



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA PÊCHE

# Notes et études socio-économiques

PROSPECTIVE ET ÉVALUATION

n° 32 - Mars 2009



Céline Peltier, Julie Marguet,  
Christophe Privat, André Coulombel

- La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles

*NESE n° 32, mars 2009, pp. 41-59*

## Présentation

*Notes et Études Socio-Économiques* est une revue du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, publiée par la sous-direction de la Prospective et de l'Évaluation. Cette revue technique à comité de rédaction se donne pour double objectif de valoriser des travaux conduits en interne ou des études commanditées par le ministère mais également de participer au débat d'idées en relayant des contributions d'experts extérieurs. Veillant à la rigueur des analyses et du traitement des données, elle s'adresse à un lectorat à la recherche d'éclairages complets et solides sur des sujets bien délimités. D'une périodicité de trois numéros par an, la revue existe en version papier et en version électronique.

### Directrice de la publication :

Fabienne Rosenwald, MAP-SG-SSP, Chef du Service de la Statistique et de la Prospective

### Rédacteur en chef :

Bruno Hérault, MAP-SG-SSP, Sous-Directeur de la Prospective et de l'Évaluation

### Secrétaire de rédaction :

Frédéric Courleux, MAP-SG-SSP-SDPE, Chargé de Mission au BPSIE

### Comité de rédaction

Christophe Blanc, MAP-SG-SSP, adjoint au chef du SSP

Martin Bortzmeyer, MEDDAT-CGDD, chef de bureau

Philippe Boyer, FranceAgriMer, Direction Marché Études et Prospectives

Frédéric Courleux, MAP-SG-SSP-SDPE, Chargé de Mission au BPSIE

Bernard Dechambre, MAP-SG-SSP-SDPE, chef du BEAE

Bruno Hérault, MAP-SG-SSP, Sous-Directeur de la Prospective et de l'Évaluation

Grégoire Jourdan, MAP-DGPAAT, chargé de mission au BPCEC

Pierre-Emmanuel Lecocq, MINEFI-DGTPE, Bureau Environnement Agriculture

Pascale Parisot, MAP-DGAL, chef du BAST

Nathanaël Pingault, MAP-DGPAAT, chargé de mission BSECC

Jean-Luc Pujol, INRA, Directeur Mission d'anticipation Recherche Société et Développement durable

Philippe Quévremont, MAP-CGAAER, CGEDD

Céline Rouquette, MAP-SG-SSP, Sous-directrice des Synthèses Statistiques et des Revenus

Sylvain Rousset, CEMAGREF, Ingénieur Chercheur

Sébastien Treyer, AgroParitech, Enseignant-Chercheur

Julien Vert, MAP-SG-SSP-SDPE, chef du BPSIE

Tancrede Voituriez, CIRAD, IDDRI

**Composition** : SSP - ANCD

**Impression** : SSP - BSS

Dépôt légal : à parution

**ISSN** : 1275-7535

Renseignements et diffusion : voir page 4 de couverture

# Éditorial

---

La revue change de nom ! Tout en conservant son format, sa périodicité et son positionnement de revue technique, *Notes et Études Socio-Économiques* souhaite de la sorte élargir ses approches disciplinaires et ses registres d'analyse. L'objectif de base, fidèle à l'esprit qui prévalait lors de sa création en 1996, est toujours de diffuser des expertises et de valoriser des travaux internes ou externes sur les domaines de compétences du ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

Ce renouvellement de la ligne éditoriale s'inscrit dans l'évolution que vient de connaître le ministère et qui a vu la création, en juillet 2008, de la nouvelle sous-direction de la prospective et de l'évaluation. Dans un monde ouvert et globalisé, il est nécessaire d'anticiper et d'évaluer pour piloter les affaires publiques autrement qu'en réaction à des crises. À la faveur de la révision générale des politiques publiques (RGPP), le ministère a donc réorganisé ses capacités d'analyses stratégiques en regroupant et en renforçant ses moyens au sein du secrétariat général. La nouvelle sous-direction doit fournir, en amont de la prise de décision, des outils de pilotage sur des problèmes publics complexes, d'envergure souvent internationale : alimentation et nutrition, développement durable, environnement, biotechnologies, avenir de la PAC, risques et assurances, etc. Son rattachement au service de la statistique et de la prospective favorise son travail transversal et les échanges avec les autres services. Accompagnant ces changements, *Notes et Études Socio-Économiques* essaiera de croiser les points de vue, de confronter les approches et de valoriser les réflexions prospectives et évaluatives.

Outre l'ouverture disciplinaire signifiée dans le changement d'appellation, plusieurs autres transformations vont intervenir au fil des prochains numéros. Les articles seront dans l'ensemble plus courts et de nouvelles rubriques vont voir le jour pour diversifier le contenu : débat, varia, point de vue, comptes rendus de lectures, etc. Pour ce faire, le comité de rédaction est en cours de renouvellement. Nous avons également choisi de faire de cette publication une revue essentiellement électronique, gratuite et facilement accessible sur Internet. Nous souhaitons ainsi qu'elle bénéficie d'une plus large diffusion. Mais que les lecteurs attachés aux formats traditionnels se rassurent : la revue restera en parallèle éditée en version papier. Chacun pourra ainsi choisir de la lire sous la forme qui lui convient le mieux !

Ce numéro de transition rassemble deux articles relatifs au travail salarié en agriculture ainsi qu'un article sur la réduction de l'usage des produits phytosanitaires.

L'article d'Aurélie Darpeix et d'Émeline Bergeron présente les principaux résultats d'une étude, menée dans le cadre de l'observatoire des distorsions, sur le coût du travail dans le secteur des fruits et légumes. En France, sur les deux dernières décennies, le recours au travail salarié saisonnier a tendu à augmenter. L'augmentation de la taille et du niveau de spécialisation des exploitations, le développement d'activités de conditionnement et la recherche d'une gestion plus flexible de la main-d'œuvre salariée semblent compter parmi les principales explications de cette évolution. Le nombre de saisonniers étrangers rapporté à l'ensemble de la population active agricole est très faible dans notre pays (1,4 %), comparé à l'Espagne (6,8 %), aux Pays-Bas (8,3 %) et surtout à l'Allemagne (30,9 %). L'emploi d'une main-d'œuvre saisonnière étrangère offre un avantage concurrentiel important à l'Allemagne et à l'Espagne en termes de coût du travail. Mais l'exemple des Pays-Bas montre qu'une plus grande productivité du travail et l'organisation des filières peuvent compenser un coût de la main-d'œuvre encore plus élevé qu'en France.

Le deuxième article de Céline Peltier, Julie Marguet, André Coulombel et Christophe Privat s'intéresse quant à lui au travail salarié permanent, toutes productions confondues. Il montre que la part du travail effectué par les salariés permanents est passée de 10 % à 15 % entre 1988 et 2005. Mais cette hausse relative s'explique par une baisse du nombre de salariés agricoles permanents (- 9 %) moindre que la diminution du nombre d'actifs agricoles familiaux (- 49 %). À partir d'un travail d'enquêtes, une typologie des salariés agricoles est construite. Le degré d'autonomie dans le travail est très variable et constitue le déterminant principal de la typologie. Si la participation des salariés à la gestion technique de l'exploitation est, pour certains, réelle et demande des compétences importantes, leur implication dans la gestion économique de l'exploitation reste beaucoup plus marginale. Enfin, la dernière partie livre une réflexion prospective, menée avec des partenaires sociaux, sur les leviers d'action pour rendre plus attractif le métier de salarié agricole, lequel souffre globalement d'une image négative.

L'article de Nathanaël Pingault, Émilie Pleyber, Claire Champeaux, Laurence Guichard et Bernard Omon traite de la réduction de l'usage des produits phytosanitaires. Il dresse le panorama des différents leviers d'action pour limiter les risques liés à ces intrants ainsi qu'un cadre analytique pour concevoir des indicateurs de suivi adéquats. Parmi eux, l'indicateur de fréquence de traitement (IFT) a été construit pour comparer sur une base commune des produits qui peuvent s'utiliser à des doses très variables. Il ressort de l'exploitation des enquêtes *Pratiques culturales* de 1994 et 2001 que la fréquence de traitement varie largement au sein des grandes cultures : de 2 pour le maïs à plus de 14 pour la pomme de terre en passant par un peu plus de 4 pour le blé tendre. La variabilité régionale est très forte, c'est le cas du blé tendre où les régions les plus spécialisées dans les productions céréalières ont un IFT deux fois supérieur. Sur la période 1994-2001, l'IFT a augmenté dans la plupart des régions mais cette augmentation est plus importante dans celles où l'IFT était déjà élevé. Enfin, au travers d'une série d'exemples, l'utilisation de l'IFT pour la mise en œuvre de mesures agro-environnementales est présentée.

Il est à noter que ce troisième article a été rédigé avant le Grenelle de l'Environnement. Le lecteur intéressé par l'indicateur NODU retenu pour mesurer la réduction de l'usage de pesticides dans le cadre du plan Ecophyto 2018 pourra se référer à la *Note d'analyse n° 4* de la sous-direction de la prospective et de l'évaluation, disponible aux adresses suivantes :

<http://agriculture.gouv.fr/sections/thematiques/prospective-evaluations/publications9108>  
<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/analyse40902.pdf>

Vous trouverez en troisième de couverture les recommandations aux auteurs et des consignes de présentation des articles. N'hésitez pas à nous soumettre vos manuscrits ou à nous contacter pour nous proposer vos idées d'articles. N'hésitez pas non plus à nous faire part de vos remarques et commentaires.

Nous vous souhaitons une très bonne lecture.

**Bruno Héroult**  
Rédacteur en chef  
[bruno.herault@agriculture.gouv.fr](mailto:bruno.herault@agriculture.gouv.fr)

**Frédéric Courleux**  
Secrétaire de rédaction  
[frederic.courleux@agriculture.gouv.fr](mailto:frederic.courleux@agriculture.gouv.fr)

# La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles<sup>1</sup>

---

Céline Peltier\*, Julie Marguet\*\*, Christophe Privat\*, André Coulombel\*

## Résumé

*Entre 1988 et 2005, le nombre de salariés agricoles permanents a moins diminué (- 9 %) que le nombre d'actifs agricoles familiaux (- 49 %). La part du travail effectué par les salariés permanents s'accroît pour atteindre 15 % du travail total fourni. En complément d'une analyse quantitative, une enquête menée dans 29 exploitations agricoles a permis de dresser une typologie des salariés agricoles. Si la participation des salariés dans la gestion technique de l'exploitation est, pour certains, réelle et demande des compétences importantes, leur implication dans la gestion économique de l'exploitation reste beaucoup plus marginale. Une réflexion prospective, menée avec des partenaires sociaux, a permis d'identifier les leviers à actionner pour rendre plus attractif le métier de salarié agricole qui souffre globalement d'un déficit en termes d'image.*

## Mots clés

Salariat permanent, agriculture, travail, typologie

---

1. Recherche ayant bénéficié d'un financement du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche (Direction générale des politiques économique, européenne et internationale) - Référence MAP 07 B1 02 01

\* Enseignant-chercheur à l'école d'ingénieurs de Purpan

\*\* Stagiaire de l'école d'ingénieurs de Purpan au moment de l'étude

## Introduction

D'un point de vue économique, l'agriculture n'est pas un secteur comme les autres. Cette spécificité s'exprime notamment par l'intervention de l'État associée à une présence institutionnelle des représentants de la profession agricole. Cette volonté du politique s'est combinée à un modèle original d'agriculture, juridiquement qualifié d'agriculture familiale, que les lois d'orientation agricoles successives ont systématiquement mis en avant.

Ce modèle repose sur une exploitation d'une taille telle qu'elle permette le travail de l'agriculteur, aidé éventuellement de membres de sa famille. Pendant des années, l'existence d'un modèle agricole « à la française », la mise en avant de liens de solidarité entre agriculteurs, au travers notamment de la mise en place du système de l'entraide agricole, la faible taille des exploitations, voulue tant par le législateur que par les organismes représentatifs de la profession, ont constitué un frein au développement d'un salariat agricole tel qu'il peut exister dans les autres secteurs d'activité. Ce facteur constitue l'un des éléments qui expliquent que le salariat ne pouvait pas avoir l'importance et le rôle qu'il occupait dans les agricultures d'autres pays ou dans d'autres secteurs de l'économie française. Partant de là, la question du salariat en agriculture ne peut donc être abordée indépendamment des spécificités mêmes de ce secteur d'activité.

L'évolution de l'agriculture, sa professionnalisation, symbolisée par l'évolution de la dénomination du « paysan » qui s'est transformé en « agriculteur » puis aujourd'hui en « chef d'exploitation » et même en « chef d'entreprise agricole », ont profondément modifié la situation du salariat agricole, sans toutefois l'aligner totalement sur celui des autres secteurs de l'économie. La technicité croissante du métier d'agriculteur impose le passage d'un salarié agricole non qualifié à celui d'un employé, titulaire de compétences techniques multiples. De plus, du fait de la baisse du nombre d'agriculteurs, le salariat tend à devenir un élément incontournable dans la gestion même de l'exploitation.

Cet article synthétise les principaux éléments d'une étude réalisée pour le compte du ministère de l'Agriculture et de la Pêche sur la place du travail salarié agricole dans la gestion technico-économique des exploitations agricoles. Cette étude comptait trois objectifs :

- effectuer une analyse rétrospective du travail salarié en agriculture ;
- identifier le rôle que joue le travail salarié dans la gestion technico-économique des exploitations et les tendances d'évolution qui se dessinent ;
- développer une réflexion prospective sur la place du travail salarié dans les exploitations agricoles, à l'horizon 2015, et ses incidences sur les stratégies des acteurs professionnels publics et privés.

Il faut souligner que seuls les salariés permanents de la production agricole font l'objet de cette étude. Les salariés permanents sont définis par le SSP<sup>1</sup> comme des salariés effectuant une activité régulière sur une exploitation agricole tout au long de l'année (chaque semaine, chaque mois) quelle que soit sa durée. Les salariés familiaux et les salariés saisonniers ne sont pris dans cet article qu'à la marge. Ces derniers ne sont d'ailleurs pas comptabilisés lors des recensements agricoles, seuls leur temps de travail et le nombre d'exploitations qui les emploient sont disponibles. Le cas des salariés employés dans les coopératives agricoles ne sera donc pas abordé, même si, dans le cas particulier des CUMA<sup>2</sup>, on se rapproche, comme nous l'évoquerons, de la situation des salariés au sein des exploitations agricoles. Enfin, les exploitations agricoles considérées tout au long de ce travail sont l'ensemble des exploitations situées en France métropolitaine.

1. Le Service de la Statistique et de la Prospective du ministère de l'Agriculture et de la Pêche reprend les fonctions de l'ancien Scées (Service Central des Études et des Enquêtes Statistiques).

2. Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole.

# 1. Une approche quantitative de l'évolution du travail salarié entre 1988 et 2005

La première partie de l'article consiste en une analyse rétrospective de l'évolution du salariat dans les exploitations agricoles au cours des vingt dernières années et permet de dresser le portrait de la situation actuelle du salariat.

L'analyse rétrospective est réalisée à partir de l'exploitation de données statistiques du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, mais également d'une synthèse documentaire. Pour mesurer l'évolution du salariat, il s'est avéré nécessaire de disposer de données comparables sur l'ensemble de la période étudiée. Seules les données Agreste, extraites du Recensement Général Agricole 1988, du Recensement Agricole 2000 et de l'Enquête Structure 2005, ont pu ainsi être retenues. Les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ne sont pas prises en considération dans cette étude<sup>3</sup>.

## 1.1. Un travail salarié minoritaire

Au début des années 1970, le taux annuel de diminution de l'emploi agricole en France se situe entre 2,5 % et 3 %. Du début des années 1970 au milieu des années 1980, il apparaît que la situation du marché local de l'emploi hors agriculture (attractivité des salaires et offres d'emplois) explique plus la diminution de l'emploi agricole que le niveau de revenu des exploitations agricoles (Perrier-Cornet, 2002). Cette constatation se justifie quand le marché du travail est actif avec peu de chômage. Jusqu'au début des années 1980, l'agriculture reste un réservoir de main-d'œuvre, de force de travail pour l'ensemble de l'activité économique. Quant à l'emploi salarié, il est souvent considéré « comme un résidu, un solde par rapport à l'emploi familial que l'on ne voyait apparaître que lors du retrait d'un membre de la famille » (Perrier-Cornet, 2002).

Tableau 1 - La population agricole familiale

	Années			Évolution 2005/1988 (%)
	1988	2000	2005	
Nombre d'exploitations métropolitaines	1 016 755	663 807	545 347	- 46
Chefs d'exploitation et coexploitants	1 088 731 (53 %)	764 457 (66 %)	657 446 (60 %)	- 40
Conjoints non coexploitants	525 825 (26 %)	250 400 (22 %)	193 228 (18 %)	- 64
Autres actifs familiaux	262 742 (13 %)	142 506 (12 %)	102 298 (9 %)	- 61
<b>Population familiale totale</b>	<b>1 877 298</b> <b>(92 %)</b>	<b>1 157 363</b> <b>(88 %)</b>	<b>952 973</b> <b>(87 %)</b>	<b>- 49</b>
Salariés agricoles permanents non familiaux	161 297 (8 %)	155 647 (12 %)	147 496 (13 %)	- 9
Main-d'œuvre permanente totale	2 038 595 (100 %)	1 313 010 (100 %)	1 100 468 (13 %)	- 46

Source : Agreste 1988, 2000, 2005

3. Cette première approche chiffrée a été complétée par une phase d'enquêtes qualitatives auprès d'experts. Au total, 19 entretiens semi-directifs auprès d'experts para-agricoles répartis sur toute la France ont été réalisés : ASAVPA (Association de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole), CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles), Conseil Économique et Social, VIVEA (Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant), AREFA (Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture), syndicats, centres de gestion, chambres d'agriculture.

En 1988, près de 1,9 million d'actifs familiaux sont présents sur un peu plus d'un million d'exploitations agricoles françaises. Outre les 1 088 731 chefs d'exploitation et coexploitants, la main-d'œuvre familiale (conjoints non coexploitants et autres actifs familiaux) représente alors 39 % des actifs totaux et réalise 28 % du travail sur les exploitations, mesuré ici en UTA (Unité de Travail Agricole) (tableau 2). Les salariés agricoles représentent 8 % des effectifs permanents et 10 % du travail réalisé.

Plus d'un million de chefs d'exploitations réalisent alors 55 % du travail sur les exploitations. Plus de la moitié d'entre eux travaillent à temps complet (55 %). Les chefs d'exploitation les plus âgés ont un temps de travail plus faible et à partir de 60 ans, ils sont plus nombreux à travailler à temps partiel qu'à plein temps.

Tableau 2 - **Quantité de travail fourni par l'ensemble des actifs agricoles**

Quantité de travail fourni en % du travail total	Années		
	1988	2000	2005
Chefs d'exploitation et coexploitants (%)	55	57	57
Conjoints non coexploitants (%)	20	13	11
Autres actifs familiaux (%)	8	6	5
<i>Population familiale totale (%)</i>	<i>84</i>	<i>76</i>	<i>73</i>
Salariés permanents (%)	10	14	15
Salariés saisonniers (%)	6	10	11
ETA <sup>4</sup> , CUMA (%)	0	1	1
<b>UTA totales</b>	<b>1 445 615</b>	<b>950 779</b>	<b>835 976</b>

Source : Agreste 1988, 2000, 2005

Entre 1988 et 2005, l'agriculture française a continué à connaître un mouvement de restructuration important de son appareil productif. Le nombre d'exploitations et l'ensemble de la main-d'œuvre permanente ont connu une évolution similaire sur la période : – 46 %, soit un rythme annuel de – 2,7 %.

Les différentes composantes de la main-d'œuvre connaissent en revanche des trajectoires différentes.

## 1.2. Le recul de la main-d'œuvre familiale

La main-d'œuvre familiale a connu une baisse légèrement plus accentuée que l'ensemble (– 49 %). En particulier, le nombre de conjoints non coexploitants (– 64 %) et d'autres actifs familiaux (– 61 %) a subi une érosion plus forte relativement aux chefs d'exploitation et coexploitants (– 40 %). Alors qu'elles fournissaient 28 % du travail en 1988, ces deux catégories n'en représentent plus que 17 % en 2005. L'évolution du statut des conjoint(e)s qui a permis à nombres d'entre eux (elles) d'accéder au rang de coexploitant(e)s, gage d'une reconnaissance et de droits sociaux complets, expliquent en partie cette évolution.

Par ailleurs, la chute du travail familial s'explique également par la tendance de plus en plus forte des épouses d'agriculteurs à occuper un emploi hors de l'exploitation de leur conjoint. Cela est lié à l'augmentation de leur formation générale qui leur permet d'obtenir des rémunérations plus élevées que par le passé quand elles travaillent à l'extérieur. De ce fait, les femmes d'exploitants, en étant elles-mêmes salariées, portent un autre regard sur ce qui se passe hors de l'exploitation contribuant ainsi à l'évolution de la vision du salariat par le chef d'exploitation (Blanc et al., 2004).

Sur la période, la part du travail fourni par la famille a ainsi baissé de 84 % à 73 % du total. En moyenne le temps partiel a progressé. Alors qu'un chef d'exploitation ou co-exploitant représentait 0,73 UTA en 1988, il n'en compte plus que 0,69 en 2005. Le phénomène progresse pour les deux autres catégories d'actifs familiaux qui passent de 0,54 à 0,47 UTA pour les conjoints non coexploitants et de 0,44 à 0,41 UTA pour les autres actifs familiaux.

4. Entreprise de Travaux Agricoles.



### 1.3. Un quart du travail est réalisé par des salariés en 2005

Le nombre de salariés permanents a connu un recul (- 9 %) mais l'ampleur de cette baisse n'est pas proportionnelle à l'érosion des actifs agricoles. De fait, si en valeur absolue le nombre de salariés permanents diminue, en relatif, la part du travail salarié dans l'ensemble du travail augmente.

Les salariés permanents non familiaux sont 147 496 en 2005 et réalisent 15 % du travail sur les exploitations, tandis que les salariés saisonniers réalisent 11 % du travail. Au total, plus du quart du travail réalisé sur les exploitations agricoles en 2005 est assuré par un salarié. Le salariat agricole permanent se féminise : en 2005, on compte 23 % de salariées pour 22 % du travail accompli par les salariés permanents. Le temps partiel est en moyenne moins important chez les salariés permanents que chez les autres catégories : on compte 0,83 UTA par salarié permanent.

Sur la même période, une tendance à l'externalisation de certaines tâches se poursuit. Le nombre d'heures de travail fournies par les ETA et les CUMA augmente de près de 42 % entre 1988 et 2005, mais ne constitue toujours qu'une très faible part du volume de travail utilisé dans le secteur agricole (moins de 1 % en 2005).

### 1.4. Les structures employant de la main-d'œuvre salariée permanente

En 1988, les 1 016 755 exploitations agricoles professionnelles ont une SAU moyenne de 28 ha. Seuls 4 % de ces exploitations ont une SAU de plus de 100 hectares. Les exploitations sont pour 93 % d'entre elles des exploitations individuelles. L'exploitation agricole en GAEC<sup>5</sup> est faiblement représentée (4 %).

Tableau 3 - Répartition des exploitations en fonction de leur taille

Unité : en %

Taille et superficie agricole utile (SAU)	Exploitations			SAU (ha)		
	1988	2000	2005	1988	2000	2005
Moins de 35 ha	72	60	54	30	14	11
35 à moins de 100 ha	23	28	30	46	41	37
Plus de 100 ha	4	12	16	24	45	52
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Agreste 1988, 2000, 2005

### *Davantage de salariés permanents dans les exploitations sociétaires*

En 2005, les 545 347 exploitations agricoles professionnelles ont une SAU moyenne de 50 ha. 16 % de ces exploitations ont une SAU de plus de 100 hectares. Ainsi, la proportion d'exploitations de plus de 100 ha a été multipliée par deux entre 1988 et 2005. Bien que les exploitations sous forme individuelle demeurent les plus courantes (75 %), leur proportion a diminué de 19 % entre 1988 et 2005. Durant la même période, le pourcentage d'exploitations en GAEC ou en EARL<sup>6</sup> a été multiplié par 5.

5. Groupement Agricole d'Exploitation en Commun.

6. Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée.

**Tableau 4 - Répartition des exploitations employeuses de salariés permanents selon leur statut**

Statut	1988	2000	2005
Individuelle (%)	75	45	37
Gaec (%)	8	11	12
EARL (%)	1	25	30
Société civile (%)	9	13	14
Autre société (%)	4	5	6
Autre statut (%)	3	1	1
<b>Ensemble (%)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nombre d'exploitations</b>	<b>70 448</b>	<b>69 491</b>	<b>65 842</b>

Source : Agreste 1988, 2000, 2005

En 1988, seules 70 448 exploitations (soit 7 % des exploitations) emploient des salariés permanents non familiaux. Parmi celles-ci, 65 % ont un seul salarié, ce qui est le cas d'un salarié sur trois. À l'opposé, 43 % des salariés permanents travaillent sur des exploitations qui emploient plus de 5 salariés, alors que ces exploitations représentent seulement 8 % des exploitations employant des salariés permanents.

En début de période, 75 % des exploitations agricoles professionnelles employant de la main-d'œuvre salariée sont sous forme individuelle. Mais, au regard de l'ensemble des exploitations, il apparaît que la proportion d'exploitations ayant recours au salariat agricole permanent est plus importante parmi les exploitations sous forme sociétaire. Ainsi, seulement 6 % des exploitations individuelles emploient des salariés contre 14 % des GAEC et 40 % des EARL en 1988 (tableau 5).

**Tableau 5 - Pourcentage d'exploitations employant des salariés selon le statut de l'exploitation**

Unité : en %

Statut	1988	2000	2005
Individuelle	6	6	6
Gaec	14	18	18
EARL	40	31	29
Société civile	63	52	48
Autre société	17	40	52
Autre statut	47	55	59
<b>Ensemble</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

Source : Agreste 1988, 2000, 2005

La diminution du nombre d'exploitations (– 49 % sur la période) a contribué à l'augmentation de la taille de celles qui restent. L'agrandissement des exploitations a entraîné l'essor des formes sociétaires. Elles ont davantage recours à l'embauche de main-d'œuvre salariée permanente : c'est le cas de 18 % des GAEC et 29 % des EARL en 2005. Pour le chef d'exploitation, l'embauche d'un salarié constitue une prise de risque, ce qui constitue un des éléments à l'origine de sa volonté de dissocier son patrimoine privé de son patrimoine professionnel. Derrière ce constat général, se cachent des dynamiques individuelles très contrastées qui tiennent autant à des facteurs humains que technico-économiques (Rattin, 2001).

Le nombre d'exploitations employant des salariés a diminué de 6 % entre 1988 et 2005, soit une baisse moindre que le nombre de salariés permanents (– 9 %). Cette baisse de l'offre d'emplois salariés, corrélée à la diminution du nombre d'exploitations, doit être relativisée. En effet, sur cette période, 500 000 exploitations agricoles ont disparu dont 5 000 employant des salariés. L'effectif de ces exploitations a ainsi diminué 100 fois moins vite que celui de l'ensemble des exploitations.

Il apparaît cependant que la proportion d'exploitations employant des salariés permanents augmente de 1988 à 2005, quelle que soit leur orientation économique. En 2005, 12 % des exploitations agricoles professionnelles emploient des salariés permanents non familiaux.

La proportion de structures sociétaires est beaucoup plus importante parmi les exploitations qui emploient des salariés. En effet, 37 % de ces exploitations sont sous forme individuelle et 42 % sont des GAEC ou des EARL. En 2005, les EARL emploient à elles seules un tiers des salariés permanents. Le GAEC étant plus utilisé dans le cadre d'associations entre agriculteurs à temps plein, les exploitations agricoles ayant adopté ce statut sont donc moins nombreuses à employer de la main-d'œuvre salariée. De plus, il apparaît que beaucoup d'EARL naissent de la transformation de GAEC à la suite du changement de situation d'un des associés, qui ne peut plus travailler à plein temps ou qui cesse toute activité. L'EARL peut ainsi être conduite à embaucher de la main-d'œuvre salariée pour combler ce déficit de main-d'œuvre familiale.

### **1.5. Le recours à l'emploi salarié est davantage déterminé par l'orientation économique que par le nombre d'hectares**

En 1988, les exploitations qui emploient le plus de salariés permanents sont les exploitations horticoles (40 % d'entre elles emploient au moins un salarié), maraîchères (18 %), la viticulture d'appellation (17 %), les exploitations hors sol, volailles et porcs (13 %) et les grandes cultures (11 %). Les femmes salariées travaillent essentiellement en horticulture ou en viticulture d'appellation. Ainsi, en 1988, c'est dans la région Centre que l'on compte le plus de salariés permanents puis, par ordre décroissant, dans le Languedoc-Roussillon, en Aquitaine, Pays de la Loire, Haute et Basse Normandie et Champagne-Ardenne.

Le volume de travail salarié permanent dépend avant tout de l'orientation économique de l'exploitation. Les systèmes de production reposant sur un usage très intensif du facteur terre (maraîchage et horticulture, vins de qualité, autres cultures permanentes) utilisent plus de salariés permanents. C'est l'inverse pour les systèmes de production nécessitant de plus grandes surfaces (grandes cultures, systèmes mixtes culture - élevage, élevage laitier). Le développement de l'emploi salarié est dans ce dernier cas conditionné par la possibilité d'accroître la superficie de l'exploitation pour justifier économiquement l'embauche d'un travailleur supplémentaire.

Bien que le nombre de salariés permanents non familiaux ait tendance à diminuer dans la majorité des régions, il augmente en Bretagne et en Bourgogne et stagne en région Rhône-Alpes. En 2005, les types d'exploitation qui employaient le plus en 1988 augmentent leur recours à la main-d'œuvre : exploitations horticoles pour 49 % d'entre elles, maraîchères (28 %), les élevages de granivores (hors sol de volailles et de porcs 28 %), les exploitations viticoles d'appellation (26 %) et, enfin, les exploitations de grandes cultures (22 %).

La modernisation de l'agriculture par la mécanisation a conduit jusqu'aux années 1980 à des suppressions de postes et explique la diminution du volume de l'emploi agricole sur cette période antérieure. Ces nouvelles techniques de production ont aussi conduit à un enrichissement des tâches à réaliser dans le secteur agricole : plus de responsabilités confiées à des permanents plus qualifiés, des tâches moins pénibles et encadrées pour les salariés temporaires et occasionnels. Un nouveau rapport employeur - employé a pu alors émerger. (Bourquelot, 1991).

### **1.6. Le développement du salariat saisonnier**

La diminution de la quantité de travail des salariés permanents s'accompagne d'une tendance à la hausse de la quantité de travail fourni par les salariés saisonniers pour toutes les productions et dans pratiquement toutes les régions. Le maraîchage et l'arboriculture ont recours de plus en plus au travail saisonnier (+ 15 % pour l'arboriculture).

Cette tendance générale n'est pas observée en Languedoc-Roussillon, où le nombre d'UTA des salariés saisonniers est passé de 14 409 en 1988 à 10 974 en 2005. Cependant, cette région reste celle

qui a le plus recours au travail saisonnier. Malgré leur besoin en main-d'œuvre saisonnière, les exploitations viticoles du Languedoc-Roussillon ont une taille qui ne leur permet pas d'embaucher un salarié permanent. La crise viticole contribue à diminuer la capacité d'embauche des viticulteurs. En dehors du Languedoc-Roussillon, cette main-d'œuvre est très utilisée en Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Champagne-Ardenne.

Le travail salarié représente 26 % du travail sur les exploitations. Il apparaît que la quantité de travail fourni par les salariés permanents diminue légèrement (du fait principalement de la diminution de leur nombre), tandis que celle fournie par les salariés saisonniers augmente sensiblement. En revanche, les données Agreste disponibles ne permettent pas d'estimer l'évolution du nombre de salariés saisonniers.

En conclusion, ce panorama de l'emploi agricole sur la période 1988-2005 met en évidence que l'emploi agricole a, de manière globale, suivi la réduction du nombre d'exploitations agricoles. La croissance de la surface des exploitations a été de pair avec une réduction du nombre d'actifs totaux. Sur la période, le nombre d'actifs par exploitation reste remarquablement stable, autour de 2 actifs par exploitation, alors que la quantité de travail connaît une légère augmentation pour passer de 1,42 à 1,53 UTA par exploitation entre 1988 et 2005. Parmi les différentes catégories d'actifs permanents, ce sont les salariés qui connaissent le plus faible recul (- 9 %), alors qu'à l'inverse les actifs familiaux non exploitants subissent la plus forte baisse (- 64 % pour les conjoints non exploitants et - 61 % pour les autres actifs familiaux). Ainsi la part relative du travail effectué par les salariés agricoles tend à atteindre 26 % en 2005 : 15 % pour les salariés permanents et 11 % pour les salariés saisonniers.

## 2. Le rôle des salariés permanents dans les exploitations agricoles

Le moyen retenu ici pour approcher la question de la place du travail salarié dans les exploitations agricoles a été de procéder par un travail d'enquêtes qualitatives, auprès de chefs d'exploitation employant des salariés, ainsi qu'auprès d'un de leurs salariés. L'analyse tant thématique que sémantique de ces entretiens fait l'objet de cette partie.

Il faut souligner que l'échantillon d'exploitations agricoles considéré n'est en aucun cas représentatif de l'ensemble des exploitations agricoles. Cette enquête qualitative cherche à inventorier et déterminer quelles sont les diverses formes de salariat agricole aujourd'hui en France. Une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif des exploitations agricoles françaises permettrait de valider la typologie proposée et de quantifier les différents types de salariat identifiés.

### 2.1. La méthodologie

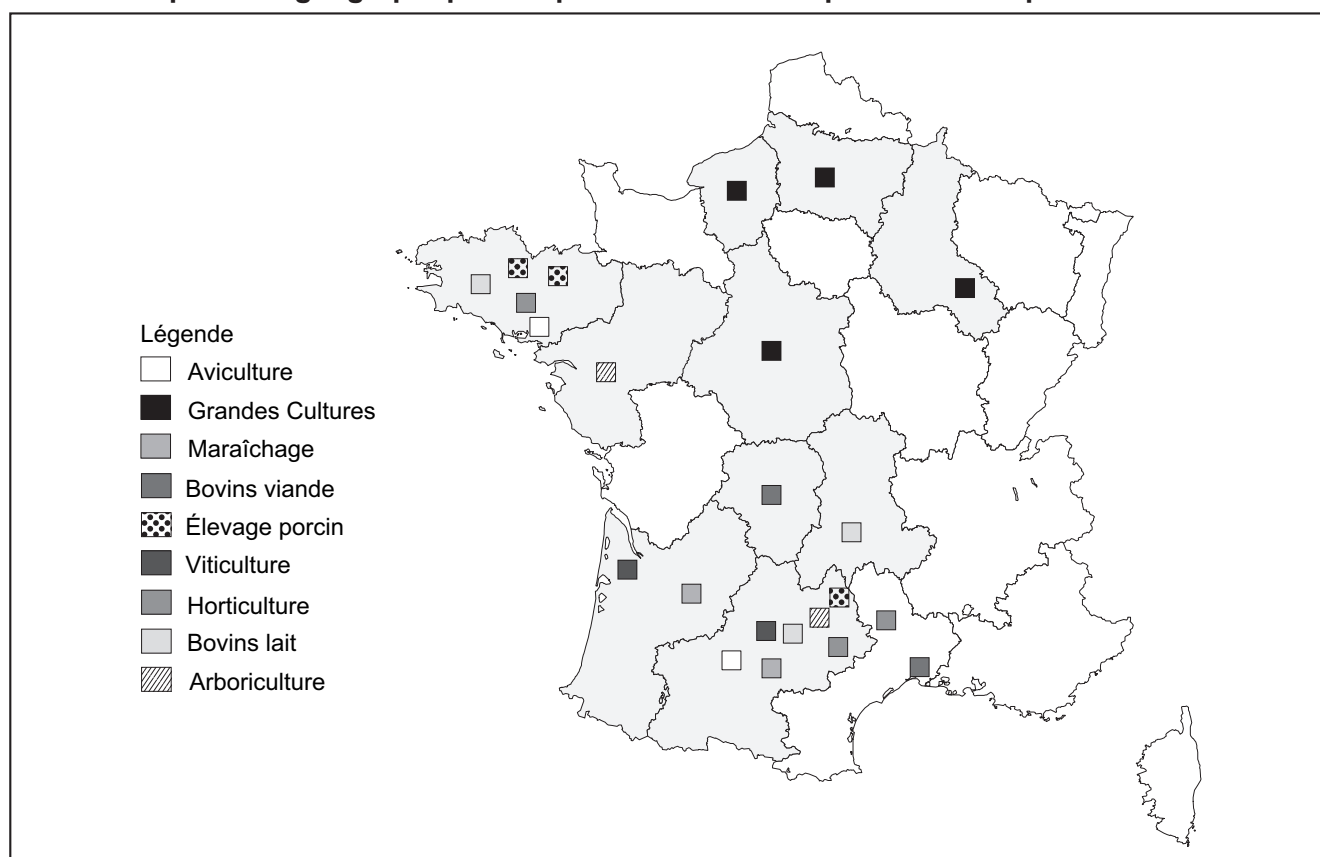
#### *L'échantillon*

L'échantillon est constitué de 29 exploitations agricoles réparties sur 11 des 22 régions de France. Pour chaque type de production, trois cas de figures ont été considérés : une grande structure (plusieurs salariés permanents), une petite structure (1 ou 2 salariés permanents selon les productions) et une structure ayant recours à un groupement d'employeurs. Dans la mesure du possible, afin de considérer les différences régionales, les exploitations de même production sont localisées dans des départements différents.

#### *Les exploitations agricoles*

L'échantillon comprend 29 exploitations agricoles ayant des orientations de production différentes. En production végétale, 16 exploitations au total ont fait l'objet de l'enquête : 4 en grandes cultures, 3 en arboriculture, 3 en viticulture, 2 en horticulture et 4 en maraîchage.

## Carte 1 - Répartition géographique des productions des exploitations enquêtées



Source : auteurs

En ce qui concerne la production animale, ont été enquêtées 4 exploitations porcines, 2 exploitations avicoles, 3 exploitations allaitantes et 4 exploitations laitières (dont 2 en zone de montagne).

Ces exploitations, réparties sur 20 départements français, étaient de tailles variables (de 1 à 365 hectares) d'un seul tenant ou en plusieurs îlots. La grande majorité de ces exploitations était en « bonne santé économique », soit parce qu'elles avaient atteint leur rythme de croisière, soit parce qu'elles étaient en plein développement avec des investissements réguliers. Seules deux exploitations rencontraient des difficultés financières importantes.

Seulement 3 des 29 exploitations ne sont pas sous forme sociétaire. Plus de la moitié (15) des exploitations sont des EARL, dont 5 fonctionnent avec 1 associé et 7 avec 2 associés. Les EARL à 2 associés sont dans 6 cas sur 7 formées par un couple. Cinq exploitations étaient en GAEC et 6 en SCEA<sup>7</sup> ou sous d'autres formes sociétaires.

Tableau 6 - Répartition par statut juridique des exploitations enquêtées

Statut	Nombre d'exploitations
Individuelle	3
Gaec	5
EARL	15
SCEA ou autres	6
<b>Ensemble</b>	<b>29</b>

Source : Agreste 1988, 2000, 2005

7. Société Civile d'Exploitation Agricole.

### *Le profil des chefs d'exploitation*

Un échantillon de 29 chefs d'exploitation a été interviewé, dont un salarié assumant les fonctions de chef d'exploitation. Parmi ces chefs d'exploitation, deux sont célibataires, les autres vivent en couple, avec ou sans enfants. En outre, cet échantillon comporte trois femmes.

Les exploitants interrogés se caractérisent par un solide niveau de formation : plus de la moitié d'entre eux ont suivi des études supérieures et les deux tiers ont suivi un ou plusieurs stages de formation continue. Deux sur trois ont également des responsabilités professionnelles.

### *Le profil des salariés*

L'échantillon de salariés se compose de 27 hommes et 3 femmes. Ce sont plutôt de jeunes salariés (21 ont moins de 40 ans), 11 d'entre eux sont célibataires. Parmi eux, 7 n'ont pas fait d'études agricoles quel que soit leur niveau de formation général et 10 ont suivi des études supérieures.

## **Les entretiens**

Au total, 59 entretiens semi-directifs ont été menés auprès de chefs d'exploitation et de leur(s) salarié(s).

Les enquêtes ont été réalisées à partir d'un guide d'entretien comportant plus des thèmes à aborder que des questions fermées. L'objectif est de faire s'exprimer les salariés et les chefs d'exploitation à propos de situations vécues au quotidien et, ainsi, d'établir les éléments déterminants de cette situation.

Le guide d'entretien destiné aux chefs d'exploitation aborde huit thèmes, dont un est commun au salarié et à son chef d'exploitation. Chacun des thèmes a été approfondi de manière à permettre la réalisation d'une monographie par exploitation. Ainsi, 29 monographies d'exploitation ont été réalisées.

Chaque monographie comporte 3 parties. Les deux premières relèvent des réponses du chef d'exploitation et la dernière comprend à la fois les réponses du chef d'exploitation et celles de son salarié.

La première partie concerne :

- la description de l'exploitation agricole, son historique (évolution des ateliers de production notamment), sa forme juridique, le nombre d'associés (s'il y a lieu), sa SAU, le nombre d'îlots, les productions et les ateliers présents, les moyens de production (matériel, main-d'œuvre salariée) ;
- l'organisation du travail sur l'exploitation agricole avec la répartition de la charge de travail entre main-d'œuvre familiale et salariée ;
- les performances économiques de l'exploitation ;
- les atouts et les facteurs limitants de l'exploitation, ainsi que son avenir.

La deuxième partie s'intéresse :

- à la main-d'œuvre familiale [travail du conjoint (sur ou en dehors de l'exploitation), des parents et des enfants] ;
- au chef d'exploitation (sexe, âge, situation familiale, niveau de formation, éventuelle implication à l'extérieur de l'exploitation) ;
- à la qualité de vie du chef d'exploitation (loisirs, vacances, gestion de ses absences, etc.).

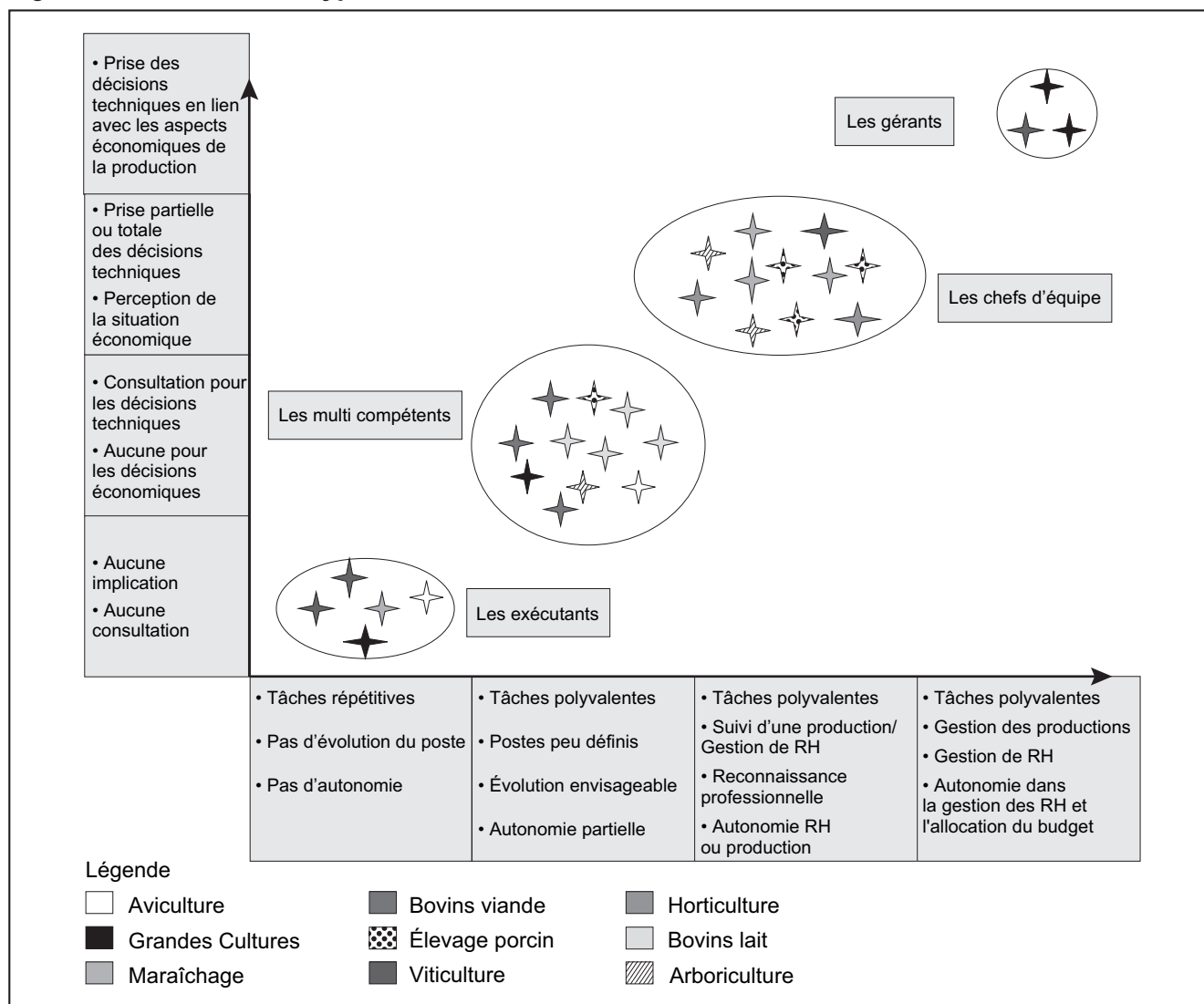
La troisième partie s'intéresse :

- au profil du salarié (sexe, âge, situation familiale et formation initiale ou continue) ;
- aux tâches qui lui incombent.

## **2.2. La typologie**

C'est à partir de deux critères que la population salariée a fait l'objet d'une segmentation. Cette typologie repose sur les tâches à accomplir par le salarié et sur sa participation aux différentes décisions techniques ou économiques dans le cadre de l'exploitation agricole. Quatre profils de salariés ont ainsi été distingués : les « exécutants », les « multicompétents », les « chefs d'équipe » et les « gérants d'exploitation ».

Figure 1 - Les différents types de salariat



Source : auteurs

Pour chacune des catégories de salariés de la typologie, un profil type est présenté, basé sur les caractères communs au groupe, tant entre les salariés qu'entre les employeurs.

Cette variable « type de salariés » a été expliquée à partir de l'information collectée au moyen des entretiens, synthétisée dans un fichier de données. Pour chaque exploitation agricole, des variables sont renseignées concernant le chef d'exploitation, l'exploitation agricole elle-même ou le salarié. Le traitement des réponses a permis de rapprocher l'opinion des chefs d'exploitation concernant le salariat agricole de celle de leur salarié. Dès lors, les variables explicatives du type de salariat ont pu être identifiées.

La répartition des salariés enquêtés entre les 4 groupes, présentée ci-après, n'est en aucun cas révélatrice de celle des salariés agricoles en France. Chaque étoile représente un salarié et sa couleur correspond à la production principale de l'exploitation agricole ayant fait l'objet de l'enquête. En outre, sur l'axe horizontal figure le premier critère de segmentation de la population salariée à savoir les tâches qui lui sont affectées. L'axe vertical présente le second critère, qui correspond à l'implication du salarié dans la prise de décisions tant techniques qu'économiques.

### Les « exécutants »

En premier lieu, il faut souligner que l'appellation « exécutants » n'a pas de connotation négative. Elle s'attache à décrire des postes pour lesquels les tâches à effectuer sont répétitives et ne nécessitent ni autonomie ni initiative dans leur exécution.

Dans l'échantillon, 5 salariés agricoles ont été affectés dans la catégorie des « exécutants ». Ils travaillent dans la vigne (2), en grandes cultures (1), en aviculture (1) ou sur une exploitation maraîchère (1).

Le travail des « exécutants » est répétitif et pénible physiquement. Les perspectives d'évolution du poste sont faibles. Ils ne sont jamais consultés pour les décisions concernant la gestion technique ou la gestion économique de l'exploitation.

Les chefs d'exploitation ne considèrent pas que les salariés apportent des compétences techniques sur l'exploitation. Ils voient le salarié comme une charge de structure. Leurs salariés sont pour eux des exécutants. Les chefs d'exploitation et les salariés de cette catégorie ont parfois des difficultés relationnelles.

De manière générale, les chefs d'exploitation estiment qu'il y a beaucoup d'inconvénients à travailler avec des salariés tels que, en particulier, des problèmes de coût, de gestion du personnel et d'organisation du travail. Si ces exploitants emploient des salariés c'est qu'ils estiment ne pas avoir d'autres alternatives.

Aucun des salariés de ce groupe n'a suivi de formation professionnelle ou continue. Le niveau de formation initiale ne semble pas avoir d'importance au sein de ce groupe. Aucun n'a de responsabilités professionnelles. Les « exécutants » ont des rémunérations proches du SMIC et ce, quel que soit leur degré d'ancienneté sur l'exploitation. Une très faible minorité dispose de locaux sur l'exploitation. On observe chez cette catégorie de salariés des maladies d'usure dues à des gestes répétitifs. La majorité de ces salariés ne souhaite pas s'installer. Aucun des salariés enquêtés ne connaît le contenu des conventions collectives dont ils relèvent ; ils ne connaissent pas non plus de syndicats de salariés agricoles.

Les employeurs d'« exécutants » n'ont pas de profil défini. Il apparaît cependant qu'ils estiment que leur revenu est faible.

### **Les « multicompétents »**

L'échantillon comprend 11 salariés « multicompétents », qui travaillent en production laitière (4), en grandes cultures (1), en arboriculture (1), en aviculture (1), sur des élevages porcins (1) et de bovins viandes (3). Les salariés faisant partie d'un groupement d'employeurs sont tous « multicompétents », ainsi que ceux rencontrés en production bovine (lait ou viande).

Les « multicompétents » effectuent des tâches variées. Ils peuvent travailler seuls ou avec le chef d'exploitation, ce qui limite leur autonomie. Ils ont des responsabilités importantes, car ce sont souvent eux qui sont chargés de remplacer le chef d'exploitation lors d'absences régulières ou lors de ses vacances. Cette prise de responsabilité a été tantôt immédiate, tantôt progressive.

Les « multicompétents » sont quelquefois consultés sur des aspects techniques de la production, jamais sur la situation économique. Certains salariés rencontrés étaient « exécutants » avant de devenir « multicompétents » et leur appartenance à ce groupe peut être temporaire.

Les chefs d'exploitation enquêtés considèrent leur salarié comme un atout dans le fonctionnement de l'exploitation, tant sur le plan technique que sur le plan économique. Il y a peu de problèmes relationnels employeur/employé dans ce groupe.

Les salariés de ce groupe sont plus jeunes que l'ensemble des salariés enquêtés et plus de la moitié d'entre eux est célibataire. Presque 50 % d'entre eux ne sont pas issus du monde agricole. Ce point est intéressant car des problèmes de recrutement de salariés ont été évoqués lors des entretiens. Ceux-ci pourraient donc constituer un vivier potentiel de salariés pour pallier les problèmes de recrutement. Le renouvellement important caractérisant les salariés de ce groupe s'explique par le fait que la moitié d'entre eux souhaite s'installer.

Les salariés enquêtés sont rémunérés entre 1 000 et 1 500 € nets par mois. Même si leur salaire peut apparaître correct, ils considèrent souvent que leur niveau de rémunération est faible eu égard au temps de travail effectif (plus de 40 heures hebdomadaires) et à l'absence de vacances pour certains.



La moitié d'entre eux ne dispose d'aucun local sur leur lieu de travail. Ils sont légèrement plus nombreux dans ce groupe à être informés du contenu des conventions collectives et de l'existence de syndicats. Les « multicompétents » travaillent souvent sur de petites structures et sont fréquemment les seuls salariés présents sur l'exploitation.

Les employeurs de « multicompétents » rencontrés lors des enquêtes ont tous des responsabilités professionnelles et la majorité suit ou a suivi une formation professionnelle ou continue. Ces agriculteurs qualifient leur niveau de revenus de « correct » à « très correct ». Leur exploitation est souvent en régime de « croisière ». Ces chefs d'exploitation se font en général remplacer par leurs salariés durant leurs vacances.

### **Les « chefs d'équipe »**

11 « chefs d'équipe » ont été identifiés dans notre échantillon : 2 en arboriculture, 2 en horticulture, 3 en maraîchage, 3 en élevage porcin et un en viticulture.

Les « chefs d'équipe » occupent un poste à responsabilité. Ils assurent le suivi d'une culture ou d'un élevage et encadrent fréquemment une équipe de salariés. Le travail est souvent pénible. Les « chefs d'équipe » sont complètement autonomes et jouissent d'une confiance totale de la part de leur chef d'exploitation. Ces postes correspondent souvent à une forme de reconnaissance de la part du chef d'exploitation du travail effectué par son salarié. Ils constituent souvent un aboutissement dans la carrière du salarié.

Les « chefs d'équipe » participent activement à la gestion technique de l'exploitation ; leur connaissance de la situation économique est plus floue.

Les chefs d'exploitation considèrent les « chefs d'équipe » comme des collaborateurs. L'apport économique et l'apport de compétences de ces salariés ne font aucun doute pour eux.

Les « chefs d'équipe » de l'échantillon ont en majorité effectué des études supérieures. Ils ont un meilleur niveau de formation que les groupes précédents. Ils ne sont pas tous issus du milieu agricole.

Aucun « chef d'équipe » n'a l'intention de s'installer en tant qu'agriculteur. Ils disposent tous de locaux. Ils sont rarement les seuls salariés de l'exploitation.

Ces salariés ont presque tous des loisirs en dehors de l'exploitation et ne se sentent pas isolés vis-à-vis de salariés d'autres secteurs. Ils estiment que leurs conditions de travail ne sont pas particulièrement éloignées de celles d'un salarié travaillant dans une entreprise. Ils sont rémunérés, pour la plupart, entre 1 000 et 1 500 € nets par mois, mais leur rémunération est, en moyenne, plus importante que celle du groupe précédent.

Les employeurs de « chefs d'équipe » sont plus âgés (en moyenne) que les autres employeurs, ils sont mariés et propriétaires de leur logement et leur femme travaille sur l'exploitation.

Ils ont très peu de loisirs en dehors de l'exploitation. Ils se font remplacer par leur salarié durant leurs absences.

Les « chefs d'équipe » sont plus particulièrement présents au sein des exploitations ayant recours à de la main-d'œuvre saisonnière.

### **Les « gérants »**

Trois « gérants » ont été identifiés dans l'échantillon, dont 2 en grandes cultures et un en viticulture. Il est important de préciser que ces situations demeurent marginales. Un des salariés de ce groupe a été nommé gérant par un investisseur, pour qui la gestion d'un domaine constitue un « hobby ». Ce dernier n'ayant aucune connaissance agricole, il a recours à un gérant assurant la viabilité et la prospérité de l'exploitation. Dans un autre cas, le propriétaire de l'exploitation agricole habite à 150 km de

celle-ci, a des connaissances agricoles, mais son activité principale n'est pas en agriculture. Enfin, dans le dernier cas, le chef d'exploitation n'avait pas de formation initiale agricole et a été formé au travail sur l'exploitation par le salarié déjà en place au moment de la reprise.

Parmi ces « gérants », personne n'a accès à la comptabilité de l'exploitation, le propriétaire conservant en outre toujours la maîtrise du budget. Dans le meilleur des cas, ils connaissent les charges de l'exploitation et les produits issus de la production, mais ne peuvent accéder à des éléments détaillés de la comptabilité ou décider de l'affectation d'un budget à un atelier.

Les « gérants » travaillent souvent seuls, soit parce que le chef d'exploitation n'est pas présent sur l'exploitation, soit parce qu'il a des responsabilités l'obligeant à s'absenter régulièrement.

Les « gérants » prennent les décisions techniques, soit pour l'ensemble des productions ou pour quelques-unes seulement. Ils connaissent les marges brutes de ces dernières, règlent les factures et connaissent les stocks. Ils travaillent tous plus de 40 heures par semaine.

L'exploitation des employeurs de « gérants » ne pourrait pas fonctionner sans les salariés, soit parce que le chef d'exploitation a des compétences techniques limitées pour certaines productions, soit parce qu'il est absent de l'exploitation. Des problèmes relationnels sont évoqués.

Les « gérants » rencontrés ont tous suivi des études supérieures en agriculture. Ils ne souhaitent pas s'installer. Ils ont tous une rémunération supérieure à 1 500 € nets mensuels. Ce sont les salariés les mieux payés et ils en sont conscients. Ils sont très impliqués au niveau syndical.

Les employeurs de « gérants » ont tous effectué des études supérieures, mais pas forcément en agriculture.

### **2.3. Les perspectives d'évolution des postes**

Il n'existe actuellement aucun plan de carrière pour les salariés de la production agricole. Il s'agit donc d'identifier les moyens de favoriser leur évolution en termes d'enrichissement des tâches et de responsabilisation au sein de l'exploitation agricole, afin d'améliorer l'attractivité du métier de salarié dans l'agriculture.

#### **Les « exécutants »**

Les « exécutants » de l'échantillon analysé restent souvent de longues années au même poste, sans demander de responsabilités supplémentaires, mais avec un sentiment d'insatisfaction qui peut générer des tensions avec leur employeur. Ils ne quittent pas leur travail car ils ne pensent pas être capables de faire autre chose que ce qu'ils font depuis si longtemps. Ils ont peu confiance en eux-mêmes sur le plan professionnel. Un manque de communication entre l'employeur et son salarié explique en partie cette situation.

On peut en déduire que la formation des agriculteurs à la gestion du personnel permettrait d'améliorer le dialogue avec leurs salariés et ainsi de comprendre leurs attentes. Dans ce cadre, les employeurs pourraient être sensibilisés au fait que leurs salariés sont intéressés et concernés par leurs choix stratégiques et capables de les comprendre.

Les « exécutants », informés des décisions de l'exploitant et de la situation globale de l'exploitation pourraient se sentir impliqués. Ils seraient également rassurés et les tensions (ou une partie au moins) s'apaiseraient. La mise en place systématique de locaux permettrait aussi aux salariés de se sentir considérés par leur employeur.

L'amélioration de la situation professionnelle des « exécutants » semble pouvoir s'appuyer sur quatre axes :

- la communication entre l'employeur et son salarié,
- la formation de l'employeur à la gestion des ressources humaines,
- la formation professionnelle ou continue du salarié,
- le cadre de travail.

### **Les « multicompétents »**

La moitié des « multicompétents » de l'échantillon souhaite s'installer en tant qu'agriculteur. Pour les autres, il est peu envisageable de les voir rejoindre le groupe des « chefs d'équipe » en restant sur la même exploitation, du fait du type de main-d'œuvre présent sur les exploitations accueillant les « multicompétents » (un seul salarié) et de celles employant les « chefs d'équipe » (main-d'œuvre saisonnière).

Une possibilité pour un salarié « multicompétent » de voir sa fonction évoluer vers celle de « chef d'équipe » passe par l'attribution de responsabilités supplémentaires. En effet, dans le cadre d'une diversification, le chef d'exploitation peut être amené à confier le suivi d'un atelier ou d'une culture à son salarié.

La spécialisation du salarié favoriserait le passage du statut de « multicompétent » à celui de « chef d'équipe ». Cette dernière possibilité repose sur les capacités du chef d'exploitation à organiser le travail, à le déléguer et à dialoguer tant sur ses choix stratégiques que sur la situation globale de l'exploitation.

### **Les « chefs d'équipe »**

Ce type de salariat représente selon les résultats de l'enquête l'aboutissement de la carrière du salarié car le poste est intéressant et à fortes responsabilités, même si certaines tâches restent difficiles en termes de pénibilité.

La reconnaissance de leur travail se traduit tant par les responsabilités techniques qui leur incombent que par la confiance que leur accorde leur employeur. Il y a peu de problèmes relationnels au sein de ce groupe.

Cependant, les « chefs d'équipe » enquêtés ressentent encore un manque de considération de leur métier de la part de personnes qui ne font pas partie du milieu agricole. Ils ont presque acquis la reconnaissance du milieu dans lequel ils travaillent, mais ils n'ont pas encore tous la reconnaissance sociale. Une revalorisation de leurs salaires serait un premier pas vers cette reconnaissance.

### **Les « gérants »**

Pour ce qui concerne les « gérants », il n'y a pas de perspectives d'évolution du poste. Par contre, le mode de fonctionnement des exploitations basé sur des « gérants » pourrait se développer si l'agriculture connaissait des modifications structurelles importantes.

## **3. Analyse prospective du salariat agricole**

L'ensemble des données, tant qualitatives que quantitatives, collectées au cours des deux premiers volets de l'article permet d'établir les bases d'un diagnostic de la situation du salariat de la production agricole.

À partir du constat établi, l'objectif est, dans le dernier volet de l'étude, de déterminer quels sont les leviers à actionner dès aujourd'hui pour permettre de réduire le manque d'attractivité des emplois salariés agricoles.

L'analyse prospective a été réalisée par le biais d'ateliers de réflexion regroupant 11 experts du monde agricole (APCA, ASAVPA<sup>8</sup>, centres de Gestion, CNASEA, DGER, DGFAR, IRESA<sup>9</sup>, MSA, SRITEPSA<sup>10</sup>, syndicats). Cette partie reprend les différents éléments abordés lors des ateliers de réflexion ainsi que les préconisations des experts présents lors de ces ateliers.

8. Association de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole.

9. Institution de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur Agricole.

10. Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

### **3.1. L'environnement de l'emploi salarié**

#### ***La formation professionnelle des chefs d'exploitation***

La formation généralisée des chefs d'exploitation à la gestion des ressources humaines est un élément incontournable pour favoriser la communication au sein des exploitations entre employeurs et employés. Le savoir-faire du chef d'exploitation dans la gestion des ressources humaines peut s'acquérir lors de formations continues des chefs d'exploitation à la GRH ou par le management d'équipes par exemple.

Le conseil en ressources humaines existe déjà, mais ces conseillers ne sont pas forcément accessibles à l'ensemble des agriculteurs et ne sont pas présents dans toutes les organisations agricoles. Encourager et banaliser le recours à la formation en ressources humaines par les chefs d'exploitation est un moyen d'aider les agriculteurs à fidéliser leur(s) salarié(s).

#### ***L'homogénéisation des conventions collectives***

Il existe en France 237 conventions collectives pour les salariés de la production agricole. Il serait particulièrement difficile de créer une convention collective homogène pour l'ensemble des départements. Il existe pourtant un bilan annuel de négociations. Le problème qui se pose est qu'il aborde seulement les questions de salaire en fonction de l'augmentation du SMIC. Les réflexions à plus long terme sur le devenir de l'emploi agricole ne sont pas initiées. Le fonctionnement même de ces structures est remis en question par les experts : l'existence des commissions paritaires est-elle toujours justifiée dans le contexte des négociations actuelles ?

Ce fonctionnement est nuancé pour les accords cadre des salariés agricoles. Dans ce cas précis, les accords nationaux sont retranscrits en accords locaux. Il s'agit d'une évolution relativement récente.

### **3.2. Le salarié**

#### ***La quantification des heures de travail***

Le salarié reste souvent considéré par les chefs d'exploitation comme un coût de production supplémentaire. Pour beaucoup d'entre eux, le recours au salariat apparaît comme la solution ultime lorsque la mécanisation a atteint ses limites ou n'est pas possible. De manière récurrente, le salarié agricole apparaît alors comme une charge et non comme un investissement qui permettrait un accroissement du résultat de l'exploitation.

Pourtant, le salariat, bien appréhendé par le chef d'exploitation, est une composante très forte du résultat. Cette réflexion inclut une définition précise du poste de travail, une éventuelle réorganisation du travail et une estimation du nombre d'heures nécessaires à la réalisation de l'activité. Les chiffres qui permettraient un tel calcul existent, mais ne sont pas suffisamment exploités.

Certains experts suggèrent que la réponse à la question de la quantification des heures de travail pourrait éventuellement être apportée par la MSA. La MSA considère qu'un accompagnement est nécessaire pour la déclaration du travail salarié en agriculture, tant sur le plan technique qu'en termes d'information. Elle a conscience que la déclaration du travail en agriculture relève, entre autres, d'un problème lié aux modalités d'entraide et de mobilisation d'une main-d'œuvre de proximité (famille, voisins, etc.). Les pouvoirs publics ont engagé des actions visant à lutter contre le travail illégal et pour ce faire les organismes de sécurité sociale sont mobilisés.

#### ***La précarisation de l'emploi salarié***

Il existe un important problème de pérennisation de l'emploi salarié qui va de pair avec une augmentation de la précarisation.

Les employeurs doivent reconnaître leur responsabilité et agir de sorte que leurs actions soient cohérentes avec leur discours.

Pérenniser l'emploi salarié, c'est donner aux agriculteurs et aux pouvoirs publics les moyens de pérenniser l'emploi permanent. C'est respecter et faire respecter le droit du travail en agriculture, en donnant les moyens à la MSA ou au SRITEPSA d'effectuer des contrôles.

### ***La formation des salariés***

Au niveau des centres de formation, le salariat n'est pas vu comme une perspective d'avenir gratifiante. Il existe en outre une méconnaissance forte des métiers de l'agriculture chez les étudiants.

La présentation des métiers de l'agriculture devrait donc être faite de manière objective et exhaustive. Il existe des métiers valorisants dans le salariat. Être chef d'exploitation ne représente pas la seule issue pour ceux qui souhaitent exercer une profession en agriculture.

La formation continue des salariés est un droit dont peu profitent car les freins au suivi de ces formations sont nombreux. Les thèmes ne sont pas forcément attractifs et l'information au sujet des formations semble souvent incomplète. Le chef d'exploitation, quand il n'est pas opposé à ce que son salarié suive une formation, a une vision un peu floue de l'intérêt que représente la formation continue pour son exploitation. Une vision à long terme du chef d'exploitation est nécessaire pour valoriser le suivi de formations professionnelles par les salariés.

Afin de favoriser la participation des salariés aux formations, il semble important de les adapter à leurs besoins tant en termes de localisation que de contenu.

Or, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'article 130 de la loi de finances pour 2008 supprime l'aide au remplacement pour le salarié partant en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Seules les aides obtenues antérieurement à cette date perdurent au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### **3.3. L'emploi agricole de demain**

Si le travail saisonnier correspond à un besoin pour des productions particulières, la revalorisation de l'image du salarié agricole passe peut-être par un développement de l'emploi permanent. Plusieurs pistes sont envisageables.

Tout d'abord, une évolution de la politique d'exonération de charges sociales paraît nécessaire. En effet, il existe actuellement des exonérations spécifiques pour les contrats de travail saisonniers de 110 jours. Ces exonérations encouragent l'emploi saisonnier.

L'enjeu est double : il s'agit de fidéliser les salariés de l'agriculture et d'en attirer d'autres vers ce secteur. L'amélioration des conditions de travail sur les exploitations reste la première étape à franchir.

La vigilance vis-à-vis des entreprises prestataires de services dont le siège est à l'étranger doit également être de mise dans la lutte contre la précarisation. Les mentalités en agriculture doivent aussi intégrer les changements du contexte économique et s'intéresser aux pratiques des autres pays d'Europe en termes de gestion de main-d'œuvre.

Aujourd'hui, il existe des formes très différentes de salariat en agriculture. Il y a des « exécutants », de simples bras pour des travaux « saisonniers » et des emplois hautement qualifiés. Le fossé est très important entre ces salariés ; il risque encore de s'accroître si rien n'est fait. En outre, l'intégration européenne augmente le recours à de la main-d'œuvre étrangère non qualifiée. Cette externalisation rend difficile le contrôle des compétences des personnes qui viennent travailler.

Des efforts devraient être réalisés pour rendre le métier de salarié de la production agricole plus attractif. Ces efforts portent en premier lieu sur la communication des responsables politiques et des

acteurs du monde agricole sur l'emploi en agriculture et la nature du travail qui y est effectué. En agriculture, la tendance générale est à la dévalorisation. Pour recruter des salariés non issus du monde agricole, le discours devra nécessairement être plus objectif et expliquer comment les salariés peuvent s'épanouir dans ce métier.

Selon les experts, le nombre de salariés (permanents et saisonniers) de la production agricole va augmenter de façon certaine dans les prochaines années. Se posera alors la question de la représentation des salariés dans les organismes para-agricoles. L'évolution du nombre de salariés par rapport à celui des chefs d'exploitation ne transparait pas dans ces organismes, sauf à la MSA. À l'heure actuelle, en général, ce sont les chefs d'exploitation qui décident pour les salariés.

Au final, il apparaît qu'aujourd'hui de très nombreux outils existent pour rendre plus attractifs les emplois salariés agricoles. Les solutions proposées sont de trois ordres :

- faire appliquer les textes de loi dans leur intégralité ;
- mettre en phase les soutiens publics avec un objectif de recherche de justice sociale ;
- communiquer sur les métiers de salariés (pour une communication réussie sur l'attrait du métier, il faut au préalable que le droit soit respecté).

L'approche du salariat agricole doit se faire de manière globale. L'agriculture est encore peu familiarisée avec le droit social. Il y a en France, pays agricole, un vrai devoir de préparation de l'avenir. Il n'y aura pas de productions de qualité sans conditions de travail de qualité.

## Conclusion

Après avoir été longtemps passée sous silence, la problématique du salariat en agriculture devient une question d'actualité.

Les cinquante dernières années, marquées par une très forte évolution de l'agriculture, ont largement occulté la question des salariés, au profit de la modernisation de l'agriculture. La construction d'un modèle agricole européen, basé sur le principe de l'agriculture familiale, a mis en avant un travailleur indépendant : l'exploitant agricole. Les gains de productivité ont été dans une large mesure le fruit de la mécanisation. Dans une telle configuration, l'emploi salarié est alors accessoire, cantonné à un certain nombre de tâches difficiles à réaliser mécaniquement, dévolues à des employés assimilés à de simples « exécutants ».

Aujourd'hui, l'évolution que connaît l'agriculture replace la question du salariat agricole au premier plan. En effet, la baisse continue du nombre d'agriculteurs et son corollaire, l'agrandissement des exploitations, font que l'agriculteur ne peut plus se reposer uniquement sur la mécanisation de son exploitation pour en optimiser le fonctionnement. Partant de là, le recours à de la main-d'œuvre salariée devient crucial.

Si les exploitations agricoles ont évolué, le salariat n'est pas en reste. Les salariés sont de plus en plus compétents et diplômés. Les chefs d'exploitation peuvent donc potentiellement leur confier un échantillon de tâches très diversifiées. Les salariés agricoles sont ainsi en passe d'évoluer d'un statut de variable d'ajustement cantonnée à des tâches subalternes à celui de collaborateur du chef d'exploitation.

Néanmoins, avant que le salarié agricole ne soit réellement considéré comme un véritable assistant du chef d'exploitation, susceptible de se voir confier des décisions tant techniques qu'économiques, un certain nombre d'évolutions seront nécessaires. Ces changements passeront non seulement par une véritable considération du salarié agricole à l'instar des autres secteurs d'activité et donc par l'acceptation d'une véritable logique entrepreneuriale, mais également par une plus grande attractivité d'une profession qui, dans une large mesure, demeure peu valorisée.

Le statut de salarié en agriculture ne dégage pas globalement une image positive. Il est faiblement rémunéré. La formation est rare ou n'est pas en adéquation avec les attentes des employeurs ou

des salariés. Pourtant, le niveau de qualification requis pour exercer ce métier augmente et va dans le sens d'une très forte technicité et d'une professionnalisation dans certains types de production.

Ce statut se caractérise également par un fort isolement. En effet, les salariés sont en général géographiquement éloignés les uns des autres. Ils ont donc des difficultés à se regrouper et par conséquent à exister en tant que catégorie socioprofessionnelle.

La participation des salariés dans la gestion technique de l'exploitation est réelle, mais seulement pour deux groupes de salariés : les « chefs d'équipe » et les « gérants ».

Quant à la participation des salariés à la gestion économique de l'exploitation, elle n'est pas encore d'actualité. En effet, les salariés ont très exceptionnellement accès à sa comptabilité et n'ont qu'une très vague idée de la situation économique de leur exploitation.

Dans ce cadre, une participation aux décisions économiques quelles qu'elles soient semble difficile. Il reste encore un grand pas à franchir. La plupart des salariés appartenant aux groupes des « exécutants » et des « multicompetents » sont dans l'incapacité d'évaluer la « santé » économique de l'exploitation agricole de leur employeur. La raison, pour ceux-ci, est due au manque d'informations mises à leur disposition.

Certes, la situation professionnelle des salariés de l'agriculture a évolué au cours des dernières années. Cependant, une collaboration franche entre employeur et employé avec une participation du salarié aux différentes décisions du chef d'exploitation est loin d'être d'actualité.

La question du travail en agriculture recouvre donc de multiples aspects liés tant à la structure des exploitations qui demeurent encore largement familiales, qu'à la nature de l'activité agricole, son caractère saisonnier en particulier.

Les chefs d'exploitation se doivent donc d'intégrer ce changement de contexte. Les salariés ont en effet désormais la charge de postes de plus en plus techniques ; ceci implique une responsabilité croissante et donc l'intérêt de mettre en œuvre une véritable politique en termes de carrière, de reconnaissance voire d'intéressement pour les salariés des exploitations agricoles. La pérennité de nombreuses exploitations agricoles dépendra de la prise en compte de cette gestion humaine.

## Bibliographie

Blanc M., Cahuzac E., Elyakime B., Tahar G., 2004, *Les facteurs d'évolution de l'emploi salarié permanent dans les exploitations agricoles familiales françaises entre 1988 et 2000*, INRA-ESR Toulouse, Cahier de recherche.

Bourquelot F., 1991, « Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale », *Économie Rurale*, n° 201, février.

Perrier-Cornet P., 2002, *Emploi agricole et rural. Les grandes tendances*, Séminaires et chantiers Prospea, Paris.

Rattin S., 2001, « Premiers résultats du recensement agricole 2000 : des exploitations plus grandes, des exploitants plus jeunes », *Agreste Primeur* n° 93, juin.

## Recommandations aux auteurs

### ● Format

Les manuscrits sont présentés sous Word ou Writer en police de taille 12. Ils ne dépassent pas 50 000 signes espaces inclus, y compris tableaux, graphiques, bibliographie et annexes.

Sur la première page du manuscrit doivent figurer :

- le titre de l'article ;
- le(s) nom(s) de(s) auteur(s) et leur(s) institution(s) ;
- le résumé de l'article (800 signes espaces compris) en français et en anglais ;
- trois à six mots-clés en français et en anglais.

Toutes les sources des chiffres cités doivent être précisées. Les sigles doivent être explicités. Lorsque l'article s'appuie sur une enquête, des traitements de données, etc., un encadré présentant la méthodologie est souhaité. Pour une meilleure lisibilité, les notes de bas de page doivent être limitées en nombre et en longueur.

Les références bibliographiques sont présentées ainsi :

- a** - Dans le texte ou les notes, chaque référence citée est constituée du nom de l'auteur et de l'année de publication entre parenthèses, renvoyant à la bibliographie en fin d'article. Par exemple : (Griffon, 2004).
- b** - À la fin de l'article, les références sont classées par ordre alphabétique d'auteurs et présentées selon les normes suivantes :
  - pour un ouvrage : nom de l'auteur, initiale du prénom, année, *Titre d'ouvrage*, ville, maison d'édition ;
  - pour un article : nom de l'auteur, initiale du prénom, année, « Titre d'article », *Revue*, n° de parution, mois, pages.

### ● Procédure

Tout texte soumis est lu par au moins 3 membres du comité de rédaction. Deux rapports écrits rédigés par un des membres du comité de rédaction et par un expert extérieur sont transmis aux auteurs. La décision de publication est prise collectivement par le comité de rédaction. Tout refus est argumenté.

Les manuscrits sont à envoyer, en version électronique uniquement, à :

- Frédéric Courleux, secrétaire de rédaction : [frederic.courleux@agriculture.gouv.fr](mailto:frederic.courleux@agriculture.gouv.fr)
- Bruno Héroult, rédacteur en chef : [bruno.herault@agriculture.gouv.fr](mailto:bruno.herault@agriculture.gouv.fr)

### ● Droits

En contrepartie de la publication, l'auteur cède à la revue *Notes et Études Socio-Économiques*, à titre exclusif, les droits de propriété pour le monde entier, en tous formats et sur tous supports, et notamment pour une diffusion, en l'état, adaptée ou traduite. À la condition qu'il demande l'accord préalable à la revue *Notes et Études Socio-Économiques*, l'auteur peut publier son article dans un livre dont il est l'auteur ou auquel il contribue à la condition de citer la source de première publication, c'est-à-dire la revue *Notes et Études Socio-Économiques*.



# Notes et études socio-économiques

Tous les articles de Notes et Études Socio-Économiques sont téléchargeables gratuitement sur :

<http://www.agreste.agriculture.gouv.fr>

- Rubrique **Publications > Notes et études économiques**

<http://www.agriculture.gouv.fr>

- Rubrique **Médiathèque > Librairie > Périodiques > Tous les articles > Notes et études économiques**

Abonnement à l'alerte électronique en envoyant un message à l'adresse :

[revue-nee@agriculture.gouv.fr](mailto:revue-nee@agriculture.gouv.fr) avec le sujet « **abonnement** »

## Notes et études socio-économiques

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche - Secrétariat Général

Service de la Statistique et de la Prospective

Sous-direction de la prospective et de l'évaluation

### Renseignements :

Sous-direction de la Prospective et de l'Évaluation

12, rue Henri-Rol-Tanguy -

TSA 70007 -

93555 Montreuil Sous-Bois Cedex

tél. : 01.49.55.52.75

### Diffusion :

Service de la Statistique et de la Prospective

Bureau des ventes - BP 32688

31326 - Castanet Tolosan cedex

**Vente au numéro :** [agreste-ventes@agriculture.gouv.fr](mailto:agreste-ventes@agriculture.gouv.fr)

fax : 05.61.28.93.66

**Abonnement :** tél. : 05.61.28.93.05