de meuf préparation de commandes tout ça, bon on va dire qu'elles sont plus assidues que nous dans

²¹⁷ Et non à ES4 (ESAT) puisque les travailleurs embauchés sont tous des hommes.

²¹⁸ Que j'ai également souligné dans les exploitations agricoles familiales (7.2.1).

ce travail, tu vas envoyer... Il va manquer une courgette, l'autre ne pourra pas faire son plat, il va appeler, il y aura des réclamations. Là c'est sûr tout est carré avec les filles, après c'est sûr que les femmes elles sont toujours positionnées au même endroit et les mecs, on est plus polyvalents au niveau de tout ce qui est serres et aux alentours » (Salarié, 31 ans, ES1, entretien réalisé en novembre 2014).

Ce constat est en partie valide mais les femmes peuvent également être amenées à récolter ou désherber. Elles ne sont donc pas cantonnées aux tâches de préparation des commandes. Le fait d'être polyvalentes est, pour elles, une source de fierté. L'une d'entre elles explique :

« Il y en a qui travaillent vite, d'autres pas... Après on fait comme on peut. Moi je suis une bosseuse. Dès fois ça m'amuse de voir que je suis une femme et j'en fais plus que certains mecs. C'est ça en plus. Il y a de la fierté à faire son travail, c'est humain » (Salariée, 26 ans, notes de septembre 2016).

Le fait d'être une femme et de travailler plus que les hommes permet de s'émanciper de stéréotypes de sexe tout en remettant en question la division sexuelle du travail. On retrouve ici les discours de femmes travaillant dans les exploitations agricoles entrepreneuriales et faisant face à des représentations selon lesquelles elles ne pourraient pas, pour des raisons « naturelles », travailler en agriculture. La principale différence repose sur l'absence de projet de création d'entreprise de la part des salariées des exploitations agricoles sociales.

Une division du travail par handicaps

A ES4, le travail est divisé à partir des troubles physiques, psychiques et des habiletés des salariés. D'abord, les choix de production reposent sur la charge de travail qu'ils peuvent impliquer :

« [Les difficultés] sont liées aux personnes qu'on accueille. On ne peut pas faire certains légumes qui sont trop compliqués. On adapte nos produits aux compétences et aux capacités des personnes qu'on accueille. Donc on a réussi à trouver les légumes qu'on réussissait le mieux. On arrive bien à faire les feuilles de bête, les betteraves rouges, le persil... Chaque année, en début d'année, on fait une serre d'épinards. C'est facile à semer, c'est facile à repiquer, les gens les cueillent facilement. On a réussi à cibler des légumes comme ça. On fait des pommes de terre, des cucurbitacées, des tomates, des poivrons... C'est des cultures qu'on arrive à bien suivre et qui sont faciles, en fonction des compétences et capacités. On a plusieurs niveaux de compétences. Entre les personnes qu'on accueille, on a des déficiences légères, des déficiences plus profondes... C'est comme ça qu'on a réussi à déterminer quelques cultures qui conviennent aux personnes, à notre terrain, à la facilité de suivi de cultures, et aux commandes. Avec le nombre des années et l'expérience, je pense qu'on a

réussi à affiner pas mal de petites choses. (Daniel, encadrant technique, ES4, entretien réalisé en mai 2017).

Le travail est organisé à partir des handicaps des travailleurs, mais il arrive que ces derniers choisissent leurs propres postes sans tenir compte de ce que leur demandent les encadrants. Certains ont des affinités avec le désherbage et choisissent de ne faire que cette tâche parce qu'ils l'affectionnent. D'autres refusent d'être affectés à telle ou telle fonction pour des raisons de préférence, ce qui peut impliquer de légers conflits avec les encadrants. Ces tensions aboutissent à une réorganisation du travail pour apaiser les tensions mais ces situations restent plutôt rares :

« Les gens aiment leur travail, je les encourage, j'essaye de toujours les féliciter sur leur courage, leur patience, leur persévérance... On a vraiment des gens qui sont bien dans leurs structures dont automatiquement on a peu de problèmes sur son lieu de travail » (Daniel, encadrant technique, ES4, entretien réalisé en mai 2017).

Pour organiser le travail, Michel prête une attention certaine aux handicaps des travailleurs :

« Des difficultés, on peut avoir au niveau de la motricité, de la sensibilité, des compétences, savoir lire, écrire, compte... ça a une incidence. Ça peut être visuel. On a trois malentendants, ça peut être auditif. Pour communiquer. La dextérité. On fait des bottes de persil, ils ne sont pas tous capables de peser... après au niveau de la mémorisation. Il y en a qui vont bien savoir ranger dans les caisses, certains travailleurs ne sauront jamais le faire. Ils ne sauront faire que du désherbage ou mettre du compost. Je pense à un travailleur malentendant qui s'occupe principalement du bêchage, du compost, du repiquage, et du désherbage. L'été, quand il est là pour le désherbage, on sait que les poireaux ou les oignons, on n'a pas à s'occuper de la parcelle. Il fait la parcelle, quand il a fini il recommence. Quand il n'est pas là on est embêté, parce qu'il faut envoyer des gens pour le faire, qui n'aiment pas forcément. Alors que lui, c'est son repère depuis 25 ans. Même le compost, c'est lui qui le retourne sans qu'on ait à lui dire. Le matin il prend sa bêche et il y va. Il n'y a plus qu'à aller le voir » (Michel, directeur de structures, ES4, entretien réalisé en janvier 2017)

Les habiletés des travailleurs en situation de handicap, ainsi que leur autonomie, sont prises en compte dans l'organisation du travail. Dans ces structures, bien qu'il y ait des obligations de résultat pour les raisons évoquées précédemment, l'enjeu des dirigeants est d'intégrer des travailleurs à un collectif de travail, ce à quoi contribue la division du travail.

10.2.3 – La division du travail en tensions

En amont de ces formes d'organisation du travail, des tensions internes à la direction de la structure peuvent éclater à propos de l'affectation des salariés à des postes. François (ES3) est, par exemple, rentré en conflit avec l'un des encadrants techniques parce que ce dernier souhaitait une polyvalence des travailleurs alors que François préférait une division du travail par spécialisation :

« Le management vertical : « untel tu fais ça, untel tu fais ça, untel tu fais ça », ne les met pas en situation de ce déclic. Il donne les tâches comme ça, il fait attention d'ailleurs que certains ne soient pas trop spécialisés sur des tâches. Sauf quand ça l'arrange. Comme ça... Maintenir les gens polyvalents sans projection, ils finissent par dire « ok » et ne discutent pas. Ça l'arrange » (François, ES3, entretien réalisé en janvier 2017).

La spécialisation s'inscrit, pour lui, dans un rapport au travail qui dépasse le cadre des contraintes de productivité et prend toute sa place dans un projet d'insertion :

« Moi je souhaiterais (...) qu'on confie la culture de pommes de terres à deux personnes. Un ancien, et un nouveau. On va leur dire « les patates c'est vous ». On va préparer le sol, je vais leur montrer comment marche le tracteur, vous allez préparer le sol. Vous allez planter les patates. Vous allez les entretenir, veiller au désherbage, mettre de la bouillie bordelaise quand il faudra. Vous allez les récolter, vous allez les stocker, six mois plus tard. Bref, vous allez les bichonner de A à Z. Et si cette année on a des pommes de terre ce sera à 85% grâce à vous. En fonction des conditions météo aussi. Et si on n'en a pas, ce sera à cause de vous à 85%. Et là on les mettrait en projection, en responsabilisation, en challenge » (François, ES3, entretien réalisé en janvier 2017).

En recourant à la polyvalence, les salariés ne peuvent pas développer leur sens de « l'autonomie » et de la « responsabilisation ». Ils ne se « projettent » pas non plus dans leur parcours post-insertion. Cet exemple reflète l'opposition entre deux conceptions de la division du travail qui, elle-même, renvoie à des rapports sociaux de classe entre François et son encadrant technique. Le premier accorde une importance spécifique à la responsabilisation des travailleurs tandis que le deuxième est focalisé sur les exigences de productivité. Cela fait dire à François :

« Lui il est à l'ancienne... il travaille sur l'exploitation maraîchère, il n'y a pas de fleurs il s'en fout. C'est un paysan. On est obligés de se battre avec lui pour que ce soit rangé mais lui il s'en fout. C'est un producteur. Si y a une grosse boule de P17* dans un coin il s'en tape. Ce n'est pas son truc. Non. Aujourd'hui, je suis

désolé, on doit créer une communauté d'intérêt autour du jardin (...) 350 paniers vendus par semaine, il les sort le camarade, il n'y a pas de soucis » (Entretien réalisé en janvier 2017).

La tension entre les deux est d'autant plus importante qu'elle soulève une question transversale aux exploitations agricoles sociales : faut-il être productif ou favoriser le développement de compétences chez les travailleurs ? Au-delà de la production agricole, les salariés acquièrent des compétences pour donner un sens à leur travail et à leur projet d'insertion.

Des conflits existent également entre salariés et chefs d'équipe : les encadrants techniques doivent imposer des quotas de production aux salariés afin de remplir un certain nombre de caisses de légumes. Il s'agit de répondre aux commandes de clients ou d'avoir assez de produits à vendre sur les marchés. Mais la manière dont les encadrants techniques procèdent ne convient pas nécessairement aux salariés qui y voient une forme de délégation du « sale boulot ». Ainsi, à ES2, contrairement à ES1 ou ES3, chacun mange de son côté et il n'y a pas de salle dédiée à la prise des repas. Certains salariés choisissent de travailler entre 12h et 13h pour pouvoir partir une heure plus tôt afin d'aller chercher leurs enfants à l'école²¹⁹ et d'autres ne mangent pas sur place. Ils justifient ce choix pour ne plus être chargés de surveiller les arrosages sous les serres : « Oui c'est la pause je n'ai pas à faire ça, je préfère manger au centre commercial » (ES2, notes de septembre 2016). Un autre salarié explique apprécier le chef d'équipe mais déplore son comportement :

« Ouais lui dès fois il te refile le boulot qu'il ne veut pas faire.

- Comment ?

- Le grand chef va lui demander de récolter trois caisses de légumes par exemple, ben il va nous demander de le faire parce qu'il n'a pas envie, et on peut rien dire. Et si ce n'est pas bien fait il va nous demander d'y retourner, je trouve ça injuste ». (ES2, notes de septembre 2016).

Ce ressentiment se traduit également par des formes de conflits entre salariés et encadrants techniques ou entre salariés et direction de structures. Deux salariés ont été mis à pied suite à deux incidents, l'un d'entre eux conteste la décision prise et la considère comme injuste :

« Il devait conduire le tracteur, mais un jour il s'est endormi. Tu parles...il ne regardait pas... Il s'est payé un fossé. Une semaine de mise à pied. Moi, j'ai refusé d'aller faire de l'espace vert chez les migrants, trois semaines. Paye la justice... Tu

²¹⁹ On retrouve ici les formes d'arrangements dont disposent les saisonnières étudiés par Nicolas Roux [2017] et dont on a déjà parlé dans l'état des savoirs (1.1.1).

joues ta vie avec le tracteur... Seulement une semaine. Moi c'était pour ma sécurité, bah non trois semaines... » (ES2, notes de septembre 2016).

Ce sentiment d'injustice rentre en tension avec une forme de satisfaction au travail [Dubet, 2005] pourtant soulignée par l'existence de la « Famille ». Les conflits au travail se retrouvent également chez les travailleurs en situation de handicap. À ES4, il n'existe pas d'imposition de quotas de production explicites, mais la mise au travail peut donner lieu à des rivalités plus ou moins importantes. Pour Daniel, chef d'équipe : « Je dirais que s'il y a des conflits c'est des petites chicaneries mais il n'y a pas de frictions entre nous, il n'y a pas de conflits d'autorité ». Michel, de son côté, explique ne pas avoir eu d'altercations avec les travailleurs mais a remarqué certains comportements problématiques :

« Se faire insulter, se faire frapper, se prendre une bêche, une fourche... ça peut arriver, ça ne m'est jamais arrivé, ça peut être une truelle qui vole, ça peut être des risques. (...). Il y a les risques physiques, par rapport à leur handicap, ils en profitent parce qu'ils savent qu'ils sont placés, ou c'est des choses qu'ils ont toujours connues. (...) Ils peuvent être très violents, on peut aller en formation pour traiter les troubles psys. Au sein de l'association, il y a des formations, avec des infirmiers formés qui travaillent dans des hôpitaux » (Entretien réalisé en janvier 2017).

Ces différents conflits dépassent légèrement les rapports sociaux mais donnent un aperçu complet des situations à risque rencontrées par les dirigeants de structures ou par les encadrants techniques. Au final, la « Famille » apparaît comme une vitrine construite par les travailleurs, quel que soit leur statut, pour valoriser leur place sur le marché du travail tout en se rattachant aux valeurs de l'entreprise d'insertion sociale. Elle est également une manière de contribuer au volet social de l'agriculture biologique. Dans ces exploitations agricoles, l'organisation du travail relève ainsi du travail aidé, ce qui lui confère une visibilité socialement positive. Mais les contraintes de trésorerie auxquelles sont soumis les travailleurs viennent contrebalancer cette vision irénique du travail. C'est en partie dans cette dernière optique qu'une partie des tâches est mécanisée : la mécanisation du travail suit un double objectif, rendre le travail plus productif pour répondre aux exigences de productivité mais également améliorer les conditions de travail.

10.3 – Chaîne de production, outillage courant et tracteurs : la mécanisation du travail à des fins ergonomiques ?

Pour mécaniser le travail, les dirigeants des structures ne peuvent compter que sur les subventions qui leur sont allouées. Contrairement aux exploitations agricoles entrepreneuriales, ils ne sont pas organisés en CUMA et ne mutualisent pas leur matériel (4.2). À l'inverse des exploitations agricoles familiales, le matériel ne peut être acquis par héritage et n'est pas construit par les travailleurs (7.3). Ils n'ont, en effet, pas de temps à consacrer à ce type d'activités et n'en ont pas les compétences. Pour autant, ces exploitations agricoles sont relativement bien mécanisées, ce qui n'est pas sans effet sur la mise au travail des salariés.

Une partie des tâches est mécanisée grâce à des systèmes mis en place par les dirigeants de structures ou par les encadrants. Cela permet à la fois de simplifier le travail et de faire gagner du temps aux salariés : on peut penser à l'arrosage automatique sous les serres grâce auquel les salariés n'ont pas besoin de faire d'allers-retours avec des arrosoirs. Une autre partie des tâches est mécanisée à partir de lignes de production, semblables à celles utilisées dans les exploitations agricoles entrepreneuriales pour le conditionnement des endives. Le nettoyage et la mise en bottes des poireaux reposent sur une forme de travail à la chaîne : les poireaux sont placés côte à côte sur un tapis roulant et sont découpés et lavés automatiquement. Les salariés n'ont plus qu'à vérifier si les poireaux ont correctement été nettoyés et doivent les botter²²⁰. Les chaînes de production peuvent aussi être utilisées comme plans de travail pour préparer d'autres produits, de manière à ce que les salariés travaillent en ligne. Lors de mon observation à ES2, nous étions par équipe de quatre ou cinq derrière la ligne de production à nettoyer des céleris et ce, pendant plusieurs heures avant que d'autres salariés nous remplacent pour que nous allions faire du désherbage ou des récoltes. Cela permettait de mettre en place une forme de rotation du personnel.

Enfin, toutes les exploitations agricoles sociales disposent d'au moins un tracteur grâce auquel les tâches de préparation des sols* peuvent être réalisées sans avoir uniquement recours au motoculteur²²¹. Les achats de matériel se font au fil des années et doivent pouvoir être amortis rapidement. À ES3, François présente les raisons pour lesquelles ces achats ont été effectués :

²²⁰ Cf. sur <https://www.youtube.com/watch?v=blt9w-yQUp8> [vidéo consultée le 21 mars 2019].

²²¹ Car, comme on l'a vu dans le cas des exploitations agricoles familiales, travailler uniquement à l'aide d'un motoculteur allonge le temps de travail tout en le rendant physiquement pénible.

« On commence à être bien équipés. J'ai fait 500 000 euros d'investissement en six ans. Alors c'est vrai que le plus gros passe dans les serres, le tracteur, le hangar agricole... Mais, par exemple, on a acquis une dérouleuse de films. On a aussi une bineuse* à tracter qui permet quand même de sarcler* entre les rangs*. Au moins il n'y a plus que le rang à désherber. On a aussi acquis une planteuse parce qu'on plante 50 000 plants de poireaux et le chou c'est pareil. Avec une planteuse où on est assis et on alimente juste les disques, c'est quand même mieux que de les planter à la main. On a des choses qui nous permettent d'améliorer les conditions de travail. » (Entretien réalisé en janvier 2017).

A ES4, des investissements ont également été réalisés pour s'outiller au mieux mais l'inconstance des financements rend l'achat de machines incertain, ce qui se répercute sur les conditions de travail :

« On est encore assez manuels, on n'a pas trop mécanisé pour l'instant, malheureusement, dû aux manques de financement. On ne sera pas comme dans l'industrie, mais même dans l'espace vert, on essaie d'optimiser au mieux, que ce soit aussi bien au niveau des équipements que de la production générale. De toute façon, ils ont supprimé le magasin, les marchés, ils ont supprimé un poste d'encadrant... Il y a quand même eu des réorganisations à certains moments et il y en aura encore ». (Michel, directeur de structure, ES4, entretien réalisé en janvier 2017).

Pourtant les exploitations agricoles sociales semblent plus mécanisées que d'autres, en particulier les exploitations agricoles familiales : outre le « petit outillage » (fourches ou râpeaux), on retrouve du matériel allant à l'arrière du tracteur pour faciliter le repiquage, une arracheuse de pommes de terre pour les récoltes, une planteuse à poireaux ou un outil permettant le désherbage mécanique. Les présenter éclaire les conditions dans lesquelles travaillent les salariés. François (ES3) explique être d'accord « pour qu'on donne des conditions de travail suffisantes (...) comme on n'a pas des gens hyper habiles, ils n'ont pas de compétences particulières ». En contrepartie, les salariés doivent répondre à certaines exigences de productivité ce qui se traduit, comme on le verra dans le chapitre suivant, par des pratiques de résistance (11.2.3). Pourtant, malgré ces différentes contraintes, les travailleurs de ces exploitations agricoles semblent travailler dans des conditions meilleures que les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales. Leurs horaires de travail sont, en effet, bien moins aléatoires. Par ailleurs leur situation actuelle est, selon eux, plus confortable que celles rencontrées dans d'autres expériences passées en agriculture non-biologique ou dans d'autres secteurs d'activité, mais comment en rendent-ils compte ?

10.4 – « C’est le Club Med ici à côté ! » : le travail en exploitation agricole sociale au regard de la trajectoire professionnelle antérieure

Après mon terrain d’observation à EE1 et EF1, qui sont respectivement des exploitations agricoles entrepreneuriales et familiales, je suis retourné voir Françoise, à ES1, pour une visite de courtoisie. En lui présentant les conditions de travail dans les deux autres exploitations agricoles, elle me répond : « Ah oui, c’est le Club Med ici à côté ! ». Si cette expression apparaît virulente au premier abord, elle renvoie en fait aux règlementations très strictes du travail, en particulier en ce qui concerne les durées de travail hebdomadaires de 26 heures, que l’on ne retrouve pas dans les autres exploitations agricoles. Les dirigeants d’exploitations agricoles sociales, ainsi que les encadrants techniques, cherchent à se distinguer du travail tel qu’il peut se pratiquer dans les exploitations agricoles non-biologiques. D’autre part, les travailleurs voient leurs conditions de travail relativement protectrices par rapport à leurs expériences passées.

Travailler en agriculture biologique et non-biologique

Contrairement aux exploitations agricoles non-sociales et non-biologiques, la labellisation ajoute une plus-value sociale auprès des clients. Pour Alain, encadrant technique à ES1, cela fait la différence avec d’autres entreprises :

« Non... non nous... on est entreprise agricole d’insertion sociale, et ça... ça veut dire ce que ça veut dire, et moi je connais des entreprises agricoles où c’est « marche ou crève ». Ils vont dire : « Nous on préfère embaucher des polonais qu’on héberge au bout du champ dans la caravane pour faire le maximum de rendement, les faire travailler 12, 13, 14h par semaine. » ce n’est pas du tout cette ambiance là. Après ils ne sont pas tous comme ça non plus, mais dans ma tête j’ai des exemples comme ça ?

Q : Dans le Nord ?

R : Dans le Nord oui. (...) Pour moi l’esprit bio c’est l’entraide, c’est avancer dans un certain sens » (Entretien réalisé en décembre 2014).

Il distingue l’exploitation agricole conventionnelle embauchant des travailleurs de manière plus ou moins légale de l’exploitation agricole biologique en insertion sociale respectueuse de ses travailleurs. Il fait par ailleurs écho à des entreprises similaires à celles étudiées dans le cadre de recherches sur les travailleurs saisonniers européens [Michalon & Potot, 2008 ; Décosse, 2008] dont j’ai déjà largement traité dans l’état des savoirs (1.1.1). Cela n’est pas

sans rappeler l'opposition entre exploitations agricoles familiales et exploitations agricoles entrepreneuriales (6.3.2) autour de l'emploi de main-d'œuvre salariée.

Les conditions de travail entre exploitations agricoles bio sont distinctes, comme le souligne l'allusion de Françoise au « Club Med », mais elles le sont également entre maraîchage biologique et non-biologique (cf. encadré 14).

Encadré 14 : Du conventionnel au bio, des conditions de travail différentes

A ES1, dans les années 1980/1990, les légumes étaient produits de manière conventionnelle et il n'en y avait que quatre ou cinq variétés différentes. Les encadrants techniques étaient formés à ce type de production agricole et les conditions de travail étaient globalement les mêmes pour tous. Lors de notre entretien, Françoise a largement détaillé ces points pour souligner la distinction entre bio et non-bio. En agriculture non-biologique, les journées étaient monotones :

« Une journée en conventionnel pour les salariés ça se passait comment ?

- En conventionnel, à la saison des radis, tout le monde récoltait les radis. Parce que pour 200 000 bottes à la main fallait y aller.

- C'était mécanisé ?

- Tout à la main. Tout le monde récoltait le radis. On avait l'équipe qui récoltait les radis et celle qui mettait en expédition. C'était ça. Après, poireau on avait l'équipe de repiquage, l'équipe qui passait au désherbage. On avait des produits chimiques mais on désherbait quand même un peu à la main, et on avait ceux qui repiquaient à la main. Et pendant ce temps, t'avais encore ceux qui faisaient du radis. En céleri, on avait radis/céleri, récolte de céleri et de radis, mise en palette, et après on avait en même temps le poireau qui arrivait. À partir de septembre, on avait du poireau, du radis, du céleri, y avait les trois. C'était assez monotâche.

- Un salarié était envoyé aux radis pour la semaine ?

- Oui il faisait que du radis, ou il pouvait creuser un fossé.

Lorsqu'ils ont commencé à travailler en agriculture biologique, les conditions de travail ont changé et il a fallu apprendre à organiser le travail de manière différente.

« En termes de travail, à part les intrants*, ça a changé quoi ?

- Ben le désherbage (rires). Le désherbage, tu peux y aller. Si tu vas dans les serres, là j'avais douze personnes à désherber les carottes à quatre pattes. C'est le désherbage, c'est aussi un travail d'observation de la culture important. On est sur du préventif, on est sur la vie du sol. Là par exemple on n'a pas labouré. On a simplement utilisé le vibroculteur* pour aérer la terre. À ES2 on n'y est pas encore. Voilà ce que ça a changé. Par rapport aux salariés ça a changé beaucoup de choses parce qu'on était sur de la monotâche. Du coup par rapport aux compétences, on a appris à tailler les tomates, poivrons, aubergines, c'est plus technique. Il y a plus de technicité dans le métier. (...) Là on a une équipe qui est au radis, une équipe qui est à la préparation, une équipe qui repique de la salade, une équipe qui va désherber le champ... là c'est moins monotâche et pour les salariés c'est plus intéressant... enfin je trouve que c'est plus intéressant que de faire du radis ».

Contrairement aux exploitations agricoles familiales et entrepreneuriales, les

différences entre bio et non-bio reposent moins sur l'usage de produits phytosanitaires que sur la qualité du travail réalisé. En effet, lorsqu'ils étaient en agriculture conventionnelle, les salariés travaillaient sur une gamme de légumes restreints tandis que quand ils sont passés en bio, ils ont diversifié leur production, ce qui a permis de transformer les conditions de travail et de les rendre plus intéressantes.

Un travail protecteur mais tout de même précaire

Une autre observation, similaire à celle réalisée par Serge Paugam [2007], porte sur le sentiment d'incertitude lié à la précarité de l'emploi. Il se caractériserait par le fait que « le salarié ne peut prévoir son avenir professionnel » [2007 : 356]. Dans les exploitations agricoles sociales, cet aspect est compensé par l'ambiance générale et par la relative protection assurée par le contrat de travail qui, rappelons-le, peut durer jusque deux ans dans les entreprises d'insertion socioprofessionnelle ou jusqu'à la retraite à ES4. Un salarié âgé de vingt-cinq ans, non diplômé et intérimaire depuis ses vingt ans apprécie la relative stabilité du contrat d'insertion ainsi que le sens du travail. Il devait charger des poids lourds et explique :

« Avant j'étais intérimaire, pendant cinq ans. Ben si tu ne chargeais pas autant de volume en tant d'heures, c'était fin de mission. Ici ce n'est pas ça, on est là au maximum pour deux ans, on ne peut pas se retrouver à la porte du jour au lendemain. Puis ici c'est bien, le chef se met à notre place, il n'y a pas de frontière. Etre face à la terre ça ressource je trouve. Puis ici, tu fais ce qu'on te dit et ça va. Ce qui est bien, c'est que c'est des gens de la terre, ils connaissent leur métier » (Salarié, 25 ans, ES2, entretien réalisé en septembre 2016).

Une autre salariée, ayant vécu et voyagé plusieurs mois dans un camion, témoigne d'une forme de satisfaction d'être embauchée dans cette structure, même si son jeune âge (vingt-cinq ans) lui est reproché par un encadrant technique :

« Je suis heureuse quand je vais bosser... Je sais pourquoi je me lève,
- A ton âge tu ne devrais pas être là, lui répond un encadrant technique » (ES2, notes de septembre 2016).

Malgré ce relatif sentiment de sécurité, l'avenir professionnel reste incertain et la fin de contrat est un moment difficile. Certains tentent de négocier des renouvellements au-delà des conditions juridiques. On peut citer le cas d'un salarié qui disait ne pas comprendre que son contrat s'arrêtait car il avait travaillé durant deux ans consécutifs. La conseillère d'insertion explique à Françoise : « Il n'a pas compris qu'il avait fini ? Je ne sais pas comment lui

expliquer officiellement, on ne peut pas le renouveler indéfiniment... Il ne comprend pas » (ES1, notes d'octobre 2014).

D'autres ne sont pas reconduits parce qu'ils ont commis différentes erreurs. Les salariés en ont conscience mais cela traduit une forme de pessimisme sur l'accès à un emploi stable : « On sait qu'on est précaires, on ne sera jamais en CDI ici de toute façon » précise par exemple un salarié dans une discussion informelle. Un autre, en entretien, témoigne de la même incertitude :

« Franchement moi j'espère renouveler encore six mois... On ne sait jamais de quoi demain est fait. Après, je peux renouveler six mois, si je ne peux pas, j'irai chercher quelque chose d'autre mais dans les espaces verts. Pour le moment, je dois d'abord réparer mon dos et après pour tout ce qui est travail on verra » (Salarié, 31 ans, ES1, entretien réalisé en novembre 2014).

De par leurs parcours de vie, ces salariés font donc face à une situation « d'insécurité sociale » [Castel, 2003] dont ils espèrent s'émanciper mais qui reste majeure, comme on a pu le voir avec le tableau du « devenir des salariés » (9.1.2).

L'organisation du travail dans les exploitations agricoles sociales repose donc sur une tension entre insertion socioprofessionnelle des salariés et productivité. Celle-ci prend des formes ambivalentes entre « bonne ambiance » et tensions. Mais ces travailleurs sont également socialement vulnérables. À ce titre, la gestion des risques est différente des autres exploitations agricoles entrepreneuriales. C'est dans ce type d'exploitations agricoles que la MSA intervient directement. Est-ce parce que ces structures ont besoin d'agréments pour bénéficier de subventions et, à ce titre, la gestion des risques prend des allures de contrôle social ? Ou est-ce parce que ce sont des structures embauchant, justement, des personnes en rupture vis-à-vis du monde du travail et *a priori* plus sujettes aux risques professionnels ?

Chapitre 11 : La protocolisation du risque : entre règles prescrites et réappropriation des consignes

Les travailleurs des structures d'insertion sont soumis à des régimes salariaux particuliers (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion, Contrats d'aide par le Travail). Leurs contrats de travail pouvant durer au moins six mois, ils n'ont pas réellement intérêt à *dissimuler* leurs pratiques puisqu'ils sont assurés d'être rémunérés pour une période donnée, sauf en cas de mise à pied ou de blâme. N'étant pas issus du monde agricole, ils ne sont pas socialisés aux contraintes du travail et ne peuvent donc pas *incorporer* les risques. Alors comment les risques sont-ils gérés dans ces structures ? Au regard de ces différents éléments, on peut rappeler que les exploitations agricoles sociales appartiennent à des réseaux d'entreprises d'insertion ou sont des ateliers au sein d'ESAT. À ce titre, elles sont soumises à un certain nombre de normes juridiques et doivent, par exemple, bénéficier d'agréments de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour être reconnues Atelier Chantier d'Insertion (ACI*). De plus, l'organisation du travail intègre différents outils d'évaluation, ce qui implique un contrôle sur le travail des dirigeants de structures et des salariés. Ces évaluations portent notamment sur l'insertion socioprofessionnelle post-contrat ou bien sur la productivité des exploitations agricoles. Dans ce contexte, la DIRECCTE et la MSA constituent deux acteurs centraux dans la gestion des risques du travail, gestion qui intervient en amont de l'organisation du travail. La DIRECCTE joue alors un rôle de contrôle tandis que la MSA assure une fonction de prévention.

Pour ces différentes raisons, les responsables de structures sont amenés à externaliser la gestion des risques à ces organismes de protection et les salariés doivent se plier à cette modalité de gestion du risque. En raison du rôle important joué par le droit et par les procédures dans ces exploitations agricoles, on peut parler de gestion du risque par *protocolisation*.

La protocolisation relève de ce que Béatrice Hibou qualifie de « bureaucratisation néolibérale », c'est-à-dire une « omniprésence des règles, des normes et des procédures [semblant] aller de soi » [2012 : 16]. La protocolisation peut aussi être comprise comme étant « la traduction sur le terrain de l'ensemble de ces lois et règlements qui a pour conséquence une nouvelle forme d'encadrement des pratiques et des activités » [Janiaut, 2012 : 27]. Si l'on s'en tient à ces définitions, la gestion des risques participe bien d'une forme de protocolisation, mais il convient d'aller plus loin dans les précisions théoriques.

La protocolisation des risques relève d'un mouvement de juridicisation [Lamanthe, 2011] avec une omniprésence du droit dans les pratiques. On est ici dans une forme de *domination légale* selon laquelle la domination s'exerce au moyen d'un pouvoir bureaucratique détenu par « le chef du groupement²²² » [Weber, 1995 : 294], en l'occurrence, la direction des structures. La juridicisation est une « formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle et référence pratique pour les actions » [Pélisse, cité par Lamanthe, 2011 : 325]²²³. C'est pour cela qu'un ensemble de normes juridiques est appliqué dans ces structures (affichages de règlements, de textes de lois ou encore mise à disposition d'un « livret d'accueil »). Ces différents éléments, à l'exception du « livret d'accueil²²⁴ », ne se retrouvent pas dans les autres structures. Parallèlement à ce mouvement de juridicisation, la protocolisation des risques repose sur différentes stratégies développées par les acteurs. Il s'agit, pour les dirigeants de structures ou pour les salariés, de diffuser les normes, conformément aux procédures. Ce type de transmission de normes n'existe pas dans les structures familiales et entrepreneuriales car on ne retrouve pas la dynamique de juridicisation caractéristique des exploitations agricoles sociales. Le cadrage théorique portant sur la protocolisation étant défini, il convient d'apporter une autre précision concernant la protocolisation des risques. Dans ces exploitations agricoles, la notion de risque est ambivalente. Les travailleurs en situation d'insertion socioprofessionnelle ou de handicap sont confrontés à des risques sociaux²²⁵ au sens large (chômage, pauvreté, handicap). Ils font, à ce titre, l'objet d'une prise en charge par les collectivités publiques et c'est la raison de leur embauche. La protocolisation du risque se centre moins sur cet aspect, qui a été évoqué dans le chapitre précédent, que sur la manière dont sont gérés les risques du travail. Ces derniers donnent lieu à une analyse assurée par la Mutualité Sociale Agricole et de la DIRECCTE, par

²²² « La domination légale, (...), s'appuie sur le pouvoir d'un droit abstrait et impersonnel, lié à la fonction et non à la personne. Le pouvoir dans les organisations modernes se justifie ainsi par la compétence et la rationalité des choix, non par des vertus magiques ou un droit ancestral. La domination rationnelle ou "légale-bureaucratique" passe également par la soumission à un code, à une règle universelle et fonctionnelle (Code civil, règlement intérieur...). » [Lallement, 2017a : 248]. Pour en savoir plus, cf. également l'article d'Elisabeth Kauffmann [2014] et la traduction de l'article de Max Weber consacré aux formes de domination [2014].

²²³ A ne pas confondre avec la judiciarisation qui désigne le recours aux tribunaux [Pélisse, 2009].

²²⁴ Livret d'accueil que l'on retrouve également dans quelques exploitations agricoles entrepreneuriales (4.3.3) et qui présente le règlement de l'entreprise, les numéros de téléphone à contacter en cas d'accidents, qui donne des consignes sur les règles de sécurité ou bien fournit des informations sur les procédures à respecter en cas d'arrêt maladie...

²²⁵ La notion de « risque social » est problématique lorsqu'elle est prise dans une acception assurantielle – donc quantitative – puisque, comme le montre Jacques Rodriguez : « [elle] dissout les singularités individuelles dans la régularité des statistiques » [2004 : 143] mais, comme on l'a vu précédemment, ces exploitations agricoles se situent au croisement d'une logique assurantielle et assistantielle [Autès, 2013]. On peut donc appréhender cette notion sous ce double point de vue.

l'intermédiaire de l'inspection du travail. Cela conduit à la diffusion de consignes standardisées aux acteurs (11.1). Les travailleurs sont censés respecter ces différentes règles prescrites mais celles-ci échappent à la direction des structures : elles servent de prétexte à des pratiques de résistance (11.2) et sont délaissées au profit de *tactiques* permettant d'améliorer les conditions de travail (11.3).

11.1 – Protocolisation des risques et contrôle social : le rôle de l'inspection du travail et de la Mutualité Sociale Agricole

Les agents de la MSA et de l'inspection du travail jouent un rôle central dans la protocolisation des risques. Leur présence dans ces exploitations agricoles relève à la fois de l'obligation juridique et de la mission de conseil afin de prévenir les risques professionnels. En ce sens, la protocolisation des risques repose sur le double mouvement qui la caractérise : un mouvement de juridicisation parce qu'un certain nombre de normes juridiques balisent l'action des différents acteurs [Lamanthe, 2011] ; et une dynamique stratégique²²⁶ puisque les dirigeants de structures disposent de marges de manœuvre en sollicitant les préventeurs de la MSA (11.1.1). Mais ces différentes manières de gérer les risques se font au détriment de la santé des dirigeants de structures qui, eux aussi, s'estiment exposés à des risques professionnels sans pour autant faire l'objet d'une prise en charge spécifique (11.1.2).

²²⁶ J'emprunte cette approche à l'une des dimensions de la protocolisation telle qu'elle est définie par Marilou Janiaut [2012]. Selon cette auteure, elle relève de stratégies mises en place par les acteurs pour cadrer les pratiques en s'appuyant par exemple sur « l'écrit » ou pour « justifier et valoriser les interventions entre les différentes institutions de l'Etat social » [Id : 35].

11.1.1 – La prévention des risques, une obligation juridique

Le rôle des agents de la MSA et de l'inspection du travail²²⁷ peut s'assimiler à une division du travail de prévention [Lecomte-Ménahès, 2014]. Mais comment ces acteurs sont-ils sollicités et pourquoi leur action relève-t-elle d'une dynamique de protocolisation ?

Prévention des risques professionnels et juridicisation

La gestion des risques professionnels est une obligation juridique imposée par le droit du travail²²⁸. Dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, elle est prise en charge par les exploitants agricoles qui assurent une mission de contrôle social pour que les saisonniers prennent le moins de risques possible. Mais dans les exploitations agricoles sociales, la gestion des risques professionnels prend une autre forme pour deux raisons : ces structures disposent d'agréments dispensés par la DIRECCTE et les salariés embauchés présentent des profils spécifiques. Il ne s'agit donc pas, pour ces services, d'enquêter sur des structures maraîchères mais sur des entreprises d'insertion.

Les venues de l'inspection du travail constituent un contrôle des structures et participent de fait à la gestion des risques professionnels. Une visite a, par exemple, eu lieu à ES1 et portait sur l'environnement de travail et les risques qu'il comportait (risques de chute, d'électrocution, mise aux normes des bâtiments). Le travail des salariés n'a pas été observé puisque cela relève des études de postes qui, elles, sont déléguées à la M.S.A. Une technicienne de l'inspection du travail détachée à la M.S.A en témoigne :

« Nous, on constate l'infraction... on a vraiment une intervention ponctuelle tandis que les conseillers en prévention ont une analyse style ergonomie du poste... C'est deux démarches différentes, complémentaires mais différentes » (Entretien réalisé en mai 2016).

²²⁷ L'inspection du travail agricole est une entité spécifique de l'inspection du travail, qui dépend elle-même de la DIRECCTE (décret n°93-602 du 27 mars 1993, en vigueur au 19 mars 2019.). De son côté, la MSA est le régime obligatoire de protection sociale des agriculteurs et des salariés agricoles. La prévention des risques professionnels est l'une de ses missions. De manière synthétique, un médecin chef a, sous sa direction, des médecins du travail et des infirmiers ou infirmières chargés de missions relatives à la santé au travail (visites médicales par exemple). Sous l'autorité du médecin-chef, le responsable du service prévention des risques professionnels gère les assistants et les conseillers en préventions. Des salariés de la MSA travaillant sous le statut de techniciens régionaux de prévention sont détachés auprès de la DIRECCTE pour fournir un appui technique et juridique à l'inspection du travail agricole.

²²⁸ Art. L4121-1 et suivants du Code du travail.

En parallèle, le médecin du travail réalise des visites médicales avec les salariés. À cette occasion, des aménagements de postes peuvent être décidés. Ce point relève également de la protocolisation dans le sens où cette décision nécessite un certain nombre de procédures aboutissant à des concertations entre le salarié concerné, la direction de la structure et l'agent de la MSA. Les médecins du travail questionnent les salariés sur les risques pris dans leurs activités ou contrôlent leurs différentes aptitudes physiques. La définition des risques est large puisqu'elle englobe les risques définis objectivement (troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux) et les risques pris dans un cadre privé, relevant des conduites individuelles des salariés. Un médecin du travail agricole est explicite à ce sujet :

« La définition du risque, c'est très global. Il y a le risque immédiat, d'accident ou de maladie professionnelle. Dans le cas de l'accident du travail, il faut faire une enquête et mettre en place des mesures de prévention. Quelle que soit la profession, on demande s'ils fument, boivent de l'alcool, prennent des médicaments, du cannabis... On fait de la prévention sur tout. Il y a des médicaments qui contraindiquent la conduite, il faut avoir un niveau de vigilance » (Entretien réalisé en décembre 2014).

Il est par exemple arrivé que des salariés non vaccinés contre le tétanos aient dû se conformer à cette obligation. D'autres salariés peuvent être dépendants à différents produits médicamenteux. Quelques-uns d'entre eux ont également des troubles physiques les rendant inaptes à certains postes, mais ils peuvent bénéficier d'aménagements et ne sont pas licenciés pour inaptitude. Pour le médecin du travail interrogé, cela est possible grâce au statut de l'exploitation agricole : « Comme on est dans une entreprise d'insertion, c'est plus facile ». Plusieurs exemples rencontrés sur le terrain justifient ce type d'action : prise de médicaments contre-indiqués pour la conduite de véhicules ou terrain propice au développement de troubles musculo-squelettiques chez des personnes souffrant déjà du dos. Les études de postes sont ici réalisées en concertation entre la direction de la structure, l'agent de la M.S.A. et le salarié concerné. Comme l'a montré Jorge Muñoz [2008], l'aménagement du poste de travail se déroule en deux temps. D'abord, les acteurs vont parler de l'objet et discuter de la pertinence de l'aménagement de poste. Ensuite, ils vont rédiger un scénario, en tenant compte des programmes d'action, à partir de mesures effectuées sur l'espace de travail²²⁹. On retrouve ici

²²⁹ Selon J.Muñoz, trois logiques d'actions différentes sont mises en place dans cette perspective. L'ingénieur intervient en premier et ne se concentre pas sur l'interaction entre l'homme et la machine, mais il cherche à évaluer de manière anticipée les pratiques de travail en proposant un modèle général d'adaptation. La deuxième logique, celle de l'ergonome, qui intervient après l'ingénieur, s'appuie sur un modèle axé sur l'interface homme/machine. Le scénario qu'il établit part d'une observation du travail et son but est de réduire les effets de la pénibilité des tâches. En troisième lieu, l'inspecteur du travail intervient pour articuler le respect des règles juridiques et la prévention des risques professionnels.

le poids important des procédures et de « l'écrit », caractéristiques de la protocolisation [Hibou 2012 ; Janiaut, 2012]. Les différentes situations rencontrées font l'objet de négociations entre le directeur de structure, le salarié et l'agent de la MSA et/ou l'inspection du travail. Le fait de travailler en exploitations agricoles sociales, en particulier en Atelier Chantier d'Insertion, limite ainsi les risques de licenciements pour inaptitude puisque les recrutements reposent déjà sur des procédures sélectives (9.2.2).

Enfin, la protocolisation des risques donne également lieu à des négociations entre directions de structures et salariés autour de la réglementation. Un exemple notable est celui d'un conflit entre l'inspection du travail agricole et François (ES3) autour du port de casques audio au travail. Rien n'interdisait, dans le règlement, d'écouter de la musique en travaillant mais un salarié s'est entaillé le doigt avec un sécateur parce qu'il n'était pas assez concentré. Cela a été considéré comme accident du travail et, pour que cet incident n'arrive plus, le port des écouteurs a été interdit dans le règlement intérieur par François : « Quand on a des écouteurs, on est dans sa bulle, on ne fait pas attention à son environnement et on n'écoute pas les consignes de travail. (...) » précise-t-il. Le salarié s'en est plaint et a saisi l'inspection du travail qui a imposé d'accepter le port d'écouteurs : « Car comme ils travaillent en extérieur, on doit les autoriser à écouter la musique ». Pour répondre à ces attentes, François a autorisé le port du casque en le limitant à un seul écouteur et en l'affichant explicitement dans le règlement intérieur. Cet exemple témoigne du rôle joué par l'inspection du travail dans la gestion des risques professionnels. La protocolisation prend ici la forme de ce que Jérôme Pélisse [2009] nomme la « juridicisation collective » : celle-ci « conduit à déléguer de façon croissante aux partenaires sociaux de la branche ou de l'entreprise la charge et la responsabilité d'élaborer les règles » [Lamanthe, 2011 : 325]. Ce type de réglementation est propre aux exploitations agricoles sociales et ne repose en rien sur la dimension individuelle du contrat de travail puisqu'il ne « domestique en rien la conflictualité » [Pélisse, 2009 : 77]. On voit ici quel est le rôle joué par la juridicisation dans la protocolisation des risques. Mais les responsables de structures ont également une « prise » sur la protocolisation des risques et peuvent, en amont, choisir de contacter les agents de la MSA pour organiser des sessions de prévention. Cela relève cette fois de la dimension stratégique de la protocolisation.

« Faire venir les préventeurs » : stratégies de dirigeants de structures dans la prévention des risques professionnels

Pour respecter cette obligation, les dirigeants des structures font appel à la M.S.A. qui peut intervenir dans les exploitations agricoles, soit lors de visites médicales, soit lors de sessions de prévention des risques professionnels. Françoise (ES1/ES2) a par exemple établi un partenariat étroit avec la M.S.A. pour que des médecins du travail ou des préventeurs, des agents chargés de la prévention des risques professionnels, puissent intervenir auprès des salariés. Lors d'une observation réalisée en décembre 2014, ces acteurs devaient venir assurer une réunion sur les gestes et les postures à destination des salariés. Il est également arrivé que ce type d'événement porte sur les risques phytosanitaires : « Même en bio, ce risque peut se rencontrer lors du travail avec la terre » précise Françoise pour le justifier. S'il n'y a pas de produits chimiques à proprement parler, la terre peut contenir un certain nombre de substances « à risque » pour l'organisme, ce qui implique de porter des gants. Or, si cette démarche est laissée à la responsabilité des employeurs, elle constitue une manière de protocoliser les risques dans le sens où elle relève indirectement de l'obligation de prévention. Cette forme de gestion du risque semble délaissé les dirigeants de structures car eux aussi estiment être confrontés à des risques d'ordre psychique, en raison des contraintes organisationnelles auxquels ils font face. La protocolisation des risques échapperait donc à ces acteurs qui ont pourtant pour mission de la faire appliquer.

11.1.2 - Les limites de la protocolisation des risques : les dirigeants de structures dans l'ombre de la prévention

Les dirigeants de structures estiment être pris entre différentes tensions. Ils sont contraints de respecter une injonction à la rentabilité tout en étant incertains d'atteindre les sommes imposées par la direction des réseaux, puisqu'il existe des aléas climatiques. Le travail agricole peut, en effet, difficilement être conçu selon une logique comptable. Enfin, ils doivent être en mesure d'assurer au mieux leur mission d'insertion sociale et professionnelle. L'insertion effective sur le marché du travail de salariés donne un sens à leur travail. Il est également gage de satisfaction alors que l'échec de l'insertion de travailleurs passe pour un revers. Comme le dit François (ES3) : « Dans les bonnes années on en fait cinquante qui sortent positivement à l'emploi et cinquante qui sortent pas. Bon, c'est cinquante de trop » (Entretien réalisé en janvier 2017). Pour une conseillère en insertion (ES1), l'insertion

socioprofessionnelle n'est pas forcément durable, ce qui contribue à remettre en cause le sens accordé au travail : « C'est comme si on faisait un pas en avant et dix pas en arrière » (ES1, notes de février 2016).

Ces exemples permettent de saisir les contraintes auxquelles peuvent être confrontés les responsables d'exploitations agricoles sociales, mais ils révèlent aussi une forme de ressentiment lié à un manque de reconnaissance pour le travail à réaliser. Comme l'ont montré différents travaux portant sur le sujet [De Gaulejac, 2005 ; Dejours, 2007], cela peut se traduire par une perte de sens accordé au travail et déboucher sur des risques d'ordre psychiques (*burn-out* par exemple). Les dirigeants de structures estiment que leur travail est mal considéré par les directions de réseaux, la M.S.A. ou encore l'inspection du travail. Selon eux, la gestion des risques dits psychosociaux les concerne tout autant que pour les travailleurs. François est, à ce sujet, le plus explicite :

« Aujourd'hui, on doit se préoccuper beaucoup [de ces contraintes], et ça me fait chier, je ne vous cache pas, des risques psychosociaux (soupir). Comme j'ai dit en rigolant, j'ai dit au mec de la MSA, « vous savez qui est le plus à même d'avoir des risques psychosociaux importants ? (...) Je lui ai dit « vous savez ce que c'est de mener la barque sur cette structure ? D'assurer les paies, les machins, comment on paye nos cotisations sociales et tout ? » (Entretien réalisé en janvier 2017).

A partir de cet extrait d'entretien, bien qu'il concerne surtout les obligations de trésorerie, on retrouve le décalage entre la diffusion de normes et l'ignorance des instances de santé/sécurité au travail à l'égard du travail des dirigeants de structures. François dénonce ici le manque d'intérêt de l'inspection du travail ou de la M.S.A. pour les risques qu'il peut rencontrer dans son travail. Ces critiques sont plus discrètes chez les autres responsables qui se plaignent plutôt de « fatigue » ou de remise en cause du « sens du métier ».

On peut établir un parallèle avec l'enquête de Nadège Vezinat sur les conseillers financiers de la Banque Postale. Ces derniers font l'objet d'une surveillance directe et indirecte, au sens qui est donné à ce terme par Anthony Giddens²³⁰. La surveillance directe repose sur des contraintes imposées « par le haut » [Vezinat, 2012 : 261] et repose sur des objectifs de rendez-vous, de vente ou encore de formulaires à remplir. La surveillance indirecte repose, quant à elle, repose sur une forme d'autocontrôle mise en place pour que les conseillers

²³⁰ La surveillance est, aux côtés du capitalisme, de l'industrialisme et de la puissance militaire, l'un des pôles de la modernité pour Anthony Giddens. Dans la lignée de Michel Foucault, il montre que la surveillance se développe dans un cadre législatif pour réduire les risques de violences mais également à partir de données collectées sur les individus dans leurs activités quotidiennes. Pour en savoir plus, voir *La constitution de la société* [2012], *Beyond left and right* [1994b : 229-245] ou encore *Les conséquences de la modernité* [1994a].

financiers fassent remonter à leur supérieur hiérarchique les actions réalisées durant leur journée de travail. Mais ces injonctions traduisent une « tension entre exigences organisationnelles fortes et moyens faibles [qui] est source de contrôle et de stress » [Id : 273-274]. L'autonomie des conseillers financiers est illusoire et ils sont relativement isolés : « le stress découle des objectifs à atteindre, mais aussi de la solitude du conseiller financier face à eux » [Id : 276]. Les dirigeants des exploitations agricoles sociales font face à des contraintes similaires : ils sont, *a priori*, autonomes dans les choix de production mais doivent rendre compte de la rentabilité de leurs structures, de l'insertion effective des travailleurs embauchés (10.1) et témoignent d'une forme de solitude par rapport à ces enjeux. Ces éléments donnent lieu à un « cocktail pathogène » révélateur des tensions entre autonomie et contrainte [Lallement, 2018a : 66] et pouvant déboucher sur des risques d'ordre psychosociaux.

Ce constat s'inscrit dans la continuité des travaux portant sur la « souffrance des cadres ». Ce thème a fait l'objet d'un certain nombre de discours médiatiques et politiques [Delmas, 2011] et de recherches en sciences sociales depuis quasiment deux décennies [Carballeda & Garrigou, 2001 ; Pichon, 2008]. « Le cadre n'encadre que parce qu'il est encadré » écrit par exemple Alain Pichon [2008 : 137]. En effet, le responsable d'une équipe doit répondre à des « injonctions contradictoires » entre directives transmises par leur hiérarchie et contraintes de production imposées à leurs subordonnés [Carballeda & Garrigou, 2001]. Le cadre se retrouve pris « entre deux feux et prenant des coups de partout » [Pichon, 2008 : 137], ce qui traduit une forme de remise en cause du sens accordé au travail. C'est pour cela que les dirigeants de structures considèrent être mésestimés et semblent être les oubliés de la prévention des risques professionnels. Ils jouent pourtant un rôle pivot dans l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs. On peut d'ailleurs établir un parallèle entre prévention des risques professionnels telle qu'elle s'applique à eux et la manière dont elle s'applique aux salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, car tous deux sont ignorés par la MSA mais de manière diamétralement opposée.

On a tracé les principaux contours théoriques et pratiques de la protocolisation des risques, mais comment, concrètement, se manifeste-t-elle en situation de travail ?

11.2 – Diffusion et réception des normes de prévention

La prévention des risques professionnels regroupe un ensemble de « bonnes pratiques » définies par la M.S.A et par l'inspection du travail agricole. Celles-ci sont diffusées aux directions de structures qui doivent faire en sorte que les travailleurs les appliquent. Pour y parvenir, deux stratégies sont utilisées : par voie d'affichage et par l'émission de consignes orales sur la sécurité au travail (11.2.1). Mais les salariés sont réticents à ces différentes consignes, préférant prévenir les risques professionnels par eux-mêmes (11.2.2).

11.2.1 – L'écrit et l'oral dans la diffusion des normes

L'affichage du règlement intérieur constitue une obligation juridique pour les entreprises embauchant plus de vingt salariés. Il doit porter sur la discipline au sein de l'entreprise et sur l'hygiène et la sécurité²³¹. Mais sur les mêmes panneaux, on retrouve des affiches de la M.S.A. présentant les consignes de sécurité à appliquer pour prévenir les accidents du travail. La formule « la sécurité est l'affaire de tous » est inscrite sur la plupart d'entre elles et elles indiquent les « bons gestes » à connaître dans la réalisation des tâches. Trois affiches suggéraient par exemple de « respecter les consignes de sécurité », d'être prudents face au dysfonctionnement possible des machines, de prêter attention aux « mauvaises pratiques » qui sont responsables de « coupures et douleurs ».

Ces différentes consignes sont présentes sur les mêmes murs : le règlement intérieur est épinglé à côté des congés, des emplois du temps et de ces conseils de prévention. Si cela est normal dans les entreprises [Chateauraynaud, 1991 : 306], le statut des affiches de prévention est plus flou. Pour les directions des exploitations, ces affiches n'ont aucune visée coercitive mais sont là « à titre informatif », parce qu'elles font partie de l'obligation légale de sécurité telle qu'elle est inscrite dans le Code du travail. La frontière entre « incitatif » (rester concentré sur son environnement de travail) et « coercitif » (interdiction de porter des écouteurs par exemple) est confuse : où s'arrête la suggestion et où commence l'interdiction ? Cette question, difficile à trancher, peut expliquer le rôle joué par l'inspection du travail dans l'autorisation du port des écouteurs à ES3 selon l'exemple donné précédemment.

²³¹ En savoir plus sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/le-reglement-interieur> [Page consultée le 20 mars 2019].

Les affichages relatifs à la prévention ne visent pas à dénoncer les « mauvaises pratiques » : elles portent uniquement sur la suggestion de « bons gestes ». Ces affiches sont, à première vue, incitatives mais elles ont également pour but de responsabiliser le salarié dans ses comportements au travail. Elles constituent un moyen de concentrer la prévention sur l'action individuelle des salariés tout en les rendant responsables de leur situation en cas d'accidents, conformément à la logique assurantielle de la prévention [Ewald, 1986]. Cela a d'ailleurs été bien montré à propos des campagnes de prévention de santé publique [Berlivet, 2000 ; Peretti-Watel & Moatti, 2009 : 31-32]. Avec ces différentes ressources, si les personnes sont en mauvaise santé, elles sont considérées comme responsables de leur situation.

Ces exemples ne sont pas spécifiques à l'agriculture biologique et peuvent être rencontrés dans n'importe quel secteur professionnel, en vertu du principe de juridicisation. Alain Supiot est très clair à ce sujet :

« Toutes ces règles participent d'une normalisation du comportement physique des salariés dans l'entreprise, qui s'exprime au moins partiellement dans le règlement intérieur de l'entreprise, puisque celui-ci contient en principe toutes "les règles générales et permanentes relatives à la discipline" » [2011a : 55].

Les salariés sont par exemple obligés de porter certains équipements de protection pour leur sécurité mais également pour se protéger en cas de contrôle de l'inspection du travail.

« Si par exemple tu on te met au broyeur, il faut mettre les bottes, on te le dit à chaque fois. Le chef dit qu'il faut prendre le casque, les lunettes, faut se protéger. Surtout on te dit de ne pas travailler sans tes chaussures de sécurité, il dit ça souvent. Oui... Ils exigent ça.

Q : Oui si tu ne le fais pas tu te fais engueuler ?

R : Si un inspecteur du travail qui vient qui te vois, c'est eux qui vont morfler derrière. Voilà, c'est pour ça qu'ils exigent ça... On doit prendre les chaussures de sécurité, dès fois il y a des manteaux qu'on nous donne, même si ce n'est pas solide... Il y a les manteaux, comme ça s'il pleut... » (Salarié, 53 ans, ES1, entretien réalisé en novembre 2014).

En parallèle, la prévention des risques fait l'objet d'une diffusion discursive de la part des dirigeants de structures et des salariés permanents à destination des travailleurs.

« La sécurité est l'affaire de tous » : un discours intériorisé par les salariés

Sur son terrain d'enquête, Nicolas Jounin précise que la formule la plus fréquente par rapport à la prévention des risques est : « la sécurité, c'est de la responsabilité de tous » [2009 : 191-192]. Cet énoncé est, selon lui, ambivalent puisque le terme de « responsabilité » renvoie à deux choses. Les cadres sont « responsables » de la gestion du risque et, à l'opposé, les salariés sont « responsables » de leurs actions. On va se concentrer sur la manière dont les dirigeants des structures et les encadrants techniques présentent cette norme.

La diffusion des consignes de sécurité passe par une forme de surveillance relative des salariés, à l'instar de ce qui est mis en place par les agriculteurs entrepreneuriaux (4.3.3). Françoise (ES1/ES2) est par exemple attentive aux équipements de protection individuels (EPI) dans certaines tâches (casques, port de boules de protection auditives) tout en modulant les temps de pause. Elle peut les allonger durant les périodes où les conditions climatiques sont difficiles mais, de manière générale, la pause est fixée à quinze minutes. Les encadrants techniques doivent suivre, littéralement, les salariés dans leurs tâches et leur imposer des rythmes de travail. Ils sont également attentifs au port des EPI et préviennent les situations à risque (utilisation d'outils potentiellement dangereux, problèmes de santé chez certains salariés).

Une logique incitative dans la prévention des risques pour la santé

Au-delà des « bons gestes » et des bonnes « postures du corps », les travailleurs sont incités à respecter une hygiène de vie plus saine en dormant correctement, en mangeant équilibré ou en limitant la consommation de drogues ou d'alcool. Ces recommandations ne sont pas propres aux exploitations agricoles sociales et relèvent de discours préventifs généraux relevant de la figure de *l'homo medicus*, cette « fiction normative » vers laquelle chacun doit tendre [Peretti-Watel & Moatti, 2009 ; Rodriguez, 2010 ; Peretti-Watel, 2017]. Mais dans les exploitations agricoles sociales, elles trouvent un écho particulier en raison des trajectoires individuelles. Certains salariés sont par exemple d'anciens toxicomanes et d'autres ont été incarcérés pour des peines plus ou moins longues. En raison de ces parcours, ils sont encouragés à réaliser des bilans de santé offerts par la M.S.A. Un salarié présenté comme étant en situation d'obésité par une conseillère d'insertion socioprofessionnelle a, par exemple, été reçu à plusieurs reprises par les conseillers en insertion et/ou par les encadrants techniques pour lui demander « de se soigner » :

« On a déjà essayé de lui dire, mais il ne voulait pas l'admettre... C'est dangereux pour lui, dès fois quand il devait aller chercher des produits sous les serres... T'imagines ? Ce qu'un salarié pouvait faire en deux minutes, il lui en fallait cinq... Et puis pour la suite, un recruteur qui aura le choix entre lui et un autre prendra l'autre. Mais il ne voulait pas se soigner, il ne voyait pas en quoi c'était dangereux pour lui » (Conseillère d'insertion sociale, ES1, notes de février 2016).

L'obésité étant effectivement un facteur de discrimination sur le marché du travail [Paraponaris, Saliba & Ventelou, 2005], cet exemple illustre bien les injonctions à la responsabilisation dans la prise en charge des risques. D'autres exemples peuvent être cités :

« On avait un salarié qui était diplômé du supérieur, il avait un très bon niveau et on pouvait discuter facilement, mais il était alcoolique. C'est problématique pour sa santé, mais aussi pour son avenir... Mais il a fini par prendre conscience du risque et a accepté de se soigner. Un autre, tu l'as connu ? Il était toxicomane, c'était lourd... Méthadone et tout. Ben quand il a fini son contrat, il est venu avec son père pour me promettre de se soigner. Ils devaient prendre rendez-vous en clinique. Ici, ça devrait être un CHR pour pouvoir tout traiter... Ben ça a marché, une, deux semaines... Puis il a replongé. Je l'ai eu au téléphone... Qu'est-ce que tu veux faire ? » (Françoise, ES1/ES2, notes d'avril 2017).

En étant embauché dans cette exploitation agricole, il était sur la voie de la « sortie de la toxicomanie » [Castel, 1998b]. Celle-ci est possible grâce à une nouvelle socialisation des individus concernés, qui passe notamment par l'obtention d'un emploi :

« La sortie de la toxicomanie, qui coïncide avec une nouvelle donne des mondes sociaux dans lequel un individu est pris, réclame essentiellement un réordonnement général des rapports que celui-ci doit entretenir avec les autres qu'il en vient à côtoyer quotidiennement. Les formes que prend ce réordonnement sont éminemment variables : on peut couper les ponts avec le monde ancien ou y maintenir des liens, évoquer l'expérience de la toxicomanie ou la cacher, abjurer sa passion ou la regretter, consommer de la drogue ou obéir à une stricte règle d'abstinence » [Castel, 1998b : 227].

La méthadone est « réputée favoriser l'arrêt de l'injection intraveineuse d'héroïne et permettre au toxicomane de ne plus être prisonnier d'un mode de vie où la recherche du produit et des moyens de l'obtenir peuvent devenir une activité à plein temps » [Bergeron, 2009 : 98-99]. Si l'on s'en tient à la définition proposée par Robert Castel, le salarié qui en consommait était donc dans le processus de « sortie ». Pourtant, selon la conseillère en insertion, cela n'a pas été durable. Ces exemples relèvent de normes quasiment *erewhoniennes*²³² [Peretti-Watel & Moatti, 2009 : 12] dans lesquelles les salariés sont chargés de prendre soin d'eux au risque d'être discriminés par la suite. On retrouve ici une conception proche de celle décrite par

²³² Tiré du roman de Samuel Butler, *Erewhon* (1872), anagramme de « nowhere (nulle part) » relatant l'histoire d'une contrée imaginaire dans laquelle la maladie est un crime sévèrement réprimé. Pour en savoir plus, voir la présentation proposée par Jacques Rodriguez [2012].

Talcott Parsons [1959b] dans son approche médecin-malade : les malades sont des déviants qui déséquilibrent le « système social ». Dans cette perspective, ils sont responsables de leur propre santé et doivent utiliser les outils de prévention mis à leur disposition.

La diffusion des normes est difficile à respecter dans ces différents contextes. Les dirigeants de structures ou les encadrants techniques doivent se concentrer uniquement sur les risques du travail en faisant abstraction des autres difficultés de santé. Par ailleurs, les encadrants techniques consacrent, dans l'idéal, environ vingt à trente minutes par jour à chaque salarié pour l'aider à acquérir les « bons gestes », que ce soit pour le port de charges, l'utilisation des outils ou pour les postures du corps. Les salariés sont envoyés à des postes de travail dans lesquels ils peuvent travailler sans se faire mal. Le salarié en situation d'obésité occupait, par exemple, le poste en lien avec la vente de légumes quand un autre, souffrant de problèmes de dos, pouvait demander à être affecté à des postes limitant le port de charges. Mais comment ces derniers reçoivent-ils les différentes normes de santé au travail ?

11.2.2 – Les salariés réticents à la prévention des risques

On se concentrera ici exclusivement sur les salariés travaillant dans les entreprises d'insertion puisque les services de santé au travail n'interviennent pas à ES4²³³. Les travailleurs des entreprises d'insertion reconnaissent l'importance de la prévention dans les pratiques, mais ne perçoivent pas de la même façon les différentes injonctions des encadrants techniques. Contrairement à ce qui a pu être observé dans d'autres travaux [Zonabend, 2014], ils sont dans une posture qui n'est ni celle du défi, ni celle du déni, ni celle de *l'homo medicus* en acte²³⁴. Ils témoignent d'une forme d'indifférence aux normes et préfèrent s'appuyer sur des savoirs profanes acquis au cours de leurs parcours professionnels. Ils échangent également avec d'autres salariés sur les manières de travailler. Cependant, les visites médicales ou les venues de préventeurs sont perçues comme des moments permettant de briser la monotonie des rythmes de travail et de ne pas travailler dans les champs²³⁵. La formule « la sécurité est l'affaire de tous » est largement mentionnée dans les entretiens comme une règle allant de soi.

²³³ Dont la gestion des risques professionnels n'est pas assurée par la MSA mais par le Régime Général car l'ESAT y est affilié.

²³⁴ Dans cette enquête ethnographique portant sur les ouvriers de la Hague, l'auteure présente leurs conditions de vie et de travail vivant dans un environnement considéré comme dangereux. Pour ces ouvriers, « si l'on vit là, si l'on travaille là, c'est qu'on ne risque rien » [Zonabend, 2014 : 46]. Elle distingue deux figures chez les travailleurs du nucléaire : les rentiers, des *homo medicus* en acte, et les kamikazes, défiant le danger.

²³⁵ Si cette dernière remarque peut apparaître amusante, elle s'appuie sur quelques observations. La plus notable concerne la passation d'entretiens avec quelques salariés d'ES1 qui expliquaient être intéressés pour m'aider parce qu'ils pouvaient « rester au chaud » et « être assis » tout en étant rémunérés.

Pour prévenir les risques, « il faut mettre les équipements adaptés », « faire attention à travailler de ne manière à ne pas se faire mal » ou encore « faire des échauffements avant de travailler parce que sinon, c'est le claquage assuré ». L'incitation à la prévention est donc intériorisée par les salariés qui, à première vue, cherchent à maîtriser leurs postures du corps dans leur travail. Porter les caisses de telle manière, mettre ses équipements de protection individuelle quand cela est nécessaire, utiliser tel outil pour telle tâche quand celui-ci est disponible font partie de pratiques courantes présentées par les salariés lorsqu'ils s'expriment sur la santé au travail. Il y aurait donc, à première vue, une forme d'autocontrôle ou de « discipline » dans le rapport à la sécurité. Mais les mécanismes de prévention mis en place dans les exploitations agricoles n'en sont pas les seuls facteurs explicatifs. Les salariés disposent également de ressources qu'ils peuvent mettre en commun.

Transmission de bons gestes et confiance interpersonnelle

Les salariés peuvent réinvestir des conseils transmis au cours de leurs trajectoires professionnelles en complément, ou en remplacement, des consignes édictées par la M.S.A. Pour un salarié, par exemple, la sécurité est ce qui lui semble le plus important dans l'entreprise. Il explique avoir travaillé « dans la sécurité » auparavant, acquérant ainsi les savoirs pour se protéger de différents risques. En fait, il a occupé un emploi dans lequel il était chargé de la conception d'un système de protection dans un bâtiment. Il s'appuie pourtant sur ces savoirs pour conseiller ses collègues dans la gestion de leur espace de travail ou bien dans les postures du corps à adopter. Grâce à son parcours affiché, il a acquis une forme de légitimité auprès de ses collègues. Un autre salarié montre aux autres comment porter des caisses en expliquant avoir appris ces gestes quand il travaillait comme livreur. Lorsque le travailleur ne dispose pas de ces ressources, il observe les situations de travail et prend conseil, comme le fait un salarié qui n'avait jamais travaillé auparavant :

« C'est en voyant faire les gens. Voilà. Quand quelqu'un voit que t'as mal, il te donne un conseil tu l'écoutes et tu suis, et tu vois que c'est lui qui a raison. Personnellement, je suis un novice dans ce métier²³⁶ » (Salarié, 31 ans, ES1, entretien réalisé en novembre 2014).

²³⁶ Ce point n'est pas propre à l'agriculture et on le retrouve bien illustré dans d'autres recherches. Dans *l'Etabli*, par exemple, Robert Linhart raconte que le premier jour de son embauche, l'un de ses collègues lui apprend la soudure de carrosserie en respectant des principes de sécurité : « Il faut mettre les gants pour le coup de chalumeau, les enlever pour le coup de palette, ne pas toucher l'étain brûlant à main nue, tenir le bâton de la main gauche, le chalumeau de la main droite, la palette de la main droite, les gants qu'on vient d'enlever dans la

Par ces différents exemples, l'attitude des salariés face aux risques repose davantage sur une forme de confiance interpersonnelle et un échange de savoirs collectifs que sur une forme d'autocontrôle issue de l'intériorisation de normes diffusées. On peut l'expliquer à la lumière du mécanisme de confiance personnelle développé par Niklas Luhmann [2006]. Celui-ci se définit par la manière dont les individus font confiance, de manière inconsciente, à d'autres individus. Pour l'illustrer, on peut prendre l'exemple du travailleur qui va observer son collègue travailler pour s'inspirer de ses manières de faire. Mais au-delà de la confiance entre salariés sur la transmission de ces gestes, on peut se demander comment ces derniers perçoivent les consignes diffusées par la MSA. En effet, contrairement à ce que l'on a pu voir dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, les travailleurs ne sont pas défiants envers cette institution mais, à l'instar des exploitations agricoles familiales, ils sont critiques à l'égard des différentes normes de prévention. Cette situation peut s'observer concrètement à partir des interactions entre médecins du travail et salariés en insertion sociale.

Les normes de sécurité au travail face aux critiques des salariés

Au sein de l'exploitation agricole, le médecin du travail et le préventeur détiennent une forme d'autorité légitime en raison de leurs savoirs professionnels. Comme l'ont montré les travaux d'Eliot Freidson [1984], le patient dispose de savoirs profanes et ces derniers constituent des limites aux savoirs professionnels détenus par le médecin. Les interactions entre les deux ne participent donc pas d'un « modèle consensuel » mais de « points de vue (...) toujours en conflit, au moins latent » [Carricaburu & Ménoret, 2011 : 58]. Les salariés entretiennent une certaine distance à l'égard des conseils délivrés par le médecin du travail. Ce dernier n'est pas dupe de cette situation et sait que le salarié n'a pas nécessairement intérêt à évoquer ses difficultés professionnelles afin, notamment, d'éviter un risque de licenciement. Cela coïncide avec les enquêtes réalisées sur la médecine du travail : si la présence du médecin du travail est acceptée, leurs avis sont « peu suivis » [Guiol & Muñoz, 2009 : 164] par les travailleurs. On se rapproche ici de la stratégie de dissimulation mise en place par les acteurs pour limiter les risques de licenciement pour inaptitude même si, dans les exploitations agricoles sociales, la dissimulation ne dure que le temps de cette période de consultation. Un médecin du travail précise n'avoir que peu de temps avec eux : « Moi, je les

main gauche, avec l'étau » [1978 : 21]. Ces gestes sont difficiles à coordonner sans l'habitude mais son collègue lui donne des conseils pour y parvenir.

vois une demi-heure [en visite médicale]. Ce n'est pas évident. Après, la personne raconte ce qu'elle veut. Il y a la peur de perdre son poste » (Entretien réalisé en décembre 2014). De leur côté, les salariés en parcours d'insertion formulent plusieurs critiques à l'égard de la prévention telle qu'elle est dispensée par la médecine du travail. De manière générale, l'action du médecin du travail est perçue comme étant, au mieux, difficile à appliquer en situation, au pire, complètement inutile. Ces constats ne sont pas inédits et ont déjà, par exemple, été réalisés par Françoise Piotet [2002] autour de « l'indifférence » et de « l'affrontement » subis par les médecins du travail durant les consultations. Cela peut s'expliquer par plusieurs raisons : les salariés déplorent le manque d'informations délivrées par le médecin du travail pour faire face à des pathologies plus lourdes. Fahd, un salarié d'ES1, travaille avec un nerf rachidien bloqué et le médecin du travail ne peut rien faire pour lui puisque ce n'est pas sa spécialité. Selon lui, la visite médicale d'embauche n'était pas « poussée ou développée ». Après avoir fait part de ses douleurs au médecin du travail, ce dernier lui a donné des conseils sur les postures à tenir et a travaillé avec la direction d'ES1 sur les aménagements de poste. Cependant, cela lui semble imparfait : « Après, ce que tu as et tout... ils ne savent pas trop non plus ». Les conseils peuvent également être entendus mais, en raison du manque de matériel pour travailler, ils ne sont pas appliqués en tant que tels. À plusieurs reprises dans les observations, les salariés ont jugé que le matériel donné (gants ou sécateurs) était insuffisant pour travailler en sécurité. Les outils étaient usés, inadaptés et les gants pouvaient être troués. L'usure du matériel de protection est aussi déplorée par les salariés. Un salarié devant désherber sous des serres ne veut pas travailler près d'une zone boueuse en expliquant : « C'est une piscine là-bas, je n'ai même pas de gants. Mets les mains dedans, c'est dégueulasse ! ». Il rajoute ensuite, « Des gants c'est difficile à trouver. Niveau protection ce n'est pas top... » (ES1, notes d'octobre 2014). Dans ces deux exemples, les prescriptions de la MSA sur les équipements ne peuvent pas être appliquées sur le terrain, ce qui justifie la réserve des salariés à l'égard des normes de prévention. Enfin, les conseils du médecin du travail sont difficilement conciliables avec le travail en situation en raison de la rapidité des gestes à avoir. Un salarié, par exemple, raconte :

« Oui, une fois je suis allé une fois à la mutualité [M.S.A.]... On a visité, ils m'ont donné des conseils, il y a même eu une formation ici. Des gens qui sont venus nous dire comment on prend les brouettes, comment se baisser... Oui, ils donnent des conseils. Mais est-ce que c'est applicable tout le temps ? Dès fois, tu viens sans te fléchir tac tac tu prends, et au moment où tu fléchis t'es déjà parti. Très souvent, faut qu'on fasse attention » (Salarié, 53 ans, entretien réalisé en novembre 2014).

Un autre salarié formule le même constat en expliquant que les conseils reçus ne sont pas applicables dans toutes les situations. Le désherbage d'épinards, par exemple, nécessite de fléchir ses genoux tout en faisant attention à ne pas arracher d'épinards. Il n'a donc pas la possibilité de réfléchir aux postures du corps. On retrouve le conflit entre travail prescrit et travail réel puisque « la tâche n'est jamais réalisée telle qu'on l'imaginait » [Guérin, 1998, cité par Gollac, Volkoff & Wolff, 2014 : 17]. Par ailleurs, ces exemples renvoient à la contradiction soulignée par Nicolas Jounin [2009] entre cadence à tenir et respect des règles de sécurité, qui ne sont pas possibles en situation de travail. On peut l'illustrer par la démonstration de Charles Gadea et Sophie Divay :

« La multiplication des consignes et préconisations ne change pas la réalité des conditions de travail, elle ne fait que rendre toujours plus difficile et improbable le respect de règles complexes, parfois contradictoires, gonflant la masse de prescriptions de la régulation de contrôle et suscitant des contournements inévitables pour faire face à l'intensification du travail et à l'accroissement de la pression temporelle. La formation aux gestes et postures fournit aux salariés des connaissances qu'ils sont bien souvent dans l'incapacité de mettre en pratique à cause des cadences auxquelles ils sont soumis [Frigul, Thébaud-Mony, 2008] » [2012 : 253-254].

Cela donne lieu à des injonctions contradictoires qui n'épuisent pas la prise de risques. Ce sont pour ces différentes raisons que les salariés préfèrent interagir entre eux pour se donner des conseils et ne pas écouter ceux dispensés par la M.S.A. Pour autant, les ignorent-ils totalement ? L'analyse du terrain d'enquête a permis de mettre en avant une hypothèse à première vue surprenante. Les normes de sécurité diffusées par la M.S.A. et par les encadrants sont plus ou moins délaissées par les salariés dans leur rapport aux risques, mais elles leur servent de ressources pour résister à l'organisation du travail.

11.2.3 – La protocolisation du risque au service de pratiques de résistances

Parler de résistance au travail nécessite quelques précautions dans le cas de ces exploitations agricoles sociales. Dans les textes sociologiques, la « résistance » implique une opposition frontale entre plusieurs groupes (salariés et direction de la structure par exemple). Or, la « Famille » n'est pas traversée par des conflits ouverts entre les deux parties. Par ailleurs, comme l'a montré Georg Simmel [2011], « le conflit banal est inhérent à une socialisation ambivalente, où guerre et paix sont mêlées » [Sainsaulieu, 2017 : 102]. De plus, aucun travailleur n'est syndiqué, ce qui limite les contestations sociales. En raison du statut

des exploitations agricoles sociales, les différentes tensions sont similaires à ce que l'on retrouve dans les modèles d'organisations communautaires [Sainsaulieu, 2017 : 110]. Ce type d'organisation s'inscrit dans une typologie des conflits au travail inspirée des apports théoriques de Ferdinand Tönnies [2010]. Il se caractérise « par l'importance des liens sociaux en interne » et « peut être vécu comme une alternative au travail subordonné, dans une conjoncture où le nombre de décrocheurs du marché du travail augmente sans cesse ». De même, « il repose sur des valeurs et des normes fortes, *ancrées dans des relations interpersonnelles affectives* » [Sainsaulieu, 2017 : 112]. Cette forme idéal-typique d'organisation correspond donc bien aux exploitations agricoles sociales pour les différentes raisons évoquées dans les chapitres précédents.

Dans ce contexte, les formes de résistance se situent plutôt du côté de pratiques de « résistance insidieuse » telles que « "le freinage", la négligence délibérée (malfaçon) ou l'absentéisme systématique » [Pillon & Vatin, 2007 : 346]²³⁷. Si ces techniques sont « vieilles comme l'industrialisation » [Lallement, 2018b : 72]²³⁸, elles ont toujours cours aujourd'hui et relèvent d'une forme de retrait partiel de l'entreprise par un « moindre investissement dans son travail » [Id.]. Sur le terrain d'enquête, les normes de prévention dispensées par la M.S.A et par les encadrants techniques sont en partie utilisées par les salariés comme un prétexte à ces formes de résistance insidieuse.

Le freinage se traduit par des injonctions de salariés à ne pas « travailler trop vite » pour éviter de se fatiguer. À première vue, ces formules semblent participer d'une forme de souci de soi. En réalité, elles sont une marque de protestation face aux cadences de travail imposées par la direction des entreprises d'insertion sociale, elles-mêmes dictées par des besoins de trésorerie.

Comme au cassage des endives (4.2.2), le nettoyage et le bottage* des poireaux fonctionnent selon une forme de travail à la chaîne. À partir de l'automne, quand les dernières récoltes sont effectuées, les salariés doivent s'atteler à cette tâche. À ES1, ils sont chargés d'aller récolter les légumes dans le champ et de les ramener dans un hangar. Ils se mettent ensuite derrière une table où les poireaux sont raccourcis. Les légumes sont posés dans une caisse et sont lavés à l'aide d'un tuyau d'arrosage. Ils sont ensuite remis sur la table, d'autres salariés les bottent

²³⁷ Les différentes stratégies de résistance énumérées par Thierry Pillon et François Vatin peuvent être englobées de manière plus large sous la définition proposée par Pierre Rolle du freinage : « On décrira un freinage lorsque la différence entre le rendement effectif d'un poste et celui que l'organisation du travail laisse attendre fait supposer une restriction volontaire de sa production par l'ouvrier ou son équipe » [1971 : 2].

²³⁸ La notion de freinage est ancienne et a par exemple été analysée par Max Weber dès le début du XX^{ème} siècle [2012] dans le cadre d'études du travail industriel [Desmarez & Tripier, 2014].

et les mettent en caisse. Chaque botte doit peser un poids prédéfini et chaque caisse doit elle-même atteindre un poids maximal. Une forme de cadence est imposée aux salariés par les chefs d'équipe qui donnent un nombre idéal de bottes à faire en une heure. Ils ne sont pas chronométrés mais ils peuvent se faire admonester s'ils ne sont pas assez rapides. Deux salariés devaient préparer des bottes de poireaux et avaient pour objectif d'en préparer un certain nombre en une heure donnée. L'encadrant leur explique « qu'à ES2, ils font cent bottes en une heure ». Les salariés discutent entre eux et se disent : « Nous si on en fait trente, c'est beaucoup... »

- C'est impossible qu'ils en fassent autant en une heure ! Sauf s'ils sont dix à travailler en même temps...
- Ben pourtant... Il paraît qu'on pourrait en faire autant...
- Impossible, puis on n'est pas des machines ! » (ES1, notes d'octobre 2014)

Ils sont pourtant plus ou moins contraints d'essayer d'atteindre ces objectifs, en prenant exemple sur les quotas d'ES2. Dans cette dernière exploitation, la préparation des poireaux est mécanisée. Les salariés envoyés à ce poste de travail se situent dans un rapport social de domination justifié par les besoins de productivité de l'entreprise. Pour freiner le travail, ils prennent des pauses dissimulées dès qu'ils ne sont plus surveillés et l'expliquent par l'aspect potentiellement risqué du travail en mobilisant les consignes de sécurité. Le fait de se rincer les mains sous l'eau froide sans gants de manière récurrente est présenté comme étant pénible, en particulier en hiver. De même, l'épluchage manuel des poireaux et leur transport en caisses nécessite des postures physiques répétitives. Pour ralentir le travail, les salariés incitent, voire imposent, à ceux qui sont trop rapides de ne pas aller « trop vite » :

« Si tu vas trop vite et ben t'auras un autre boulot. C'est vrai. Si tu vas trop vite t'auras un autre boulot, et si tu vas trop vite à ce boulot t'auras encore un autre boulot, on ne va pas se mentir on est dans une serre, le boulot au bout d'un moment il va plus rien avoir comme boulot. Tu vas faire quoi ? Tu vas venir ici pour te tourner les pouces... » (Salarié, 31 ans, entretien réalisé en novembre 2014).

Or, cela constitue une forme de freinage qui intervient en réponse à d'autres moments durant lesquels ils doivent travailler plus vite ou bien porter des charges lourdes. Alors qu'il fallait aller récolter des poireaux dans les champs, nous devions remplir les brouettes le plus rapidement possible lorsqu'un encadrant nous surveillait. Lorsque ce dernier n'est plus là, un salarié me dit « il était là le chef, on a dû travailler vite... J'ai mal au dos maintenant ! ».

Il existe également des pratiques de « perruque », quoique plus rares et plus difficiles à observer [Anteby, 2003]. Cette pratique ancienne désigne, malgré la pluralité de définitions, « au minimum [un] "détournement" (Noiriel, 2002, p. 205) du temps de travail, d'outils ou de

matières premières de l'employeur » [Anteby, 2003 : 455]. Un salarié a eu recours à cette pratique pour « prendre une pause » tout en limitant les postures physiques.

« Nous devons livrer des commandes dans une exploitation agricole à la frontière belge. Après la pause de 15 heures, nous chargeons le camion à deux et nous prenons la route. Lorsque nous le déchargeons, le salarié avec qui je suis me demande de ralentir le rythme et m'explique comment bien positionner mes dos et mes jambes, tout en prenant des caisses une par une. Il me dit ensuite que livrer les produits est, pour lui, l'occasion de prendre « une pause » et donc de ne pas travailler au désherbage : « J'aime bien faire la livraison, ça permet de se promener et de prendre son temps. C'est pas fatigant ». Pour allonger le temps de trajet, il fait plusieurs tours de village et en profite pour aller s'acheter du tabac. Au final, ce trajet aura duré près d'une heure trente alors que, selon Françoise, il aurait dû être fait en une heure²³⁹ » (ES1, notes d'octobre 2014).

Ces différentes illustrations mettent en lumière les décalages entre, d'un côté, l'intériorisation des normes de santé au travail et de l'autre, les pratiques de freinage plus ou moins visibles.

Les normes diffusées par la M.S.A. et les encadrants sont donc réappropriées par les salariés pour s'opposer aux quotas de production. Mais il existe également des cas de figure dans lesquels les normes sont insuffisantes et nécessitent aux travailleurs de faire face, par eux-mêmes, aux risques du travail. Il ne s'agit plus ici de pratiques de résistance mais de stratégies collectives visant à limiter l'exposition aux postures difficiles en s'appuyant sur des tactiques.

11.3 –Tactiques et souci de soi : formes d'ergonomie populaire au travail

Alors que les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales développent des ruses et que les exploitants agricoles familiaux recourent à leur sens pratique, comment les salariés des exploitations agricoles sociales font-ils face aux risques du travail ? Certaines situations sont perçues comme risquées par les travailleurs et ne font l'objet d'aucune prévention officielle. Paradoxalement, contrairement aux salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, ils « ont prise » sur le terrain et peuvent adapter leur environnement de travail aux contraintes rencontrées. Pour les contourner, ils sont amenés à développer des

²³⁹ Comme il n'y avait pas de règlement clair à ce sujet, ce salarié n'a pas été sanctionné – il était de toute manière en fin de contrat – mais un système de mesure de trajet a été mis en place pour ce que type de pratiques ne se reproduise plus.

formes de tactiques. Après avoir précisé ce que recouvre ce terme (11.3.1), on s'intéressera à la gestion des risques chez les salariées (11.3.2) et à ses dimensions ethniques (11.3.3).

11.3.1 – Entre ruses et tactiques, une distinction mince

Si la ruse donne lieu à une définition négative (5.2.1) renvoyant à l'artifice et à la manipulation, la notion de tactique est vierge de toute connotation axiologique. Elle se confond pourtant dans les travaux sociologiques. Michel de Certeau, par exemple, distingue les « tactiques » des « stratégies », renvoyant les premières à des besoins immédiats tandis que les secondes reposent sur la prévision. Dans les *Arts de faire*, les ruses sont des formes de tactiques et, comme on l'a vu, elles sont un « art du faible » permettant de « mobiliser une part de ses moyens pour produire des effets de tromperie » [1990 : 61]. À la différence de la stratégie, dans les tactiques, incluant de fait les ruses, les acteurs n'ont pas « prise » sur les événements. Michel de Certeau parle de « l'absence d'un propre » et les individus n'ont aucune « autonomie » dans leurs actions [1990 : 60]. C'est ainsi, par exemple, que les personnes faisant la manche ont recours à différentes ruses pour solliciter la générosité des passants (explicitement le manque ou afficher des stigmates) [Memmi & Arduin, 2002]. Dans les pratiques de mendicité tout comme dans les formes de dissimulation, le rapport au corps permet d'agir en fonction d'un besoin. Récolter le plus d'argent possible pour les « mancheurs » [Memmi & Arduin, 2002] ou réfléchir aux meilleures postures du corps, tout en le dissimulant, pour avoir une chance d'être réembauché pour les salariés (5.1 ; 5.2). Les deux termes sont donc étroitement liés mais comment les distinguer ? Dans les exploitations agricoles sociales, l'enjeu n'est pas d'être réembauché ni d'avoir le plus d'heures de travail possibles et il n'y a pas de dissimulation hormis lors de visites chez le médecin du travail (11.2.2). Les tactiques ont donc pour but de simplifier le travail sans aucune autre forme de calcul. On peut donc, en reprenant les apports de Norbert Elias, définir la tactique comme « n'étant jamais purement *utilitaire* » mais comme étant « toujours aussi une fin en soi » [1985 : 107]. Cet auteur montre dans ses travaux que les négociants du XVII^e siècle développaient des « tactiques » pour parvenir à leurs fins mais « en visant rarement la personne de l'autre dans sa *totalité* » [Id : 108] ou que les officiers de la marine au XVIII^e siècle devaient apprendre à avoir du tact pour interagir avec les représentants d'autres pays [Elias, 2003 : 10]. Ces tactiques poursuivent des finalités différentes de celles développées par les courtisans rusant pour se faire connaître et reconnaître à la Cour, n'hésitant pas à tromper

et à dissimuler. C'est en ce sens que les tactiques développées par les salariés des exploitations agricoles sociales visent uniquement « une fin en soi », à savoir simplifier le travail pour lui-même.

11.3.2 - Le souci de soi chez les salariées

Les salariées se réapproprient les stéréotypes de sexe les assignant à certaines tâches en valorisant les conditions de travail. Désherber ou récolter sont des tâches valorisées parce qu'elles nécessitent méticulosité et activité perceptuelle. Travailler au désherbage, devient une tâche permettant de « prendre soin de la terre » ou de « nettoyer en faisant Monsieur Propre » (ES2, notes de septembre 2016). Le côté répétitif du travail les satisfait puisqu'elles peuvent acquérir certains « automatismes » dans le travail, que ce soit au niveau de la gestuelle ou des techniques du corps. Elles peuvent également s'entraider, ce qu'elles ne feraient pas en étant avec des hommes :

« Entre filles, on se donne beaucoup de conseils. C'est comme une petite famille. On se prête les vêtements par exemple quand il fait froid. On se donne des conseils, on connaît tous quelque chose... Je dis que c'est de la transmission d'expérience. Après chacun fait comme il veut, on dit toujours que c'est un conseil et qu'on n'impose rien » (Salariée, 25 ans, ES2, notes de septembre 2016).

Elles se sont par exemple donné des recettes maison de crème solaire ou bien ont créé des genouillères improvisées pour éviter de se faire mal durant les phases de désherbage. Elles s'entraident aussi pour vaincre la phobie des araignées ou pour se protéger contre les risques de piqûres d'insectes. Celles qui n'en ont pas peur font attention à ce que celles qui les craignent ne les voient pas ou n'aient pas à marcher sur les toiles. Elles tentent de dissimuler cette crainte auprès des hommes mais n'y parviennent pas toujours. Nous récoltions par exemple du thym avec un salarié et il y avait quelques araignées. On en vient à parler de la différence entre scorpions et araignées : « C'est dangereux oui... Au bled il y en a, je ne te dis pas... Des rouges des jaunes. Pareil pour les araignées. Ici on joue avec et on rigole quand on voit des gens avoir peur » (ES1, notes d'octobre 2014).

Ces quelques exemples, qui n'ont été observés que chez les femmes, montrent comment elles parviennent à faire face à des situations qu'elles perçoivent comme risquées, alors même que celles-ci ne font l'objet d'aucune prévention, tout en devant se cacher par crainte de moqueries. Elles mettent également en avant des capacités physiques que n'auraient pas les hommes pour certaines tâches. Elles sont, cette fois, dans une logique de défi du risque. Il

arrive qu'elles portent les caisses de légumes sur la tête pour, selon leurs termes, faire « comme au bled ». Elles peuvent aussi chercher à porter les caisses seules pour montrer qu'elles sont « moins fainéantes que certains (hommes) » (ES2, notes de septembre 2016) même si cela les conduit à adopter des postures potentiellement risquées. Une salariée explique d'ailleurs « qu'il y a souvent des accidents comme ça... Les accidents viennent parce que les gens n'écoutent pas et font comme ils veulent... » (Notes de septembre 2016).

On est moins ici dans la recherche de stratégies de contournement du risque que dans une forme d'affirmation de soi guidée par une émancipation de stéréotypes de sexe. Il y a donc une réorganisation du travail à partir de critères genrés et, dans une moindre mesure, d'ethnie²⁴⁰. Du côté des hommes, un phénomène similaire peut s'observer à partir l'ethnisation des relations de travail. Les risques sont relativisés sur ces critères et des bricolages sont créés de manière à faciliter les tâches.

11.3.3 - Une ethnisation des relations de travail

Les salariés originaires d'une même zone géographique se regroupent entre eux, parfois sans l'aval des encadrants techniques, pour travailler ensemble. Les salariés originaires de pays du Maghreb se surnomment par exemple les « blédards » et, à l'inverse du racisme constaté par Nicolas Jounin dans les métiers du bâtiment, c'est bien l'origine géographique qui importe et non la couleur de peau [2009 : 33]. La constitution de ces groupes permet aux salariés de développer des tactiques afin de simplifier le travail, attribuant ces dernières à leur origine ethnique. Plusieurs exemples en témoignent mais celui que je donne pour illustrer ce point est, semble-t-il, plus parlant que d'autres parce qu'il concerne une tâche que tous les salariés peuvent être amenés à réaliser.

« Pour dérouler une bâche sous une serre, il fallait d'abord la ramener à deux et la poser au début de la planche. Il faut recouvrir le bord de terre et dérouler. Le déroulage est assez physique : il faut soit se mettre à deux à quatre pattes et faire en sorte qu'elle reste droite, soit trouver un moyen par lequel cette tâche peut devenir plus facile. Ici, une autre technique a été trouvée par d'autres salariés : une corde et deux poignées improvisées permettaient de ne pas avoir à porter la bâche sur nos épaules. Surpris, les salariés déclarent : - C'est les blédards qui ont fait ça ? demande un salarié
- Ouais, ils ont l'habitude de faire des trucs pour se débrouiller à la va vite

²⁴⁰ Ce dernier point demanderait une investigation empirique plus spécifique mais elle dépasse le cadre de cette recherche.

- Pratique !

La bâche est ensuite déroulée sans difficultés et sans encombre (photographies n°2 et 3) ». (ES2, notes de septembre 2016).



Photographie 7 : "poignée" improvisée pour le déroulage de bâches (G.Bonnel, septembre 2016)



Photographie 8 : Déroulage de bâche (G.Bonnel, septembre 2016)

Cette forme de « débrouille à la va-vite », bien qu'elle ne soit pas spécifique à ces salariés, témoigne de l'ingéniosité qui leur est attribuée par les autres salariés. On peut également y voir une forme de racisme puisque l'origine ethnique de ces salariés justifierait leurs compétences en termes de simplifications du travail.

Dans les autres types d'exploitations agricoles, les formes de *mètis* ne se développent pas de cette manière : dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés s'entraident, indistinctement de leur genre, ou bien *rusent* par eux-mêmes (5.2). Dans les exploitations agricoles familiales, on assiste bien à une division genrée de la gestion du risque : celle-ci est pensée par les agricultrices à destination des hommes (8.2.2). On peut alors expliquer la différence entre les types de *mètis* pour deux raisons : la première repose sur l'organisation du travail en elle-même. Contrairement aux exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés sont amenés à travailler à différents postes : désherbage, récolte ou encore déroulage de bâches et tous développent des habiletés spécifiques qu'ils peuvent ensuite mutualiser. Formant un groupe hétérogène, la « Famille », ils peuvent s'appuyer sur ce critère pour naturaliser le développement de tactiques car ils expliquent être « complémentaires » en raison de leurs « ethnicités » ou de leurs genres. Or, dans les exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés sont cantonnés aux mêmes tâches, ce qui limite le développement d'astuces. La deuxième raison pour laquelle les salariés sont en mesure de contourner les risques de manière collective se comprend au regard de la durée de leurs contrats de travail : embauchés durant au moins six mois, ils apprennent à mieux connaître l'environnement de travail et les différentes tâches qui leur sont attribuées. Ce constat est similaire à celui formulé par Nicolas Jounin qui montre :

« [Qu'] au-delà de la capacité individuelle à « se débrouiller » sur le chantier, se construisent des habiletés spécifiques liées à l'organisation d'équipes. Seule la coopération prolongée permet de répartir les rôles de manière ordonnée, en limitant la communication verbale, de jauger les aptitudes de chacun et de les organiser entre elles » [2006 : 373].

Les travailleurs des exploitations agricoles sociales peuvent œuvrer de manière prolongée, ce qui n'est pas le cas lorsque les travailleurs sont embauchés pour des durées très courtes, comme c'est justement le cas en exploitations agricoles entrepreneuriales :

« Plus le travail est précarisé, plus cette coopération est fragile, éphémère. Et plus les qualifications sont écrasées, par le biais de l'intérim notamment, moins elles sont indicatives d'un savoir-faire réel : l'organisateur ne peut se fier aux qualifications officielles pour composer ses équipes » [Jounin, 2006 : 373].

On comprend alors pourquoi les travailleurs sont en mesure de développer d'adopter des formes de *mètis*, et ce, indépendamment des normes édictées par les instances de sécurité au travail. On retrouve également le lien entre la « Famille » et des formes de solidarité

collective permettant à la fois de contourner les risques du travail et de mettre en place des stratégies de résistance.

Ainsi, à la différence des autres structures, les exploitations agricoles sociales ne relèvent pas de l'agriculture familiale. La création de ces exploitations agricoles est liée à des projets individuels et est rendue possible grâce à différents soutiens politiques et associatifs. Cela se répercute directement sur l'organisation du travail puisque, pour pouvoir bénéficier de ces aides, les structures doivent être productives, ce qui passe par une réflexion sur la mise au travail des salariés. Ces derniers ayant des parcours de vie accidentés, cet objectif est particulièrement difficile à atteindre d'autant plus qu'ils doivent travailler à leur propre insertion socioprofessionnelle. Cet aspect est singulier dans le sens où les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales sont embauchés uniquement pour réaliser des tâches agricoles. Dans ces conditions, pour assister et contrôler les dirigeants de structures, la MSA et la DIRECTTE assurent la prévention des risques professionnels, ce qui permet aux travailleurs de protocoliser les risques auxquels ils font face. La protocolisation du risque passe par une forme de juridicisation de la prévention dans laquelle les acteurs se réapproprient les consignes de sécurité. Enfin, à la différence des salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales, les salariés « ont prise » sur leur environnement de travail, ce qui leur donne un prétexte pour élaborer des stratégies collectives de résistance aux conditions de travail.

Conclusion

En proposant des produits sains et respectueux de l'environnement, l'agriculture biologique bénéficie d'une image sociale positive auprès des consommateurs. Paradoxalement, les conditions de production sont occultées par les recherches. Les travailleurs de ce mode de production sont-ils amenés à prendre des risques physiques pour protéger la santé de leurs clients ? Voici, en substance, l'énigme qui a guidé cette enquête. L'ethnographie d'exploitations agricoles a été réalisée pour tenter de la résoudre et a reposé sur l'articulation de différents idéaux-types.

I - Le triangle analytique en mouvement : exploitations agricoles, organisation du travail et modes de gestion des risques

Les configurations de travail étant différentes entre elles, j'ai dégagé trois typologies pour les caractériser : la première regroupe des types d'exploitations agricoles que je qualifie respectivement d'entrepreneuriales (chapitre 3), de familiales (chapitre 6) et de sociales (chapitre 9). Alors que les exploitations agricoles entrepreneuriales se définissent par une dissociation entre capital et travail, qui s'appuie sur l'emploi de main-d'œuvre salariée ; les exploitations agricoles familiales associent les deux facteurs de production par l'absence de salariés. Les exploitations agricoles sociales sont, quant à elles, soutenues par des politiques publiques, ce qui n'est pas le cas des deux autres types de structures qui reposent sur un patrimoine familial.

Chaque type d'exploitation agricole organise le travail selon des critères distinctifs. Les exploitations agricoles entrepreneuriales se caractérisent par la flexibilité du travail (chapitre 4), le travail indépendant domine dans les exploitations agricoles familiales (chapitre 7) et le travail aidé, c'est-à-dire l'intégration de travailleurs désaffiliés [Castel, 2009 : 223-246], singularise les exploitations agricoles sociales (chapitre 10).

Enfin, les modes de gestion du risque découlent des formes d'organisation du travail. Les salariés des exploitations agricoles entrepreneuriales dissimulent les risques auxquels ils sont confrontés (chapitre 5) ; les travailleurs des exploitations agricoles familiales ont incorporé les risques à leurs pratiques en raison de leur socialisation familiale et professionnelle (chapitre 8). Enfin, dans les exploitations agricoles sociales, les risques sont gérés par protocolisation :

en raison du statut juridique des structures, les salariés disposent d'un encadrement dans la prévention des risques professionnels et doivent respecter des consignes qu'ils se réapproprient en fonction des situations (chapitre 10). Cette présentation générale peut être synthétisée sous la forme d'un tableau :

	Type de main-d'œuvre	Organisation du travail	Mode d'appréhension du risque
Type 1 : Les exploitations agricoles entrepreneuriales	Salariée (saisonnière et permanente)	Flexibilité	Dissimulation
Type 2 : Les exploitations agricoles familiales	Familiale	Indépendant	Incorporation
Type 3 : Les exploitations agricoles sociales	Salariée sous contrats aidés	Travail aidé	Protocolisation

II - Du champ à l'assiette : des salariées invisibles versus des consommatrices visibles

Si, de manière générale, le travail des salariées de l'agriculture biologique constitue un angle mort de la recherche, celui des salariées est un point aveugle supplémentaire. Comme je l'ai suggéré dans l'état des savoirs (1.1.1), leur rôle est relativement invisibilisé dans le processus de production et il ne fait l'objet d'aucune étude spécifique dans ce mode de production. Sur le terrain d'enquête, le genre est également resté un indicateur peu visible hormis dans les exploitations agricoles sociales où le travail des femmes donne lieu à une division sexuelle des tâches (10.2.2) et à une gestion genrée des risques (11.3.2).

Pourtant, si l'on décale le regard vers les pratiques de consommation de produits bio, les femmes joueraient un rôle particulier et contribueraient à la constitution de la vitrine de ce mode de production. En effet, selon les données de l'Agence Bio, en 2019, les femmes consommaient plus de produits issus de l'agriculture biologique que les hommes. Sur 2000 personnes (1040 femmes et 960 hommes), 83 % des femmes ont acheté au moins un produit

issu de l'agriculture biologique (alimentaire, textile, cosmétique) contre 73 % des hommes. 63 % d'entre elles ont également changé leur comportement alimentaire (cuisiner davantage, éviter le gaspillage) contre 54 % des hommes. En somme, ces chiffres confirment l'intérêt des consommatrices pour les aspects environnementaux, sanitaires et éthiques de l'agriculture biologique.

Ces constats, bien mis en lumière par la sociologie de l'alimentation, renvoient à une importance accordée aux enjeux de santé et de respect de l'environnement dans les pratiques alimentaires des consommatrices [Cardon, Depecker & Plessz, 2019]. Ces habitudes relèvent d'une socialisation genrée durant laquelle les femmes intériorisent, dès l'adolescence, les discours normatifs autour des dangers du surpoids et de l'obésité. Elles deviennent, au cours de leur parcours biographique, des prescriptrices de normes sanitaires, leur consommation alimentaire étant davantage tournée vers, notamment, les légumes pour des raisons de santé tandis que celle des hommes s'oriente plutôt vers les viandes rouges [Cardon, Depecker & Plessz, 2019]. D'une manière générale, elles respectent davantage les discours sanitaires incitant à gérer son « capital santé », mais quel est le prix de la préservation de ce capital ?

On observe une distinction sociale entre les groupes sociaux dans le rapport à la santé et au corps : les femmes issues des classes aisées sont les plus réceptives aux discours de l'orthodoxie nutritionnelle qu'elles se réapproprient [Cardon, 2017], notamment parce qu'elles disposent de temps en dehors de leur activité professionnelle durant lequel elles peuvent prendre soin de leur santé. Les manières de cuisiner, le rapport à l'alimentation et, par extension, le rapport au corps, constituent des éléments révélateurs de cette différenciation. En effet, dans les catégories socioprofessionnelles aisées, les femmes ont des pratiques culinaires associées à un souci de soi pour rester minces : elles vont éviter les aliments gras et auront des activités sportives. À l'autre bout de l'échelle sociale, les femmes issues des classes populaires n'ont pas de temps dédié à la préservation de leur capital corporel puisque leur travail consiste, pour beaucoup d'entre elles, à répondre aux attentes des femmes issues des classes aisées, attentes qui permettent à ces dernières d'avoir du temps pour prendre soin d'elles. C'est la raison pour laquelle les femmes issues des milieux populaires occupent bien souvent des emplois situés dans le secteur domestique [Weber, 2011 ; Avril, 2014 ; Hochschild, 2017]. De fait, elles n'entretiennent pas la même relation vis-à-vis de leur capital santé : le rapport à l'alimentation et à la santé est étroitement lié à l'activité professionnelle car, pour elles, se nourrir, c'est « reconstituer la force de travail » [Régnier & Masullo, 2009 : 761]. De plus, en raison du temps qu'elles consacrent à leurs activités

professionnelles, elles n'ont pas la possibilité d'avoir des pratiques sportives, contrairement aux femmes issues des milieux aisés [Louveau, 2006]. On comprend donc que le « prix » de la conservation du capital santé des femmes issues des classes supérieures se fait au détriment de celui des femmes issues des classes populaires, dont la consommation de légumes bio constitue un exemple criant.

III – De l'autre côté du miroir, des objets au prisme de la production et de la consommation

La vitrine de l'agriculture biologique est donc constituée de deux supports : des formes d'emplois reposant sur la précarisation salariale et une demande de consommatrices socialement situées et hiérarchisées. Ces enjeux s'inscrivent dans des questionnements plus généraux relatifs à la production et à la consommation. Bien que les consommateurs puissent être amenés à coproduire ce qu'ils achètent [Tiffon, 2013 ; Dujarier, 2014], ces deux champs sociologiques sont généralement étudiés de manière distincte. Mais ils gagneraient à être décroisés à partir de l'examen des objets en eux-mêmes. À de nombreuses reprises, des agriculteurs expliquaient que les clients ne se rendaient pas compte du travail réalisé pour ne serait-ce que pour produire une botte de carottes. Et si cet exemple servait de point de départ à une analyse plus poussée pour interroger le rapport des producteurs et des consommateurs sur les circonstances de son élaboration ?

L'existence d'un bien renvoie à un processus de production et de consommation qui se déroule en plusieurs étapes : conception, production effective, mise sur le marché, achat, consommation et destruction. Un objet, quel qu'il soit, peut donner lieu à une étude sur les conditions dans lesquelles il a été créé, produit et consommé : comment et par quels travailleurs ou travailleuses a-t-il été conçu ? A qui convient-il et pourquoi a-t-il été acheté ? Prenons un exemple tiré d'un entretien exploratoire réalisé au début de la thèse avec un inspecteur du travail pour être plus illustratif :

« J'ai un immense respect pour les objets, la fabrication... Derrière le moindre petit truc, si les gens avaient l'idée de ce qu'il y a comme sueur, comme souffrance, comme maladies... J'ai fait mon stage dans une verrerie au début de ma carrière, ils fabriquaient des bouteilles de bière. Dedans, c'est des gens qui bossent dans des conditions dantesques, entre la chaleur, les trois huit, la station debout... Ils cumulent les risques, les brûlures. C'est des gens qui se sont peut-

être tapé 80 bornes de voiture la nuit pour vous fabriquer ces conneries... Et derrière, on retrouve les bouteilles jetées par terre... Ils ne se rendent pas compte de tout ce qu'il y a derrière chaque petit objet. Ils croient que ça pousse dans les magasins... J'ai beaucoup de respect pour toute l'industrie qu'il y a derrière ».

À l'instar des récipients évoqués par cet enquête, l'étude de chaque objet peut engendrer un questionnement similaire, offrant ainsi des pistes pour examiner les enjeux en termes de travail et de consommation tout en incluant les différents risques inhérents à sa production ou à sa consommation. La production de viande, de pain ou de bière, donne lieu à des prises de risque par les salariés ou agriculteurs : exposition à des troubles musculosquelettiques, à des produits chimiques ou encore contact avec du sang animal. Mais il arrive également que des produits toxiques, des bactéries ou des éléments extérieurs (métal ou verre par exemple) se retrouvent dans les aliments et que les consommateurs soient amenés à les rapporter en magasin : comment ces derniers réagissent-ils ? Quel est alors leur rapport à ce produit ? Si ces questionnements peuvent porter sur la production de biens matériels, on peut les élargir à des prestations de services spécifiques. Il ne s'agit donc pas seulement de s'intéresser au couple producteur/consommateur mais d'intégrer également les liens entre les prestataires et les bénéficiaires autour des mêmes enjeux. Le travail des thanatopracteurs en est une illustration convaincante : les soins apportés à la présentation d'un corps occasionnent un travail réalisé par les thanatopracteurs qui sont eux-mêmes amenés à prendre des risques en s'exposant à des produits chimiques ou en ayant des postures du corps pénibles [Gillot, 2020]. Pour les proches, le fait d'aller voir le corps est potentiellement risqué, en particulier dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons. Comment les différentes parties conçoivent-elles le travail nécessaire à la présentation du corps et comment les risques pris par les thanatopracteurs et, éventuellement, par les proches sont-ils perçus ?

Ces réflexions impliquent de penser le rapport des consommateurs ou bénéficiaires aux risques pris par les producteurs ou prestataires. Inversement, elles permettent d'interroger les producteurs et les prestataires de services sur les risques induits par leurs produits ou par leurs prestations. Plus largement, ces enjeux sont fondamentaux dans les sociétés contemporaines en raison de la place centrale accordée au travail mais également à cause de l'omniprésence du risque dans notre quotidien. Les deux dimensions que constituent le travail et les risques, si elles sont articulées entre elles, fournissent une clé de lecture des transformations sociales : travailler tout en prenant des risques, « voilà qui s'appelle acheter cher le plaisir de respirer » écrivait Arthur Schopenhauer [1966 : 1341] en évoquant le travail des ouvriers dans les

filatures. Cela représente une piste d'analyse stimulante pour d'autres enquêtes, en particulier lorsque le fait de respirer est lui-même une prise de risque, notamment durant cette période de pandémie mondiale.

Bibliographie

A.

- ACCARD Pierre, HENCKEL Jean-Guy, ROBERT Stéphanie, (2009). *Guide des Jardins de Cocagne*, Paris : Editions Alternatives, 181 p.
- AGENCE BIO, (2020). Edition 2020 du baromètre de consommation et de perception des produits biologiques en France, on <https://www.agencebio.org/wp-content/uploads/2020/02/Rapport-Barom%C3%A8tre-Agence-Bio-Spirit-Insight-Edition-2020.pdf>, page consultée le 23 juin 2020.
- AGRESTE, (2015). *Instructions aux enquêteurs : équipement, diversification, main-d'œuvre, gestion*, [en ligne] on http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf_instructions-equipement.pdf, page consultée le 13.09.2016
- ALPHANDERY Pierre & BILLAUD Jean-Paul, (2009). « Retour sur la sociologie rurale », *Études rurales*, n°183/2009, 9-22.
- ALTER Norbert, (2002). « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du MAUSS*, vol.20, n°2, pp. 263-285.
- ANTEBY Michel, (2003). « La « perruque » en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante », *Sociologie du travail*, 45 (2003), pp. 453-471
- ARBORIO Anne-Marie, FOURNIER Pierre, (2015). *L'observation directe* [1999], Paris : A.Colin, 125 p.
- ASLAN Mustafa, (2013). « Les ouvriers saisonniers kurdes. Travaillant à la cueillette des noix en Turquie », *Hommes & Migrations*, 1301/2013, pp. 129-136.
- ATKINSON Will, (2007). « Beck, individualization and the death of class : a critique », *The British Journal of Sociology*, 58 (3), pp. 349-366
- AUBRY Christine, (2014). « Les agricultures urbaines et les questionnements de la recherche », *Pour*, vol. 224, n°4, pp. 35-49.
- AUGUSTINS Georges, (1989). *Comment se perpétuer ? Devenir des lignées et destins des patrimoines dans les paysanneries européennes*, Nanterre : Société d'ethnologie, 433 p.
- AUTÈS Michel, (2013). *Les paradoxes du travail social* [1999], Paris : Dunod, 327 p.
- AVRIL Christelle & MARICHALAR Pascal, (2016). « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail ». *Travail et emploi*, 2016/3 (n°147), pp. 5-26.
- AVRIL Christelle, (2014). *Un autre monde populaire : les aides à domicile*, Paris : La Dispute, 290 p.
- AVRIL Christelle, CARTIER Marie & SERRE Delphine, (2010). *Enquêter sur le travail*, Paris : La Découverte, 283 p.

B.

- BARTHÉLÉMY Denis, BOININ Jean-Pierre, (1973). « Le caractère familial du développement des exploitations agricoles du Chatillonnais », INRA Dijon, Document de recherches, n°4, mars 1973, 80 p.

- BARTHEZ Alice, (1982). *Famille, Travail et Agriculture*, Paris : Economica, 192 p.
- BARTHEZ Alice, (1999). « Installation « hors du cadre familial » et relation d'adoption », *Economie rurale*, vol. 253, n°1, pp. 15-20
- BAUDELOT Christian & GOLLAC Michel (sous la dir.de) (2002). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris : Fayard, 351 p.
- BAYARD Jean-Bernard, LELEU Stéphane & VANHOVE Benoît, (2015). « Je crée mon activité en maraîchage bio en Nord-Pas-de-Calais » [en ligne], http://www.nord-pas-de-calais.chambre-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/Hauts-de-France/028_Inst-Nord-Pas-de-Calais/Telechargements/Agriculture-biologique/Je-cree-mon-activite-maraichage-bio.pdf, page consultée le 12/08/2017
- BEAUD Stéphane & WEBER Florence, (2003). *Guide de l'enquête de terrain : produire et analyser des données ethnographiques* [1997], Paris : La Découverte, 356 p.
- BECK Ulrich, (2008). *La société du risque, sur la voie d'une autre modernité* [1986] trad.par L.Bernardi, Paris : Champs Essais, 521 p.
- BECK Ulrich, (2001). « La politique dans la société du risque », *Revue du MAUSS*, 2001/1 (n° 17), p. 376-392.
- BELLIT Sonia & DÉTANG-DESSENDRE Cécile, (2014). « Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité », *Economie rurale*, n°342, juillet-août 2014, pp 87-106
- BELLON Stéphane & PENVERN Servane, (2015). « Les dynamiques de recherches en bio. Focus sur celles menées à l'INRA », *Pour*, vol.227, n°3, pp. 189-198
- BELLON Stéphane, GAUTRONNEAU Yvan, RIBA Guy, SAVINI Isabelle & SYLVANDER Bertil, (2000). « L'Agriculture biologique et l'INRA – vers un programme de recherche ». *INRA Mensuel* (sup.104), pp.1-25.
- BELLOT Céline, BRESSON Maryse & JETTÉ Christian, (sous la dir.de), (2013). *Le travail social et la nouvelle gestion publique*, Québec : Presses de l'Université du Québec, 245 p.
- BERGER Peter & KELLNER Hansfried, (1964). « Marriage and the Construction of Reality : an exercise in the microsociology of knowledge », *Diogenes* 12 (46), pp.1-24
- BERGER Peter & LUCKMANN Thomas, (2003). *La construction sociale de la réalité* [1966], trad.par P.Taminiaux, Paris : A.Colin, 288 p.
- BERGERON Henri & CASTEL Patrick, (2014). *Sociologie politique de la santé*, Paris : PUF, 479 p.
- BERGERON Henri, (2009). *Sociologie de la drogue*, Paris : La Découverte, 126 p.
- BERLIVET Luc, (2000). *Une santé à risques : l'action publique de lutte contre l'alcoolisme et le tabagisme en France (1954-1999)*, thèse de doctorat en sciences politiques, Rennes 1, 975 p.
- BERNOUX Philippe, (2011). « Reconnaissance et appropriation : pour une anthropologie du travail », *Esprit*, 2011/10 (Octobre), pp. 158-168
- BERTIN Chloé, CÉBRON Didier, MASERO José & MASSIS Déborah (2016), « Démarches de qualité/diversification et emploi », *Agreste, les Dossiers*, n°34, juillet 2016.
- BERTRAND Anne, CHATEAURAYNAUD Francis, TORNAY Didier, (2007). *Expérimentation d'un observatoire informatisé de veille sociologique à partir du cas des pesticides*, rapport de la convention GSPR/AFSSET, octobre 2007, 105 p.

BERTRAND Louis, CARADEC Vincent & EIDELIMAN Jean-Sébastien, (2014). « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, vol. 5, n° 2, pp. 121-138.

BESANÇON Julien, BORRAZ Olivier, GRANCLÉMENT-CHAFFY Catherine, (2004). *La sécurité alimentaire en crises : les crises Coca-Cola et Listeria de 1999-2000*, Paris : L'Harmattan, 306 p.

BESSIÈRE Céline, (2003). « Une profession familiale : les trois dimensions de la vocation agricole » in *Charges de famille*, Paris : La Découverte, pp.237-273.

BESSIÈRE Céline, (2008). « Travailler à l'extérieur » : des implications ambivalentes pour les compagnes d'agriculteurs », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.27, n°2, pp. 53-66.

BESSIÈRE Céline, (2009). *De génération en génération : arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris : Raisons d'agir, 215 p.

BESSON Yvan, (2011). *Les fondateurs de l'agriculture biologique : Albert Howard, Rudolf Steiner, Maria & Hans Müller, Hans Peter Rusch, Masanobu Fukuoka*, Paris : Sang de la terre, 775 p.

BESSY Christian & CHATEAURAYNAUD Francis, (2014). *Experts et faussaires. Pour une sociologie de la perception*, [1995] Paris : Editions PETRA, 520 p.

BIDET Alexandra, (2006). « Le travail et sa sociologie au prisme de l'activité » in *Sociologie du travail et activité*, Toulouse : Octarès, pp.5-25.

BIDET Alexandra, (2011). *L'engagement dans le travail, qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris, PUF, 428 p.

BIDET Alexandra, QUÉRÉ Louis & TRUC Gêrôme, (2011). « Ce à quoi nous tenons. Dewey et la formation des valeurs » in *La formation des valeurs*, Paris : La Découverte, pp.5-64

BIHR Alain & PFEFFERKORN Roland, (2008). *Le système des inégalités*, Paris : La Découverte, 123 p.

BLANC Alain, (1995). *Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris : Dunod, 280 p.

BLANC Michel, CAHUZAC Éric, ELYAKIME Bernard & TAHAR Gabriel, (2004). « Les facteurs d'évolution de l'emploi salarié permanent dans les exploitations agricoles familiales françaises entre 1988 et 2000 », *Cahier de Recherche, INRA*, 41 p.

BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, (2015). *L'entretien* [1992], Paris : A.Colin, 128 p.

BÖHM-BAWERK Eugen, (1929). *Théorie positive du capital* [1889], trad.par C.Polack, Paris : M.Giard, 496 p.

BOLTANSKI Luc, (1971). « Les usages sociaux du corps », *Annales*, 26-1, pp. 205-233.

BONNEL Germain (2014), *La prévention des troubles musculo-squelettiques en agriculture biologique : Éléments pour une définition du travail agricole*, Mémoire de master 1, Inédit, Université Lille III, 82 p.

BONNEL Germain, (2015). *Le travail salarial agricole en « bio » : du « risque » au travail aux 'difficultés' du quotidien. Immersion dans une exploitation agricole du département du Nord*, Mémoire de master 2, Inédit, Université Lille III, 142 p.

BONNEL Germain, (2020a). « Malgré le succès du bio, des travailleurs confrontés à la pénibilité et à l'incertitude » [en ligne] on <https://theconversation.com/malgre-le-succes-du-bio-des-travailleurs-confrontes-a-la-penibilite-et-a-lincertitude-132048>, page consultée le 8 avril 2020

BONNEL Germain (2020b), « S'installer comme agriculteur bio sans hériter de terres ? » *Métropolitiques*, 29 octobre 2020, <https://metropolitiques.eu/S-installer-comme-agriculteur-bio-sans-heriter-de-terres.html>.

BORRAZ Olivier, (2008). *Les politiques du risque*, Paris, Sciences Po, les Presses, 294 p.

BORRAZ Olivier, GIMBERT Virginie & TORNÉY Didier, (2007). « Regards sur la sécurité sanitaire en France », *Horizons stratégiques*, 2007/1 (n° 3), p. 63-79

BOUDON Raymond, (1990). *La logique du social* [1979], Paris : Hachette, 309 p.

BOUDON Raymond, (1995). *Le juste et le vrai : études sur l'objectivité des valeurs et de la connaissance*, Paris : Fayard, 575 p.

BOUDON Raymond, (2000). *Etudes sur les sociologues classiques II*, Paris : PUF, 351 p.

BOUDON Raymond, (2003). *Raisons, bonnes raisons*, Paris : PUF, 183 p.

BOULOGNE Anaïs, CAPPELAERE Pauline, DESEINT Camille & al, (2016). *L'adaptation des ESAT au handicap psychique*, Recherche-action M2 Stratégie de Développement Social (SDS), CREHPSY, Université de Lille, 185 p.

BOURDIEU Pierre, (1977). « Une classe objet », *Etudes rurales*, vol.17, n°1, pp.2-5

BOURDIEU Pierre, (1994). *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*, Paris : Seuil, 251 p.

BOURDIEU Pierre, (2003). *Méditations pascaliennes* [1997], Paris : Seuil, 391 p.

BOURQUELOT Françoise & PHARO Patrick, (2016). « Un développement pour et avec les salariés agricoles », *Pour*, 2016/4, n°232, pp. 175-183

BOURQUELOT Françoise, (1973). *Les salariés agricoles en France : évolutions de leurs conditions de vie et de travail*. Thèse de doctorat en géographie, Paris 1, EPHE, 273 p.

BOUSSARD Valérie, (2008). *Sociologie de la gestion : les faiseurs de performance*, Paris : Belin, 263 p.

BRESSOUD Frédérique, NAVARRETE Mireille & MAZOLLIER Catherine (2009). « Le maraîchage et la production de légumes biologiques : ajuster la production et la commercialisation » in *Transitions vers l'agriculture biologique. Pratiques et accompagnements pour des systèmes innovants*, Versailles : Ed.Quae, pp.75-101.

BROCHIER Christophe, (2001). « Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2001/3 (n° 138), p. 73-83.

BRONNER Gérald, (2018). *L'empire des croyances* [2003], Paris : PUF, 281 p.

BRUNEL Sylvie, (2018). *Le développement durable*, Paris : PUF, 128 p.

BUCK Daniel, GETZ Christina & GUTHMAN Julie, (1997). « From farm to table : the organic vegetable commodity chain of Northern California ». *Sociologia Ruralis*, 37, 3–20.

C.

CAHUZAC Éric & DÉTANG-DESSENDRE Cécile, (2011). « Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts ». *Economie rurale*, 2011/3, n°323, pp.82-92

CALLON Michel, (1986). « Éléments pour une sociologie de la traduction : La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc », *L'Année sociologique*, vol.36 (1986), pp. 169-208.

- CARADEC Vincent, (2012). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement* [1996], Paris : A.Colin, 128 p.
- CARBALLEDA Gabriel & GARRIGOU Alain, (2001). « Derrière le "stress", un travail sous contraintes », in *Cadres : la grande rupture*, Paris : La Découverte, pp.89-107.
- CARDON Philippe, (2003). « La démarche comparative à l'épreuve des faits, le cas exemplaire des femmes dans l'agriculture franc-comtoise et andalouse », *ethnographiques.org*, Numéro 4 - novembre 2003 [en ligne] on <https://www.ethnographiques.org/2003/Cardon> , page consultée le 31 décembre 2019.
- CARDON Philippe, (2004). *Des femmes et des fermes. Genres, parcours biographique et transmission familiale*, Paris : L'Harmattan, 311 p.
- CARDON Philippe, (2009). « L'individualisation des femmes en agriculture au prisme des rapports sociaux de sexe » in *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, Paris : La Dispute, pp.137-154
- CARDON Philippe, (2011). « Les évolutions du travail agricole au prisme des rapports sociaux », *Raison Présente*, n°178, 2011, pp. 47-57.
- CARDON Philippe, (2017). *Le gouvernement domestique. Essai sur le travail d'institution familiale*, Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Université de Lille, 307 p.
- CARDON Philippe, DEPECKER Thomas & PLESSZ Marie, (2019). *Sociologie de l'alimentation*, Paris : A.Colin, 231 p.
- CARDON Philippe, PFEFFERKORN Roland & KERGOAT Danièle, (2009). « L'individuel, le collectif et les rapports sociaux de sexe » in *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, Paris : La Dispute, pp.11-43
- CARDONA Aurélie & LAMINE Claire, (2014). « Liens forts et liens faibles en agriculture. L'influence des modes d'insertion socio-professionnelle sur les changements de pratiques » in *Sociologie des grandes cultures*, Versailles : Quae, pp. 97-113
- CARDONA Aurélie, (2014). « Le développement de l'agriculture biologique : effets directs et indirects dans le monde agricole et non-agricole. Une enquête en Île-de-France », *Économie rurale*, 339-340, pp. 183-194.
- CAROF Solenne, (2015). « Le régime amaigrissant : une pratique inégalitaire ? » *Journal des anthropologues*, 2015/1-2 (n°140-141), pp. 213-233.
- CARRICABURU Danièle & MENORET Marie, (2011). *Sociologie de la santé. Institutions, professions et maladies* [2004], Paris : A.Colin, 235 p.
- CASTEL Robert, (1973). *Le psychanalysme*, Paris : François Maspero, 281 p.
- CASTEL Robert, (1976). *L'ordre psychiatrique : l'âge d'or de l'aliénisme*, Paris : Ed.de Minuit, 334 p.
- CASTEL Robert, (1991). « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation » in *Face à l'exclusion, le modèle français*. Paris, Éditions Esprit, p. 137-168.
- CASTEL Robert, (1998a). « Du travail social à la gestion sociale du non-travail », *Esprit*, n° 241 (3/4) (Mars-avril 1998), pp. 28-47.
- CASTEL Robert, (1998b). *Les sorties de la toxicomanie*, Fribourg, Editions Universitaires de Fribourg, 296 p.
- CASTEL Robert, (1999). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* [1995], Paris : Gallimard, 813 p.

CASTEL Robert, (2003). *L'insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris : La République des Idées, 95 p.

CASTEL Robert, (2004). « La sociologie et la réponse à la demande sociale » in *A quoi sert la sociologie ?*, Paris : La Découverte, pp.67-77

CASTEL Robert, (2009). *La montée des incertitudes*, Paris : Ed.du Seuil, 457 p.

CASTEL Robert, (2011). *La Gestion des risques. De l'anti-psychiatrie à l'après psychanalyse* [1981], Paris : Les éditions de minuit, 222 p.

CASTEL Robert, (2013). « Individus, risques et supports collectifs », *Idées économiques et sociales*, vol.171, n°1, pp. 24-32.

CASTEL Robert, ENRIQUEZ Eugène & STEVENS Hélène, (2008). « D'où vient la psychologisation des rapports sociaux ? » *Sociologies pratiques*, 2008/2 (n°17), pp. 15-27

CASTRA Michel & RODRIGUEZ Jacques, (2005). « Le risque vu du Palais Royal. Quelques réflexions sur le rapport public du Conseil d'Etat », *Esprit*, n°12, pp.86-99

CASTRA Michel, (2003). *Bien mourir. Sociologie des soins palliatifs*, Paris : PUF, 365 p.

CASTRA Michel, (2011). « Des solidarités face à la mort. L'expérience des professionnels en soins palliatifs » in *Repenser la solidarité*, Paris : PUF, pp. 765-782.

CAUDAL Marie, (2009). « Les dresseurs de fauve : une socialisation au risque », in *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, p.175-185

CEFAÏ Daniel, (2015). « Mondes sociaux », *SociologieS* [En ligne], URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/4921>, consulté le 6 avril 2020.

CÉLÉRIER Sylvie, (2011). « Des travailleurs suspects. Tâcherons dans les abattoirs de volaille », *Communications*, 2011/2, n°89, pp. 41-55

CÉLÉRIER Sylvie, (2012). « Du travail à l'activité et retour - Question de temps ! Ou comment observer le présent » ? in *Mateo Alaluf et Pierre Rolle - Actualité de leur pensée*, Toulouse : Octarès Editions, p.91-98.

CÉLÉRIER Sylvie, (2013). *Le travail de près. Pour une enquête intranquille du travail*, Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris, Institut d'Etudes Politiques, 229 p.

CÉLÉRIER Sylvie, (2014a). « Le travail indépendant : un champ spécifique de la recherche ? », *Actes du colloque du 18 septembre 2013, Travail indépendant : santé et conditions de travail*, pp. 11-18

CÉLÉRIER Sylvie, (2014b). « La belle vie désespérée des agriculteurs. Ou les limites de la mesure des risques psychosociaux liés au travail », *Etudes rurales*, n°193, pp. 25-44

CHAMPAGNE Patrick, (1986). « La reproduction de l'identité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°65, pp.41-64

CHANTRAINE Gilles & DELCOURT Laura, (2017). *Favoriser l'accès et le maintien dans le logement des personnes placées sous main de justice*, Rapport final, Clersé, 123 p.

CHATEAURAYNAUD Francis & TORNAY Didier, (2013). *Les sombres précurseurs. Une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque* [1999] Paris : Editions EHESS, 476 p.

CHATEAURAYNAUD Francis, (1991). *La faute professionnelle*, Paris : Métailié, 475 p.

CHATEAURAYNAUD Francis, (2008). « Annoncer le pire à l'échelle mondiale. La pandémie de grippe aviaire entre gestion des risques et prophétie de malheur (1997-2007) », Paris, EHESS, 20 p.

- CHATELIER Anne-Sophie, (2010). *À propos de l'impact socio-professionnel de l'incontinence urinaire et anale chez la femme en milieu agricole*, Mémoire pour l'obtention du Diplôme de Médecine Agricole, Tours : INMA, 49 p.
- CHAUVEL Louis & RAMAUX Christophe, (2002). « Le risque à défaut d'émancipation (au risque de dire tout... et n'importe quoi) » in « A plusieurs voix sur *La société du risque* », *Mouvements*, n°21, p. 166-170.
- CHAUVEL Louis, (2001). « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, vol. n° 79, no. 4, 2001, pp. 315-359.
- CHAUVIÈRE Michel, (2010). *Trop de gestion tue le social : essai sur une discrète chalandisation* [2008], Paris : La Découverte, 232 p.
- CHAVIN Sébastien & JOUNIN Nicolas, (2012). « L'observation directe » in *L'enquête sociologique* [2010], Paris : PUF, pp. 143-165
- CHOMBART DE LAUWE Jean, (1961). « L'industrialisation de l'agriculture », *Revue d'économie politique*, vol.6, pp. 750-763.
- CHOUQUER Gérard & MAUREL Marie-Claude, (2019). « Lexique » in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon, Presses Universitaires de Franche-Comté, pp. 261-275
- CHOUQUER Gérard, (2019). « L'inquiétant modèle du "travail saisonnier" en Europe » in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon, Presses Universitaires de Franche-Comté, pp. 215-227
- CLOT-GOUDARD Rémi & TILLOUS Marion, (2008). « L'espace du réseau : du flux eu territoire. Le tournant pragmatiste engagé par Isaac Joseph », *Tracés*, 15/2008, pp. 107-126
- COCHET Hubert, (2017). « Séparation capital/travail, flexibilité et rémunération des facteurs de production. La fin de l'exploitation agricole familiale ? » *Economie rurale*, n°357-358, pp. 7-22
- COCHET Hubert, (2019). « Le modèle de l'agriculture familiale en France » in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon : Presses universitaires de Franche-Comté, pp.191-213
- CONEIN Bernard, DODIER Nicolas & THÉVENOT Laurent (dir.), (1993). *Les objets dans l'action : de la maison au laboratoire*, Paris : Editions de l'EHESS, 290 p.
- CONNELL Raewyn, (1997). « Why is Classical Theory Classical », *American Journal of Sociology*, vol.102, n°6, p. 1511-1557.
- CORBIN Alain, (2016). *Le miasme et la jonquille* [1982], Paris : Champs Histoire, 425 p.
- COURT Martine, (2016). « Incorporation » in *Encyclopédie critique du genre*, Paris : La Découverte, pp.321-330.
- CRASSET Olivier, (2017). *La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 288 p.
- CREBOUW Yvonne, (1996). « Droits et obligations des domestiques et journaliers, droits et obligations des maîtres » in *La moisson des autres*, Paris : Créaphis, pp.181-200.

D.

- DALTON Melville, (1959). *Men who manage : fusion of feeling and theory in administration*, London : Chapman and Hall ; New York : Wiley, 218 p.
- DARBUS Fanny, (2008). « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 175, no. 5, 2008, pp. 18-33.
- DARMON Muriel, (2010). *La socialisation. Domaines et approches* [2006], Paris : A.Colin, 128 p.
- DARPEIX Aurélie, (2008). « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI », *Etudes rurales*, n°182, 2008, pp.69-86.
- DARPEIX Aurélie, (2013). « La main-d'œuvre salariée en agriculture. Histoire d'une invisibilité », sur [http://www.clubdemeter.com/pdf/ledemeter/2013/la main d oeuvre salariee en agriculture histoire d une invisibilite.pdf](http://www.clubdemeter.com/pdf/ledemeter/2013/la_main_d_oeuvre_salariee_en_agriculture_histoire_d_une_invisibilite.pdf) [en ligne], page consultée le 27 janvier 2016.
- DE CERTEAU Michel, (1990). *L'invention du quotidien, 1. Arts de faire* [1980] Paris : Folio Essais, 349 p.
- DE GAULEJAC Vincent, (2005). *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris : Seuil, 275 p.
- DE GAULEJAC Vincent, (2011). *Travail, les raisons de la colère*, Paris : Seuil, 334 p.
- DE SINGLY François, (1984). « Les manœuvres de séduction : une analyse des annonces matrimoniales », *Revue française de sociologie*, XXV, 1984, pp.523-559
- DÉCOSSE Frédéric, (2008). « La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ? » *Etudes rurales*, n°182, 2008, pp.103-120
- DÉCOSSE Frédéric, (2011). *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS, Paris, 553 p.
- DÉCOSSE Frédéric, (2013). « Entre « usage contrôlé », invisibilisation et externalisation. Le précarier étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, vol.55, n°3, pp. 322-340.
- DEDIEU François et JOUZEL Jean-Noël, (2015). « Comment ignorer ce que l'on sait ? La domestication des savoirs inconfortables sur les intoxications des agriculteurs par les pesticides », *Revue Française de Sociologie*, vol. 56, n°1, p.99-127.
- DEDIEU François, (2013). *Une catastrophe ordinaire : la tempête du 27 décembre 1999*, Paris : Editions de l'EHESS, 232 p.
- DEFFONTAINES Nicolas, (2014). « La souffrance sociale chez les agriculteurs. Quelques jalons pour une compréhension du suicide ». *Etudes rurales*, n°193, pp. 13-24.
- DEJOURS Christophe, (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*, Paris : INRA, 82 p.
- DEJOURS Christophe, (2007). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale* [1998]. Paris : Points, 236 p.
- DEJOURS Christophe, (2015). *Le Choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Montrouge : Bayard, 238 p.

DEJOUX Jean-François, SAUPHANOR Benoît, (1995). *Effets secondaires des produits phytosanitaires utilisés en agriculture biologique, Profil bibliographique*, ITAB (Institut technique d'agriculture biologique)-GRAB (Groupe de recherche en agriculture biologique), 1995, 20 p.

DELEUZE Gilles, (1988). *Le pli : Leibniz et le baroque*, Paris : Editions de Minuit, 191 p.

DELMAS Corinne, (2011). « "Stress" et "souffrance au travail" des cadres : enjeu syndical et médiatique » in *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, Paris, Armand Colin, pp. 249-259

DEMAISON Catherine, GRIVET Laurence, MAURY-DUPREY Denise & MAYO-SIMBSLER Séverine, (2019). *France, portrait social*, INSEE, 292 p.

DEMAZIÈRE Didier, (2006). *Sociologie des chômeurs*, Paris : La Découverte, 121 p.

DÉPLAUDE Marc-Olivier, (2003). « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue française de sciences-politiques*, 2003/5, vol.53, pp. 707-735

DERRIDA Jacques, (1978). « Restitutions de la vérité en peinture » in *La vérité en peinture*, Paris : Flammarion, pp. 291-436.

DESMAREZ Pierre & TRIPIER Pierre, (2014). « Travail et santé dans la sociologie industrielle de Max Weber », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 4 | 2014, mis en ligne le 04 mai 2014, consulté le 26 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1678>

DESRIERS Maurice, (2007). *L'agriculture française depuis cinquante ans : des petites exploitations familiales aux droits à paiement unique*, [en ligne] on http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/agrifra07c.pdf, page consultée le 12.09.2016

DESRIERS Maurice, LE REY Éliane, RIVIÈRE André, ROUQUETTE Céline & SAADI Tayeb, (2009). *Le poids des aides directes dans le revenu des exploitations agricoles*, [en ligne] on http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/revaind09g.PDF, page consultée le 31 mai 2016

DESROSIÈRES Alain, (2005). « Décrire l'État ou explorer la société : les deux sources de la statistique publique », *Genèses*, n°58, pp. 4-27

DESROSIÈRES Alain, THÉVENOT Laurent, (2006). *Les catégories socio-professionnelles*, [1988], Paris : La Découverte, 121 p.

DESSIN TORRES Véronique, EJNES Rodolphe, DESSEIGNE Liane & DESQUINABO Nicolas, (2016). *Etude prospective sur le thème " les groupements d'employeurs, acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ?"*, Rapport final, Geste, octobre 2016, 90 p.

DETIENNE Marcel & VERNANT Jean-Pierre, (1974). *Les ruses de l'intelligence. La mètis des Grecs*, Paris : Champs Essais, 316 p.

DEVIIENNE Sophie, (2019). « Les révolutions agricoles contemporaines en France » in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon, Presses Universitaires de Franche-Comté, pp. 21-52

DIDIER Pierrine, (2019). « La construction de la sécurité sanitaire des aliments en milieu domestique en France (Maine-et-Loire) », *Socio-anthropologie*, 39/2019, pp. 25-38.

DION Michel & DION-SALITOT Michelle, (1972). *La crise d'une société villageoise. Les survivanciers, les paysans du Jura français (1800-1970)*, Paris : Anthropos, 399 p.

DIRY Jean-Paul, (1988). « Agriculture industrielle et agriculture industrialisée », *Bulletin de l'Association des Géographes Français*, 65-2, pp. 125-137.

DODIER Nicolas & BASZANGER Isabelle, (1997). « Totalisation et altérité dans l'enquête ethnographique », *Revue française de sociologie*, 1997, 38-1, pp. 37-66

DODIER Nicolas, (1983). « La maladie et le lieu de travail », *Revue française de sociologie*, 24-2, pp. 255-270.

DODIER Nicolas, (1986). « Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes de travail », 27-4, pp. 603-628.

DODIER Nicolas, (1995). *Les hommes et les machines*, Paris : Métailié, 384 p.

DODIER Nicolas, (2000). « La négociation à l'œuvre dans le fonctionnement des réseaux sociotechniques » in *La négociation sociale*, Paris : CNRS, pp.253-263.

DOIDY Éric & DUMONT Emmanuel, (2014). « Maraîchage et accompagnement à l'insertion en France et aux États-Unis. Un ré-enchantement de l'agriculture par le travail social ? », *Revue française des affaires sociales*, p. 137-154

DORION Noëlle & MOUCHOTTE Jacques, (2012). « Jardiner avec la Lune : mythe ou réalité ? » *Société Nationale d'Horticulture de France*, 16 p.

DUBAR Claude & NICOURD Sandrine, (2017). *Les biographies en sociologie*, Paris : La Découverte, 121 p.

DUBAR Claude, (1987). *L'autre jeunesse. Jeunes stagiaires sans diplôme*, Lille : Presses Universitaires de Lille, 263 p.

DUBAR Claude, (1996). « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du travail*, 38-2, pp. 179-193

DUBAR Claude, (2010). *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation* [2000], Paris : PUF, 239 p.

DUBAR Claude, (2015). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* [1991], Paris : A.Colin, 251 p.

DUBAR Claude, TRIPIER Pierre & BOUSSARD Valérie, (2015). *Sociologie des professions* [1998] Paris : A.Colin, 378 p.

DUBET François, (2005). « Propositions pour une syntaxe des sentiments de justice dans l'expérience de travail », *Revue française de sociologie*, vol. 46, 2005/3, pp. 495-528

DUBUISSON-QUELLIER Sophie, (2018). *La consommation engagée* [2009], Paris : Les presses de Sciences Po, 154 p.

DUCLOS Denis, (1987). « Les travailleurs de la chimie face aux dangers industriels » in *La société vulnérable*, Paris : Presses de l'Ecole Normale Supérieure, pp.241-269.

DUCLOS Denis, (2003). *Attentions, Risquologues ! Analyse critique du champ socio-politique des risques techniques et sociaux*, on :www.wmaker.net/dduclosCNRS/attachment/157334/, document consulté le 17 décembre 2019, 436 p.

DUFOUR Annie, ALAVOINE-MORNAS Françoise, GODET Jacques & MADELRIEUX Sophie, (2016). « Diversité des cheminements en agriculture biologique : le sens du métier en question ? » *Innovations agronomiques* 51 (2016), pp. 19-28

DUFOUR Annie, HÉRAULT-FOURNIER Catherine, LANCIANO Emilie & PENNEC Noémie, (2010). « L'herbe est-elle plus verte dans le panier ? Satisfaction au travail et intégration professionnelle de maraîchers qui commercialisent sous forme de paniers ». Colloque national Circuits courts alimentaires - Etats des lieux de la recherche, Mai 2010, Paris, France. 15 p.

DUFUMIER Marc, (2017). « Produire bien pour manger sain : nourrir correctement et durablement l'humanité tout entière », in *Quand manger fait société*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, pp. 25-37

DUJARIER Marie-Anne, (2014). *Le travail du consommateur : de McDo à Ebay : comment nous coproduisons ce que nous achetons* [2008], Paris : La Découverte, 261 p.

DUJARIER Marie-Anne, (2015). « Ne travailler que par les chiffres ? Le sens du travail à l'épreuve du management contemporain » in *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris : La Découverte, pp. 171-179

DUNEZAT Xavier & PFEFFERKORN Roland, (2011). « Articuler les rapports sociaux pour penser à contresens », *Raison présente*, n°178, 2011, pp.3-11

DUPRÉ Lucie, (2006). « Salarié agricole : aujourd'hui, un métier comme les autres ? Jalons bibliographiques et pistes de travail pour une recherche en chantier », communication prononcée le 23 novembre 2006 à l'occasion de la « Journée des sociologues de l'INRA », Ivry-sur-Seine, 19 p.

DUPRÉ Lucie, (2010). « Salariats agricoles : quels enjeux ? Comment réfléchir la diversité ? », *Le travail en agriculture dans les sciences pour l'action Journées d'étude Inra Sad – Cirad ES*, Parent, 24/26 mars 2010, 5 p.

DUPRÉ Lucie, (2011). « Travail et emploi en Agriculture biologique : désorganisation, réorganisation, transformation de la production. Premiers éléments problématiques autour du maraîchage en Paca », Colloque Ecologisation des politiques publiques et des pratiques agricoles 16, 17 & 18 mars 2011 à l'Ile-sur-la-Sorgue, 6 p.

DURKHEIM Émile, (2013). *De la division du travail social* [1893] Paris : PUF, 416 p.

DURKHEIM Émile, (2016). *Les règles de la méthode sociologique* [1894], Paris : PUF, 149 p.

DUVAL Jules, (1860). *Gheel, ou Une colonie d'aliénés vivant en famille et en liberté : étude sur le meilleur mode d'assistance et de traitement dans les maladies mentales*, Paris : Guillaumin, 214 p.

DUVOUX Nicolas, (2011). « Le RMI et les dérives de la contractualisation » in *Repenser la solidarité*, Paris : PUF, pp. 451-472

E.

EHRENBERG Alain, (1996). *L'individu incertain* [1995], Paris : Calmann-Lévy, 351 p.

EHRENBERG Alain, (2010). *La société du malaise*, Paris : O.Jacob, 439 p.

EHRENBERG Alain, (2011). *Le culte de la performance* [1991], Paris : Pluriel, 323 p.

ELIAS Norbert, (1973). *La civilisation des mœurs* [1939], trad.par P.Kamnitzer, Paris : Pocket, 509 p.

ELIAS Norbert, (1975). *La dynamique de l'Occident* [1939], trad.par P.Kamnitzer, Paris : Pocket, 320 p.

ELIAS Norbert, (1985). *La Société de cour* [1933/1969], trad.par P.Kamnitzer & J.Etoré, Paris : Flammarion, 330 p.

ELIAS Norbert, (1991). *La société des individus* [1987] trad.par J.Etoré, Paris : Pocket, 301 p.

ELIAS Norbert, (2000). « Les transformations de la balance des pouvoirs entre les sexes. Étude sociologique d'un processus à travers l'exemple de l'État romain antique » [1986]. *Politix*, vol. 13, n° 51, pp.15-53.

ELIAS Norbert, (2003). « Etudes sur la genèse de la profession de marin » [1950] trad. Par M-B Foster, *Les Champs de Mars*, 2003/1, n°13, pp.5-33.

ELIAS Norbert, (2016a). *Humana conditio* [1985] trad.par L.Cantagrel, Paris : Ed.de l'EHESS, 190 p.

ELIAS Norbert, (2016b). *J'ai suivi mon propre chemin*, trad.par A.Burlaud, Paris : Editions sociales, 124 p.

ERBS Laurent, (2018). « Le wwoof(ing) : un territoire du travail dénié », *Sens-Dessous*, 2018/1, n°21, pp. 43-50

EWALD François, (1986). *L'Etat Providence*, Paris : Bernard Grasset, 608 p.

EYRAUD Corine & LAMBERT Guy, (2010). *Filmer le travail, films et travail. Cinéma et sciences sociales*, Aix-en-Provence, Publications de l'Université de Provence, 216 p.

EYRAUD Corine, (2013). *Le capitalisme au cœur de l'Etat : comptabilité privée et action publique*, Bellecompe-en-Bauges (Rhône-Alpes) : Ed. du Croquant, 320 p.

EYRAUD Corine, (2015). *Les données chiffrées en sciences sociales. Du matériau brut à la connaissance des phénomènes sociaux* [2008], Paris : A.Colin, 221 p.

F.

FILLIEULE Renaud, (2001). *Sociologie de la délinquance*, Paris : PUF, 284 p.

FILLIEULE Renaud, (2010). *L'école autrichienne d'économie : une autre hétérodoxie*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 239 p.

FLANQUART Hervé, (2016). *Des risques et des hommes*, Paris : PUF, 341 p.

FNAB, (2011). *Roténone, une mise au point*, [en ligne] on : <http://www.fnab.org/nos-actions/reglementation/129-rotenone-une-mise-au-point>, page consultée le 20 octobre 2016

FORTIER Agnès, (2003). « Les vertus du jardinage d'insertion » *Communications*, vol.74, n°1, pp.85-102

FOUCART Jean, (2009). « L'accompagnement : dispositif de bienveillance et construction transactionnelle », *Pensée plurielle*, 2009/3, n°22, pp. 13-27.

FOUCAULT Michel, (2001). « *La naissance de la médecine sociale* » [1974] in *Dits et écrits II* [1994], Paris : Quarto Gallimard, pp. 207-228.

FOURRIÉ Laetitia, CRESSON Céline, LETAILLEUR Florence, & al., (2013). « RefAB : Des références pour les systèmes agricoles biologiques : proposition d'un cadre méthodologique innovant. » *Innovations agronomiques*, 32, (2013a), pp.271-284

FOURRIÉ Laetitia, LETAILLEUR Florence, CRESSON Céline, & al. (2013b). *Référentiel AB : Présentation des indicateurs* », on <http://www.devab.org/moodle/course/view.php?id=56> [hors ligne], page consultée le 25 juin 2016

FOYER Jean, (2018). « Syncrétisme des savoirs dans la viticulture biodynamique. Incorporation dans l'expérience et le sensible et trajectoire initiatique ». *Revue d'anthropologie des connaissances*, 2018/2, vol.12, n°2, pp. 289-321

FREIDSON Eliot, (1984). *La profession médicale* [1970], trad.par A.Lyotard-May & C.Malamoud, Paris : Payot, 369 p.

FRIOUX Stéphane, FOURNIER Patrick, CHAUVEAU Sophie, (2011). *Hygiène et santé en Europe, De la fin du XVIIIe siècle aux lendemains de la Première Guerre Mondiale*, Paris : Editions Sedes, 279 p.

G.

GADÉA Charles & DIVAY Sophie, (2012). « Les professionnels du soin en proie aux troubles musculosquelettiques » in *Risques du travail, la santé négociée*, Paris : La Découverte, pp.249-263.

GARFINKEL Harold, (1967). *Studies in ethnomethodology*, Englewood Cliffs (New Jersey) : Prentice-Hal, 288 p.

GENIAUX Ghislain, LATRUFFE Laure, LEPOUTRE Jérôme, MZOUGHY Naoufel, NAPOLEONE Claude & al. (2010), « Les déterminants de la conversion à l'agriculture biologique : une revue de la littérature économique », [Rapport de recherche] auto-saisine, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01190230/document>, 47 p.

GEREMEK Bronislaw, (1987). *La potence ou la pitié : l'Europe et les pauvres, du Moyen âge à nos jours*, trad.par J.Arnold-Moricet, Paris : Gallimard, 330 p.

GIDDENS Anthony, (1991). *Modernity and self-identity : self and society in the late Modern Age*, Stanford : Stanford University Press, 256 p.

GIDDENS Anthony, (1994a). *Les conséquences de la modernité* [1990] trad.par O.Meyer, Paris : L'Harmattan, 192 p.

GIDDENS Anthony, (1994b). *Beyond left and right. The Future of Radical Politics*, Cambridge : Polity Press, 276 p.

GIDDENS Anthony, (2012). *La constitution de la société. Eléments pour une théorie de la structuration* [1984], trad.par M.Audet, Paris : PUF, 474 p.

GIGLIO-JACQUEMOT Armelle & GÉHIN Jean-Paul, (2012). « Filmer le travail : chercher, montrer, démontrer », ethnographiques.org, n°25. <https://www.ethnographiques.org/2012/Gehin-Giglio-Jacquemot>

GILLET Marie, (1999). « Analyse sociologique des transmissions dites hors cadre familial des exploitations agricoles », *Économie rurale*, vol. 253, n° 1, pp. 87-90.

GILLOT Noémie, (2020). *Monographie de thanatopracteurs. Etude autour d'un quadriptyque sociologique*, Mémoire de Master 1 en sociologie, Université de Lille, 90 p.

GIRAUD Christophe & RÉMY Jacques, (2013). « Division conjugale du travail et légitimité professionnelle. Le cas des activités de diversification agricole en France », *Travail, genre et sociétés*, vol.30, n°2, 2013, pp. 155-172.

GIRAUD Christophe, (2007). « Recevoir le touriste en ami. La mise en scène de l'accueil marchand en chambre d'hôtes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.170, n°5, pp. 14-31.

GIREL Mathias, (2016). « Les SHS au défi de l'ignorance », *La Lettre de l'InSHS*, Institut des Sciences Humaines et Sociales, CNRS, 44, pp. 19-21.

GOFFMAN Erving, (1969). *Strategic Interaction*, Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 145 p.

GOFFMAN Erving, (1973a). *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, trad.par A.Accardo, Paris : Minuit, 251 p.

GOFFMAN Erving, (1973b). *La mise en scène de la vie quotidienne. 2. Les relations en public*, trad. par A.Kihm, Paris : Minuit, 372 p.

GOFFMAN Erving, (1975). *Stigmate : les usages sociaux des handicaps* [1963], trad.par A.Kihm, Paris : Les Editions de Minuit, 175 p.

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge & WOLFF Loup, (2014). *Les conditions de travail*, [2000], Paris : La Découverte, 128 p.

GRIGNON Claude & WEBER Florence, (1993). « Sociologie et ruralisme, ou les séquelles d'une mauvaise rencontre », *Cahiers d'Economie et Sociologie Rurales*, n°29, 1993, 12, pp. 59- 74.

GRIGNON Claude, (1975). « Le paysan inclassable », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4, pp.82-87.7

GUET Gabriel, (2003). *Mémento d'agriculture biologique* [1999], Paris : Agridécisions, 416 p.

GUET Gabriel, CHOTARD Anaïs, RIMAN Karim, (2011). *Mémento d'agriculture biologique*, [1999], Paris : Editions France agricole, 367 p.

GUILLAUMIN Colette, (2002). *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel* [1972], Paris : Gallimard, 378 p.

GUIMONT Clémence & VILLALBA Bruno, (2019). « L'espace politique agricole français (1945-2015) » in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon, Presses Universitaires de Franche-Comté, pp. 53-74.

GUIOL Patrick & MUÑOZ Jorge, (2009). *Management des entreprises et santé des salariés*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 301 p.

H.

HARFF Yvette & LAMARCHE Hugues, (1998). « Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux », *Economie rurale*. n°244, 1998. pp. 3-11.

HARPER Douglas, (2001). *Changing works : Visions of Lost Agriculture*, Chicago, The University of Chicago Press, 302 p.

HATZFELD Nicolas, (2002). « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrain*, n° 39, pp. 33-48.

HATZFELD Nicolas, (2006). « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996) », *Histoire & mesure* [En ligne], XXI - 1 | 2006, mis en ligne le 01 juin 2009, consulté le 11 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/histoiresmesure/1538>

HAYEK Friedrich, (1995). *Droit, législation et liberté : une nouvelle formulation des principes libéraux de justice et d'économie politique. 2, Le mirage de la justice sociale* [1976], trad.par R.Audouin, Paris, PUF, 221 p.

HEIDEGGER Martin, (1980). « L'origine de l'œuvre d'art » [1936] in *Chemins qui ne mènent nulle part* [1962] trad.par W.Brokeimer, Paris : Gallimard, pp. 13-98.

HEINICH Nathalie, (2000). *Être écrivain : création et identité*, Paris : La Découverte, 367 p.

HEINICH Nathalie, (2005). *L'élite artiste : excellence et singularité en régime démocratique*, Paris : Gallimard, 370 p.

HEINICH Nathalie, (2009). *La fabrique du patrimoine : de la cathédrale à la petite cuillère*, Paris : Editions de la Maison des sciences de l'homme, 286 p.

HELLEC Florence & MANOLI Claire, (2018). « Soigner autrement les animaux : la construction par les éleveurs de nouvelles approches thérapeutiques », *Economie rurale*, n°363, pp. 7-22

HELLIO Emmanuelle, (2008). « Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva) », *Etudes rurales*, n°282, p.185-200.

HELLIO Emmanuelle, (2013). « Futur simple et futur compliqué. Les Travailleurs étrangers en transit dans la roue saisonnière espagnole », *Hommes & Migrations*, 1301/2013, pp. 19-27.

HENRY Emmanuel, (2007). *Amiante, un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*. PUR : Rennes, 308 p.

HENRY Emmanuel, (2017). *Ignorance scientifique et inaction publique : les politiques de santé au travail*, Paris : Sciences Po, 256 p.

HERVIEU Bertrand & VIARD Jean, (2005). *L'archipel paysan, la fin de la république agricole* [2001] Paris : l'Aube, 123 p.

HERVIEU Bertrand & PURSEIGLE François, (2013). *Sociologie des mondes agricoles*, Paris : Armand Colin, 318 p.

HIBOU Béatrice, (2012). *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris : La Découverte, 223 p.

HOCHSCHILD Arlie, (2017). *Le prix des sentiments : au cœur du travail émotionnel* [1979], trad. par S.Fournet-Fayas et C.Thomé, Paris : La Découverte, 307 p.

HORN Lucie, (2018). *Prévenir pour gouverner ? La prévention des risques professionnels au prisme de la santé au travail*, Thèse de doctorat en Sociologie, Université de Lille, 598 p.

HUGHES Everett, (1958). « The Making of a Physician » in *Men and their work*, Glencoe, Free Press ; London, Collier-Macmillan pp. 116-130

HUGHES Everett, (1996a). « Le travail et le soi » [1951] in *Le regard sociologique*, trad.par J-M Chapoulie, Paris : EHESS, pp. 76-85

HUGHES Everett, (1996b). « Pour étudier le travail d'infirmière » [1951] in *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris : Editions de l'EHESS, pp. 69-73.

I.

IDJOUADIENE Camille, (2020). *Sociologie des prises en charge médico-psychologiques des victimes de l'attentat du 14 juillet 2016 de Nice*, Mémoire de Master 2, Inédit, ENS Lyon, 155 p.

J.

JACQUART Jean, (2012) « 5. Les transformations lentes de la paysannerie » in *La France du XVI^e siècle, 1483-1598*, Paris, PUF, pp. 91-103

JACQUES-JOUVENOT Dominique, (1997). *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris : L'Harmattan, 239 p.

JANIAUT Marilou, (2012). *Protocoler, évaluer, contrôler : un défi pour le conseiller technique. Les professionnels de la protection de l'enfance à l'épreuve des mutations du social*. Thèse de doctorat en Sociologie, Université d'Amiens, 336 p.

JANSEN Kees, (2000). « Labour, livelihoods and the Quality of Life in Organic Agriculture in Europe », *Biological Agriculture and Horticulture*, 2000, vol.17, p.247-278

JAS Nathalie & JOUZEL Jean-Noël, (2015). « Ignorance » in *Dictionnaire critique de l'expertise. Santé, travail, environnement*. Paris, Presses de Sciences Po, pp. 172-180.

JAS Nathalie, (2001). *Au carrefour de la chimie et de l'agriculture. Les sciences agronomiques en France et en Allemagne, 1840-1914*. Paris : Edition des archives contemporaines, 433 p.

JAS Nathalie, (2007). « Public Health and Pesticide Regulation in France Before and After *Silent Spring* », *History and Technology*, 23 (4), 2007, p. 369-388.

JAS Nathalie, (2015). « Agnotologie » in *Dictionnaire critique de l'expertise. Santé, travail, environnement*. Paris, Presses de Sciences Po, pp. 33-40.

JÉGOUZO Guenhaël, (1981). « Quelles sont les atteintes du travail agricole à la santé ? », *Economie rurale*, n°146, pp. 37-44.

JEUDY-BALLINI Monique, (2002). « Et il paraît qu'ils ne sont pas tous sourds ? Le travail comme exploit et résistance au quotidien », *Terrain*, n°39, pp.17-32

JOBARD Fabien & DE MAILLARD Jacques, (2015). *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes*, Paris : A.Colin, 297 p.

JOHNSTON Josée, RODNEY Alexandra & SZABO Michelle, (2012). « Les gens mangent bien : comprendre le répertoire culturel de l'alimentation éthique », *IdeAs*, [En ligne], 3, Hiver 2012, mis en ligne le 13 décembre 2012, consulté le 14 octobre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/ideas/475> ; DOI : 10.4000/ideas.475

JORION Paul & DELBOS Geneviève, (1990). *La transmission des savoirs* [1984], Paris : Ed.de la Maison des Sciences de l'Homme, 310 p.

JOUNIN Nicolas, (2006). *Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*. Thèse de doctorat en sciences sociales. Université Paris-7 Denis Diderot, 619 p.

JOUNIN Nicolas, (2009). *Chantier interdit au public, Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte. 274 p.

JOUNIN Nicolas, (2015). « Les risques du travail dans le BTP », in *Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris : La Découverte, pp.84-87.

JOUZEL Jean-Noël, (2012). *Des toxiques invisibles : sociologie d'une affaire sanitaire oubliée*. Paris : Editions de l'EHESS, 240 p.

JOUZEL Jean-Noël, DEDIEU François, (2013). « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail. », *Revue Française de Science Politique*, 2013/1 (vol.63), pp.29-49.

K.

KAUFFMANN Élisabeth, (2014). « "Les trois types purs de la domination légitime" de Max Weber : les paradoxes de la domination et de la liberté », *Sociologie*, 2014/3 (Vol. 5), p. 307-317.

KAUFMANN Jean-Claude, (2006). *Agacements : les petites guerres du couple*, Paris : A.Colin, 254 p.

KERGOAT Danièle, (2011). « Comprendre les rapports sociaux », *Raison présente*, n° 148, 2e trimestre 2011, pp.11-23

KOKOREFF Michel, RODRIGUEZ Jacques, (2012). *Une France en mutation. Globalisation, Etat, individus*, [2004] Paris : Petite bibliothèque Payot, 348 p.

KORNIG Cathel, VERDIER Éric, (2012). « Le garagiste, le restaurateur et la directive : les petites entreprises face à l'obligation d'évaluer les risques professionnels », in *Risques du travail, la santé négociée*, Paris : La Découverte, pp. 281-297.

L.

LAGADEC Patrick, (1981). *La civilisation du risque, catastrophes technologiques et responsabilité sociale*, Paris : Seuil, 242 p.

LAGRAVE Rose-Marie, (1987). « Introduction » in *Celles de la terre, Agricultrice : l'invention politique d'un métier*, Paris : Ed. de l'EHESS, p.11-31

LAGRAVE Rose-Marie, (2009). « Filiations intellectuelles et espérance sociale. Figure et œuvre de Placide Rambaud », *Études rurales*, 2009/1 (n° 183), p. 51-66.

LAHIRE Bernard, (2006). *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi* [2004], Paris : La Découverte, 778 p.

LAHIRE Bernard, (2011). *L'homme pluriel : les ressorts de l'action* [1998], Paris : Pluriel, 392 p.

LALLEMENT Michel, (2003). « Raison ou trahison ? Éléments de réflexion sur les usages de la comparaison en sociologie » in *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris : CNRS Editions, pp. 107-120.

LALLEMENT Michel, (2007). *Le travail, une sociologie contemporaine*, Paris : Folio Essais, 676 p.

LALLEMENT Michel, (2017a). *Histoire des idées sociologiques. Des origines à Weber* [1993], Paris : A.Colin, 303 p.

LALLEMENT Michel, (2017b). *Histoire des pensées sociologiques. De Parsons aux contemporains* [1993], Paris : A.Colin, 331 p.

LALLEMENT Michel, (2018a). *Le travail sous tensions* [2010], Auxerre : Editions Sciences Humaines, 151 p.

LALLEMENT Michel, (2018b). *Sociologie des relations professionnelles* [1996], Paris : La Découverte, 128 p.

LAMANTHE Annie, (2011). *Les métamorphoses du paternalisme : histoire, actualité et dynamiques*, Paris : CNRS, 406 p.

LAMANTHE Annie, (2008). « Les paradoxes de la formalisation de la relation salariale en milieu rural (Briançonnais) », *Études rurales*, 2008/2 (n° 182), pp. 29-44.

LAMINE Claire & BELLON Stéphane (sous la dir.de), (2009). *Transitions vers l'agriculture biologique. Pratiques et accompagnements pour des systèmes innovants*, Versailles : Ed.Quae, 315 p.

LAMINE Claire, (2008). *Les intermittents du bio. Pour une sociologie pragmatique des choix alimentaires émergents*, Versailles : Ed.Quae, 341 p.

LANGLOIS Françoise, (1962). *Les salariés agricoles en France*, Paris : A.Colin, 220 p.

- LATOUR Bruno, (2011). *Pasteur : guerre et paix des microbes* [1984], Paris : La Découverte, 363 p.
- LAURENT Catherine, RÉMY Jacques, (2000). « L'exploitation agricole en perspective » *Le Courrier de l'environnement de l'INRA*, Paris : Institut national de la recherche agronomique Délégation permanente à l'environnement, 2000, pp.5-22
- LE BRETON David, (2014). *La sociologie du corps* [1992], Paris : PUF, 127 p.
- LE BRETON David, (2016). *L'interactionnisme symbolique* [2004], Paris : PUF, 249 p.
- LE BRETON David, (2017). *Sociologie du risque* [2012], Paris : PUF, 127 p.
- LE CLANCHE Jean-François, (2015). « Redécouverte de la traction animale », *Pour*, vol.212, n°5, pp. 83-85.
- LE NOÉ Olivier & TRABAL Patrick, (2008). « Sportifs et produits dopants : prise, emprise, déprise », *Drogues, santé, société*, 7 (1), pp. 191-236.
- LE PLAY Frédéric, (1878). *Les ouvriers européens. V. Les ouvriers de l'Occident*, Paris : Dentu, 590 p.
- LECOMTE-MÉNAHÈS Gabrielle, (2014). « Santé précaire et transformation de la médecine du travail », *Travail et Emploi*, vol.140, pp. 35-47.
- LEGAGNEUX Bruno & OLIVIER-SALVAGNAC Valérie, (2017). « Quelle main-d'œuvre contractuelle dans les exploitations agricoles ? A la base de l'éclatement du modèle familial », *Economie rurale*, 357-358, janvier-mars 2017, p.101-116
- LEMIEUX Cyril, (2009). *Le devoir et la grâce*, Paris : Economica, 246 p.
- LEMIEUX Cyril, (2018). *La sociologie pragmatique*, Paris : La Découverte, 127 p.
- LEROUX Benoît, (2009). « Stratégies, innovations et propriétés spécifiques des agriculteurs biologiques. Éléments d'analyse sociologique du champ professionnel agrobiologique », *Innovations agronomiques*, (2009) 4, pp. 389-399
- LETOURNEAU Charles, (1892). *La sociologie d'après l'ethnographie* [1880], Paris : Reinwald, 606 p.
- LEVI-STRAUSS Claude, (1962). *La pensée sauvage*, Paris : Plon, 395 p.
- LEVY Jean-Jacques & PLASSARD Patrick, (1973). *Le salariat agricole. Mémoire pour le diplôme d'études supérieures de sciences économiques*, Université de Paris 1 (Panthéon-Sorbonne), 144 p.
- LINHART Robert, (1978). *L'établi*, Paris : Ed.de Minuit, 179 p.
- LORIOLE Marc, (1999). « Qu'est-ce que l'insertion ? Propositions pour la formalisation théorique d'une notion pratique » in *Qu'est-ce que l'insertion ? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*, Paris : L'Harmattan, pp.7-32
- LOUVEAU Catherine, (2006). « Inégalité sur la ligne de départ : femmes, origines sociales et conquête du sport », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 23/2006, pp. 119-143.
- LÖWY Michael, (2004). « Le concept d'affinité élective chez Max Weber », *Archives de sciences sociales des religions*, vol.127, pp. 93-103.
- LUHMANN Niklas, (2006). *La confiance : un mécanisme de réduction de la complexité sociale* [1968], trad.par S.Bouchard, Paris : Economica, 123 p.

- MACHIAVEL Nicolas, (1996). « Des Monarchies. Le Prince » [1513] trad.par C.Bec in *Œuvres*, Paris, R.Laffont, 97-178.
- MARCELLINI Anne & MILIANI Mahmoud, (1999). « Lecture de Goffman : L'homme comme objet rituel », *Corps & Culture*, 1999/4 [En ligne], consulté le 6 avril 2020, <https://journals.openedition.org/corpsculture/641>
- MARESCA Sylvain & MEYER Michaël, (2013). *Précis de photographie à l'usage des sociologues*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 109 p.
- MARGETIC Christine, ROUGET Nicolas & SCHMITT Guillaume, (2016). « Le foncier agricole à l'épreuve de la multifonctionnalité : desseins environnementaux et alimentaires dans les métropoles lilloise et nantaise », *Noroi*, 2016/4 (n° 241), p. 87-104.
- MARTUCCELLI Danilo, (2015). « Les deux voies de la notion d'épreuve en sociologie », *Sociologie*, 2015/1 (Vol. 6), p. 43-60
- MAUGER Gérard & POLIAK Claude, (1998). « Les usages sociaux de la lecture », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.123, n°3, pp. 3-24.
- MAUGER Gérard, (2001). « Les politiques d'insertion : une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherches en sciences sociales*, 136-137, pp. 5-14
- MAUGER Gérard, (2009). « Sens pratique et conditions sociales de possibilité de la pensée "pensante" », *Cités*, 2009/2 (n°38), pp. 61-77.
- MAUSS Marcel, (2013). « Les techniques du corps » [1934] in *Sociologie et anthropologie* [1950], Paris : PUF, pp.364-388
- MAZARIN Jules, (2009). *La Morale du Cardinal Mazarin pour l'usage de ceux qui vivent dans le grand monde* [1699], Whitefish (Montana), Kessinger Publishing, 184 p.
- MEMMI Dominique & ARDUIN Pascal, (2002). « L'affichage du corporel comme ruse du faible : les SDF parisiens », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2002/2 (n°113), pp. 213-232.
- MENDRAS Henri, (1958). *Les paysans et la modernisation de l'agriculture*, Paris : CNRS, 148 p.
- MENDRAS Henri, (1967). *La fin des paysans : changement et innovations dans les sociétés rurales françaises*, Paris : Sédés, 359 p.
- MENDRAS Henri, (1995a). *Comment devenir sociologue : souvenirs d'un vieux Mandarin*, Arles : Actes Sud, 334 p.
- MENDRAS Henri, (1995b). *Les sociétés paysannes : éléments pour une théorie de la paysannerie* [1976] Paris : Gallimard, 368 p.
- MENGER Pierre-Michel, (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur : métamorphoses du capitalisme*, Paris : La République des idées, 96 p.
- MENGER Pierre-Michel, (2014). « A la recherche de l'entrepreneur » in *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris : Presses de Sciences Po, pp. 33-44.
- MERRIEN François-Xavier, (1999). « La Nouvelle Gestion publique : un concept mythique », *Lien social et Politiques*, (41), pp.95-103.
- MÉSINI Béatrice (2008), « Contentieux prud'homal des étrangers saisonniers dans les Bouches-du-Rhône » *Études rurales*, n°182, p.121-138.

MÉSINI Béatrice, (2013). « Mobile, flexibles et réversibles. Les travailleurs saisonniers maghrébins et latinos "détachés" dans les champs de Provence », *Hommes & Migrations*, 1301/2013, pp. 67-76.

MICHALON Bénédicte & POTOT Swanie (2008), « Quand la France recrute en Pologne dans Travailleurs saisonniers de l'agriculture européenne », *Études rurales*, n°182, p.87-102.

MIRAMONT Yves, (2008). « Salarié(e)s agricoles : oublié(e)s de l'agriculture française », *Cahiers du CEVIPOF*, 48, pp.13-34.

MISES Ludwig, (2018). *L'Action Humaine, Traité d'économie*, trad.par R.Audouin, Paris : Institut Copet, 1038 p.

MOLENAT Xavier, ALVAGA Elisabeth, DAVIE Emma, LOQUET Julien & al., (2014). « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés ». *Dares Analyse*, n°49, juillet 2014, 11 p.

MORICE Alain & MICHALON Bénédicte (2008), « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? », *Études rurales*, n°182, p.9-28

MORICE Alain, (2008). « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM », *Etudes rurales*, 2008/182, pp. 61-68.

MSA, (2015). *Observatoire des troubles musculo-squelettiques des actifs agricoles. Bilan national 2008-2012*, on http://ssa.msa.fr/lfr/documents/21447876/0/11635_Observatoire+des+TMS+2008-2012.pdf [en ligne], page consultée le 28/02/2018

MSA, (2018). *La part des femmes en agriculture en 2016*, on <https://www.msa.fr/lfr/documents/98830/80519330/Infostat+-+La+part+des+femmes+en+agriculture+en+2016>, page consultée le 2 octobre 2019

MSA, (s.d). *Plan santé-sécurité au travail en agriculture 2016-2020* [en ligne] on <https://www.msa.fr/lfr/documents/11566/112905/MSA+-+Plan+Sante-Securite+au+Travail+2016-2020.pdf>, page consultée le 17 avril 2019

MUCCHIELLI Laurent, (1998). *La découverte du social : naissance de la sociologie en France (1870-1914)*, Paris : La Découverte, 571 p.

MUCCHIELLI Laurent, (2018). *Sociologie de la délinquance* [2014], Malakoff : Armand Colin, 223 p.

MULLER Pierre, (1987). « Un métier né de la crise : exploitant rural », *Sociologie du travail*, vol.29, n°4, pp.459-475.

MULLER Séverin, (2008). *À l'abattoir, Travail et relations professionnelles face au risque sanitaire*, Versailles : Editions Quae, 301 p.

MUÑOZ Jorge, (2008). « L'aménagement du poste de travail : une construction progressive des scénarios professionnels, in *Santé au travail et travail de santé*, Rennes : EHESP, p.81-97

MURRAY Douglas, (1982). « The Abolition of El Cortito, The Short-Handled Hoe : A Case Study in Social Conflict and State Policy in California Agriculture », *Social problems* 30(1), pp.26-39

N.

NAVARRETE Mireille, DUPRÉ Lucie, LAMINE Claire, (2015). « Crop management, labour organization, and marketing : three keys issues for improving sustainability in organic

vegetable farming », *International Journal of Agricultural Sustainability*, vol.13, No 3, pp.257-274

NAVARRETE Mireille, SAUTEREAU Natacha, (2013). *Evolution des Performances et formes d'organisations innovantes dans les transitions vers l'Agriculture Biologique (EPAB)*, [Hors-ligne], INRA, 35 p.

NAVILLE Pierre, (1956). *Essai sur la qualification du travail*, Paris : Librairie Marcel Rivière, 148 p.

NAVILLE Pierre, (1967). *Le nouveau Léviathan I De l'aliénation à la jouissance, la genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels* [1957], Paris : Editions Anthropos, 514 p.

NAVILLE Pierre, (2016). *Vers l'automatisme social. Machines, informatique, autonomie et liberté* [1963], Paris : Syllepse, 328 p.

NETTIER Baptiste, DUFOUR Annie, CHABRAT Sabine & al. (2015). « Conversion to organic farming and consequences on work organisation and work perception », The 10th European IFSA symposium, 164 jul. 2012, Aarhus, Denmark, 9p.

NICOURT Christian, (1999). « Entre archaïsme et modernité, le coût humain du travail des agricultrices dans les exploitations familiales », *Le Travail humain*, Tome 62, n°2/1999, p.155-171.

NICOURT Christian, (2013). *Être agriculteur aujourd'hui : l'individualisation du travail des agriculteurs*, Versailles : Editions Quae, 287 p.

NICOURT Christian, SEE Norbert, (1984). *Conditions de travail en agriculture : Bilan des Recherches et Propositions*, Paris : INRA, 221 p.

NICOURT Christian, SOURON Olivier, (1989). « Incidences de quelques innovations sur les conditions de travail des agriculteurs », *Economie rurale*, 192-193, p.110-114.

O.

OGIEN Albert (2013). *Désacraliser le chiffre dans l'évaluation du secteur public*, Versailles : Quae, 117 p.

OIRY Ewan & D'IRIBARNE Alain, (2001). « La notion de compétence : continuité et changements par rapport à la notion de qualification », *Sociologie du Travail*, vol.43, n° 1, p. 49-66.

P.

PADEL Susanne, (2001). « Conversion to organic farming : a typical example of the diffusion of an innovation », *Sociologia Ruralis* 41 (1), pp. 49-61.

PARAPONARIS Alain, SALIBA Bérengère & VENTELOU Bruno, (2005). « Obesity, weight status and employability: Empirical evidence from a French national survey » *Economics & Human Biologie*, vol. 3, issue 2, pp. 241-258
Paris : PUF. 270 p.

PARSONS Talcott, (1949). *The structure of social action : a study in social theory with special reference to a group of recent European writers* [1937]. Glencoe : Free Press, 817 p.

PARSONS Talcott, (1959a). « Deviant Behavior and the Mechanisms of Social Control » in *The social system* [1951], Glencoe, Free Press, pp. 249-325

PARSONS Talcott, (1959b). « Social structure and Dynamic Structure : the Case of Modern Medical Practice » in *The Social System* [1951], Glencoe, Free Press, pp. 428-479.

PAUGAM Serge & GIORGETTI Camila, (2013). *Des pauvres à la bibliothèque : enquête au Centre Pompidou*, Paris : PUF, 185 p.

PAUGAM Serge, (2002). *La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion* [1993], Paris : Quadrige PUF, 317 p.

PAUGAM Serge, (2007). *Le salarié de la précarité* [2000], Paris : PUF, 437 p.

PAUGAM Serge, (2009). *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté* [1991], Paris : PUF, 256 p.

PAUGAM Serge, (2013). « Durkheim et le lien social » in *De la division du travail social* [1930], pp. 1-40.

PÉLISSE Jérôme, « Judicialisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 2009/2 (n° 86), p. 73-96

PERETTI-WATEL Patrick & MOATTI Jean-Paul, (2009). *Le principe de prévention, le culte de la santé et ses dérives*, Paris, La République des idées, Seuil, 103 p.

PERETTI-WATEL Patrick, (2003). *Sociologie du risque* [2000], Paris, Armand Colin, 286 p.

PERETTI-WATEL Patrick, (2005). « La culture du risque, ses marqueurs sociaux et ses paradoxes. Une exploration empirique », *Revue économique* 2005/2 (Vol. 56), p. 371-392.

PERETTI-WATEL Patrick, (2010). *La société du risque* [2001], Paris : La Découverte, 126 p.

PERETTI-WATEL Patrick, (2017). « L'homo medicus, cible fictive de la prévention des conduites à risque » in *Se doper pour travailler*, Toulouse, ERES, pp. 47-58.

PERETZ Henri, (2004). *Les méthodes en sociologie. L'observation* [1998], Paris : La Découverte, 123 p.

PERVANCHON Frank & BLOUET André, (2002). « Lexique des qualificatifs de l'agriculture », *Courrier de l'environnement de l'INRA*, n°45, pp. 117-136

PFEFFERKORN Roland, (2007). *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classes, rapports de sexes*, Paris : La Dispute, 412 p.

PFEFFERKORN Roland, (2014). « L'impossible neutralité axiologique. *Wertfreiheit* et engagement dans les sciences sociales », *Raison présente*, 2014/3 (N° 191), pp. 85-96.

PHARO Patrick, (1980). « Éthique et mutation économique. Étude d'un cas : l'élevage des veaux en Corrèze », *Revue française de sociologie*, 21-3, pp. 355-377.

PHARO Patrick, (1982). « Structures sociales et "mise en place". Le cas des salariés agricoles », *Revue française de sociologie*, XXIII, pp. 639-665.

PHARO Patrick, (1983). « L'horticulture des salariés », *Nouvelles Campagnes*, n°26, pp. 5-15

PIALOUX Michel, (1992). « Alcool et politique dans l'atelier. Une usine de carrosserie dans la décennie 1980 ». *Genèses*, 1992/7, pp. 94-128

PICHON Alain, (2008). *Les cadres à l'épreuve : confiance, méfiance, défiance*, Paris : PUF, 239 p.

PIKETTY Thomas, (2013). « Les inégalités économiques sur longue période » [2009] in *Les grandes questions économiques et sociales*, Paris : Grands Repères, pp. 159-181

PILLON Thierry & VATIN François, (2007). *Traité de sociologie du travail* [2003] Toulouse : Octarès Editions, 496 p.

PILLON Thierry, (2009). *Georges Friedmann : problèmes humains du machinisme industriel. Les débuts de la sociologie du travail*. Paris : Ellipses, 158 p.

- PILLON Thierry, (2012). *Le corps à l'ouvrage*, Paris : Stock, 196 p.
- PILLON Thierry, (2014). « Le corps ouvrier au travail », *Martin Média Travailler*, 2014/2 n° 32, p.151-169.
- PILMIS Olivier, (2013). *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Paris : Economica, 193 p.
- PINÇON Michel & PINÇON-CHARLOT Monique, (2005). *Châteaux et châtelains : les siècles passent, le symbole demeure*, Paris : Anne Carrière, 290 p.
- PINTO Vanessa, CARTRON Damien & BURNOD Guillaume, (2000). « Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot" », *Travail et emploi*, n°83, juillet 2000, pp.137-156
- PIOTET Françoise, (2002). « Médecins du travail » in *La révolution des métiers*, Paris : PUF, pp.291-316
- PIOTET Françoise, (2011). « Le piège de la souffrance au travail », *Projet*, 2011/4 (n°323), pp.23-31
- POISSENOT Claude, (2019). *Sociologie de la lecture*, Paris : A.Colin, 190 p.
- POLLAK Michael, (1993). *Une identité blessée. Etudes de sociologie et d'histoire*, Paris : Métailié, 413 p.
- POLLAK Michael, (2000). *L'expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale* [1990] Paris : Métailié, 342 p.
- PONTILLE David, (2004). *La signature scientifique. Une sociologie pragmatique de l'attribution*, Paris : CNRS Editions, 200 p.
- PORCHER Jocelyne, (2015). « Le travail des animaux d'élevage : un partenariat invisible ? » *Courrier de l'environnement de l'Inra*, n°65, mars, pp.29-36.
- POULAIN Jean-Pierre, (2016). *De la perception des risques à la prise en compte des inquiétudes alimentaires. Première analyse des résultats de l'étude « Inquiétudes »*, OCHA, Université de Toulouse-CREDOC, on <http://www.lemangeur-ocha.com/wp-content/uploads/2016/12/conference-jean-pierre-poulain-ttem-2016.pdf> [en ligne], 31 p.
- POULAIN Jean-Pierre, (2020). « Risques et inquiétudes alimentaires », *Raison présente*, 2020/1 (N° 213), p. 61-71.
- PRIGENT-SIMONIN Anne Hélène, HERAULT-FOURNIER Catherine & MERLE Aurélie, (2012). « Développer la proximité » in *Au plus près de l'assiette. Pérenniser les circuits courts alimentaires*. Versailles : Editions Quæ, pp. 47-62.
- PURSEIGLE François, ANZALONE Guilhem, NGUYEN Geneviève & al., (2019). « Des entreprises agricoles "aux allures de firmes" », in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon, Presses Universitaires de Franche-Comté, pp. 163-190.

Q.

- QUÉRÉ Louis, (1997). « La situation toujours négligée ? », *Réseaux*, n°85, pp. 163-192.

R.

- RAMBAUD Placide & VINCIENNE Monique, (1964). *Les transformations d'une société rurale. La Maurienne (1561-1962)*, Paris : A.Colin, 280 p.
- RAMBAUD Placide, (1962). *Économie et sociologie de la montagne : Albiéz-le-Vieux en Maurienne*, Paris : A.Colin, 292 p.
- RAMBAUD Placide, (1969). *Société rurale et urbanisation*, Paris : Ed.du Seuil, 316 p.
- RAMBAUD Placide, (1974). « Des initiatives de la société rurale : les coopératives de travail agraire », *Economie rurale*, vol.103, n°1, pp.61-70
- RAMBAUD Placide, (1976). *Sociologie rurale : recueil de textes*, Paris, EHESS, 325 p.
- RATTIN Solange, (2003). « Recrudescence du temps partiel chez les salariés permanents non familiaux », *Agreste cahiers*, n°3, juillet 2003, p.9-15.
- RÉGNIER Faustine & MASULLO Ana, (2009). « Obésité, goûts et consommation. Intégration des normes d'alimentation et appartenance sociale », *Revue Française de Sociologie*, 2009/4 (vol.50), pp. 747-773
- RÉMY Jacques, (1987). « La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du travail*, 29-4, pp.415-441.
- RÉMY Jacques, (1989). « De la glèbe au substrat : agriculteurs biologiques et maraîchers hors-sol » in *Du rural à l'environnement*, Paris : L'Harmattan, pp. 123-130.
- RÉMY Jacques, (1997). « Les sans-dot de l'agriculture : faut-il aider les installations sans aide ? », *Economie rurale*, vol.238 n°1, p.33-37
- RÉMY Jacques, (2011). « De la célébration de l'agriculture familiale à la promotion de l'agriculteur-entrepreneur : succession ou coexistence ? », *Pour*, 2011/5 (N° 212), p. 165-178.
- RENAHY Nicolas, (2010). *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale [2005]*, Paris : La Découverte, 286 p.
- REVEL Jacques, « L'histoire au ras du sol » in *Le pouvoir au village. Histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVII^e siècle*, Paris, Gallimard, pp.I-XXXIII.
- RIEU Annie, (2004). « Agriculture et rapports sociaux de sexe. La « révolution silencieuse » des femmes en agriculture », *Cahiers du Genre*, vol. 37, no. 2, 2004, pp. 115-130.
- RIVALIN Raphaëlle & SANDRET Nicolas, (2015). « Suivi statistique des exploitations professionnelles et controverses sociales : une histoire de l'enquête Sumer » in *Les risques du travail, pour ne pas perdre sa santé à la gagner*, pp. 439-446
- RODRIGUEZ Jacques, (2004). « L'individu communautaire, ou la figure du bon pauvre sous les auspices du New Labour », in *Matériaux pour une sociologie de l'individu*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, pp.143-163
- RODRIGUEZ Jacques, (2007). *Le pauvre et le sociologue. La construction de la tradition sociologique anglaise 19^e-20^e siècles*. Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 249 p.
- RODRIGUEZ Jacques, (2010). *Du pauvre au malade : un cheminement sociologique*, Dossier d'Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Lille 1, 208 p.
- RODRIGUEZ Jacques, (2012). « Les dérives de la société sanitaire. Retour du pays de nulle part », *La vie des idées*, 12 mars 2012, URL : <http://www.laviedesidees.fr/Les-derives-de-la-societe.html>
- ROLLE Pierre, (1971). *Introduction à la sociologie du travail*, Paris : Larousse, 275 p.

ROLLE Pierre, (1988). *Bilan de la sociologie du travail. 1, Travail et salariat*, Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, 149 p.

ROLLE Pierre, (1998). « Le travail agricole » in *Le monde du travail*, Paris : la Découverte, pp. 101-110.

ROT Gwenaële & VATIN François, (2017). *Au fil du flux : le travail de surveillance-contrôle dans les industries chimique et nucléaire*, Paris : Presses des Mines-Transvalor, 124 p.

ROT Gwenaële, (2006). *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse : Octares, 247 p.

ROUX Nicolas, (2017). *Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle*. Thèse de doctorat en sociologie, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, Paris, 549 p.

S.

SAHLINS Marshall, (2017). *Âge de pierre, âge d'abondance : l'économie des sociétés primitives* [1972], trad. par T.Jolas, Paris : Gallimard, 587 p.

SAINSAULIEU Ivan, (2017). *Conflits et résistances au travail*, Paris : Presses de Sciences Po, 184 p.

SAINSAULIEU Renaud, (2019). *L'identité au travail* [1977], Paris : Presses de Sciences Po, 716 p.

SALITOT Michelle, (1988). *Héritage, parenté et propriété en Franche-Comté du XIII^e siècle à nos jours*, Paris : L'Harmattan, 239 p.

SALMONA Michèle, (1976). « Les corps au travail et les corps sociaux », *Pour*, n°51, nov.1976, pp.36-40

SALMONA Michèle, (1994a). *Les paysans français : le travail, les métiers, la transmission des savoirs*, Paris : L'Harmattan, 37

SALMONA Michèle, (1994b). *Souffrances et résistances des paysans français : violences des politiques publiques de modernisation économique et culturelle*, Paris : L'Harmattan, 254 p.

SALMONA Michèle, (2010). « Une pensée de l'action avec la nature et le vivant : la Mètis et Jean-Pierre Vernant » in *Agir en clinique du travail*, Toulouse : ERES, pp. 185-202.

SAMAK Madlyne, (2014). *Un engagement par le travail ? Enquête sur les maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS, Paris, 504 p.

SAMAK Madlyne, (2016). « Pratiques d'emploi et figures du patron en agriculture biologique. Contribution à une sociologie du travail indépendant », *Sociologie du travail*, 58 (2016), pp.412-434.

SAUTEREAU Natacha & BENOIT Marc, (2016). *Quantifier et chiffrer économiquement les externalités de l'agriculture biologique ?*, ITAB, novembre 2016, 136 p.

SCHEPENS Florent, (2005). « L'erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l'accident », *Sociologie du travail*, Vol. 47, (1), pp. 1-16.

SCHEPENS Florent, (2007). *Hommes des bois ? : Socio-anthropologie d'un groupe professionnel*, Paris : Ed.du CTHS, 266 p.

SCHMITT Guillaume, ROUGET Nicolas & FRANCHOMME Magalie, (2018). « D'un foncier consumé à une réintégration des terres agricoles. Le cas de la métropole lilloise ». *Etudes rurales*, 2018/1, n°102, pp. 166-191

SCHMITT Guillaume, ROUGET Nicolas & MARGETIC Christine, (2016). « Les métropoles lilloise et nantaise au prisme du foncier agricole », *Sciences Eaux & Territoires*, 2016/2 (Numéro 19), p. 32-37.

SCHNAPPER Dominique, (1994). *L'épreuve du chômage* [1981], Paris : Gallimard, 273 p.

SCHNAPPER Dominique, (2005). *La compréhension sociologique : démarche de l'analyse typologique* [1999], Paris : PUF, 146 p.

SCHNAPPER Dominique, (2012). « Elaborer un type idéal » in *L'enquête sociologique*, Paris : PUF, pp.291-310.

SCHOPENHAUER Arthur, (1966). *Le monde comme volonté et comme représentation* [1819], trad.par A.Burdeau, Paris : PUF, 1434 p.

SCHWARTZ Yves, (2015). « L'énigme du travail : risques professionnels et risques du travail » in *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, p.373-380

SIMMEL Georg, (2011). « Le conflit » in *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation* [1908] trad.par L.Deroche-Gurcel & S.Muller, Paris : PUF, pp. 265-346.

SMITH Adam, (1999), *Théorie des sentiments moraux* [1759/1790], trad.par M.Biziou, C.Gautier & J-F Prodeau, Paris : PUF, 469 p.

SMITH Adam, (2009). *Leçons sur la jurisprudence* [1762/1764], trad.par H.Commetti, Paris : Dalloz, 661 p.

SORIGNET Pierre-Emmanuel, (2006). « Danser au-delà de la douleur », *Actes de la recherche en sciences sociales* 3/2006 (no 163), p.46-61

SPITTLER Gerd, (2018). « Anthropologie du travail : des classiques à la comparaison ethnographique » in *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?* Paris : Hermann Editeurs, pp. 149-161

STROOBANTS Marcelle, (2010). *Sociologie du travail* [1993] Paris : Armand Colin, 128 p.

SUPIOT Alain, (2011a). *Le droit du travail* [2004] Paris : Que sais-je ?, 127 p.

SUPIOT Alain, (2011b). *Critique du droit du travail* [1994] Paris, PUF : 280 p.

SUPIOT Alain, (2015). *La gouvernance par les nombres : cours au Collège de France, 2012-2014*, Nantes : Institut d'Etudes Avancées de Nantes, 520 p.

T.

TABET Paola, (1979). « Les Mains, les outils, les armes », *Homme*, 19-3-4, pp. 5-61.

TANGUY Lucie, (1994). « La formation, une activité sociale en voie de définition ? » in *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles : De Boeck, pp.169-196

TANGUY Lucie, (2011). *La sociologie du travail en France. Enquête sur le travail des sociologues 1950-1990*, Paris : La Découverte, 267 p.

TANNER Caroline, KAMEL Freya, ROSS G.Webeter & al., (2011). « Rotetone, Paraquat, and Parkinson's Disease », *Environmental Health Perspectives*, 119, p.866-872

TARDE Gabriel, (1993). *Les lois de l'imitation* [1895], Paris : Kimé, 428 p.

TATI Gabriel, (2013). « La migration ouvrière dans le secteur agricole sud-africain », *Hommes & Migrations*, 1301/2013, pp. 47-55.

THÉBAUD-MONY Annie, (1997). « Rationalité instrumentale et santé au travail ». *Revue internationale de psychosociologie*, 3, 8, pp.105-117

THÉRY Irène, (2003). « La notion de division par sexes chez Marcel Mauss », *L'année sociologique*, 2003/1 (vol.53), pp.33-54

TIFFON Guillaume, (2013). *La mise au travail des clients*, Paris : Economica, 194 p.

TÖNNIES Ferdinand, (2010). *Communauté et société* [1886], trad.par S.Mesure & N.Bond, Paris : PUF, 276 p.

TORNY Didier, (1998). « La traçabilité comme technique de gouvernement des hommes et des choses », *Revue des sciences sociales du politique*, 1998, 44, pp. 51-75.

TORNY Didier, (2005). « Le risque alimentaire face au consommateur », *INRA Sciences sociales*, N°3-4, 4 p.

TOURAIN Alain, (1960). « Les ouvriers d'origine agricole », *Sociologie du travail*, 1960, 2-3, pp. 230-245.

TRABAL Patrick, (2002). « La perception du dopage : une approche pragmatique », *Psychotropes*, 2002/3-4 (Vol.8), pp. 89-99

TROUVÉ Aurélie & BAZIN Gilles, (2019). « La politique agricole commune : un compromis européen en crise » in *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*, Besançon, Presses Universitaires de Franche-Comté, pp. 97-112.

V.

VAN DAM Denise, (2005). *Les agriculteurs bio, vocation ou intérêt ?* Namur, Presses universitaires de Namur, 201 p.

VATIN François, (2012). « L'automate et la tomate ou Pierre Rolle dans les serres » in *Temps, travail et salariat. Mateo Alaluf et Pierre Rolle, actualité de leur pensée*, Toulpuse : Octarès, pp. 21-28.

VEZINAT Nadège, (2012). *Les métamorphoses de la Poste. Professionnalisation des conseillers financiers (1953-2010)*, Paris : PUF, 422 p.

VEZINAT Nadège, (2016). *Sociologie des groupes professionnels*, Paris : A.Colin, 128 p.

VEZINAT Nadège, (2019a). *Vers une médecine collaborative. Politique des maisons de santé pluri-professionnelles en France*, Paris : PUF, 231 p.

VEZINAT Nadège, (2019b). « L'entreprise publique : un statut fragilisé ou protecteur ? Missions de service public et rapport à l'État de l'entreprise La Poste », *Droit et société*, 2009/3 (n°103), pp. 669-689.

VIDAL-NAQUET Pierre, (2013). « Le *care* à domicile : tact et tactiques », *Recherche en soins infirmiers*, 2013/3 (n°114), p.7-13

VILLARI Rosario, (2009). « Eloge de la dissimulation », trad. par J-P Cavaillé, *Les Dossiers du Grihl*, 2009/2, [en ligne], consulté le 6 avril 2020, URL : <http://journals.openedition.org/dossiersgrihl/3886>.

VINCQ Jean-Louis, (2014). « Les figures du salariat agricole : le cas du secteur des fruits et légumes en Languedoc-Roussillon » in *Repenser l'économie rurale*, Versailles : Editions Quæ, pp.142-154.

W.

- WEBER Florence, (2001). *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière* [1989], Paris : Ed de l'EHESS, 212 p.
- WEBER Florence, (2008). *Le travail au noir : une fraude parfois vitale ?*, Paris : Ed.rue d'ULM, 63 p.
- WEBER Florence, (2011). *Handicap et dépendance. Drames humains, enjeux politiques*, Paris, Rue d'Ulm, 76 p.
- WEBER Max, (1964). *L'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme* [1904/1905] trad.par J.Chavy, Paris : Pocket, 286 p.
- WEBER Max, (1995). *Economie et société. 1, Les catégories de la sociologie* [1921], trad.par J.Freund, P.Kamnitzer, P.Bertrand & al., Paris : Pocket, 410 p.
- WEBER Max, (2012). *Sur le travail industriel* [1924], trad.par P-L van Berg, Bruxelles : Ed. de l'Université de Bruxelles, 162 p.
- WEBER Max, (2014). « Les trois types purs de la domination légitime (Traduction d'Elisabeth Kauffmann) », *Sociologie*, 2014/3 (Vol. 5), p. 291-302.

Z.

- ZONABEND Françoise, (2014). *La presque île au nucléaire* [1989], Paris : O.Jacob, 240 p.
- ZRIBI Gérard, (2012). *L'avenir du travail en milieu protégé : les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées* [1998], Rennes : Presses de l'École des hautes études en santé publique, 177 p.

Annexes

Liste des sigles

ACI : Atelier chantier d'insertion

AMAP : Association pour le maintien d'une agriculture paysanne

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

ASAVPA : Association de salariés de l'agriculture pour la vulgarisation et le progrès agricole

BEP : Brevet d'études professionnelles

BPREA : Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole

BTS : Brevet de technicien supérieur

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle (développer les sigles dans le textes, id pour BEP)

CAPE : Contrat d'Appui à la Création d'Entreprise

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des Personnes Handicapées

CFE : Centre de Formalités des Entreprises

CHR : Centre hospitalier régional (développer dans le texte)

CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers

CNJA : Conseil National des Jeunes Agriculteurs

CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DIRECCTE : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi

DJA : Dotation jeune agriculteur

DRAAF : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

EARL : Exploitation agricole à responsabilité limitée

EPAB : Evolution des Performances et formes d'organisations innovantes dans les transitions vers l'Agriculture Biologique

EPI : Equipement de protection individuel

ESAT : Etablissement et service d'aide pour le travail

FNAB : Fédération Nationale d'Agriculture Biologique

FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

GABNOR : Groupement d'Agriculteurs bios du Nord-Pas-de-Calais

GAEC : Groupement Agricole d'Exploitation en Commun

GEAR : Groupement d'Employeurs Agricole et Rural

INMA : Institut national de médecine agricole

INRA : Institut National de la Recherche Agronomique
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
ITAB : Institut Technique de l'Agriculture Biologique
MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEL : Métropole Européenne de Lille
MSA : Mutualité sociale agricole
OCDE : Organisation de Coopération et de développement économiques
OMI : Office des Migrations internationales
OMS : Organisation mondiale de la santé
PAC : Politique Agricole Commune
PHAE : Prime Herbagère Agri Environnementale
PTCE : Pôle territorial de coopération économique
RGA : Recensement Général Agricole
RMI : Revenu Minimum d'Insertion
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA : Revenu de Solidarité Active
SAU : Surface Agricole Utile
SCEA (préciser ce que c'est dans les statuts en intro part II (id pour EARL))
SCIC : Société Coopérative d'Intérêt Collectif
SUMER : Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques
TUC : Travaux d'Utilité Collective
UNAPEI : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis
UTA : Unité de Travail Annuel

Lexique

AMAP : « "Association pour le maintien d'une agriculture paysanne". Cet acronyme désigne une association qui réalise un partenariat entre une exploitation locale et un groupe de consommateurs de proximité, qui s'engagent l'un l'autre sur une ou deux saisons de production. De manière périodique le producteur vend ses produits à ses partenaires en fonction de la saison, chaque consommateur inscrit établissant son panier. Le producteur respecte la charte de l'agriculture paysanne et souvent aussi le cahier des charges de l'agriculture paysanne » [Chouquer & Maurel, 2019 : 262]

Ameublissement du sol : L'ameublissement du sol permet aux racines de végétaux de s'y installer correctement

Bineuse : Outil nécessaire au binage, opération qui permet d'aérer le sol, d'éliminer les adventices (mauvaises herbes)...

Biodynamie : Mode de production agricole initié par Rudolf Steiner (1861-1925), il répond à plusieurs critères : la ferme est conçue comme une « unité », selon un principe systémique ; le travail se fait à l'aide de « préparations biodynamiques » (bouse de vache par exemple) et il tient compte des influences du soleil et de la lune. Les produits issus de l'agriculture biodynamique sont certifiés par Demeter.

Contrat OMI : Les contrats OMI étaient des contrats permettant « d'introduire légalement, sur le territoire français, un travailleur étranger via un CDD « saisonnier » de 4 à 6 mois maximum, exceptionnellement prolongeable jusqu'à 8 mois » [Darpeix, 2008 : 71].

Décompactage : technique de préparation du sol visant à l'aérer sans la retourner

DJA : Aide permettant à s'installer comme agriculteurs pour des personnes ayant entre 18 et 40 ans, qui s'installent pour la première fois comme chef d'exploitation et qui disposent d'un diplôme agricole adapté (certificat de spécialisation)

EARL : L'EARL est une société civile qui permet à plusieurs agriculteurs de s'associer sous condition d'un apport en capital de 7500 euros. Il peut n'y avoir qu'un seul associé (on parle d'EARL unipersonnelle) mais il ne peut y en avoir plus de dix.

Endiverie : (Terme régional) : Entreprise spécialisée dans la production d'endives

Fermage : Le fermage est un contrat de bail entre un propriétaire et un locataire, appelé fermier.

GAEC : Le GAEC est une société civile existant depuis 1962. Elle contient au minimum deux associés et dix maximum, mais tous les associés doivent être exploitants agricoles, il est également possible entre époux. Le capital social d'installation est de 1500 euros,

Intrants : « Ensemble des produits apportés aux sols, aux cultures ou aux animaux d'élevage quine viennent pas de l'exploitation elle-même, mais de l'extérieur et souvent issus de l'industrie chimique : eau d'irrigation, amendements (sable, chaux), engrais, produits

phytosanitaires, semences, voire aliments pour animaux, médicaments, etc. [Chouquer & Maurel, 2019 : 268]

Labour : Travail du sol consistant à ouvrir la terre et à la retourner

P17/Voile de forçage : Voile disposé au sol ou sur des arceaux et permettant de protéger les plantes du gel

Permaculture : La permaculture n'est pas un mode de production comme peuvent l'être l'agriculture biologique ou la biodynamie. Elle n'a pas de définition précise mais semble renvoyer, dans ses différents avatars (permaculture urbaine par exemple) à la volonté de produire des fruits ou des légumes de manière naturelle, en se basant uniquement sur le travail manuel.

Préparation du sol : Travail indispensable au développement d'un milieu agronomique favorable à la culture de plantes cultivées. La préparation du sol repose sur plusieurs opérations culturales : sous-solage, travail profond et travail superficiel.

Rotation : Successions de cultures, selon un cycle donné, sur une même parcelle.

SCEA : La SCEA est une société civile qui, comme l'EARL, permet à plusieurs agriculteurs de s'associer. Cependant, elle ne nécessite pas d'apport en capital - ce qui peut être risqué pour l'ensemble des associés - et elle nécessite au moins deux associés.

Semis : opération culturale visant à mettre les graines en terre

Semoir : Machine servant à semer des graines

Sous-solage : Travail du sol consistant à fragmenter les parties profondes du sol sans les ramener à la surface

Surface agricole utile (SAU) : « Notion statistique qui mesure les terres arables, les pâturages temporaires, les prairies artificielles, les jachères, les cultures sous abri, les jardins familiaux, les surfaces toujours en herbe et les cultures permanentes (vignes, vergers, oliveraies, etc.) et excluant donc les bois et forêts » [Choquer & Maurel, 2019 : 274].

Tunnels : Les tunnels sont des abris en matière plastique ayant la forme d'un demi-cylindre.

Vibroculteur : Outil fixé à l'arrière du tracteur, qui permet d'aérer le sol et d'ameublir le sol*.

Sommaire des encadrés

Encadré 1 : Quelques remarques sur l'écriture	12
Encadré 2 : Le travail des femmes et des migrants dans les champs	19
Encadré 3 : Les risques du travail en agriculture dans les années 1980.....	34
Encadré 4 : La définition de l'exploitation agricole par le RGA	44
Encadré 5 : Portrait type d'un salarié permanent	89
Encadré 6 : Procédures de recrutement en GEAR	92
Encadré 7 : « Un million d'euros sur la table » : tracteurs à guidage par satellite et automation du travail.....	114
Encadré 8 : Précarité et vulnérabilité au travail	140
Encadré 9 : S'installer sur des terrains vides.....	185
Encadré 10 : De la biodynamie à l'agriculture biologique : une erreur de débutant ?.....	189
Encadré 11 : Le paillage d'un champ	220
Encadré 12 : La désaffiliation chez Robert Castel	235
Encadré 13 : La « Famille » dans d'autres travaux sociologiques : restauration rapide, centres d'appels téléphoniques et T.P.E	261
Encadré 14 : Du conventionnel au bio, des conditions de travail différentes	275

Sommaire des tableaux :

Tableau 1 : Origine de la force de travail dans 448 fermes allemandes certifiées bio (d'après une enquête réalisée en 1998)	30
Tableau 2 : Répartition de la main-d'œuvre dans 554 fermes bio aux Pays-Bas (d'après une enquête réalisée en 1998)	31
Tableau 3 : Les types d'exploitations maraîchères biologiques dans le Nord-Pas-de-Calais.....	41
Tableau 4 : Classification de l'Orientation Technico-Economique des exploitations agricoles	42
Tableau 5 : Répartition des exploitations agricoles productrices de légumes en France métropolitaine.....	47
Tableau 6 : Répartition des exploitations agricoles productrices de légumes dans le Nord-Pas-de-Calais	47
Tableau 7 : Taille moyenne des exploitations productrices de légumes dans le Nord-Pas-de-Calais	48
Tableau 8 : Les configurations de main-d'œuvre selon les exploitations agricoles d'après le R.G.A.	50
Tableau 9 : Surface agricole utile (SAU) moyenne des exploitations agricoles par configurations de main-d'œuvre (en ha) dans le Nord-Pas-de-Calais	50
Tableau 10 : Répartition des exploitations par configurations de main-d'œuvre	51
Tableau 11 : Répartition du volume de travail par configurations (en %)	52
Tableau 12 : "Fermoscopies" d'exploitations agricoles en grandes cultures "bio"	53
Tableau 13 : Volume de travail à l'hectare par configuration de main-d'œuvre (en Unité de Travail Annuel/ha).....	54
Tableau 14 : Répartition des entretiens par statuts de travailleurs	64
Tableau 15 : Synthèse des observations réalisées	66
Tableau 16 : Répartition des exploitations agricoles dans les documents consultés....	72
Tableau 17 : Les exploitations agricoles entrepreneuriales.....	81
Tableau 18 : Répartition des tâches pour lesquelles ont été embauchés les salariés en nombre d'heures.....	110
Tableau 19 : Les exploitations agricoles familiales	160
Tableau 20 : Répartition de la main-d'œuvre.....	163
Tableau 21 : Les exploitations agricoles sociales.....	233

Tableau 22 : Profils de salariés à ES1	236
Tableau 23 : Qualifications des salariés à ES1 et ES3	236
Tableau 24 : Répartition des hommes et des femmes dans les exploitations agricole sociales	237
Tableau 25 : "Devenir" des salariés à l'issue de leur contrat d'insertion	240
Tableau 26 : Division du travail dans les exploitations agricole sociales	242

Sommaire des photographies :

Photographie 1 : Rangées désherbées et en attente de désherbage (G.Bonnel, juin 2017).....	100
Photographie 2 : Matricaire et carotte (G.Bonnel, juin 2017).....	121
Photographie 3 : Désherbage à pied devant le bed weeder (G.Bonnel, juin 2017)....	123
Photographie 4 : Dérouleuse à bâches (G.Bonnel, février 2017)	215
Photographie 5 : Table coulissante de préparation de plants (G.Bonnel, février 2017)	217
Photographie 6 : Paillage d'un champ de courges, (G.Bonnel, août 2016)	220
Photographie 7 : "poignée" improvisée pour le déroulage de bâches (G.Bonnel, septembre 2016)	302
Photographie 8 : Déroulage de bâche (G.Bonnel, septembre 2016)	302

Sommaire des figures

Figure 1 : Répartition des exploitations agricoles constituant le terrain par arrondissement	61
--	----

Sommaire détaillé

Introduction	1
I - L'agriculture biologique : une vitrine du développement durable ?	2
II – Derrière la vitrine : situations d'emploi, de travail et gestion des risques	4
III – Organisation générale de la thèse	11
Partie I : Cadrage théorique et empirique.....	13
Chapitre 1 : Salariat, travail et risques en agriculture : un état des recherches.....	14
1.1 – Une sociologie du salariat agricole	15
1.1.1 - Des recherches centrées sur le quotidien des salariés agricoles	15
1.1.2 – Le salariat, un impensé de la sociologie de l'agriculture biologique ?.....	21
1.2 - Travail agricole, travail d'agriculteurs ?	23
1.2.1 – La sociologie du travail agricole, une sociologie du travail indépendant.....	23
1.2.2 – L'agriculteur, un entrepreneur	26
1.2.3 – Agriculture biologique et organisation du travail	28
1.3 – Risques du travail et risques professionnels en agriculture.....	33
Chapitre 2 : Les contours empiriques de l'enquête	39
2.1 – Produire des légumes bio dans le Nord et le Pas-de-Calais : un cadrage statistique	40
2.1.1 – Le « maraîchage » : une dénomination plurielle.....	40
2.1.2 – Les exploitations agricoles maraîchères bio : un dénombrement difficile	42
2.1.3 – Les exploitations maraîchères bio et non-bio selon le Recensement Agricole.	46
2.2 – Emploi et risques professionnels en maraîchage biologique	49
2.2.1 – Quelques repères quantitatifs sur l'emploi en production végétale	49
2.2.2 – Les risques professionnels en maraîchage	54
2.3 – Le travail en agriculture biologique : une approche « au ras du sol ».....	60
2.3.1 – Une approche inductive pour une enquête enracinée	60
2.3.2 – L'ethnographie d'exploitations agricoles : présentation du matériau qualitatif	64
2.4 – Les coulisses de l'analyse : au cœur du triangle analytique.....	73

Partie II Les exploitations agricoles entrepreneuriales : travail salarié et dissimulation des risques 79

Chapitre 3 : Des exploitations agricoles utilisatrices de main-d'œuvre salariée 82

3.1 – La main-d'œuvre salariée : entre contrats saisonniers et « salariat déguisé »..... 82

3.1.1 – En maraîchage, des travailleurs diplômés travaillant plutôt seuls 83

3.1.2 – En grandes cultures, des travailleurs faiblement diplômés travaillant en équipe 87

3.2 – L'agriculture biologique, gisement d'emploi salarié ?..... 90

3.2.1 – Agriculteur recherche saisonniers..... 91

3.2.2 – Des porteurs de projet recherchant un agriculteur pour un contrat temporaire 94

3.3 – Engagement et distanciation à l'égard des valeurs de l'agriculture biologique 98

3.3.1 – Des agriculteurs satisfaits de leur travail 98

3.3.2 – Agriculture biologique et reconnaissance au travail..... 99

3.3.3 – Agriculture biologique et identité au travail 102

Chapitre 4 : Les salariés : une variable d'ajustement ? 107

4.1 – L'organisation du travail, entre polyvalence et spécialisation 108

4.1.1 – L'emploi de main-d'œuvre salariée, un casse-tête à anticiper..... 108

4.1.2 – La division du travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales..... 110

4.2 – Du motoculteur au tracteur à 100 000 euros : des exploitations agricoles inégalement mécanisées..... 112

4.2.1 – Le rôle des coopératives dans la mécanisation du travail 113

4.2.2 – La mécanisation du travail, une solution pour limiter le « sale boulot » ? 115

4.3 – « T'es fatigué mais tu sais pourquoi » : conditions de travail et rapports sociaux..... 118

4.3.1 – « Les premiers jours sont les plus difficiles » : tenir ou abandonner ?..... 118

4.3.2 – Travailler et donner prise à l'environnement matériel..... 119

4.3.3 – La mise au travail des salariés, entre solidarité et rapports de domination..... 127

4.4 – Le travail dans les exploitations agricoles entrepreneuriales au regard d'autres activités professionnelles 134

Chapitre 5 – La dissimulation des risques, une stratégie pour affronter l'incertitude.. 136

5.1 – Dissimuler pour garder la face ? 137

5.1.1 – Les formes de dissimulation des risques 137

5.1.2 – Les causes de la dissimulation des risques..... 141

5.2 – Dissimuler et ruser : contourner les contraintes du travail sans le montrer	146
5.2.1 – Ruse et maîtrise	147
5.2.2 – Habiletés et développement de ruses	148
5.2.3 – Développer ses propres ressources de manière autonome	149
5.3 – La santé au travail au détriment des salariés ?	152
5.3.1 – Des salariés confrontés aux « risques psychosociaux »	152
5.3.2 – Les agriculteurs, seuls destinataires de la prévention des risques	155
Partie III - Les exploitations agricoles familiales : travail indépendant et incorporation des risques.....	158
Chapitre 6 : Des exploitations agricoles réticentes à l'embauche de salariés	161
6.1 – L'emploi de main-d'œuvre ponctuelle en exploitations agricoles familiales : famille, amis, bénévoles et stagiaires	161
6.1.1 - Des coups de main familiaux	163
6.1.2 - Réseaux d'amis et bénévoles.....	166
6.1.3 - Les stagiaires : une main-d'œuvre quasiment gratuite	168
6.2 – Les salariés aux abonnés absents	169
6.2.1 – Le coût de la main-d'œuvre, un frein à l'embauche	169
6.2.2 – Entre rareté des candidats locaux et possibilité d'embaucher des travailleurs détachés : l'éthique de l'agriculture biologique mise sous tensions.....	171
6.3 – Des agriculteurs biologiques en quête d'une identité sociale « paysanne ».....	174
6.3.1 - Etre « paysan » : se raconter par le travail.....	174
6.3.2 – Nous et Eux : « paysans » et « agriculteurs » en conflit face à l'emploi de salariés	178
Chapitre 7 : L'organisation du travail, entre autonomie et aide ponctuelle	183
7.1 – Être indépendant : rationaliser le travail au fil de son parcours professionnel.....	184
7.1.1 – Les contraintes matérielles de l'installation.....	184
7.1.2 – « Passer du jardin à une exploitation agricole, ça m'a fait bizarre » : installation et adaptation à de nouvelles contraintes de production	186
7.1.3 – Articuler éthique de production et activité agricole.....	188
7.1.4 – La gestion du temps de travail : une contrainte spécifique.....	190
7.2 – « Nous, on n'est pas des exploités » : le travail au quotidien sans salariés	192
7.2.1 – Division sexuelle du travail et division du travail par habiletés	193
7.2.2 – Des « coups de main » sous le signe de la convivialité	194

7.3 – La mécanisation du travail : entre héritage, achat et entraide	198
7.4 – L’herbe n’est pas plus verte ailleurs : le travail dans d’autres types de production agricoles	200
Chapitre 8 : L’incorporation des risques, une forme de socialisation professionnelle ..	203
8.1 – Incorporation des risques et trajectoires professionnelles	204
8.1.1 – L’incorporation des risques dans un parcours individuel	204
8.1.2 – L’incorporation des risques : une socialisation de groupe ?	207
8.2 – « Nous sommes des bricoleurs » : sens pratique et stratégies de contournement du risque	211
8.2.1 – La socialisation professionnelle des exploitants agricoles familiaux : le développement d’un sens pratique ?	212
8.2.2 – Bricoler en piochant dans des répertoires d’action	213
8.2.3 – Sens pratique et incorporation des risques en famille	218
8.2.3 – L’avancée en âge face aux risques du travail	223
8.3 – La prévention des risques professionnels, un dispositif obsolète ?	225
8.3.1 – Les agents de la M.S.A : entre invisibilité sociale et méfiance de la part des exploitants agricoles	225
8.3.2 – Une prévention inadaptée aux exploitations agricoles familiales	226
Partie IV – Les exploitations agricoles sociales : travail aidé et protocolisation des risques.....	230
Chapitre 9 : Des structures spécialisées dans l’emploi de travailleurs désaffiliés.....	234
9.1- Une main-d’œuvre salariée aux parcours accidentés	234
9.1.1 – Des travailleurs aux trajectoires hétérogènes.....	235
9.1.2 – Des travailleurs sommés de s’insérer professionnellement	238
9.2 – Des pratiques d’emploi spécifiques au travail aidé	241
9.2.1 – Des normes et des statuts juridiques propres à ce type de structures.....	241
9.2.2 – Des procédures de recrutement standardisées	243
9.3 – Le sens de l’agriculture biologique en questions	244
9.3.1 – Insertion sociale et agriculture biologique : l’engagement des dirigeants de structures	244
9.3.2 – A la recherche de sens dans un parcours d’insertion	246
9.3.3 - L’indifférence des salariés à l’égard de l’agriculture biologique	249

Chapitre 10 : « Faire du social et être rentable » : tensions au sein de l'organisation du travail.....	252
10.1 – Articuler management et travail agricole : mission impossible ?	252
10.2 – « C'est la boue, c'est le quotidien. J'aime bien mais dès fois, j'ai envie de me barrer » : l'organisation du travail, entre bonne ambiance et tensions	257
10.2.1 – L'agriculture biologique facteur d'intégration sociale ?.....	257
10.2.2 – La division du travail naturalisée : entre compétences et handicaps	263
10.2.3 – La division du travail en tensions	269
10.3 – Chaîne de production, outillage courant et tracteurs : la mécanisation du travail à des fins ergonomiques ?	272
10.4 – « C'est le Club Med ici à côté ! » : le travail en exploitation agricole sociale au regard de la trajectoire professionnelle antérieure.....	274
Chapitre 11 : La protocolisation du risque : entre règles prescrites et réappropriation des consignes	278
11.1 – Protocolisation des risques et contrôle social : le rôle de l'inspection du travail et de la Mutualité Sociale Agricole.....	280
11.1.1 – La prévention des risques, une obligation juridique	281
11.1.2 - Les limites de la protocolisation des risques : les dirigeants de structures dans l'ombre de la prévention.....	284
11.2 – Diffusion et réception des normes de prévention	287
11.2.1 – L'écrit et l'oral dans la diffusion des normes	287
11.2.2 – Les salariés réticents à la prévention des risques.....	291
11.2.3 – La protocolisation du risque au service de pratiques de résistances	295
11.3 –Tactiques et souci de soi : formes d'ergonomie populaire au travail.....	298
11.3.1 – Entre ruses et tactiques, une distinction mince	299
11.3.2 - Le souci de soi chez les salariées	300
11.3.3 - Une ethnicisation des relations de travail.....	301

Conclusion	305
I - Le triangle analytique en mouvement : exploitations agricoles, organisation du travail et modes de gestion des risques.....	305
II - Du champ à l'assiette : des salariées invisibles versus des consommatrices visibles	306
III – De l'autre côté du miroir, des objets au prisme de la production et de la consommation	308
Bibliographie.....	311
Annexes.....	339
Liste des sigles	339
Lexique.....	341
Sommaire des encadrés	343
Sommaire des tableaux :	344
Sommaire des photographies :	346
Sommaire des figures	346
Sommaire détaillé	347