

**dossier
du centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

**DE
RE
CHER
CHES
SUR
LES
QUALI
FICATIONS**

Les salariés agricoles

Décembre 1981

DOSSIER N° 30

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15 - Tél. : 575.62.63

Directeur : Valli (Paul-Pierre)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le ministre de l'Éducation nationale, qui en assure la tutelle, le ministre du Travail et les ministres de l'Industrie et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions.

Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès des organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président.
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, ministère de l'Éducation nationale.
- Dasté (Pierre), directeur des affaires financières, ministère de l'Éducation nationale.
- Gervais (Michel), directeur général de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'Agriculture.
- Boisson (Pierre), directeur général des stratégies industrielles, ministère de l'Industrie.
- May (Michel), directeur général de l'Administration et de la Fonction publique.
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au ministère de l'Éducation nationale.
- Mignot (Gabriel), délégué à l'emploi au ministère du Travail.

NEUF MEMBRES DÉSIGNÉS REPRÉSENTANT :

- Le Commissariat général du Plan.
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.
- Le Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la promotion sociale.
- L'Institut national de la statistique et des études économiques.
- L'Institut national d'études démographiques.
- La Direction de la Prévision au ministère de l'Économie et des Finances.
- Le Service des études informatiques et statistiques au ministère de l'Éducation nationale.
- L'Agence nationale pour l'Emploi.
- Le Centre national de la recherche scientifique.

DEUX MEMBRES ÉLUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE

CINQ PERSONNALITÉS COOPTÉES EN RAISON DE LEUR COMPÉTENCE

- Devaud (Marcelle), présidente du Comité du Travail féminin, membre du Conseil économique et social.
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Éducation de l'Université de Dijon.
- Geymond (Bernard), responsable du Département du personnel non-cadre à la société Ferrodo.
- Barret (Philippe), chef du département des Sciences de l'homme et de la société au ministère de la Recherche et de la Technologie.
- N...

CONFÉRENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS DES SYNDICATS ET DES PROFESSIONS

Blondeau (APCCI)
Bonhomme (représentant la
CGT au Conseil d'administra-
tion de l'ONISEP)

Burande (CFTC)
Cayeux (de) (CNPF)
Darmais (CFDT)
Guillaume (FNSEA)
Houbart (CFT-FO)

Mille Richard (APCM)
Ripoche (FEN)
Roussel (APCA)
Teboul (CGC)
Terry (UIMM)

LES SALARIÉS AGRICOLES

Cette étude, réalisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications dans le cadre du département de la Qualification du Travail, a été menée en collaboration avec le ministère de l'Agriculture qui nous a aidés notamment par sa participation financière.

Les enquêtes ont été réalisées par Esther BIEGANSKI, Simone BOUSQUET, Jean DANREY, Patrick PHARO, Pierre SIMULA et Jean-Paul SCHAFF. Sans pouvoir les citer toutes, nous remercions les personnes qui ont bien voulu nous aider à entrer en contact avec les chefs d'exploitation et les salariés agricoles ainsi, bien entendu, que tous ceux qui ont accepté de répondre aux questions de notre enquête.

Nous remercions également Françoise BOURQUELOT, Paul LOUPIAS, Hervé OSSARD et Paul SPINAT qui nous ont fait bénéficier, au stade du rapport intermédiaire, de leurs commentaires et de leurs remarques critiques.

Le dossier a été rédigé par Patrick PHARO, Jean-Paul SCHAFF et Pierre SIMULA.

LISTE DES PUBLICATIONS PARUES DANS LA COLLECTION DES DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1: Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations
Dossier n° 2: Les tâches et qualifications de l'informatique
Dossier n° 3: Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
Dossier n° 4: Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales (épuisé)
Dossier n° 5: L'accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long
Dossier n° 6: L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle (épuisé)
Dossier n° 7: L'accès à la vie professionnelle à la sortie des instituts universitaires de technologie
Dossier n° 8: Nomenclature nationale des formations (épuisé)
Dossier n° 9: Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession
Dossier n° 10: Les emplois et les formations dans le tourisme en France
Dossier n° 11: La formation et l'emploi des docteurs ès sciences
Dossier n° 12: La prévision régionale des besoins en formation
Dossier n° 13: La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise
Dossier n° 14: Les universités et le marché du travail
Dossier n° 15: L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile
Dossier n° 16: L'évolution des professions de l'information et de la documentation - Etude de la fonction documentaire
Dossier n° 17: La formation professionnelle continue financée par les entreprises - Année 1974
Dossier n° 18: L'échec au baccalauréat; ses conséquences dans l'éducation et la vie active
Dossier n° 19: Les conditions d'emploi des anciens élèves des classes de BEP
Dossier n° 20: L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie textile
Dossier n° 21: Enseignement et organisation du travail du XIX^e siècle à nos jours
Dossier n° 22: La formation par la recherche et l'emploi - Les docteurs de 3^e cycle
Dossier n° 23: Les agriculteurs exploitants familiaux
Dossier n° 24: Vie régionale et formation: le cas de la région Bretagne et du pays de Fougères (1962-1975)
Dossier n° 25: L'industrialisation du gros œuvre du Bâtiment - Conséquences sur le travail des ouvriers de chantier
Dossier n° 26: La recherche des compétences professionnelles à développer dans les enseignements - Analyse du travail dans les systèmes énergétiques-thermiques
Dossier n° 27: Productivité et qualité de vie au travail - Compte rendu de mission aux Etats-Unis
Dossier n° 28: Les agents de développement agricole
Dossier n° 29: Les emplois tertiaires des entreprises industrielles

AVANT-PROPOS

Ce dossier sur les salariés agricoles constitue le dernier volet d'une série de trois études que le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) a consacrées aux emplois de la production et de l'encadrement technique agricole. Il fait suite à la publication des dossiers sur « les agriculteurs exploitants familiaux » (1) et sur « les agents de développement agricole » (2) et marque ainsi l'achèvement d'une phase de recherche qui avait notamment pour objet de donner un prolongement, dans le secteur agricole, aux travaux d'élaboration du Répertoire français des emplois. Ces trois études qui ont pu être réalisées en particulier grâce à la collaboration fructueuse que le CEREQ a nouée avec le ministère de l'Agriculture et l'Assemblée Permanente des Chambres d'agriculture, donneront lieu finalement à la publication prochaine d'un Cahier du Répertoire Français des emplois sur « les emplois-types de la production agricole » (3).

Dans le cas des salariés agricoles — comme d'ailleurs dans ceux des exploitants familiaux et des agents de développement —, il n'était pas possible de fournir un classement et une description pertinente des emplois-types sans commencer par restituer le contexte à la fois historique, économique et sociologique dans lequel le travail salarié agricole prend aujourd'hui sa place. C'est ainsi que le présent dossier s'efforce en tout premier lieu d'effectuer une mise en perspective historique de la condition socio-professionnelle actuelle des salariés agricoles, dont toutes les sources statistiques indiquent qu'ils se trouvent dans une situation de très nette infériorité vis-à-vis de la plupart des autres catégories sociales. La reprise de certaines analyses relatives à l'exode rural, aux transformations économiques et technologiques de l'agriculture et à la prédominance du modèle familial d'exploitation permet de comprendre pourquoi les salariés agricoles, dont la population décroît plus rapidement que celle des exploitants, ne peuvent encore bénéficier aujourd'hui de cette élévation générale de leurs niveaux de vie et de qualification que l'intensification et la spécialisation de l'agriculture auraient pu laisser espérer. Le développement d'un nouveau salariat agricole, qui serait mieux assuré de sa parité de revenus et de conditions de vie au regard des autres catégories de salariés, demeure donc, en

(1) P. PHARO, P. SIMULA, « Les agriculteurs exploitants familiaux » — Dossier CEREQ n° 23, La Documentation Française, décembre 1979.

(2) P. PHARO, J.P. SCHAFF, P. SIMULA « Les agents de développement agricole » — Dossier CEREQ n° 28, La Documentation Française, juillet 1981.

(3) A paraître à la Documentation Française.

partie, entravé par les difficultés que rencontre la profession pour surmonter les handicaps sociaux que l'histoire agricole a légués aux salariés d'exploitation.

En centrant ensuite l'analyse sur les différents modes d'organisation du travail auxquels recourent les exploitations agricoles, le dossier fait apparaître ce qui constitue sans doute le problème majeur de nombreux salariés agricoles : la prise en compte de qualifications qui n'obtiennent pas toujours la reconnaissance qu'elles méritent, parce qu'elles sont souvent trop évidentes à l'intérieur d'un milieu de travail au sein duquel il est normal de posséder un certain nombre de savoir-faire spécifiques. C'est à partir d'une telle optique que se trouve effectué le classement des emplois de salariés agricoles. Le contenu des emplois-types fait ainsi apparaître la continuité certaine qui relie les niveaux les plus bas de qualification aux niveaux les plus élevés, qu'il s'agisse des emplois de spécialistes ou qu'il s'agisse des emplois plus polyvalents que l'on rencontre encore dans certaines exploitations familiales.

Cette phase de l'étude des emplois de l'agriculture, que clôt ainsi ce troisième dossier, a permis de recueillir un matériel d'enquête trop riche et a soulevé de trop nombreuses questions relatives à la réalité des liens unissant formations et emplois en agriculture pour que le CEREQ ne se préoccupe pas aujourd'hui de l'approfondir par de nouvelles recherches portant en particulier sur les modes d'acquisition et de mobilisation des savoirs professionnels dans le travail agricole. En poursuivant désormais ses travaux dans cette direction et en cherchant à éclaircir des problèmes tels que ceux des rapports entre apprentissages scolaires et apprentissages sur le tas ou des relations entre savoirs professionnels reconnus et rémunérés et savoirs professionnels implicites et non-reconnus, le CEREQ ne se propose pas seulement de répondre à quelques questions spécifiques soulevées par le travail agricole ; au-delà même de cette spécificité — mais peut-être aussi grâce à elle — il vise à mettre en lumière certains aspects plus généraux du problème des relations entre formations et emplois. De la sorte, les méthodes d'investigation et les résultats obtenus dans l'étude du travail agricole auront peut-être aussi leur utilité dans l'approche d'autres secteurs de l'activité économique.

Paul Pierre VALLI
Directeur du Centre d'études et de recherches
sur les qualifications

SOMMAIRE

	Pages
PRÉSENTATION	7
CHAPITRE I : LE SALARIAT AGRICOLE, HIER ET AUJOURD'HUI	11
I. Arrière-plan historique	15
a) Du paysan au salarié	16
b) Le système de polyculture élevage	19
c) La structure des exploitations agricoles	22
II. Les raisons d'un déclin	24
a) La prédominance de l'exploitation familiale	27
b) L'avancée technologique	30
c) Les transformations du salariat agricole	34
III. Sociographie du salariat agricole	39
a) Formation et qualification	41
b) Revenus et conditions de travail et d'existence	44
c) Intégration culturelle et sociale	47
d) Mortalité	49
CHAPITRE II : LES STRUCTURES D'EXPLOITATION ET DE PRODUCTION	53
I. Le critère de taille	57
a) Les exploitations familiales	59
b) L'exploitation salariale de taille moyenne	61
c) L'exploitation salariale de grande taille	62
II. Procès de production et spécialisations	66

CHAPITRE III : QUALIFICATION ET CLASSEMENT DES EMPLOIS DE SALARIÉS AGRICOLES	75
I. L'environnement socio-professionnel des emplois	78
II. Les pôles de qualification	80
a) Les activités d'encadrement	80
b) Les activités de spécialistes	81
c) Les autres activités d'exécution	83
III. Classifications existantes	87
a) La nomenclature des emplois	88
b) La classification du ROME	89
c) La classification du BIT	92
IV. Proposition de classement des emplois	94
a) Contraintes d'organisation et de production	94
b) Typologie des emplois	97
Annexe du chapitre III	99
CONCLUSION	111
ANNEXE 1 : Les salariés agricoles : fiches descriptives	115
AE 41 Ouvrier d'exploitation agricole familiale (polyvalent).....	117
AE 42 Ouvrier de culture de plein champ	123
AE 43 Ouvrier de viticulture ou d'arboriculture fruitière.....	127
AE 44 Ouvrier de maraîchage ou d'horticulture	132
AE 45 Ouvrier d'élevage	136
AE 46 Chef de culture ou d'élevage (exploitation salariale)	141
AE 47 Manœuvre d'exploitation agricole	145
ANNEXE 2 : Méthodologie	149

PRÉSENTATION

Le champ des observations réalisées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) s'étend à l'ensemble des activités professionnelles existant dans l'économie française actuelle. Mais si les emplois secondaires et tertiaires ont pu être analysés dès les premières années ayant suivi la création du Centre, il aura fallu attendre 1978 pour que ses études et recherches concernent le domaine de l'agriculture : depuis, les travaux se sont succédés, dans le cadre de l'Observatoire national des entrées dans la vie active aussi bien que dans celui de la réalisation du Répertoire Français des emplois.

A ce titre, il convient de rappeler les investigations ayant conduit à la définition et à la description des emplois d'exploitants familiaux, des emplois spécifiques des industries agricoles et alimentaires et des emplois para-agricoles de conseil et d'assistance à la production.

L'étude sur les agriculteurs exploitants familiaux correspondait à la participation du CEREQ à l'enquête qualification professionnelle en agriculture (EQPA) entreprise par l'Assemblée permanente des Chambres d'agriculture (APCA). Quatre-vingt-six enquêtes ont été réalisées donnant lieu à autant de monographies d'analyse du travail de l'exploitant et de l'aide-familial. Les conclusions ont été publiées dans un dossier du CEREQ (1).

Par ailleurs, deux-cent-cinquante situations de travail spécifiques des industries agricoles et alimentaires — se rattachant aux fonctions production, contrôle, recherche — ont pu être analysées dans la perspective directe de constitution d'un Cahier du Répertoire français des emplois (2).

Enfin, les emplois para-agricoles de conseil et d'assistance à la production (agents de développement) ont relevé d'une démarche identique à celle des autres travaux (plus de quarante observations de situations de travail), en accordant toutefois, pour des raisons que l'on comprendra aisément, une place plus importante à la signification sociale, économique et politique du conseil (3).

(1) Dossier n° 23 du CEREQ, **Les agriculteurs exploitants familiaux**, *op. cit.*

(2) Répertoire français des emplois, cahier 12, **Les emplois-types de la fabrication industrielle — tome 4 — Les industries agro-alimentaires**, La Documentation française, mars 1981.

(3) Dossier n° 28 du CEREQ, **Les agents de développement agricole**, P. PHARO, J.P. SCHAFF, P. SIMULA, *op. cit.*

L'étude actuelle s'inscrit dès lors directement dans le prolongement des recherches précédentes. Elle peut même être présentée comme la deuxième phase d'analyse des emplois de la production agricole, faisant suite aux investigations sur les exploitants familiaux. La démarche méthodologique, s'inspirant de celle du Répertoire français des emplois, est la même : il s'agit, à partir d'une observation directe des situations de travail existant sur le terrain, de définir et de décrire les emplois de salariés agricoles (4), ou, plus précisément, de **salariés d'exploitation agricole fonctionnellement affectés aux tâches de production**.

Une telle précision a pour but de délimiter le champ de l'étude et, en particulier, si l'on veut se référer à des catégories relativement proches, d'exclure de nos travaux les salariés para-agricoles et ceux intervenant principalement sur d'autres fonctions que la production (administration-gestion de l'entreprise, commercialisation et conditionnement des produits, entretien des équipements et installations...) (5).

Notre étude s'est fondée sur quatre types de matériaux :

— en premier lieu, pour reconstituer le contexte historique et socio-économique du salariat agricole, nous avons utilisé un certain nombre de sources bibliographiques dont les références sont rappelées par des notes en bas de page, en particulier dans le premier chapitre du rapport. Il faut noter à ce sujet que les études consacrées de façon spécifique aux salariés agricoles sont encore assez peu nombreuses et que nous avons dû, par conséquent, rechercher notre documentation auprès de sources bibliographiques assez diverses ;

— en second lieu, nous avons réutilisé un certain nombre d'observations effectuées par le CEREO et l'APCA dans le cadre de l'enquête sur les qualifications professionnelles agricoles. Il s'agit notamment de sept monographies effectuées en 1978 dans la région champenoise auprès d'exploitations de grande culture employant de trois à dix salariés et de quelques observations effectuées dans les départements de l'Eure et de l'Oise auprès d'exploitations familiales de polyculture élevage ;

— en troisième lieu — et ceci constitue l'essentiel de nos matériaux d'enquête — nous avons réalisé quarante-six monographies d'exploitations agricoles utilisant de la main-d'œuvre salariée. La démarche d'échantillonnage a visé, d'une part, à couvrir les principales régions de concentration du salariat agricole — Bassin parisien, Ouest, bordure méditerranéenne — tout en poussant quelques investigations dans d'autres régions où les salariés sont moins nombreux, et d'autre part à

(4) On trouvera, dans chacun des Cahiers du Répertoire français des emplois déjà parus, une présentation des objectifs administratifs et scientifiques du Répertoire ainsi qu'un exposé détaillé sur la méthode d'investigation, sa portée, l'organisation de l'observation des situations de travail et l'exploitation des données. Le Cahier du Répertoire français des emplois sur les emplois de l'agriculture, qui est actuellement en préparation, reprendra naturellement l'ensemble de ces indications en introduction aux dix-huit articles décrivant les emplois-types de l'agriculture (exploitants, agents de développement et salariés).

(5) Ces fonctions en effet, ont été examinées à l'occasion d'autres études menées dans le cadre du Répertoire français des emplois.

croiser, pour le choix des exploitations à visiter, les critères de taille et d'orientation technico-économique de façon à obtenir une représentation qualitativement significative des principales situations d'utilisation de la main-d'œuvre salariée. On trouvera en annexe de ce rapport une liste des exploitations enquêtées ainsi que le guide d'entretien utilisé. Il est à noter que ces enquêtes ont consisté, dans tous les cas, en une interview approfondie du chef d'exploitation, complétée, chaque fois que cela fut possible, par des entretiens avec des membres du personnel effectués sur le modèle des enquêtes du Répertoire français des emplois ;

— enfin, afin de compléter de façon plus directe notre information, nous avons effectué deux réunions de groupe avec des salariés agricoles, l'une à Orléans (il s'agissait de salariés de culture de plein champ réunis par l'intermédiaire de l'ASAVPA* locale) l'autre à Angers (salariés d'arboriculture, d'élevage et de culture de plein champ réunis par l'intermédiaire de la FGA-CFDT).

En ce qui concerne le classement des emplois-types auxquels nous avons finalement abouti, on trouvera dans le dernier chapitre de ce dossier l'exposé des principes qui ont guidé notre typologie et qui tiennent compte à la fois des résultats empiriques de nos travaux et des contraintes auxquelles se heurte nécessairement toute entreprise de classement des emplois.

* ASAVPA : association des salariés agricoles pour la vulgarisation et le progrès agricole.

Chapitre I

**LE SALARIAT AGRICOLE,
HIER ET AUJOURD'HUI**

« Il y a, me semble-t-il, un autre service encore, auquel des gens sont préposés ; gens qui, pour ce qui est de l'intelligence, ne valent guère qu'on les fréquente, mais dont la force physique convient aux tâches pénibles. Comme c'est de cette force qu'ils veulent l'utilisation et qu'ils appellent salaire le prix dont cela se paie, on les a, je crois bien, nommé des salariés ; n'est-il pas vrai ? (1) ».

Le tableau méprisant qui, dans la phrase de Platon citée en exergue concerne l'ensemble des salariés, n'est-il pas, d'une certaine manière, très représentatif du sort que la société française a réservé pendant des siècles aux salariés agricoles ? Ce qui frappe en effet aussi bien dans la description de Platon que dans ce qu'on peut savoir des représentations auxquelles donnait lieu la condition de salarié agricole, c'est la réduction de la personne au travail à la seule force physique qu'elle incarne ou, autrement dit, à ses bras. *« L'agriculture manque de bras »* ; combien de fois n'a-t-on pas entendu ce couplet au début du siècle et même entre les deux guerres dans la bouche de tous ceux qui, à l'orée de la mécanisation agricole, recherchaient désespérément les hommes qui faisaient de plus en plus défaut à une agriculture terriblement dévoreuse de main-d'œuvre ? Et, n'est-ce pas l'ensemble des travailleurs de la terre — paysans, domestiques et journaliers mêlés — qu'une certaine mythologie urbaine a eu tendance, pendant des siècles, là encore, à assimiler à la seule force physique (brutale et frustrante si l'on en croit Honoré de Balzac) que ces travailleurs déployaient ? Comme si la culture de la terre n'était qu'une affaire de bras, de corps ployé sur la glèbe, d'effort physique indéfiniment renouvelé...

Quoi qu'il en soit, il n'est pas douteux que dans un contexte culturel qui plaçait bien bas le minimum intellectuel nécessaire *« pour faire un paysan »*, les ouvriers de l'agriculture représentaient jusqu'à une époque encore récente, une catégorie de travailleurs dont on n'avait même pas à exiger qu'ils atteignent un tel minimum. Dernier parmi les derniers,

(1) PLATON, *La République*, II, 371, trad. L. ROBIN, Gallimard Pléiade, p. 918.



CANTAL -- 1470. Les Faucheurs

(Photo HOLZAPFEL, DF)

Une équipe de faucheurs à la fin du XIX^e siècle dans le Cantal.

l'ouvrier de ferme a longtemps été considéré comme une sorte de rebut social. Pauvre en capital économique, en capital culturel et en capital social, il incarnait pour beaucoup une espèce de degré zéro de l'existence sociale. Corps sans esprit et bras sans tête, le salarié agricole était peut-être l'ultime représentant, dans la société industrielle naissante, des serfs du moyen âge corvéables à merci.

Rappeler ici cet arrière-plan de mythologie sociale relative aux salariés agricoles paraît indispensable si l'on veut décrire avec précision les emplois et les qualifications qui sont aujourd'hui ceux des salariés agricoles. On verra, en effet, que dans l'organisation du travail aussi bien que dans la mobilisation et la reconnaissance de ses qualifications, le salariat agricole moderne subit encore, malgré ses propres luttes et les efforts entrepris par les pouvoirs publics, le mépris institué dont fut autrefois l'objet la main-d'œuvre agricole. Il paye aussi — et cela n'est pas négligeable par comparaison avec les ouvriers de l'industrie — son isolement social et ses difficultés d'organisation résultant d'une situation d'éclatement dans une multitude d'unités de production ayant peu de lien entre elles. Mais il est également victime du processus de modernisation et de spécialisation de l'agriculture qui renouvelle les conditions matérielles et symboliques de son infériorité sociale. Pour passer d'un statut de sous-prolétariat sans qualités reconnues à cette situation de parité vis-à-vis des autres catégories de travailleurs à laquelle ont œuvré certaines dispositions législatives, le salariat agricole se heurte à des difficultés profondes : la reconnaissance des compétences et des droits des ouvriers de l'agriculture passe probablement par une sorte d'exorcisme de ce legs historique prétendant réduire le salariat agricole à ses bras mais aussi par une analyse critique des conditions les plus actuelles de cette dévalorisation.

I. ARRIÈRE-PLAN HISTORIQUE

Notre but n'est pas de présenter une histoire, même sommaire, du salariat agricole. Mais si l'on veut saisir l'incidence de ce qu'il faut bien appeler le poids du passé sur la condition actuelle des salariés agricoles, il paraît nécessaire de prendre d'emblée quelques repères historiques. On se contentera ici de mettre l'accent sur certains caractères de l'ancienne société rurale qui, choisis sans doute de façon arbitraire, ont l'avantage de faire toucher du doigt l'héritage culturel et social dont dispose encore aujourd'hui la société rurale. Cet héritage n'est évidemment pas l'unique déterminant des évolutions de cette société ; mais nous devons insister sur le fait que la plupart des transformations économiques, technologiques, structurelles, culturelles... qui affectent le milieu agricole ne peuvent exercer leurs effets qu'au travers de la médiation que constitue cet héritage. L'agriculture française n'ayant jamais été une terre vierge,

c'est toujours en référence à un passé et aux traces de ce passé qui demeurent inscrites dans le paysage social, que peut s'exercer l'effet de la nouveauté.

Nous examinerons donc successivement trois aspects :

- du paysan au salarié ;
- le système de polyculture élevage ;
- la structure des exploitations agricoles.

a) DU PAYSAN AU SALARIÉ

On sait que selon Henri Mendras, «une société paysanne est un ensemble relativement autonome au sein d'une société globale plus large». Ce même auteur ajoute : «selon l'image célèbre de Marx, la paysannerie française du siècle dernier ressemblait à des «pommes de terre dans un sac» : chaque collectivité était une totalité sociale. Toutes les collectivités étaient du même genre mais chacune était originale. Chaque collectivité est un groupe d'interconnaissance où chacun connaît tout le monde et tous les aspects d'autrui. Les rapports sociaux y sont donc personnels et non fonctionnels et segmentaires. La collectivité réunit des paysans proprement dits (agriculteurs, éleveurs, propriétaires, exploitants ou salariés et leurs familles) et des non-paysans (notables, artisans et commerçants, etc.), mais le ton dominant de la société est donné par les paysans» (2). Ce type de société, qui a été caractéristique de la société rurale française jusqu'au début du vingtième siècle, fait du salarié agricole autre chose qu'un employé rétribué à l'intérieur d'une entreprise de production. Le salarié agricole apparaît plutôt comme un élément indispensable d'une cohésion sociale bâtie autour du caractère paysan de la collectivité. Au sein d'une économie largement autarcique, les travaux de la terre occupent une place centrale dans la vie sociale. La plupart des habitants de la collectivité rurale, quels que soient les emplois qu'ils occupent par ailleurs, sont appelés d'une façon ou d'une autre à y participer, que ce soit sur le lopin qu'ils ont en culture (de la petite tenure ou borderie à la grande ferme) ou que ce soit sur la terre d'un voisin dont ils sont, économiquement ou familialement, les obligés. La terre demeure le point focal sur lequel convergent la plupart des activités économiques, y compris lorsqu'elles ne sont pas spécifiquement agricoles : c'est toujours une population de travailleurs de la terre qu'il s'agit de loger, d'habiller, de distraire et, bien sûr, de nourrir.

Cette focalisation de l'univers rural en direction du travail agricole ne doit pas faire oublier l'existence, parmi les travailleurs de la terre, de qualifications très diverses. Entre la petite minorité d'exploitants ou de

(2) H. MENDRAS, *La fin des paysans* — Edit. A. Colin, 1967, pp. 14, 15.

chefs de culture qui possèdent un bagage agronomique et la masse des travailleurs formés sur le tas passe sans doute l'une des premières frontières. Mais cette masse elle-même n'est nullement indistincte et les orientations de production spécifiques à chaque région ou à chaque pays, les multitudes de façons de faire particulières à chaque ferme ou à chaque lignée dessinent finalement un grand nombre de qualifications distinguées entre elles par leur niveau d'excellence dans une spécialité donnée (un bon tailleur, un bon berger, etc.).

En même temps, les activités proprement agricoles, encore très dépendantes des cycles saisonniers, parviennent rarement à occuper de façon permanente la population paysanne, si bien que l'interpénétration entre les activités agricoles et non agricoles ne se manifeste pas seulement sur un plan collectif mais se traduit par des différences d'activités chez un même individu au cours d'une même année ; on le voit bien lorsqu'on lit certains récits du XIX^e ou du XX^e siècle relatifs à la vie paysanne (3) : maçon, scieur de long, vannier, le paysan est contraint par les conditions naturelles de son métier, d'avoir plus d'une corde à son arc. La double, voire la triple activité, est une donnée de base de la société rurale du début du siècle. Dans ces conditions, on passe insensiblement, par une gradation progressive, d'une situation de paysan occupé presque à plein temps sur sa terre à ces situations de journaliers qui vont vendre leur force de travail partout où on peut la réclamer : sur les terres mais aussi dans les industries naissantes qui commencent, dès cette époque, à absorber le trop plein de main-d'œuvre de la société rurale. On aboutit ainsi à une définition du salarié agricole qu'on pourrait résumer en disant que sa première caractéristique est d'être **un paysan privé du contrôle de la terre** (4). Étroitement imbriqué dans les différentes activités de la société paysanne, il peut posséder presque tous les attributs du paysan tout en étant dépourvu du principal : la terre.

Dans un contexte de début d'exode rural déjà dénoncé par les contemporains (5), il n'est d'ailleurs pas toujours facile pour l'ouvrier agricole d'arriver à se placer. En témoigne, par exemple, cet extrait d'une lettre adressée à E. Guillaumin par un ouvrier agricole :

« 30 mai 1909 — Je prends la liberté de venir vous demander si vous ne pourriez pas m'être utile pour me faire embaucher comme ouvrier agricole dans quelque pays des environs de Moulins.

A Montluçon, cette année il n'y a presque pas d'engagements sur la place ; certains dimanches deux ou trois, et d'autres pas du tout.

(3) Citons par exemple de M. NADAUD : *Léonard, Maçon de la Creuse*, Edit. Maspéro, 1976, de A. SYLVÈRE, *Toinou-Le cri d'un enfant auvergnat*, Edit. Plon, 1980, d'E. GUILLAUMIN, *La vie d'un simple*, Edit. Livre de Poche, et d'H. VINCENOT, *La Billebaude*, Edit. Denoël, 1978.

(4) F. BOURQUELOT nous a conseillé de nuancer l'analyse que l'on peut faire à ce propos. Elle rappelle une enquête nationale sur les salaires agricoles de 1912 du ministère de l'Agriculture qui fait apparaître trois types de salariés : les domestiques de ferme (vivant sur la ferme) et deux catégories de journaliers : avec terres pour les premiers, sans terre pour les seconds.

(5) P. LE ROY rappelle à juste titre (*L'avenir de l'agriculture française*, PUF, Que sais-je ? p. 30) que le livre de R. BAZIN : *La terre qui meurt*, date de 1898.

Les fermiers, les gros cultivateurs deviennent de plus en plus faux et exigeants. Ils sont là qui regardent les hommes comme des bêtes à la foire sans en trouver à leur convenance : les uns sont trop vieux, les autres pas assez bien habillés ou coupables de venir d'un autre métier. Ils s'en retournent sans en amener, prétendant qu'ils n'ont rien trouvé.

J'ai cru bon de chercher directement de ferme en ferme, mais sans aucun résultat. Tous ces métayers ou propriétaires, depuis Montluçon jusqu'à Lapeyrouse, n'avaient besoin de personne. On me disait : "Vous n'avez qu'à vous embaucher sur le chantier du chemin de fer de Lapeyrouse".

On se plaint que l'agriculture manque de bras et l'on veut envoyer sur les chantiers les ouvriers agricoles. Cela démontre l'esprit faux du paysan.

Le vieux cliché : "l'agriculture manque de bras" est d'ailleurs erroné. La culture se fait partout.

...Je suis âgé de quarante-huit ans, très sérieux de caractère, bonne moralité et conduite. Comme force je serais un ouvrier moyen. Je puis faucher, moissonner, labourer. Je connais la culture dans tous ses détails, méthodes nouvelles, application des engrais, etc. J'aurais des aptitudes de direction d'exploitation » (6).

Ce petit texte met clairement en évidence le caractère de paysan privé du contrôle de la terre de l'ancien salarié agricole. Il témoigne en même temps de la situation très infériorisée que la société rurale faisait encore au début de ce siècle aux ouvriers agricoles.

Que l'on suive ou non H. Mendras dans ses analyses relatives à la fin des paysans (7), il faut bien reconnaître que les conditions qui faisaient autrefois du salarié agricole une sorte de dérivé du paysan ou un paysan en second ont aujourd'hui disparu. La spécialisation des fonctions, l'accélération de l'exode rural, l'ouverture de l'agriculture sur l'économie de marché sont quelques-uns des éléments qui ont conduit à une séparation accrue des paysans pourvus de terre et de ceux qui n'en avaient pas. Ces derniers, qui constituaient jadis les gros bataillons du salariat agricole, sont désormais partis vers d'autres horizons. Il reste que cette caractéristique du salariat agricole comme paysannerie sans terre a laissé des traces dans la structuration actuelle des emplois salariés. Rappeler ici cet arrière-plan historique doit permettre de reconnaître plus facilement, comme on le fera plus loin, les conséquences qu'il détermine encore dans certaines exploitations agricoles.

(6) E. GUILLAUMIN, *Paysans par eux-mêmes*, Stock, 1980, p. 18.

(7) H. MENDRAS *op. cit.* Voir aussi *Société paysannes — Éléments pour une théorie de la paysannerie*, Edit. A. Colin, 1976.

b) LE SYSTÈME DE POLY CULTURE ÉLEVAGE

Comme le note très bien C. Servolin, « dans la seconde moitié du XIX^e siècle, le développement du mode de production capitaliste et le progrès technique qui l'accompagne conduiront non au triomphe de la grande exploitation capitaliste de type ancien, mais à une intensification générale de la production agricole qui se fera principalement par le perfectionnement de la petite exploitation dite de polyculture-élevage » (8). Système complet, largement autarcique, ce type de production était caractérisé par une alternance de périodes creuses et de périodes fortes liées au cycle saisonnier (9). Si c'étaient évidemment les grandes exploitations qui avaient surtout recours au salariat agricole, les petites exploitations dépendaient pourtant elles-mêmes d'un apport de main-d'œuvre extérieure au moment des périodes fortes ; systèmes d'entraide et appel à des saisonniers constituaient donc, dès que les parcelles étaient assez grandes, des impératifs de production incontournables. Et quand elles ne l'étaient pas, leurs tenants n'avaient d'autre choix que d'aller vendre leur force de travail sur des exploitations plus grandes. Ce qu'il faut surtout retenir, c'est que ce système de production, qui avait l'avantage de réduire les nécessités de l'échange économique, était en même temps extrêmement exigeant en main-d'œuvre puisque les travaux des champs, en particulier, n'étaient pas mécanisés. Cette masse de paysans sans terre ou aux terres insuffisantes dont nous avons signalé l'existence ne devait en fait sa survie économique qu'à l'apport de main-d'œuvre qu'elle pouvait représenter pour les exploitations agricoles au moment des fenaisons et des moissons. Lorsque le battage se faisait au fléau et les foin à la faux, l'agriculture avait brutalement besoin de véritables armées de travailleurs. Impensable sans le système non-mécanisé de polyculture-élevage, l'existence de ce volant de main-d'œuvre était en même temps une condition d'existence du système lui-même. Il convient d'ajouter que les remarques précédentes sont également — voire davantage — valables pour les cultures spécialisées (arboriculture, viticulture) qui dominent déjà dans certaines régions de production. Il ne faut donc pas s'étonner si les statistiques de 1911 (10) font apparaître que dans une population agricole, qui représentait 40 % de la population active, les salariés agricoles constituaient à eux seuls 38 % des actifs de l'agriculture, soit plus de 15 % de la population active totale.

Le déclin du salariat agricole, dont nous essaierons d'analyser plus loin les causes les plus immédiates, apparaît dès lors comme corrélatif à un double mouvement de dissolution de la société paysanne (disposant

(8) **Aspects économiques de l'absorption de l'agriculture dans le mode de production capitaliste.** Document ronéoté, juin 1970.

(9) Précisons cependant que l'importance des activités artisanales diverses rendait finalement assez pleines les périodes « agricolement » creuses. Cela n'enlève rien au fait que, sur le plan purement agricole, il y avait bien une alternance de périodes fortes et de périodes creuses.

(10) Citées dans **l'Histoire de la France rurale**, sous la direction de G. DUBY, Tome IV (M. GERVAIS, M. JOLLIVET, Y. TAVERNIER), p. 23.



*SUR LA CÔTE D'AZUR.
La Cueillette du Jasmin. —*

(Photo HOLZAPFEL, D.F.)

A la fin du XIX^e siècle, dans les Alpes-Maritimes, un grand nombre de femmes sont mobilisées pour la cueillette du jasmin.

d'une armée de réserve de paysans sans terre) et de transformation du système de polyculture-élevage et de l'ensemble des systèmes de production agricole y compris les cultures spécialisées. Celle-ci s'opère grâce à l'introduction des engrais chimiques qui remplacent la fumure animale et aux progrès de la mécanisation qui diminuent le travail humain. On assiste dans l'Entre-deux-guerres à des avancées sensibles de la technologie agricole. « En 1925, constatent les auteurs de l'Histoire de la France rurale, une moissonneuse-lieuse fait en une journée le travail d'une douzaine d'ouvriers, une batteuse peut battre 120 hectolitres de blé en un jour en ne mobilisant que douze personnes » (11). Et l'un des correspondants d'E. Guillaumin lui écrit en 1925 : « Il me manquait pour être totalement libre une batteuse actionnée par un moteur. J'ai acquis cet outillage. Aux mauvais jours, à quatre personnes, nous écossons en moins de quatre heures dix à douze hectolitres. Les avantages sont énormes » (12).

En fait, « La France de l'Entre-deux-guerres est une sorte de musée des structures agraires où coexistent des exploitations qui diffèrent énormément, tant par leur organisation spécifique et donc par la vie quotidienne des familles qui les mettent en valeur, que par leurs potentialités économiques et donc par l'évolution sociale de ces familles. »

« On peut y observer des formes que l'évolution économique et sociale condamne à un interminable combat en retraite, tenures trop petites pour fournir du travail à une famille entière, ou exploitations familiales acharnées à défendre leur économie autarcique. A leurs côtés d'autres se sont depuis longtemps transformées en exploitations commerçantes et ont plus ou moins réduit leur base d'autosubsistance ; tandis que de grands rassembleurs de terres se préoccupent déjà de passer à la mécanisation complète de leur exploitation et raisonnent en termes de rentabilité des capitaux qu'ils investissent » (13).

Bien que la principale période de rupture dans l'histoire de l'agriculture française se situe en 1945, avec notamment le début de la mécanisation, on ne doit donc pas s'étonner, dans ce contexte de bouleversement des techniques et, déjà, de modification des systèmes de production, qui caractérise la période comprise entre 1926 et 1936, que les deux-tiers des partants du monde agricole soient des salariés. « La population des salariés dans la population au travail régresse. Cette régression se poursuit malgré la crise et, en 1936, les salariés ne représentent qu'à peine le tiers de la force de travail agricole » (14).

Corrélativement d'ailleurs, on assiste à un attachement plus fort des salariés aux exploitations agricoles. E. Guillaumin remarque que « l'engagement à la semaine ou à la journée, fréquent autrefois, n'est plus qu'un

(11) Histoire de la France rurale, op. cit., p. 60.

(12) E. GUILLAUMIN, Paysans par eux-mêmes, op. cit., p. 297.

(13) Histoire de la France rurale, op. cit., p. 204.

(14) Ibid., p. 59.

pis-aller : les ouvriers de cette catégorie sont obligés trop souvent à rechercher au loin tous chantiers de hasard, étant dédaignés par la culture en dehors des périodes de travail pressé» (15). De plus en plus, comme le notent les commentateurs, le salarié, domestique ou valet de ferme, s'intègre à la famille : il est *« toujours nourri, logé, chauffé au même foyer, souvent blanchi et rapiécé... les bons sont jalousement gardés par le propriétaire à qui fut échue cette chance »* (16). Georges Risler note que le salarié *« est généralement traité comme faisant partie de la famille. Travaillant tout le jour côte à côte avec le maître, il mange à sa table et prend part à toutes les réjouissances familiales. Rien d'étonnant donc à ce qu'il apporte la plus grande conscience dans l'exécution de son travail et s'inquiète à chaque instant de la bonne marche de l'exploitation au même titre que son employeur lui-même »* (17).

Il est certain que cet attachement de l'ouvrier de ferme au groupe familial élargi n'est pas un phénomène nouveau. Néanmoins, il s'accuse particulièrement dans l'Entre-deux-guerres au moment où le salariat agricole apparaît comme le premier touché par l'exode rural et où le système de polyculture-élevage connaît, sous l'effet du progrès technique (utilisation des engrais et mécanisation), ses premiers grands bouleversements. Le paysan aux terres insuffisantes qui se vendait à la journée ou à la semaine, voire à l'année, ne disparaît pas pour autant ; mais la fixation sur des emplois permanents d'une part importante des salariés agricoles apparaît comme un phénomène en progression. De cette transition naîtra, lorsque les bouleversements technologiques de l'agriculture auront été accomplis, les nouvelles figures de salariés agricoles. Il conviendra cependant de ne pas oublier que l'utilisation actuelle des salariés s'appuie sur un passé paysan dominé par un système de polyculture-élevage produisant de fortes irrégularités saisonnières. Les problèmes d'organisation auxquels sont aujourd'hui confrontés les exploitants témoignent encore de ce souci de diminuer leur dépendance vis-à-vis des cycles saisonniers.

c) LA STRUCTURE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Il convient d'insister particulièrement sur un point qui a été partiellement évoqué dans les développements précédents : il s'agit de la structure par taille des exploitations agricoles. Au nombre d'environ deux millions en 1892, les exploitations de moins de 1 ha ne sont plus qu'un million en 1929 et 150 000 en 1955 (18). Cette chute vertigineuse du nombre des très petites exploitations est significative à la fois du mouvement de dissolution de la société paysanne (dans laquelle la majorité des familles

(15) *Histoire de la France rurale, op. cit.*, p. 177.

(16) A. SALERES cité in *Histoire de la France rurale, op. cit.*, p. 178.

(17) Cité in *Histoire de la France rurale, op. cit.*, p. 179.

(18) Sources : *Histoire de la France rurale, op. cit.*, p. 193-194.

disposait d'une tenure, même modeste) et, bien sûr, de l'exode qui, comme on l'a vu, touche en priorité les salariés agricoles. Parallèlement d'ailleurs, si les exploitations de plus de 50 ha voient leur nombre augmenter de 85 000 à 114 000 de 1892 à 1929, « *ce gain est tout entier réalisé dans la tranche de 50 à 100 ha. Au contraire, celle de plus de 100 ha régresse légèrement... Le mouvement se poursuit de 1929 à 1955, période pendant laquelle l'effectif des exploitations de plus de 200 ha décroît des deux tiers* » (19). Ces différentes observations permettent aux auteurs cités de conclure que « *tout se passe comme si tout au long de la période, la fragilité des exploitations était proportionnelle au nombre de salariés qu'elles emploient. Seules, les très grandes unités de production échappent partiellement à cette règle. Elles maintiennent leur place relative et voient même leur nombre absolu augmenter considérablement entre 1926 et 1931, pour décroître tout aussi brutalement entre 1931 et 1936 (...). La disparition simultanée des microexploitants et des grands domaines laisse la place à des tenures à la taille d'une famille; c'est pourquoi les effectifs des classes d'exploitation comprises entre 10 et 30 ha prennent une importance croissante. Ils passent de 764 000 unités en 1892 à 973 000 en 1929. Ils atteignent encore 907 000 en 1953 malgré la forte diminution du total des entreprises recensées* » (20). Ces quelques séries statistiques permettent de voir comment a pu s'esquisser, avant de s'imposer progressivement, ce modèle de l'exploitation familiale à deux unités de main-d'œuvre qui est devenu dominant après la Seconde guerre mondiale et qui a été légalement sanctionné par les lois d'orientation de 1960 et 1962. On voit bien, en particulier, comment l'ancien salariat agricole devait son existence à la fois à la multiplicité des petites tenures insuffisantes pour subvenir aux besoins d'une famille et à l'appel de main-d'œuvre effectué par de grosses exploitations dont le nombre a tendu à décliner au cours de ce siècle. Si on touche ici à un aspect important du déclin du salariat agricole sur lequel nous allons revenir, on remarque aussi à quel point la signification même du salariat agricole était tributaire des caractéristiques sociales, techniques et économiques de la « *société paysanne* » française. Ce dernier repère historique qu'il était nécessaire de prendre nous introduit alors directement aux bouleversements qui, esquissés dans l'Entre-deux-guerres, ont accéléré au milieu des années 50 la transformation du salariat agricole. Tout se passe comme si les salariés agricoles de cette époque étaient les produits d'une sorte de processus de sélection qui, ayant écarté, pour des raisons structurelles, la grande majorité des anciens ouvriers, en a conservé malgré tout un certain nombre (issus d'ailleurs en grande partie, comme cela ressort d'une analyse des flux de mobilité sociale, de la population des petits exploitants agricoles) à propos desquels il s'agit alors de se demander dans quelle mesure ils correspondent à un vestige de l'ancienne société rurale mais aussi en quoi ils répondent aux nouvelles tendances de l'agriculture.

(19) *Ibid.*, pp. 194-195.

(20) *Ibid.*, pp. 195-196.

II. LES RAISONS D'UN DÉCLIN

Avant d'aborder l'étude de l'évolution récente du salariat agricole et la question des raisons du déclin quantitatif observé, se pose un double problème préjudiciel de définition de la notion de salariés agricoles et d'utilisation des sources statistiques diverses et hétérogènes dont on dispose. Ce problème est largement discuté dans l'étude que le GREP a récemment consacrée aux salariés agricoles (21). En fait, les questions posées tournent autour de trois couples d'oppositions qui, diversement combinées, donnent lieu à différentes sortes de définitions statistiques et sociales : temps plein/temps partiel — permanent/occasionnel ou saisonnier — emploi salarié/personne employée. Ayant vu dans le paragraphe précédent à quel point le salarié agricole est historiquement relié à un environnement social global, il est a priori gênant d'opter pour une définition restrictive du salarié agricole ; en outre, dans ce domaine, il est extrêmement difficile de tracer des frontières précises entre les différentes catégories d'actifs ; enfin, s'il est vrai que compte tenu de l'optique particulière de notre étude, nous souhaiterions, à l'instar des auteurs de l'étude citée, « *déterminer les caractéristiques de ceux qui travaillent régulièrement, au moins à mi-temps, comme salariés agricoles sur une ou plusieurs exploitations* » nous devons constater, comme eux, que « *les sources statistiques ne sont pas si nombreuses pour qu'on puisse se permettre ce luxe* » (22).

Compte tenu des caractéristiques de notre recherche qui vise avant tout à une connaissance des contenus des emplois, nous ne pouvons mieux faire que nous résoudre à étudier les caractéristiques des emplois « les plus permanents » de l'agriculture et, corrélativement, les caractéristiques des personnes dont l'activité principale dominante est le salariat agricole. Définissant de la sorte notre objet, nous décrivons une zone d'activité dont les contours professionnels et sociaux sont encore extrêmement flous et qui ne coïncidera pas toujours avec la documentation statistique. En même temps, nous laissons de côté toute une série de problèmes de fond (qu'est-ce qu'un salarié agricole ? A partir de quand peut-on dire qu'il est permanent ? Comment se définit l'activité principale dominante ?) sur lesquels il serait sans doute souhaitable que soient menées des investigations parallèles. Pour l'instant, recherchant dans les statistiques existantes les tendances les plus affirmées et les moins équivoques, nous ferons « comme si » ces problèmes de définitions et d'homogénéité des sources étaient résolus.

Ce préambule étant fait, il convient de mettre d'emblée en évidence les deux données sur lesquelles doit porter notre analyse :

(21) A. FLAGEUL, C. COMBE, P. GIRARD, *Les salariés agricoles*, 1977, pp. 1 à 42. GREP (Groupe de recherche et d'éducation pour la promotion).

(22) *Les salariés agricoles, op. cit.*, p. 17.

- la baisse régulière des effectifs des salariés agricoles ;
- le rythme plus élevé de cette baisse des effectifs salariés par rapport à celle des effectifs d'exploitants.

On se souvient qu'en 1912, les effectifs des salariés agricoles représentaient encore plus de 15% de la population active totale et 38% des actifs de l'agriculture. Or, en 1979, selon une enquête de l'INSEE (23), et bien que les sources ne soient pas exactement comparables, les salariés agricoles ne représentent plus que 20% des actifs de l'agriculture (dont le poids n'est plus lui-même que de 8% de l'ensemble des actifs) et 1,3% seulement de l'ensemble de la population active (24) (25).

Ce phénomène de baisse est attesté par toutes les sources disponibles, quelles que soient les disparités dont elles témoignent par ailleurs (cf. graphique p. 26 (26)).

Si l'on compare, d'autre part, les rythmes annuels de baisse des effectifs salariés à ceux qui concernent l'ensemble exploitants plus aides-familiaux, on obtient le tableau suivant (27) :

	Taux annuels en %		
	1954-1962	1962-1968	1968-1975
Agriculteurs exploitants (y compris aides-familiaux)	— 3,3	— 3,5	— 5,5
Salariés agricoles	— 4,1	— 5,6	— 6,1

Ces données conduisent à conclure que les salariés agricoles ont été, au cours des vingt dernières années, particulièrement touchés par l'exode agricole. Autrement dit, le phénomène que les auteurs de l'Histoire de la France rurale avaient constaté pendant l'Entre-deux-guerres s'est poursuivi après 1960. Un tel constat amène immédiatement à s'interroger sur les raisons de ce déclin quantitatif. En posant cette question, on se trouve confronté à un problème du type de celui que soulèvent P. Coulomb, H. Nallet et C. Servolin, lorsque, à l'occasion d'une recherche effectuée pour le compte du CORDES (28), ils tentent de rapporter la politique agricole suivie depuis vingt ans à ce qu'ils appellent l'« *autoconstitution de la société par elle-même* » (29). L'interaction entre les politiques

(23) Enquête emploi d'octobre 1979. Collection de l'INSEE, D 73/1980.

(24) Population active au sens du recensement selon les concepts de l'INSEE.

(25) En valeur absolue, ces pourcentages correspondent à environ 300 000 salariés pour 1,5 million d'exploitants — chiffres cités ici à titre purement indicatif puisque les évaluations divergent fortement suivant les sources. Ajoutons, pour être complet, que le dernier Recensement général de l'agriculture (1979-1980) évalue à 233 000 l'effectif des salariés permanents.

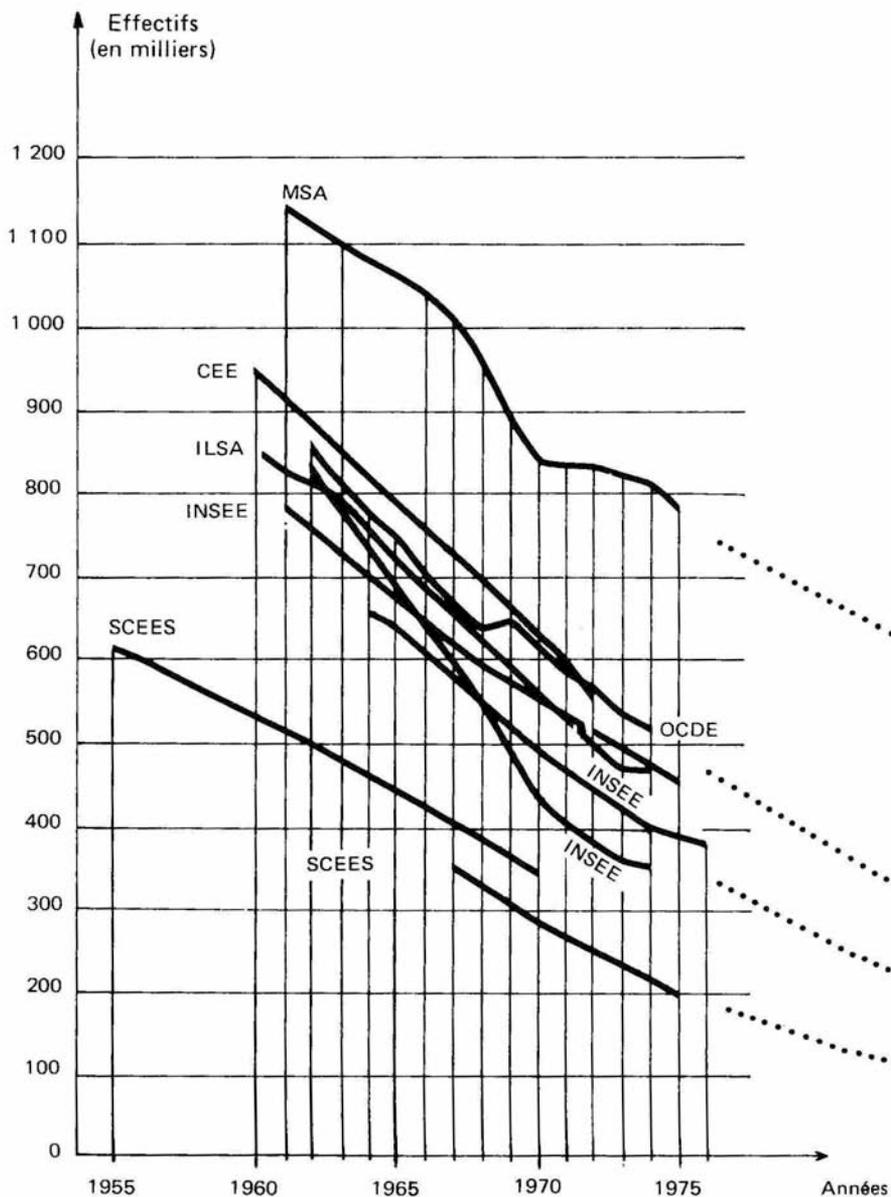
(26) *Les salariés agricoles*, op. cit., p. 17.

(27) D'après M.-P. GIRARD, M. GOMBERT, M. PETRY : « Les agriculteurs, clés pour une comparaison sociale » — *Collections de l'INSEE, E 46-47/1977*, p. 21. Source : recensements de la population.

(28) CORDES. Comité d'organisation des recherches appliquées sur le développement économique et social.

(29) Cf. « La politique agricole et son élaboration », in *Recherches économiques et sociales*, n° 15, juillet 1979, p. 129 à 155.

Salariés agricoles
Evolution des effectifs suivant les sources
depuis 1960



Source : GREP, *Les salariés agricoles*, op. cit.

suivies et les transformations socio-économiques de la société rurale paraît, en effet, si forte qu'il est a priori difficile d'isoler une instance (le politique ou l'économique ou le technologique, etc) qui serait le facteur décisif de ce déclin quantitatif. C'est pourquoi, bien que nous soyons contraints, pour des raisons d'exposition, d'isoler les déterminants de cette évolution, nous pensons qu'il faut considérer le phénomène de baisse des effectifs des salariés agricoles comme un aspect d'une réalité sociale globale dans laquelle les transformations économiques et technologiques s'entrecroisent de façon étroite avec les politiques suivies. Les choix technologiques ne sont jamais purs de toute autre détermination (par exemple la mécanisation de la grande culture de plein champ doit se comprendre aussi dans le rapport qu'elle entretient avec la structure foncière et la puissance politique des grands céréaliers de certaines régions); de la même façon, comme le notent très bien P. Coulomb, H. Nallet et C. Servolin, « *la politique agricole effectivement pratiquée ne pouvait être opérante que si elle était compatible avec le fonctionnement (des) fermes de petite production (l'exploitation individuelle)* » (30). Et de la même manière, il serait facile de montrer que les effets de chacune des instances que l'analyse a tendance à isoler sont inséparables de ceux qui sont exercés par des instances concurrentes dans la mesure où les uns comme les autres font partie d'un mouvement de transformation unique. C'est pourquoi l'analyse des déterminants du déclin quantitatif du salariat agricole doit viser à restituer ce caractère global de l'évolution socio-économique de la société rurale. Nous essaierons donc de le faire en présentant les différents facteurs explicatifs sous trois rubriques dont il ne faudra jamais oublier les interconnexions :

- la prédominance de l'exploitation familiale ;
- l'avancée technologique ;
- les transformations du salariat agricole.

a) LA PRÉDOMINANCE DE L'EXPLOITATION FAMILIALE

Tout, ou presque, a déjà été dit sur cet aspect majeur des transformations récentes de l'agriculture française (31). Afin d'éviter les redites, nous nous contenterons de mettre en lumière quelques aspects particuliers et significatifs de ce triomphe du modèle familial d'exploitation ; nous les puiserons successivement dans le cadre législatif, les données socio-démographiques et structurelles et, enfin, dans l'environnement économique de l'agriculture.

(30) « La politique agricole et son élaboration », in *Recherches économiques et sociales*, art. cit. p. 154.

(31) Cf. le résumé que nous-mêmes en avons fait : P. PHARO, P. SIMULA, *Les exploitants agricoles familiaux*, Dossier CEREQ n° 23, La Documentation française 1979, et, notamment p. 17 à 19. On peut aussi consulter, J. CHOMBART de LAUWE : *L'aventure agricole de la France de 1945 à nos jours* PUF, 1979. Mais ce sont probablement les auteurs de *l'Histoire de la France rurale*, *op. cit.*, qui démontent avec le plus grand luxe de détails les mécanismes à la fois sociaux, économiques et institutionnels qui ont conduit à cette situation.

— On sait que les **lois d'orientation de 1960 et 1962** ont joué un rôle important dans la suprématie du modèle familial d'exploitation. Sans se lancer dans une analyse (d'ailleurs difficile) de ce cadre législatif, il est intéressant d'en illustrer l'esprit par quelques exemples. Ainsi peut-on citer la législation anti-cumuls contenue dans la loi du 8 août 1962. On trouvera dans le livre de J. Chombart de Lauwe une analyse de cette législation (32). Elle nous paraît en tout cas significative d'un esprit du législateur qui n'a pas voulu, au moment où l'évolution « normale » des structures d'exploitation tendait à faire dominer le modèle de l'exploitation familiale moyenne, favoriser l'apparition de grandes unités de production dans lesquelles auraient pu se concentrer de nombreux salariés agricoles.

Dans une étude présentée récemment aux Journées de la Société française d'économie rurale (SFER) en octobre 1980, Jean-Paul Diry note par ailleurs que le développement des élevages industriels en Bretagne n'aurait pas été possible si « *les directions départementales de l'Équipement et de l'Agriculture n'avaient pas appliqué avec la plus grande souplesse des textes législatifs parfois fort contraignants* » (33). L'auteur précise ensuite sa pensée : « *ainsi le fameux article 21 de la loi complémentaire d'orientation agricole prévoyant la limitation de la taille des élevages a souvent été tourné dans la région, sans provoquer l'émoi des autorités* » (34).

Insistons ici sur le fait que nous ne donnons que quelques exemples chargés d'illustrer l'esprit d'une législation. Il ne serait pas difficile d'en trouver d'autres (notamment dans la politique des structures dont l'inspiration CNJA (35) est parfois évidente) pour montrer que les premières lois d'orientation de l'agriculture, faisant en quelque sorte écho à une structuration « naturelle » du milieu, n'ont rien fait pour favoriser l'apparition de grandes unités capitalistes de production en agriculture et qu'elles ont, au contraire, *volens nolens* (là n'est pas le problème), favorisé le modèle d'exploitation familiale.

— A l'inverse, on pourrait penser que des **facteurs socio-démographiques** (en particulier l'exode touchant les actifs familiaux et occasionnant de ce fait une réduction très importante de la force de travail familiale) ainsi que certains facteurs structurels (l'extension de la taille moyenne des exploitations passe de 14 ha en 1955 à 22 ha en 1975, et la réduction de leur nombre : 2 300 000 en 1955, 1 350 000 en 1975) auraient pu favoriser une certaine extension du salariat agricole. A la limite, on pourrait dire que le déclin quantitatif des salariés agricoles est contradictoire avec le double phénomène de réduction des actifs familiaux et de concentration des terres sur un plus petit nombre d'exploita-

(32) J. CHOMBART de LAUWE, *L'aventure agricole de la France*, op. cit., p. 240-241.

(33) *La localisation de l'aviculture et de l'élevage du porc : le cas de la Bretagne*, Document ronéoté p. 3.

(34) Ibid., p. 3.

(35) CNJA : Centre national des jeunes agriculteurs.

tions. En fait, on verra que la prédominance du modèle familial d'exploitation est inséparable d'une transformation profonde des techniques et des systèmes de production qui a permis un accroissement très important de la productivité du travail. Ce qu'on doit dès maintenant souligner, c'est que le maintien et l'extension du modèle familial d'exploitation ont probablement été rendu possibles par la réduction du nombre d'actifs familiaux et du nombre d'exploitations qui constituaient deux facteurs essentiels de la viabilité économique de l'exploitation familiale. On sait en effet que la transformation des structures d'exploitation s'est produite dans un contexte de stagnation des surfaces agricoles utilisées (36). L'essor économique des exploitations agricoles ne pouvait donc se faire que par une augmentation de la productivité du travail qui était elle-même incompatible avec un trop plein de main-d'œuvre familiale et un trop grand nombre de petites exploitations. Dans ces conditions, la réduction de la main-d'œuvre familiale, en est plutôt un aspect corrélatif qu'il convient d'inscrire dans le cadre de la suprématie progressive du modèle d'exploitation familiale moyenne.

— Un dernier élément que nous voudrions souligner concerne certaines **particularités économiques du développement** de cette exploitation familiale. On peut dire très généralement que cette structure d'exploitation a parfaitement correspondu à un modèle de mise en valeur des terres défini par trois caractères :

- **faible rendement du capital foncier** : très chère, la terre est un facteur de production à la fois nécessaire et rare. Sa concentration en quelques mains aurait exigé des investissements sans rapport avec les taux de profit qu'on en pouvait espérer ;
- **faible valeur ajoutée** : le développement de l'agriculture française s'est produit dans un contexte d'accroissement rapide des consommations intermédiaires (engrais, aliments du bétail, carburants et réparations...). Attractive pour un groupe familial se préoccupant surtout de trouver les moyens de vivre et de se développer, une telle situation l'était sans doute beaucoup moins pour des capitaux cherchant à se placer dans des secteurs compétitifs. Là encore, le modèle familial paraît assez bien adapté à l'équation économique de base ;
- **stagnation des revenus** : si l'ouverture des frontières aux autres pays de la Communauté économique européenne (CEE) a constitué au début des années 60 un facteur important de modernisation des exploitations agricoles, il convient de relever que la stagnation, puis la baisse des revenus qui est attestée depuis 1974 (37) dans la plupart des secteurs de la production agricole étaient probablement prévisibles compte tenu du coût collectif de la politique agricole commune. Secteur protégé, l'agricul-

(36) Cf. à ce sujet R. LIVET, *Les nouveaux visages de l'agriculture française*, Edit. Economie et Humanisme, Les éditions ouvrières, 1980, p. 28.

(37) « En 1979, le revenu brut par exploitant se situe, en termes réels, au même niveau qu'en 1974 ; et sa dégradation n'a pu être freinée certaines années qu'au prix d'importants transferts publics ». *Rapport de la Commission d'agriculture, industries agricoles et alimentaires, pour la préparation du VII^e plan*, La Documentation française, juillet 1980, p. 16.

ture française est donc restée fragile, en sorte que, là encore, le modèle familial d'exploitation qui fait des agriculteurs les responsables de leur propre emploi, paraît particulièrement adéquat à un contexte économique incertain.

D'une façon plus générale, on peut dire que le modèle familial d'exploitation est une réponse particulièrement bien adaptée à un réseau de contraintes économiques qui tendent à faire de l'agriculture une activité dont la rentabilité est loin d'être toujours assurée. Cette élasticité de l'exploitation familiale vis-à-vis de ces contraintes a joué un rôle important dans la prédominance du modèle; mais on voit qu'elle est, pour les mêmes raisons qui la rendent possible, peu compatible avec l'emploi d'une main-d'œuvre salariée nombreuse dont le coût risque très vite de paraître exorbitant. On ne s'étonnera pas par conséquent que 9% seulement des exploitations agricoles emploient des salariés permanents en 1979 (38).

b) L'AVANCÉE TECHNOLOGIQUE

Il est évident que les progrès techniques (méthodes culturales, conduites d'élevage...), la plus grande maîtrise des processus biologiques, l'utilisation des engrais et la mécanisation ont joué un rôle considérable dans les transformations de l'agriculture française. L'accroissement de la productivité du travail déterminé par ce progrès technique constitue indiscutablement le principal facteur à prendre en compte lorsqu'il s'agit d'analyser la baisse des effectifs des salariés agricoles. Mais il faut bien voir aussi que ce progrès technique n'est pas séparable des autres facteurs d'évolution que nous nous sommes proposés d'évoquer. En particulier, on doit constater que l'avancée technologique s'est, d'une certaine façon, calquée sur le modèle d'exploitation familiale; les problèmes techniques que la recherche s'est posée et qu'elle a progressivement résolus étaient en permanence référés au contexte économique propre de l'exploitation familiale. Il s'agissait moins de découvrir des conditions techniques de production optimale (dans l'abstrait) que de trouver les moyens techniques d'intensifier et de spécialiser les productions de façon à assurer la rentabilité des exploitations moyennes (39). On verra d'ailleurs que les modes de division du travail découlant de ces avancées techniques atteignent assez rapidement un niveau optimum qui se calque sur la structure actuelle des exploitations. Il est frappant de

(38) Source Recensement général de l'agriculture 1979/1980 — Selon la même source, 29% ont recours à des salariés occasionnels.

(39) Pensons par exemple et à titre d'hypothèse, aux types d'équipements imaginés par les fournisseurs de l'agriculture: machines à traire, bâtiments de stabulation, outils de travail des sols. Tous ces équipements paraissent conçus de façon modulaire, de manière à pouvoir s'adapter à des tailles différentes d'exploitation en s'ajoutant le cas échéant les uns aux autres. Il semble que tout ait été fait pour rendre accessibles à des exploitations de petite taille les équipements nouveaux découlant du progrès technique.

constater, de ce point de vue, que certains rêves d'industrialisation de la production agricole comportant la mise en place d'organisations très proches de celles de l'industrie proprement dite ont, la plupart du temps, été démentis par les faits (40).

En fait, du point de vue qui nous occupe ici, le progrès technique en agriculture a eu surtout deux conséquences importantes :

— la possibilité offerte aux exploitations d'échapper aux exigences de l'ancien système de polyculture-élevage (puisque les nouvelles techniques favorisaient une spécialisation accrue) ;



(Photo J.-P. Verney, D.F. Ministère de l'Agriculture)

Un grand nombre d'opérations qui nécessitaient autrefois le recours à une main-d'œuvre importante sont désormais mécanisées. Ici récolte des petits pois dans le Val d'Oise.

(40) Cf. à ce sujet la présentation que P. SAUNIER et B. SCHALLER font de leur recherche CORDES, in **Recherches économiques et sociales**, Juillet 1979, n° 15, «La filière volailles de chair; l'industrialisation et ses limites en agro-alimentation», p. 11 à 46.

— la possibilité pour les agriculteurs d'insérer leur production à l'intérieur de l'économie marchande (puisque les nouvelles techniques, en accroissant considérablement les rendements et les volumes de production, facilitaient, mais aussi imposaient, une participation accrue à l'économie monétaire).

L'une et l'autre de ces conséquences furent, comme on s'en doute, peu favorables aux salariés : dans le premier cas, parce que en se mécanisant et se spécialisant les productions agricoles avaient tendance à absorber moins de main-d'œuvre (ceci est flagrant en cultures de plein champ ou en production laitière mais s'observe aussi de plus en plus dans les cultures pérennes...); dans le second cas, parce que la participation à l'économie monétaire rendait moins facile (ou moins « normal ») l'usage des modes de rémunération en nature qui caractérisait l'ancienne utilisation de la main-d'œuvre agricole : ce point étant lui-même inséparable du nouveau statut social tendant de plus en plus à être accordé aux salariés.

Il faut signaler, parallèlement à cette évolution technologique, le fait que les productions qui ont eu tendance à devenir dominantes dans l'agriculture française étaient, d'une façon générale, peu exigeantes en main-d'œuvre. On pourra se reporter, à ce sujet, à l'analyse que donne J. Chombart de Lauwe de ce processus (41). L'auteur remarque en particulier la faiblesse des cultures spécialisées (vignobles, cultures maraîchères et fruitières) (42), ainsi que la légère régression de la production animale « *alors qu'elle s'est accrue extraordinairement dans des pays comme l'Allemagne... ou les Pays-Bas* » (43). Il conclut son analyse en écrivant : « *une constatation est frappante : dans un pays où la main-d'œuvre agricole est excédentaire, les productions les plus exigeantes en travail n'ont pas été particulièrement stimulées. Ainsi, une grande part de nos exportations est constituée par des céréales, produits à faible valeur ajoutée* » (44).

Les deux tableaux ci-après, publiés par le ministère de l'Agriculture (45), illustrent assez bien, en valeur et en volume, les grandes tendances de la production agricole française. On y voit assez nettement la situation privilégiée de la production céréalière par rapport aux fruits et légumes et aux produits animaux.

Nous insistons sur ce phénomène car il met bien en évidence le fait que le progrès technique a joué, d'une certaine façon, un rôle sélectif sur la production (bien qu'il ne soit évidemment pas, sur ce plan, le seul facteur déterminant) : peu mécanisables, les cultures maraîchères et

(41) J. CHOMBART de LAUWE *L'aventure agricole de la France*, op. cit., et notamment p. 37, le paragraphe intitulé : « Une production agricole souvent mal orientée en fonction des besoins solvables, et ne comprenant pas assez de produits exigeants en main-d'œuvre ».

(42) Ibid., p. 40.

(43) Ibid., p. 41.

(44) Ibid., p. 42.

(45) Voir notamment *Vingt ans d'agriculture française, 1958-1977*, tome I, septembre 1979.

Evolution de la composition de la production agricole en valeur de 1959 à 1975

(En %)

	1959	1975
Production végétale :		
Céréales	11,8	15,4
Pommes de terre	3,6	2,2
Betteraves	1,5	2,7
Oléagineux	0,2	0,7
Fruits	3,8	3,7
Légumes	7,1	6,7
Vins	9,8	9,1
Autres produits végétaux	4,7	3,9
Total production végétale	42,5	44,4
Production animale :		
Bovins	15,0	18,8
Porcins	10,6	7,9
Ovins	1,1	2,1
Lait de vache	16,9	17,2
Volailles	5,5	4,3
Œufs	4,0	2,6
Autres produits animaux	4,4	2,7
Total production animale	57,5	55,6
Production agricole totale	100,0	100,0

Source : Ministère de l'Agriculture.

fruitières ont stagné — ce qui est également vrai de la viticulture venue tardivement à la mécanisation —. A l'opposé, les cultures céréalières, hautement mécanisées, ont connu une progression sensible. En production animale, les élevages hors-sol — dont on a fait longtemps l'emblème d'une industrialisation éventuelle de l'agriculture — n'ont pas vu augmenter leur poids relatif dans la valeur des livraisons agricoles (cf. tableau p. 34). Plus précisément, on a, semble-t-il, assisté à une disparition massive des exploitations qui n'étaient pas en mesure d'assurer une mécanisation suffisante des travaux. Tout s'est donc passé comme si l'agriculture française (46) était surtout soucieuse de mettre la mécanisation et le progrès technique au service d'une réduction de la main-d'œuvre au travail — phénomène qui se comprend assez bien dans un contexte économique rendant les coûts en moyens matériels de production moins pesants que les coûts salariaux —. On voit, là encore, que le progrès technique, dans ses différentes conséquences, n'a pas joué en France en faveur d'une mobilisation accrue de la main-d'œuvre salariée dans la production agricole (ce qui écarte notablement l'agriculture

(46) Le phénomène n'est pas propre à la France puisqu'on l'observe aussi aux Etats-Unis et dans d'autres pays européens.

française du modèle industriel dans lequel, on le sait, progrès technique, augmentation de la productivité du travail et mobilisation accrue de la force de travail, ne sont pas toujours des phénomènes contradictoires). En définitive, le progrès technique apparaît comme un relais dans un processus de transformation socio-économique dont le modèle familial d'exploitation constitue le principal ressort.

Indices de volume des livraisons de la branche agriculture

(indices cumulés jusqu'à 1977, base 100 = 1959)

Branche Agriculture	1977 (Base 100 = 1959)
Céréales.....	258,6
Fruits et légumes.....	132,1
Plantes industrielles.....	255,0
Vins.....	160,3
Autres productions végétales.....	222,1
Produits végétaux.....	191,0
Bétail.....	132,8
Autres animaux.....	166,0
Autres produits animaux.....	163,0
Produits animaux.....	148,0
Total.....	165,5

c) LES TRANSFORMATIONS DU SALARIAT AGRICOLE

On conclura cette analyse des raisons du déclin quantitatif des effectifs des salariés agricoles en insistant sur certains **phénomènes sociaux** qui permettent de compléter l'explication qui vient d'être esquissée :

— En premier lieu, il faut remarquer que dans le contexte d'expansion économique qui caractérise les vingt-cinq premières années de l'Après-guerre, le statut de salarié agricole a pu apparaître particulièrement peu attractif pour les intéressés eux-mêmes. Cumulant, comme on le verra, la plupart des handicaps sociaux, les salariés agricoles, plus encore que les exploitants, ont dû chercher à échapper à une condition qui les infériorisait sur tous les plans. Peu prestigieuses et peu profitables, les situations de journaliers ou de valets de ferme avaient peu de chance de retenir ceux à qui de nouvelles implantations industrielles en milieu rural

offrirent soudain des perspectives — sans doute bien illusoire — de promotion sociale (47).

En 1970 encore, la pyramide des âges des salariés de l'agriculture témoigne, lorsqu'on la compare avec celle de la population active, de certains décalages qu'il est facile d'interpréter comme l'indice d'une tendance forte au départ chez les salariés les mieux armés sur le plan social ; on voit ainsi sur le graphique de la page suivante que les classes d'âge de 20 à 34 ans sont moins nombreuses parmi les salariés agricoles que dans le reste de la population active, tandis qu'au contraire, les classes d'âge les plus vulnérables (moins de 20 ans, plus de 35 ans) sont plus nombreuses que dans la population active. Tout se passe comme si ceux qui avaient la possibilité de partir (hommes jeunes ou dans la force de l'âge) n'hésitaient pas à le faire, tandis que les très jeunes et les adultes déjà atteints par le handicap de l'âge étaient contraints de demeurer (voire de revenir) dans l'agriculture.

— Ce qu'il faut surtout souligner, c'est que sous le double effet de la **législation sociale** et de **l'élévation du niveau technique** de l'agriculture, le statut du salarié agricole s'est profondément transformé.

Sur le premier point, il convient de prendre certains repères législatifs à propos de cette transformation :

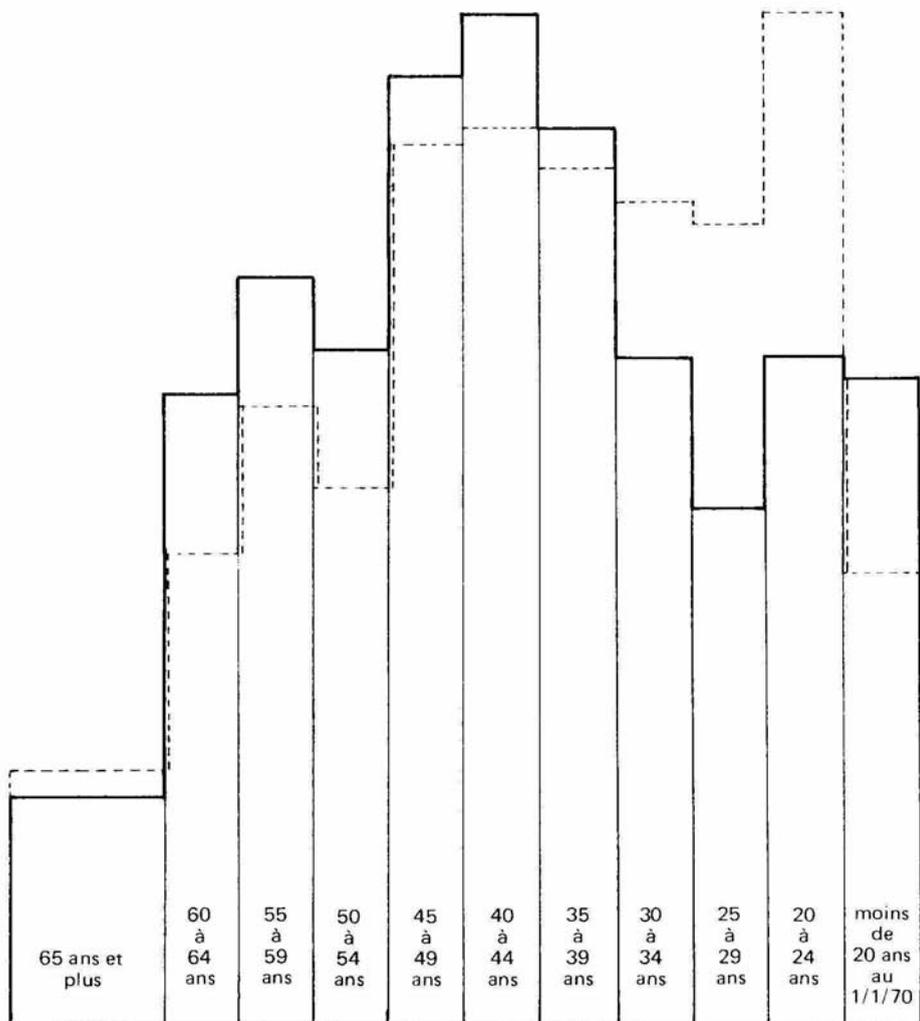
« Avant 1968, les salariés agricoles étaient rémunérés sur une base spécifique, le SMAG, qui offrait aux intéressés des conditions d'existence en retrait par rapport aux autres secteurs socioprofessionnels ayant pour référence le SMIG. A partir des accords de Grenelle du 1^{er} juin 1968, le SMAG a disparu pour se fondre dans le SMIG, lui-même fortement augmenté alors (...) Pour toutes les professions, le SMIG a laissé la place au SMIC le 1^{er} janvier 1970. Le salaire agricole ne peut théoriquement pas être rémunéré en-dessous du SMIC, sauf pour certaines catégories définies par la loi : jeunes travailleurs, apprentis, handicapés (OCPR ou ouvriers à capacité professionnelle réduite). (...)

« Depuis le 23 décembre 1972, une loi (n° 72-1169) garantit aux salariés une rémunération mensuelle minimale, calculée ainsi : SMIC × 173 h 33. Cela concerne l'ensemble des salariés parmi lesquels, normalement, les salariés agricoles. Cette rémunération mensuelle est intégralement maintenue en cas de réduction d'horaire par suite de circonstances économiques ou de sinistres mais est réduite en cas d'absence ou de maladie du salarié, en cas de grève ou de suspension du contrat de travail par l'entreprise (...).

« Depuis le 27 décembre 1974, les heures supplémentaires dans l'agriculture sont payées au même tarif que pour le régime général, c'est-à-dire :

(47) Cf. à ce sujet le livre de N. EIZNER et B. HERVIEU : **Anciens paysans, nouveaux ouvriers**, L'Harmattan, 1979. On consultera aussi avec profit la recherche menée pour le CORDES par G. BARBICHON, G. DELBOS : **Agriculteur hors de l'agriculture**, Centre d'ethnologie française, 1977.

**Pyramide des âges des salariés agricoles
Comparaison avec la population active en 1970**



----- Population active totale (Source enquête emploi 1970)

———— Salariés agricoles (Recensement général de l'agriculture)

Source : Ministère de l'Agriculture - *Cahiers de statistiques agricoles* n° 23 - juillet-août 1975.

- 40 h à 48 h par semaine, majoration de 25 % du salaire horaire de base ;
- au-delà de 48 h, majoration de 50 % du salaire horaire de base » (48).

Le principal effet de ces dispositions législatives est de tendre à aligner le statut des salariés agricoles sur celui des autres salariés, conformément à l'intention de parité qui a présidé à l'action des pouvoirs publics. Du même coup, les employeurs des salariés agricoles se trouvent confrontés à une série d'obligations (notamment monétaires) fort éloignées de celles qu'ils pouvaient avoir dans l'ancienne société paysanne : il ne s'agit plus seulement de permettre à une forme de travail de se reproduire à l'intérieur d'un système social possédant sa propre cohérence (les multiples systèmes de troc et d'entraide complétant les rémunérations sous formes d'avantages en nature) mais de dégager des disponibilités monétaires nécessaires au paiement d'un salaire suivant des normes qui ne sont plus celles du pays (local) mais de l'Etat (national). Le salaire, qui sanctionne la fourniture par un travailleur libre de sa force de travail, fait échapper le rapport exploitant / ouvrier aux règles non-écrites de l'économie paysanne et le situe désormais sur un autre plan : l'échange marchand se dévoile alors jusqu'au plan où on l'attendait le moins lorsque l'embauche d'un ouvrier pouvait apparaître comme un simple élargissement du groupe familial. Il est vrai que les dispositions législatives — d'ailleurs souvent transgressées — ne suffisent pas à chambouler du jour au lendemain un rapport social. Il est facile de s'en convaincre lorsqu'on se reporte aux statistiques concernant les proportions de salariés bénéficiant encore, en 1975, de rémunération en nature :

Répartition des salariés suivant leur mode de rémunération

(En %)

	Salariés ni logés ni nourris	Salariés logés seulement	Salariés nourris seulement	Salariés nourris et logés	Total	% des salariés bénéficiant d'autres avantages en nature (1)
Emplois permanents à temps complet	30,4	38,6	7,0	24,0	100,0	47,8
Emplois permanents à temps partiel	29,8	9,9	40,9	19,4	100,0	25,4

(1) Produits de la ferme, boissons, prêts de terre.

Source : Ministère de l'Agriculture, SCEES, Cahiers de statistiques agricoles juillet-août 1975.

Il faut surtout noter que ces mesures législatives n'ont fait qu'institutionnaliser une évolution qui était à l'œuvre depuis un certain temps et qui tendait à séparer de plus en plus le salarié agricole de la société close dans laquelle il était autrefois enfermé. Un tel processus ne peut être que très lent et n'est pas à l'abri, dans les périodes de crise que nous connaissons, de certains retournements. Il conduit néanmoins au développement d'un nouveau type de salariat agricole se calquant de plus en plus, du moins pour le statut, sur celui qui prévaut dans l'industrie, le commerce et les administrations. Ni journalier, ni domestique de ferme, une nouvelle figure d'ouvrier agricole tend peu à peu à faire son apparition.

La seconde raison de la transformation du salariat agricole réside dans l'élévation du niveau technique de l'agriculture. Il y a en effet une forte corrélation entre la qualification reconnue des salariés et l'importance des rémunérations en nature : on observe par exemple que les ouvriers qualifiés sont plus souvent « ni logés ni nourris » que les ouvriers non qualifiés (49). De même, les statistiques font apparaître que les salariés agricoles sont moins souvent qu'ailleurs « nourris » en Région parisienne (dont l'agriculture est réputée pour son haut niveau technique). Mais au-delà de ces indicateurs, il faut noter que l'élévation du niveau de qualification des salariés agricoles et la sanction des savoir-faire que peut représenter l'acquisition de certains diplômes, les mettent dans une meilleure position pour négocier avec leurs employeurs les conditions de leurs salaires et de leur travail ; ceci ressort très nettement des enquêtes que nous avons menées sur le terrain. On ne s'étonnera pas, dans ces conditions, que la prise en compte des qualifications réelles constitue une revendication de base de la profession puisqu'elle est, en définitive, le meilleur garant de l'indépendance à la fois sociale et économique des salariés agricoles. L'autonomie sociale et professionnelle (d'ailleurs relative), qui n'était autrefois que le privilège de quelques régisseurs ou chefs de culture de grandes exploitations, peut, aujourd'hui, au travers de la reconnaissance de l'élévation du niveau technique des salariés, s'étendre à une proportion grandissante de cette population. C'est du moins ce que paraissent souhaiter les porte-parole des salariés. Il ne faudra pourtant pas oublier que ce nouveau salariat agricole est encore tributaire, pour son développement, de ces héritages du passé dont nous avons déjà signalé l'importance mais aussi des conditions actuelles de mise en valeur de la main-d'œuvre qui ne favorisent pas nécessairement une amélioration de la place des salariés agricoles dans la société.

En outre, notre enquête, recoupant certaines observations effectuées par ailleurs, fait parfois apparaître des tendances contradictoires de l'évolution actuelle : la course au rendement, le resserrement des politiques de main-d'œuvre, l'utilisation d'équipements sophistiqués conduisent dans de nombreux cas à une déqualification de certains emplois considérés

(49) Les salariés agricoles, *op. cit.*, p. 104.

jusqu'à comme hautement qualifiés — en élevage par exemple —. De ce point de vue, Françoise Bourquelot croit distinguer dans certaines régions (il s'agit d'une observation effectuée dans le Cognacais) une tendance à utiliser de plus en plus un personnel d'encadrement participant aux tâches de production (par opposition à ces contremaîtres ou chefs de culture se contentant de commander); elle insiste aussi sur le fait que les ouvriers hautement qualifiés sont parfois les premiers touchés par les licenciements économiques — en particulier lorsque se produisent des mutations du type lait-viande —.

Quoiqu'il en soit, il n'est pas douteux que les dispositions législatives aussi bien que l'élévation du niveau technique des salariés agricoles ont également contribué au déclin quantitatif de cette population. Plus chers, mieux protégés, plus efficaces sur le plan professionnel, les salariés agricoles ne sont désormais utilisés que lorsque la nécessité s'en fait vraiment sentir. Une telle évolution pourtant n'a pas encore suffi à dégager cette population de l'ensemble des caractères qui en faisaient jusqu'à une catégorie socialement très infériorisée. C'est ce que nous allons essayer de montrer.

III. SOCIOGRAPHIE DU SALARIAT AGRICOLE

Bien que ce ne soit pas l'objet spécifique de notre étude, on ne peut pas passer sous silence certaines caractéristiques sociales de la population des salariés agricoles, qui contribuent fortement à délimiter les contours des emplois qu'ils occupent. Remarquons d'abord que la population des salariés agricoles permanents est en majorité masculine (puisque'il n'y a que 13,9% de femmes) et de nationalité française (16,4% d'étrangers, notamment Nord-Africains, Espagnols, Portugais). Néanmoins, la proportion des femmes salariées est en augmentation constante depuis 1970 (où elle n'était encore que de 10,1%). Les femmes salariées occupent des emplois qui sont peu rémunérés et répertoriés, pour la plupart, comme emplois non-qualifiés. On observe en outre que les taux de féminisation sont nettement plus importants parmi les salariés occasionnels. Selon le dernier recensement général de l'agriculture, le travail féminin représente 35% des unités de travail annuel (l'UTA est la quantité de travail d'une personne à temps complet pendant une année) fournies par des salariés occasionnels. La remarque précédente vaut également pour les travailleurs étrangers: leur proportion parmi les salariés occasionnels ou saisonniers est difficile à évaluer, mais elle est probablement nettement supérieure à celle qui est la leur parmi les salariés permanents; l'INSEE estimait par exemple en 1977 que plus de la moitié des vendangeurs saisonniers étaient des étrangers.



(Photo J.-P. Verney, D.F. Ministère de l'Agriculture)

*Le travail des femmes dans une batterie d'élevage en aviculture.
Les conditions de travail y sont souvent particulièrement pénibles
(bruit-chaleur-odeur...)*

Plus généralement, la lecture des différentes sources statistiques relatives aux salariés agricoles fait apparaître un cumul de handicaps sociaux extrêmement important. Dans un numéro de ses collections consacré aux agriculteurs, l'INSEE s'est efforcé de faire quelques comparaisons sociales entre les salariés agricoles et les autres catégories d'actifs (50). Nous en extrayons ci-après quelques tableaux significatifs (actualisés parfois par des données récentes) afin de faire le point sur quatre aspects essentiels de ce qu'on peut appeler la sociographie du salariat agricole :

- niveau de formation et qualification ;
- revenus et conditions de travail et d'existence ;
- intégration culturelle et sociale ;
- mortalité.

(50) J.-P. GIRARD, M. GOMBERT, M. PETRY : Les agriculteurs, tome 1. Clés pour une comparaison sociale, Collections de l'INSEE — E 46-47/1977.

a) FORMATION ET QUALIFICATION

Première remarque, les salariés agricoles sont censés posséder un **niveau de qualification assez faible**. L'enquête salaires de 1978 fait ainsi apparaître les données suivantes :

Qualification	Emplois permanents à temps complet	Emplois permanents à temps partiel	Ensemble des emplois permanents
Cadres	1,9	0,4	1,6
Ouvriers et ouvrières qualifiés	41,8	12,9	35,9
Ouvriers et ouvrières non qualifiés	51,5	76,2	56,6
Jeunes et apprentis	0,9	1,8	1,1
Travailleurs handicapés	2,5	7,0	3,4
Autres catégories professionnelles	1,4	1,7	1,4
Ensemble des salariés	100,0	100,0	100,0

Source : SCEES.

On est frappé, à la lecture de ce tableau, par la proportion importante d'ouvriers non qualifiés qui coïncide mal avec la réalité souvent complexe des emplois que nous avons observés. Françoise Bourquelot remarquait déjà dans sa thèse de 1973 (51), qu'il serait tout à fait préférable de « parler plutôt de non-reconnaissance de qualification » et démontrait d'ailleurs, par une analyse serrée des textes des conventions collectives, que les distinctions entre niveaux de qualification correspondent le plus souvent à des classifications facilitant la sous-rémunération des salariés. Quoi qu'il en soit, cette non-reconnaissance des qualifications des salariés agricoles constitue pour la profession un handicap majeur.

Seconde remarque, **les niveaux de formation scolaire**, comparés à ceux des autres catégories socioprofessionnelles, **sont bas**.

(51) F. BOURQUELOT, *Les salariés agricoles en France*, Thèse de doctorat de 3^e cycle, EPHE, 1973.

**Répartition des hommes actifs en 1968 selon la catégorie socioprofessionnelle
et le diplôme d'enseignement général le plus élevé obtenu**

(Hommes âgés de 30 à 35 ans)

Catégories socioprofessionnelles	Niveau de diplôme					Total
	Aucun diplôme	CEP	BEPC et BEP	BAC	Diplôme supérieur au BAC	
Agriculteurs exploitants	47,8	47,9	2,5	0,5	0,3	100,0
Salariés agricoles	75,7	22,2	1,0	0,7	0,4	100,0
Gros commerçants	21,8	55,2	12,1	6,7	4,2	100,0
Petits commerçants	31,9	56,6	7,5	2,8	1,2	100,0
Ingénieurs	5,0	8,3	4,8	7,0	74,9	100,0
Cadres administratifs supérieurs ..	10,5	20,4	14,5	17,3	37,3	100,0
Techniciens	13,6	55,8	16,5	8,7	5,4	100,0
Cadres administratifs moyens	12,7	42,5	22,7	12,9	9,2	100,0
Employés de bureau	24,5	55,6	14,7	3,3	1,9	100,0
Employés de commerce	25,6	56,3	11,6	4,3	2,2	100,0
Ouvriers qualifiés	39,9	51,8	4,5	2,7	1,1	100,0
Ouvriers spécialisés	53,7	44,7	1,2	0,2	0,2	100,0
Manceuvres	83,4	16,2	0,4	€	€	100,0

Source : Recensement de 1968 - Tableau complémentaire.

Des données plus récentes rappelées par G. Jegouzo et J.-L. Brangeon dans un article publié par la revue *Economie et Statistiques* (52), permettent de prendre la mesure de ce handicap scolaire. Les résultats aux tests d'aptitude scolaire selon l'origine sociale des parents font apparaître la situation très infériorisée des enfants de salariés agricoles. Lorsqu'on connaît les mécanismes scolaires par lesquels se perpétuent les inégalités sociales (53), on ne doit pas s'étonner de ces résultats qui témoignent du manque de préparation sociale des enfants de salariés agricoles à la réussite scolaire.

**Résultats aux tests d'aptitude scolaire selon l'origine sociale des parents
(génération 1951-1958)**

<i>• Ecart de la note de chaque catégorie sociale par rapport à la moyenne d'ensemble :</i>	<i>points</i>
Enfants de cadres supérieurs	+ 12,3
Enfants de cadres moyens	+ 8,7
Enfants de professions libérales et d'industriels	+ 8,2
Enfants de commerçants et artisans	+ 4,2
Enfants de contremaîtres	+ 3,3
Enfants d'employés de bureau	+ 2,2
Enfants d'employés de commerce	+ 1,0
Enfants d'ouvriers qualifiés	- 0,9
Enfants d'agriculteurs	- 2,8
Enfants d'ouvriers spécialisés	- 3,1
Enfants d'ouvriers agricoles	- 5,7
Enfants de manœuvres	- 6,6

(52) « Les chances scolaires des enfants de paysans », in *Economie et Statistiques*, n° 67, mai 1975.

(53) Cf. notamment les ouvrages de P. BOURDIEU, J.-C. PASSERON, *Les héritiers*, Edit. Minuit, 1964 et P. BOURDIEU, J.-C. PASSERON, *La reproduction*, Edit. Minuit, 1970, cf. aussi l'ouvrage de G. JEGOUZO et J.-L. BRANGEON, *Les paysans et l'école*, Cujas, 1976.

Un certain nombre d'autres données statistiques relatives aux chances scolaires selon l'origine sociale, à la répartition des fils actifs d'agriculteurs selon leur niveau de formation scolaire et leur catégorie socio-professionnelle au moment de l'entrée dans la vie active, et enfin à la répartition des enfants issus d'une classe de CM 2 cinq ans plus tôt selon le milieu social d'origine et l'activité au moment de l'enquête, ne font que confirmer les observations précédentes :

Les chances scolaires selon l'origine sociale (accès à l'enseignement universitaire)

(En %)

Catégorie socioprofessionnelle	Probabilités d'accès		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculteurs	4,0	3,1	3,6
Salariés agricoles	0,8	0,6	0,7
Patrons de l'industrie et du commerce	17,3	15,4	16,4
Professions libérales et cadres supérieurs	58,8	57,9	58,5
Cadres moyens	29,1	29,9	29,6
Employés	10,9	8,1	9,5
Ouvriers	1,6	1,2	1,4

Source : P. Bourdieu, *Les héritiers*, op. cit.

Répartition en 1970 des fils actifs d'agriculteurs selon leur niveau de formation scolaire et leur catégorie socio-professionnelle au moment de l'entrée dans la vie active

(En %)

Catégorie socioprofessionnelle	Niveau de diplôme					Total
	Non déclaré	Niveau équivalent ou inférieur au CEP	Niveau équivalent au BEPC, CAP, BEP ou BEPS	Niveau équivalent au BAC, BEI, BEC, BT ou BSEC	Niveau atteint après 2 années ou plus d'études supérieures	
Agriculteurs-exploitants	—	63,7	34,7	1,3	0,3	100,0
Salariés agricoles	0,7	65,2	33,5	0,6	—	100,0
Professions indépendantes	—	48,3	49,9	1,8	—	100,0
Cadres supérieurs	4,4	—	2,5	12,7	80,4	100,0
Cadres moyens	0,7	0,5	39,6	30,6	28,6	100,0
Employés	—	12,7	81,5	3,3	2,5	100,0
Ouvriers	—	22,0	74,5	2,5	1,0	100,0
Personnel de service	—	40,2	59,8	—	—	100,0
Autres catégories	—	26,9	57,7	6,9	8,5	100,0

Source : Tableau complémentaire de l'enquête Formation-qualification professionnelle de 1970.

**Répartition en 1966-1967 des enfants issus d'une classe de CM2 cinq ans plus tôt
selon le milieu social d'origine et l'activité au moment de l'enquête**

(En %)

Origine sociale	Travail	Enseignement professionnel court	CEG	Lycée	Total
Salariés agricoles	55,6	18,6	9,1	16,7	100,0
Cultivateurs	40,1	26,2	11,7	22,0	100,0
Ouvriers	42,8	25,5	11,8	19,9	100,0
Artisans, commerçants	25,3	20,4	15,2	39,1	100,0
Employés	22,7	22,6	16,1	38,6	100,0
Cadres moyens	9,7	13,4	14,8	62,1	100,0
Professions libérales	7,8	8,8	9,7	73,7	100,0
Cadres supérieurs	2,7	8,2	12,3	76,8	100,0

Source : Enquête INED.

b) REVENUS ET CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EXISTENCE

On ne s'étonnera pas de découvrir dans les tableaux présentés ci-dessous la contrepartie matérielle du faible niveau de formation scolaire analysé dans le paragraphe précédent. Bénéficiant peu de la formation instituée, peu reconnus par rapport à leurs qualifications réelles, les salariés agricoles se trouvent immédiatement situés au bas d'une échelle sociale qui se caractérise par la faiblesse des revenus, des conditions de travail pénibles et un accès difficile à la consommation.

— Les revenus des ménages dont le chef est salarié agricole sont parmi les plus bas :

Revenus finals nets d'impôts directs en 1970

(Unité : F — Indice)

Catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage	Revenu par ménage après impôts	
	Montant (en francs)	Indice/ensemble des ménages
Exploitants agricoles	46 905	133
Salariés agricoles	22 243	63
Professions indépendantes	76 475	217
Cadres supérieurs	66 429	189
Cadres moyens	41 494	118
Employés	30 316	86
Ouvriers	28 790	82
Inactifs	21 087	60
Ensemble	35 181	100

Source : INSEE, Compte d'affectation des ménages par CSP en 1970.

— La durée hebdomadaire du travail est longue :

**Durée hebdomadaire habituelle de travail des salariés
selon la catégorie socioprofessionnelle en mars 1972**

(Unité : heure)

Catégorie socioprofessionnelle	Durée
Salariés agricoles	49
Ingénieurs	47
Cadres supérieurs administratifs	48
Techniciens	45
Cadres administratifs moyens	44
Employés de bureau	42
Employés de commerce	46
Contremaîtres	46
Ouvriers qualifiés	46
Ouvriers spécialisés	45
Manceuvres	42

Source : Enquête Emploi de 1972 (INSEE).

— Les accidents du travail sont fréquents avec une proportion importante d'accidents mortels :

**Nombre des accidents rapporté au nombre d'heures travaillées
(en millions), (accidents de trajets exclus)**

Secteur	Taux	
	Accidents avec arrêt *	Accidents mortels
Régime général	40	0,08
<i>dont :</i>		
— métallurgie	56	0,05
— travaux publics	73	0,19
Régime agricole	45	0,15
<i>dont :</i>		
— travailleurs manuels	55	0,18
— salariés des exploitations agricoles	44	0,19

* Accidents avec arrêt : accidents ayant donné lieu à un arrêt d'au moins 1 jour.

Source :

- Régime général : Caisse nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs salariés ;
 - Régime agricole : MSA ;
- Chiffres cités par G. Gorecki-Leroy.

— La plupart des indices de consommation des ménages font apparaître la situation particulièrement défavorisée des salariés de l'agriculture :

**Part des ménages disposant de divers équipements en 1968
selon la catégorie socioprofessionnelle**

(En %)

Catégorie socioprofessionnelle	Equipement				
	Eau courante	WC intérieurs	Baignoire ou douche	Chauffage central	Téléphone
Agriculteurs exploitants.....	74,0	19,8	24,4	8,7	11,6
Salariés agricoles	71,5	23,3	22,2	7,8	5,0
Ouvriers qualifiés	95,1	58,8	54,0	38,8	4,5
Ouvriers spécialisés, manœuvres...	89,3	44,6	40,1	26,3	2,7
Personnel de service	92,7	47,7	40,9	39,0	10,8

Source : Recensement de 1968.

— Consommation de certains biens durables en décembre 1974 pour quatre catégories socioprofessionnelles :

(En %)

Equipement	Catégorie socioprofessionnelle			
	Agriculteurs exploitants	Salariés agricoles	Contremaîtres, ouvriers qualifiés	Ouvriers spécialisés, manœuvres
Réfrigérateurs	88	83	95	87
Machines à laver le linge .	81	65	81	72
Télévision.....	79	76	90	83
Congélateur.....	47	14	14	15

Source : INSEE, l'équipement des ménages au début de 1975.

**Caractéristiques du parc de voitures en 1967 selon la catégorie socioprofessionnelle
du chef de ménage**

Catégorie socioprofessionnelle	% de voitures acquises neuves	Age en années	Puissance fiscale moyenne
Agriculteurs exploitants.....	37,2	7,6	5,5
Salariés agricoles	32,7	6,5	4,8
Industriels, gros commerçants...	65,1	3,7	7,3
Petits patrons	57,0	4,9	6,6
Professions libérales.....	70,8	3,7	6,9
Cadres supérieurs	62,8	3,8	6,9
Cadres moyens	57,8	4,1	5,9
Employés	51,4	4,9	5,4
Contremaîtres, ouvriers qualifiés .	42,3	5,6	5,4
Ouvriers spécialisés, manœuvres .	33,9	6,3	5,3
Personnel de service	38,0	5,0	5,9

Source : Enquête « Transport 1967 ».

c) INTÉGRATION CULTURELLE ET SOCIALE

Les salariés agricoles souffrent d'une sorte d'exclusion sociale dont nous connaissons les principales causes historiques — l'exode rural ne cessant de créer des trous au sein du tissu social agricole et condamnant à l'isolement une bonne partie de ceux qui apparaissent alors comme des laissés pour compte —. La faible concentration des salariés agricoles dans les exploitations ne favorise pas non plus la formation d'une conscience collective qui permettrait aux individus concernés de mieux valoriser leur identité sociale. Au cours de nos enquêtes, nous avons souvent constaté que l'isolement culturel et social dont les tableaux qui suivent donnent un aperçu, trouvait son origine dans des pratiques d'exclusion qui commencent très tôt, parfois dès le chef d'exploitation ; celui-ci, en insistant sur la différence qui caractérise son salarié — surtout dans le cas des ouvriers d'exploitation familiale — (*« il ne pourrait pas s'occuper d'une ferme », « tout ce qu'il aime c'est abattre du travail dans les champs ou dans les bois », « il est très sauvage », etc.*), contribue souvent à renforcer le cordon social qui sépare le salarié du reste du monde. Inutile de préciser que les remarques précédentes ne s'appliquent ni à tous les salariés, ni à tous les exploitants. Elles correspondent cependant à une réalité suffisamment affirmée pour qu'on en retrouve la trace dans les chiffres.

— La consommation culturelle est probablement assez faible :

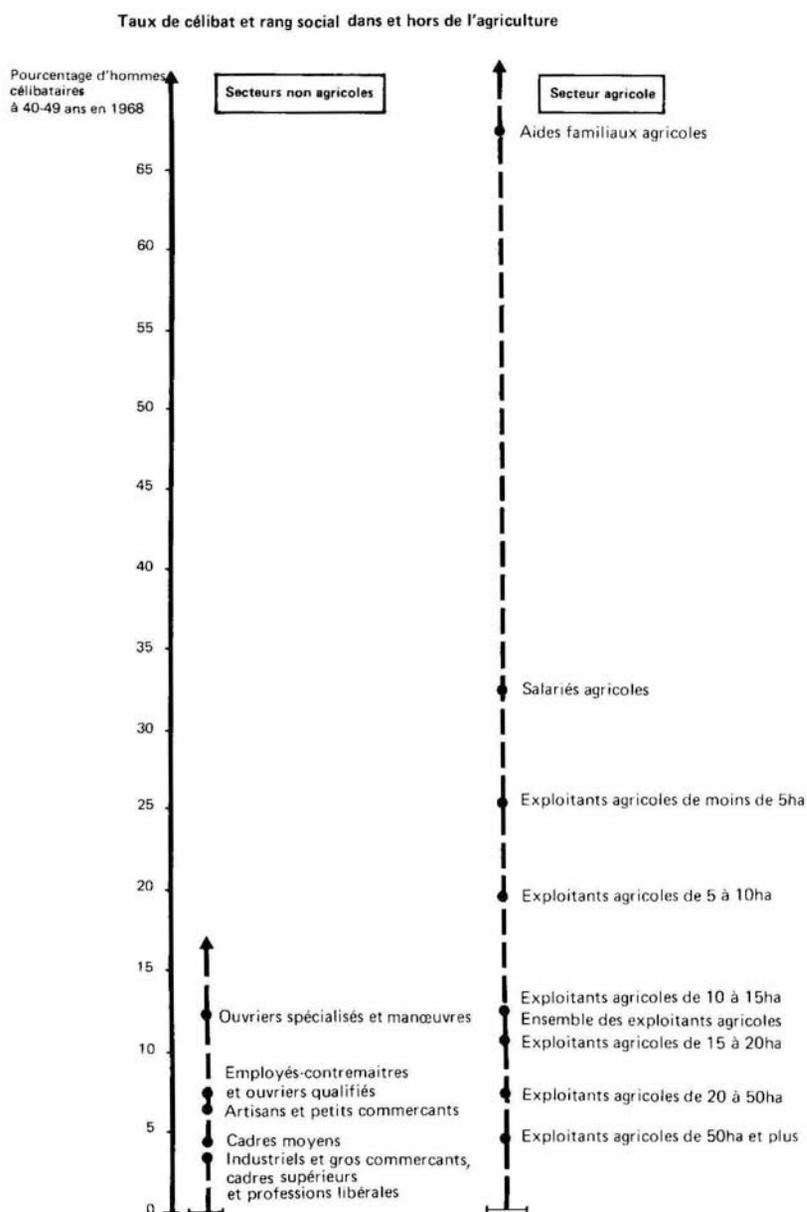
Répartition des personnes âgées de 14 ans et plus classées selon la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage en fonction de la fréquence de lecture d'un quotidien

(En %)

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence					Ensemble
	Tous les jours ou presque	Plusieurs fois par semaine	Environ une fois par semaine	Plus rarement	Jamais ou presque jamais	
Agriculteurs exploitants.....	53,9	10,1	10,3	8,9	16,8	100,0
Salariés agricoles	39,4	9,8	10,4	13,1	27,3	100,0
Ouvriers	56,0	11,3	9,2	7,0	16,5	100,0
Personnels de service.....	49,8	22,4	5,4	5,8	16,6	100,0

Source : Enquête « Loisirs » 1967.

— Le célibat des adultes est particulièrement fréquent :



Source : *Economie et Statistique*, INSEE.

— L'isolement social est plus fort que dans les autres catégories :

Répartition des personnes âgées de 14 ans et plus, selon la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage, en fonction de la fréquence des réceptions de parents et d'amis

(En %)

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence						Ensemble
	Plusieurs fois par semaine	Chaque semaine ou presque	Une ou deux fois par mois	Plus rarement	Presque jamais	Jamais	
Agriculteurs exploitants	0,6	9,4	20,6	56,6	6,4	6,3	100,0
Salariés agricoles	1,1	6,6	24,6	33,6	5,5	28,7	100,0
Ouvriers	1,6	7,1	27,6	45,9	4,2	13,5	100,0
Personnel de service . . .	0,4	11,0	20,5	48,0	4,3	15,9	100,0

Source : Enquête « Loisirs » 1967.

Répartition des hommes de plus de 14 ans en fonction de la fréquence des sorties au café en 1967 selon la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage dont ils sont membres

(En %)

Catégorie socioprofessionnelle	Au moins une ou deux fois par semaine	Plus rarement	Jamais
Agriculteurs exploitants	40,0	32,8	27,2
Salariés agricoles	32,3	19,5	48,2
Professions indépendantes	54,5	20,5	25,0
Cadres supérieurs	39,0	20,0	41,0
Cadres moyens	36,6	18,2	45,2
Employés	37,0	13,1	49,9
Ouvriers	49,1	17,1	33,8

Source : Enquête « Loisirs ».

d) MORTALITÉ

Ce dernier point ne fait que compléter le tableau des handicaps sociaux esquissé dans les développements ci-dessus. Il confirme, s'il en était besoin, qu'une infériorité sociale et économique ne vient jamais seule.

— L'espérance de vie des salariés agricoles est plus faible que dans la plupart des autres catégories socio-professionnelles :

**Espérance de vie à 35 ans des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle.
Période 1955-1971**

(Unité : année)

Catégorie socioprofessionnelle	Espérance de vie
Agriculteurs exploitants	38,0
Salariés agricoles	34,8
Artisans et commerçants	37,6
Professions libérales et cadres supérieurs	40,5
Cadres moyens (privé, public)	38,5 - 39,3
Employés de bureau (privé, public)	37,4 - 37,2
Ouvriers qualifiés (privé, public)	35,6 - 37,3
Ouvriers spécialisés (privé, public)	34,7 - 36,0
Manœuvres	32,9
Ensemble	36,1

Source : La mortalité des adultes suivant le milieu social.

Nombre de survivants à 75 ans (pour 1 000 à 35 ans) des hommes mariés et des hommes célibataires suivant leur catégorie socioprofessionnelle, des femmes mariées selon la catégorie socioprofessionnelle de leur mari

Catégories	Hommes célibataires	Hommes mariés	Femmes mariées
Instituteurs	534	579	785
Cadres supérieurs et professions libérales	522	560	749
Cadres moyens (public)	460	528	748
Techniciens	480	513	714
Cadres moyens (privé)	465	497	736
Agriculteurs exploitants	416	488	694
Contremaîtres	408	485	682
Ouvriers qualifiés (public)	344	464	705
Employés (public)	374	464	676
Artisans et commerçants	419	471	693
Employés (privé)	419	457	702
Ouvriers spécialisés	337	422	638
Ouvriers qualifiés (privé)	289	413	648
Salariés agricoles	294	410	614
Ouvriers spécialisés (privé)	385	298	634
Manœuvres	346	233	599

Source : La mortalité des adultes suivant le milieu social.

— Le taux de mortalité infantile est encore particulièrement élevé, reflétant sans doute l'insuffisance de l'encadrement sanitaire :

Taux de mortalité infantile selon la catégorie socioprofessionnelle du père
(enfants légitimes)

(En ‰)

Catégorie socioprofessionnelle	Taux			
	1950-1955	1956-1960	1961-1965	1966-1970
Professions libérales	19,1	13,6	12,7	9,6
Cadres supérieurs	25,7	13,8	11,2	10,1
Industriels	23,9	14,6	12,8	12,7
Cadres moyens	25,7	16,4	13,1	11,7
Gros commerçants	34,5	18,3	13,8	12,7
Employés de commerce	28,9	19,6	13,0	13,9
Employés de bureau	29,8	21,0	14,6	14,3
Petits commerçants	35,2	21,3	17,1	14,1
Ouvriers qualifiés, contremaîtres	42,5	23,8	18,6	15,8
Agriculteurs exploitants	44,9	27,2	21,4	17,3
Ouvriers spécialisés	—	28,3	20,1	17,9
Salariés agricoles	—	31,4	24,3	20,1
Manceuvres	61,7	39,4	31,0	25,5

Source : Données sociales.

Taux : Rapport du nombre d'enfants nés vivants décédés avant la première année d'âge au nombre d'enfants déclarés vivants pour l'ensemble des générations indiquées.

*
**

On aurait tort de croire que ces repères statistiques (dont nous avons cru devoir rappeler les plus significatifs) nous éloignent de l'analyse de l'emploi des salariés agricoles. L'extraordinaire accumulation de traits d'infériorité sociale dont ils témoignent doit attirer notre attention sur le renouvellement dans la société rurale moderne des anciens modes d'infériorisation du salariat agricole. Nous avons dit en commençant cet exposé que les salariés agricoles tendaient autrefois à être réduits à la force physique qu'ils étaient capables de déployer, même si la réalité du travail agricole exigeait en fait une multitude de compétences et de savoir-faire souvent organisés en de nombreux métiers distincts. Ces façons diverses de mobiliser la force de travail des salariés agricoles se traduisaient par une situation économique le plus souvent précaire des intéressés. Mais dans une société possédant encore une forte cohérence interne et une population nombreuse, l'infériorité économique était, sinon compensée, du moins amortie par les multiples adhésions reliant le salarié à la société paysanne : membre du groupe familial élargi ou, en tout cas, reconnu comme l'auxiliaire d'une certaine cohésion sociale, le salarié pouvait trouver dans son environnement quelques repères lui

permettant de dégager son identité. Avec le grand reflux de l'exode agricole, le salarié agricole a conservé un certain nombre de ses caractéristiques anciennes (et en particulier son infériorité économique) tout en se trouvant brutalement privé d'une grande partie des éléments de cohésion sociale dont il bénéficiait autrefois : le célibat, le suicide sont alors les manifestations d'un isolement social qui prend parfois des proportions dramatiques. Isolé dans l'exploitation de son patron, l'ouvrier de ferme manque désormais, dans le nouveau désert agricole, des éléments qui lui permettaient jadis d'assumer sa condition.

D'un autre côté, le nouveau salariat agricole qui se voudrait davantage calqué sur le modèle de celui des autres secteurs économiques, peut constituer une alternative à cette double infériorité économique et sociale. L'amélioration de la législation sociale, les progrès de la formation professionnelle dans le cadre d'une agriculture qui devient (parfois mais pas toujours) plus exigeante par rapport au niveau technique de la main-d'œuvre qu'elle emploie, peuvent s'ajouter aux quelques avantages spécifiques dont bénéficie encore cette catégorie (accès plus facile aux logements voire à la propriété, autoconsommation...) pour sortir progressivement le salariat agricole de son arriération économique et sociale. Mais un tel processus demande du temps, et n'est pas lui-même exempt de nouvelles formes d'infériorisation : en particulier la modernisation et la spécialisation rapides de l'agriculture accentuent le fossé pouvant exister entre une culture « technique » et une culture professionnelle largement fondée sur des apprentissages endogènes, ce qui ne favorise guère la revalorisation de la place des salariés agricoles. On peut donc dire, sans risque de se tromper, que la population des salariés agricoles se situe aujourd'hui au carrefour de deux types de mobilisation de la force de travail : l'un qui s'inspire encore de l'ancien statut de domestique de ferme, voire de journalier, l'autre qui tend à faire du salarié un ouvrier spécialiste dont le statut s'aligne sur celui des autres salariés. Ces deux types d'utilisation de la main-d'œuvre comportent évidemment de nombreuses situations intermédiaires. Ils constituent, cependant, le principal axe d'analyse sur lequel doit se caler l'étude de l'organisation du travail dans les exploitations utilisant de la main-d'œuvre salariée, ainsi que celle de l'emploi et des qualifications actuelles des salariés agricoles. Nous verrons que les structures d'exploitation et de production sont encore tributaires — tout particulièrement dans les exploitations familiales — de cette dichotomie qui divise encore aujourd'hui les statuts sociaux des salariés agricoles.

Chapitre II

LES STRUCTURES D'EXPLOITATION ET DE PRODUCTION

La question de la division du travail en agriculture et, par suite, celle des structures d'organisation des exploitations qui utilisent des salariés, est sans doute inséparable de tout un débat qui s'est développé dans le passé à propos, d'une part, du développement capitaliste de l'agriculture et d'autre part, de ses emprunts possibles aux modèles industriels d'organisation. Théoriques, ces discussions sont sans doute au cœur des problèmes soulevés par l'organisation actuelle du travail dans l'agriculture; elles ont pourtant l'inconvénient de situer le débat à un niveau de généralité tel qu'il ne permet pas de saisir concrètement la façon dont se modèle le travail dans la réalité des exploitations agricoles. Aussi, sans sous-estimer l'intérêt du débat d'économie générale que sous-tend la question de la division du travail en agriculture, c'est par un biais beaucoup plus empirique que nous voudrions aborder celle-ci.

La question qui, dans ce chapitre, sera au centre de notre préoccupation, pourrait se formuler de la façon suivante: **quels sont les éléments structurels qui déterminent la mise en œuvre des qualifications des salariés agricoles?** étant entendu que ces éléments structurels sont à définir comme des pratiques d'organisation découlant elles-mêmes d'une triple détermination: l'une qui est technique et qui renvoie aux conditions et aux savoir-faire nécessités par la réalisation des productions, l'autre qui est économique et qui correspond aux disponibilités en capital qui peuvent être mobilisées de façon rentable et la troisième, enfin, qui est, si l'on peut dire, «ethnoculturelle» et qui dépend des schémas d'organisation conçus par l'exploitant en fonction de ce qu'on pourrait appeler son propre «profil mental» (1). Ces trois sortes de détermination sont en général indissociables les unes des autres, ce qui contribue à en rendre l'analyse délicate.

Il arrive pourtant fréquemment, dans la réalité des organisations d'exploitation, qu'elles entrent en concurrence les unes vis-à-vis des autres: il n'est pas rare par exemple de rencontrer dans nos enquêtes des exploitants qui justifient l'existence de tel ou tel poste de travail davantage par des raisons morales liées aux caractéristiques person-

(1) Celui-ci découlant des caractéristiques sociales du milieu rural et, notamment, de la façon dont certaines inculcations liées au passé historique de l'agriculture font encore aujourd'hui sentir leurs effets.

nelles du titulaire (*« Cet ouvrier est là depuis 20 ans, il n'est pas très efficace, mais on peut difficilement s'en séparer... »* ou encore *« on aurait besoin de quelqu'un de plus qualifié, ça nous ferait gagner du temps mais enfin, le gars qu'on a est sérieux »*) que par des impératifs techniques. On voit alors à quel point le profil culturel de l'exploitant interfère avec les nécessités d'un raisonnement purement technique ou purement économique. De la même façon, la rationalité technique qui préside à l'organisation est souvent parasitée par des empêchements de type économique (difficulté d'obtenir des prêts, impossibilité d'étendre le foncier, risques encourus en cas d'investissements trop massifs, etc.) qui peuvent maintenir le découpage organisationnel dans un état dont on sait qu'il est partiellement incompatible avec une élévation du niveau de rendement technique. En poursuivant dans cette voie, on pourrait sans peine montrer que les trois formes de détermination qui viennent d'être évoquées peuvent, en se combinant dans des rapports de concurrence, donner lieu à toutes sortes de solutions d'organisation qui contribuent à cette diversité qui est encore un trait dominant de l'agriculture française. Il faut enfin souligner que la détermination ethno-culturelle est très diversifiée suivant les profils sociaux des agriculteurs et qu'elle s'harmonise plus ou moins bien avec les contraintes propres que déterminent l'évolution des techniques et l'environnement économique.

On verra cependant, en présentant à la fin de ce chapitre une typologie des structures d'exploitation, que ces trois déterminations se combinent suivant un ordre de priorité ou, plus exactement, un ordre d'accentuation qui diffère en fonction du type d'exploitation : très présente encore dans l'exploitation familiale, la détermination ethno-culturelle tend à se mouler dans l'exploitation salariale de taille moyenne sur une explicitation plus strictement technique, tandis que dans l'exploitation salariale de grande taille c'est une logique productiviste et financière qui prime sur toutes les autres. Bien sûr, cela ne veut pas dire que l'organisation du travail salarié agricole est réductible à un schéma qui associerait mécaniquement un type de détermination à un type d'exploitation (2) mais, simplement, que l'accent mis, dans la pratique d'organisation, sur l'une ou l'autre de ces logiques constitue un indice précieux permettant de situer l'exploitation considérée par rapport à l'ensemble du champ des exploitations occupant des salariés. Pour le montrer, on examinera successivement les principaux critères à partir desquels peut s'envisager un classement typologique de ces exploitations : on verra en premier lieu le critère taille d'exploitation, puis, en second lieu, on analysera les contraintes techniques qui découlent des principaux procès de production observables dans l'agriculture et, corrélativement, on examinera les effets induits par certaines formes de spécialisation sur l'organisation du travail.

(2) Il existe, en effet, indépendamment des profils d'exploitants ou d'exploitation, un ordre de nécessité qui est incontournable et dans lequel l'ethno-culturel, tel qu'il est entendu ici (c'est-à-dire en tant qu'il renvoie au passé social du monde agricole), n'est qu'au troisième plan derrière le technique et surtout l'économique (dans la mesure où l'insertion, à l'intérieur d'une économie de marché, est le trait commun de toutes les exploitations employant des salariés).

I. LE CRITÈRE TAILLE

Lorsqu'on aborde l'étude des salariés agricoles, on est frappé par le fait que plus de la moitié des salariés permanents travaillent dans des exploitations de deux salariés et moins et que, d'autre part, près des deux-tiers d'entre eux sont employés par des exploitations comptant 50 ha et moins de superficie agricole utilisée (SAU). Si l'on s'en tient à la typologie que nous avons adoptée dans une étude antérieure (3), cela signifie que, dans leur majorité, les salariés agricoles exercent encore aujourd'hui leurs activités dans des exploitations de type familial (et non pas salarial) et que, corrélativement, la majorité des exploitations utilisant des salariés demeurent des exploitations familiales, même si, comme le confirment les sources du SCEES (4), la part des exploitations employant trois salariés et plus tend à s'accroître (5). Ces données conduisent immédiatement à formuler une interrogation d'ailleurs impliquée par les développements que nous avons consacrés dans le premier chapitre au problème des modèles de référence du salariat agricole: de quelle manière l'organisation du travail se trouve-t-elle affectée, dans les exploitations agricoles, par ce qu'on pourrait appeler l'effet de taille? Cet effet de taille se mesurant, bien sûr, davantage par le nombre de salariés occupés que par la SAU puisque la signification de celle-ci dépend du type de production adopté (6).

On pourrait penser que la meilleure façon de résoudre le problème consiste à s'interroger sur les caractères de la division du travail en agriculture. On sait, en effet, que le système de production de polyculture-élevage autrefois dominant dans l'agriculture française n'impliquait aucune division des tâches entre les différentes unités de production puisqu'il formait un tout se suffisant à lui-même et intégrant toute les opérations nécessaires à la production. Quant à la division du travail à l'intérieur d'une exploitation, elle reposait principalement sur la distinction entre l'exploitant (ou un chef de culture) assurant la gestion technique et les tâches les plus délicates et une main-d'œuvre plus ou moins nombreuse assurant les multiples tâches très répétitives d'une agriculture non encore mécanisée. Les différences d'échelles entre les diverses unités de production tendaient surtout à faire apparaître les exploitations de petite taille comme des sortes de « modèles réduits », mais homologues dans leur structure, des exploitations plus grandes. Or, un tel système a de plus en plus cédé la place, au cours des vingt dernières années, à des formes de spécialisation accrue: on n'a plus besoin aujourd'hui d'avoir le fumier d'un élevage pour pratiquer la

(3) P. PHARO et P. SIMULA: *Les agriculteurs exploitants familiaux*, *op. cit.*

(4) SCEES: Service central des enquêtes et études statistiques.

(5) En 1967, 71% des exploitations avec salariés n'en avaient qu'un et 3% en avaient trois et plus. En 1970, ces proportions étaient respectivement de 72% et 13%; en 1975, de 70% et 14%.

(6) Ce qui est vrai aussi, mais dans une moindre mesure, du nombre de salariés.

grande culture et, inversement, on peut se passer, grâce aux aliments industriels, d'une culture herbagère, céréalière ou légumière pour conduire un élevage (7). De ce point de vue, on peut dire que l'ancien système de polyculture-élevage qui laissait peu de place à une division sociale du travail a, dans une large mesure, volé en éclat (8).

Mais cet éclatement de l'ancien système, tout en ouvrant la voie à un processus de spécialisation de plus en plus poussé, n'a pas conduit à une structuration homogène de la division du travail en agriculture. En premier lieu parce que le système de polyculture élevage évoqué ci-dessus est loin d'avoir totalement disparu, même si dans de nombreux cas, une spécialisation en élevage tend à lui ôter certains de ses anciens caractères (9). En second lieu, parce que le mouvement de spécialisation ne recoupe pas nécessairement la structuration des exploitations en différentes classes de taille : on peut trouver des petites exploitations extrêmement spécialisées (par exemple production de semence, naissance, engraissement, etc.) mais aussi très « polyvalentes » et il semble qu'on puisse en dire autant des exploitations plus grandes.

En troisième lieu, parce que l'unité pertinente pour juger aujourd'hui de la division du travail en agriculture s'articule moins sur la notion d'exploitation que sur celle d'atelier de production. Or, si du point de vue taille d'exploitation, l'écart peut être très grand entre les plus petites et les plus grandes (10), du point de vue taille des ateliers, l'écart est en général nettement plus réduit ; par exemple, le plus grand élevage de porcs français s'appuie sur un troupeau de 1 500 truies alors qu'on sait qu'un homme seul peut conduire un troupeau de 100 à 150 truies. La différence est certes importante mais sans commune mesure avec les écarts que l'on trouve dans l'industrie entre les grandes concentrations industrielles et les ateliers artisanaux. De même, il est fréquent de rencontrer dans des exploitations salariales de grande taille certains ateliers dont la taille n'excédera pas celle des ateliers qu'on peut rencontrer dans les plus petites exploitations salariales, voire dans les exploitations familiales. Ce phénomène n'est pas le fait du hasard puisqu'il a été voulu par les lois d'orientation de 1960 et 1962. Il détermine en tout cas, à l'intérieur d'un même type d'atelier de production, une division du travail que l'on pourrait qualifier de mesurée (11).

Ces divers éléments conduisent en fait à penser que les différences d'organisation du travail découlant des différences de taille d'exploitation

(7) Le renchérissement des consommations intermédiaires tend peut-être aujourd'hui à modérer ces tendances.

(8) C'était du moins la situation qui prévalait dans la phase d'expansion économique. Il semble qu'aujourd'hui la crise économique conduise de nombreux exploitants à réviser les modèles de spécialisation à outrance.

(9) Les exploitations répertoriées par le SCEES dans la rubrique polyculture-élevage n'emploient certes que 3,1% de l'ensemble des salariés permanents mais, d'un autre côté, les élevages dépendant du sol utilisent encore 35% des salariés permanents.

(10) En 1972, 260 exploitations déclaraient plus de 100 salariés à l'UCCMA (Union des caisses centrales de la Mutualité agricole) ce qui, somme toute, n'est pas énorme.

(11) Celle-ci sera examinée de façon plus détaillée lorsqu'on abordera le critère procès de production.

ne sont pas réductibles à un schéma général de la division du travail en agriculture mais dépendent plutôt, comme on en faisait l'hypothèse au début de ce chapitre, des différences de logiques productives qui caractérisent chaque classe de taille. Ces différences de logiques productives ne sont pas elles-mêmes l'effet du hasard. Elles témoignent de la place que le développement de l'agriculture française a su laisser à chaque système de production et à chaque type d'exploitation dans un contexte politique et économique de maintien des unités de production moyennes et de refus des grandes concentrations de type industriel.

a) LES EXPLOITATIONS FAMILIALES

Les exploitations familiales qui utilisent des salariés correspondent, par définition, à un type d'exploitation que, dans une étude antérieure (12), nous avons appelé « *exploitations familiales fortement insérées* ». L'emploi d'un seul salarié permanent (et a fortiori de deux ou trois) n'est possible qu'à partir d'un revenu d'exploitation atteignant un certain seuil et on peut supposer que, dans la plupart des cas, il correspond à un niveau d'insertion technico-économique élevé (13). Cependant, ces situations de forte insertion ne suffisent pas à déterminer tous les caractères de l'organisation du travail. On constate que les types de production pratiqués laissent le plus souvent une certaine latitude sur le plan des méthodes d'organisation du travail : par exemple, une même association lait / céréales sur des surfaces équivalentes peut conduire à des situations de travail assez différentes en fonction des particularités de l'exploitation. En fait, c'est dans le cas des exploitations familiales que l'on a le plus de chance de rencontrer des degrés de rationalisation du travail et des niveaux de spécialisation des emplois extrêmement variables. Des facteurs sociaux difficiles à manipuler (tels que l'histoire de l'exploitation, de l'exploitant et de ses salariés, les rapports à la fois personnels et professionnels qui lient entre eux patrons et ouvriers, etc.) conduisent à une multitude de situations qu'il est difficile de typer de la même façon que lorsqu'il s'agit d'exploitations salariales. Dans beaucoup de cas, l'organisation du travail apparaît encore davantage comme le résultat d'une interaction sociale locale que comme l'application d'un schéma technico-économique de fonctionnement très formalisé. Entre l'exploitant ayant confié à un salarié spécialisé toute la responsabilité d'une de ses productions (par exemple un élevage ovin ou un atelier hors-sol) et celui qui se fait « doubler » dans la plupart de ses activités

(12) **Les agriculteurs exploitants familiaux**, op. cit. Rappelons que ce qui distingue ces exploitations familiales des exploitations dites salariales c'est, entre autres, le fait que l'exploitant participe lui-même, et de façon importante, aux tâches de production.

(13) On constate d'ailleurs que les exploitations tournées vers des productions qui entraînent nécessairement un haut niveau d'insertion (cultures de plein champ, viticulture, porcins et volailles...) emploient à elles seules 52% des salariés permanents.

par un salarié lui servant d'aide moins qualifié, existe toute une gamme de situations allant de la polyvalence du salarié pour tous les travaux simples jusqu'à la prise en charge par le salarié de la marche technique de l'exploitation dans son ensemble.

Il semble bien que dans de nombreux cas, ce soit d'une part la conviction de l'exploitant qu'il est le seul à pouvoir accomplir les travaux qui comportent une importance stratégique pour la survie et le développement de l'exploitation et d'autre part le rapport de familiarité (ou rapport domestique) liant l'exploitant à son (ou ses) salarié(s) qui déterminent en grande partie l'organisation du travail choisie. Cela s'explique d'abord par les traditions du monde rural : la notion d'ouvrier ou d'employé qualifié telle que nous la connaissons aujourd'hui dans l'industrie ou dans les activités tertiaires est absente de l'ancien salariat agricole. Dans la société rurale dite traditionnelle, l'exploitant embauchait des commis, des domestiques ou des journaliers, bref des gens qui, comme leur nom l'indique, étaient là pour aider l'exploitant à faire ce que lui-même ne pouvait assurer seul. Ils étaient, pour ainsi dire, les prolongements (plus ou moins compétents) de l'exploitant, n'assumant de ce fait aucune fonction véritablement spécifique mais servant de bras par rapport à une multitude d'activités variées. Leurs qualifications pouvaient être entièrement définies par une soustraction opérée sur celles de l'exploitant (et non par une addition). On peut penser que cette fonction particulière, assez indépendante somme toute du produit et du processus de production, existe encore dans de nombreuses exploitations familiales modernes.

D'autre part, le rapport d'homme à homme, caractéristique des unités de production de faible dimension, conduit probablement dans le cas des exploitations familiales à une utilisation très particulière de la main-d'œuvre. La façon dont l'exploitant implique un salarié dans les différentes phases du processus de production paraît directement liée à l'idée qu'il se fait de ses capacités. Ainsi, la qualification mise en œuvre par le salarié dans son travail est moins celle d'un emploi, ou d'un individu, que celle qui se trouve prescrite par les limites que l'exploitant a imparties à ses activités en fonction du jugement qu'il porte sur l'homme. Si l'on ajoute à ces données le fait que les sources statistiques (14) relèvent une sous-qualification encore plus accusée des salariés exerçant dans des exploitations de taille modeste, on a de bonnes raisons de penser que le maintien, encore actuel, de ces situations de commis ou d'hommes toute-main qui font plus ou moins « partie de la famille » est un élément très déterminant de l'organisation du travail dans les exploitations familiales. L'utilisation de ce salariat qui doit son existence à la fois à la nécessité technique (l'exploitant a besoin de bras) et au rapport de commisération, de protection ou de familiarité

(14) En 1968, sur cent ouvriers qualifiés près de 70 % travaillaient dans des exploitations de 50 ha et plus, alors que près de 60 % des ouvriers non qualifiés étaient dans des exploitations de moins de 50 ha (Source : Les salariés et la main-d'œuvre en avril 1968. INSEE, *Etude et conjoncture*, mars 1969).

plus ou moins dédaigneuse que les exploitants entretiennent vis-à-vis des membres de l'exploitation, relève tout à fait de cette détermination à la fois sociale et culturelle dont nous disions qu'elle parasite les rationalités plus strictement techniques ou économiques.

Il ne faut pourtant pas se cacher que, dans de nombreux cas, l'exploitant familial recourt à des modes d'organisation relevant d'une logique nettement plus techniciste, et cela particulièrement dans certains domaines de production (naissance de gros animaux, serres, cultures de plein champ...). Dans ces cas-là, le statut du salarié qui est alors qualifié et éventuellement assez autonome dans son travail, se rapproche tout à fait de celui des ouvriers exerçant dans des exploitations de type salarial (cf. paragraphes suivants). On peut néanmoins conclure que, en ce qui concerne l'exploitation familiale, les données ethno-culturelles liées au passé social de l'agriculture française influent plus qu'ailleurs sur les modes d'organisation.

b) L'EXPLOITATION SALARIALE DE TAILLE MOYENNE

Quelle que soit la production choisie, ces exploitations sont en général dans des situations économiques contraignantes. Elles le sont parfois davantage que dans certaines exploitations familiales car l'expansion que traduit leur taille s'est faite en général au travers de l'obtention de bons résultats techniques articulés sur de gros efforts d'investissements. Dans le contexte de baisse générale du revenu agricole que le pays connaît depuis 1974, elles sont surtout beaucoup plus fragiles que les exploitations salariales de grande taille qui s'appuient sur des disponibilités en capitaux nettement plus importantes leur assurant davantage de liberté par rapport à la conjoncture. Ce tableau, évidemment très grossier, aurait sans doute besoin d'être affiné, production par production, voire région par région. En outre, la notion même d'exploitation salariale de taille moyenne pose certains problèmes puisqu'il est assez difficile d'en définir les frontières à l'intérieur d'une fourchette qui varie fortement selon les productions mais que l'on peut situer, grosso modo, entre trois et quinze salariés (15).

Il paraît néanmoins assez important de mettre en évidence le fait que pour toute une série d'exploitations de cette classe, il existe un impératif qui paraît primer sur tous les autres et qui est d'ordre technique : c'est le

(15) Cette notion de taille d'exploitation renvoie à des données économiques dont il est assez délicat d'isoler les bons indicateurs. C'est pourquoi la fourchette que nous donnons sur les effectifs d'exploitation ne prétend nullement découper la réalité de façon parfaitement exacte ; elle sert uniquement à situer de manière encore assez floue, un type d'exploitation salariale qui apparaît comme intermédiaire entre les très grandes exploitations salariales et les exploitations familiales utilisant un ou deux salariés. Il s'agit davantage, en l'occurrence, de faire ressortir des axes d'analyse que de définir des critères permettant d'affecter cas par cas les exploitations à l'intérieur d'une nomenclature. Ce travail que l'INSEE effectue par ailleurs (dans sa nouvelle nomenclature, l'INSEE a défini des classes d'exploitation sur des critères précis de taille économique) ne s'impose pas lorsqu'il s'agit — comme c'est le cas pour le présent dossier — d'effectuer une analyse des contenus d'emplois.

haut rendement technique assuré par l'effort consenti sur les installations et sur le matériel mais aussi par le choix de salariés aussi adaptés que possible à leurs fonctions, qui est la condition du développement, voire de la survie de l'exploitation. Cet impératif du rendement technique n'est sans doute pas particulier à cette classe d'exploitation et se fait d'autre part sentir de façon différente suivant les productions choisies : très aigu dans les élevages, l'horticulture ou l'arboriculture fruitière — secteurs durement éprouvés par la crise — il est probablement moins présent dans les productions céréalières ou de plantes industrielles. Il conduit néanmoins ces exploitations à tenter de mobiliser le mieux possible leurs ressources en main-d'œuvre et de rentabiliser autant qu'elles le peuvent leurs équipements en s'assurant les services d'un personnel pas forcément très compétent mais, en tout cas, très adapté aux fonctions techniques qu'il doit assumer. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce n'est pas dans les exploitations de très grande taille que l'on trouvera les modèles d'organisation du travail les plus typiques de l'agriculture française dans la mesure où ce n'est pas la taille d'exploitation qui, sur le plan technique, détermine les types d'organisation, mais bien plutôt la taille des ateliers. Or, ces exploitations salariales de taille moyenne, qui s'appuient en général sur une production spécialisée, ont atteint le plus souvent, pour ce qui concerne leur production dominante, un niveau de taille qui sera rarement dépassé dans des exploitations plus grandes et dont le modèle d'organisation correspond d'ores et déjà à ce niveau de « haut rendement technique » souhaité par la plus récente des lois d'orientation. Un éleveur de porcs possédant quatre ou cinq cents truies ou un céréalier exerçant sur 500 ha de SAU ne va pas organiser sa culture ou son élevage de façon très différente de celui qui en possède le double ou le triple. Ce qui caractérisera surtout son propre modèle de production, c'est le fait que lui-même, sans participer directement aux tâches de production, aura un rôle de gestion technique des productions et de direction de la force de travail tandis que dans la grande exploitation salariale, ces tâches seront en général confiées à un échelon intermédiaire. Pour le reste, l'organisation du travail sera conforme, dans les deux cas, aux modèles que nous décrirons plus loin en abordant les procès de production.

On pourrait dire, en résumé, que dans l'exploitation salariale de taille moyenne la division du travail s'est développée surtout à l'intérieur de la fonction production en atteignant sur ce plan un niveau technique optimum.

c) L'EXPLOITATION SALARIALE DE GRANDE TAILLE

Les observations que nous avons faites au cours de nos enquêtes font apparaître trois caractéristiques principales de ces exploitations :

— la logique qui préside à toutes les productions est d'abord une logique économique et financière visant à une rentabilisation optimale du capital; les disponibilités en capital sont telles que des productions peuvent être abandonnées, d'autres introduites sans que l'exploitation s'en trouve menacée. Le rendement technique, évidemment élevé, n'est pas un facteur aussi important que dans l'exploitation salariale de taille moyenne; en effet, un accident relatif aux rendements techniques pourra être beaucoup plus facilement épongé et mettra moins rapidement en danger l'équilibre économique de l'ensemble. La baisse du revenu agricole se fait évidemment sentir aussi dans ce type d'exploitation; néanmoins, leurs dimensions leur permettent de faire face dans de meilleures conditions à une conjoncture défavorable. Dans tous les cas, l'exploitation est perçue comme un instrument économique qui peut, le cas échéant, s'ajouter à d'autres instruments économiques dont dispose par ailleurs l'exploitant;

— le deuxième trait spécifique de ces exploitations est qu'elles tendent à développer sensiblement, par rapport aux exploitations de taille moyenne, les fonctions tertiaires (commercialisation, comptabilité, administration-gestion) et annexes de la production (entretien-réparation, transport-manutention, conditionnement). Le processus conduit de plus en plus souvent à spécialiser un personnel nouveau sur ces fonctions (mécaniciens, maçons, chauffeurs, secrétaires, comptables, etc.), voire à créer, pour les exploitations les plus importantes, de véritables services autonomes (service entretien, service administratif et commercial, service conditionnement, service livraison, etc.). La charge en personnel affecté à ces diverses fonctions pèse lourdement sur le fonctionnement du système d'exploitation. Les organigrammes analysés montrent que la part du personnel de production *stricto sensu* devient, lorsque la taille économique de l'exploitation augmente, de plus en plus faible par rapport à l'effectif total. Les ateliers de production ne sont d'ailleurs pas sensiblement différents, dans leurs structures, de ceux que l'on trouve dans les exploitations salariales de taille moyenne. Ce qui, au demeurant, n'est pas surprenant puisque, comme on l'a déjà souligné, les écarts de taille entre les ateliers des deux types d'exploitation sont rarement importants;

— le dernier caractère important de ces exploitations salariales concerne les fonctions de l'exploitant. Ne participant pas aux tâches de production, étant en général détaché des tâches de gestion technique les plus directes et de celles de direction et de distribution de la main-d'œuvre, il passe le plus souvent très peu de temps au sein de son exploitation et privilégie ce qu'on pourrait appeler la gestion économique et financière. Définissant seulement les grandes orientations de l'exploitation, il délègue les autres tâches à son personnel d'encadrement. Le chef d'exploitation salariale s'apparente à un chef d'entreprise tel qu'on peut en rencontrer dans l'industrie.



(Photo N. ZALEWSKI, Rapho)

La moisson dans une exploitation salariale

On voit ainsi que la division du travail impliquée par les ensembles de production de grande taille concerne moins les ateliers de production eux-mêmes qui, *grosso modo*, sont régis suivant les mêmes normes techniques que dans les exploitations moyennes, que les services non directement productifs d'une part (où l'on assiste à une division fonctionnelle de plus en plus poussée) et d'autre part, les fonctions hiérarchiques intermédiaires qui tendent à se renforcer. On comprend alors ce que signifiait l'expression de division du travail « mesurée » employée précédemment : la principale conclusion à laquelle permet d'aboutir l'analyse du facteur taille, c'est que l'agriculture française demeure articulée sur des ateliers de production encore peu concentrés et, par là, ne nécessitant pas des formes de division du travail aussi poussées que celles que l'on rencontre dans l'industrie.

(Le tableau suivant résume les observations de ce chapitre en s'efforçant de caractériser les diverses fonctions assumées par l'exploitant et les divers modes de division du travail correspondant aux principaux types d'exploitation).

Rôle du chef d'exploitation	Mode d'organisation	Objectif économique	Structure d'exploitation
Intervient directement et à titre principal sur le processus de production avec l'aide des membres du groupe familial et/ou d'un ou plusieurs salariés (participe à la réalisation des tâches d'exécution).	Se réserve les tâches les plus délicates et les travaux présentant le maximum de risques. A recours à une main-d'œuvre souvent peu qualifiée et/ou peu spécialisée et enfin peu rémunérée.	Recherche un équilibre entre un coût d'exploitation minimal (obtenu par compression des charges salariales) et une production maximale (obtenue en augmentant la force de travail mise en œuvre).	Structure hiérarchique dominante avec polyvalence du salarié pour tous les travaux simples. Survivance fréquente d'un rapport de familiarité entre l'exploitant et le salarié.
	Se réserve une partie de la production et fait appel à un ou plusieurs ouvriers spécialistes à qui il délègue la responsabilité fonctionnelle d'un atelier.	Recherche une meilleure efficacité économique et un accroissement des capacités productives de l'exploitation en se déchargeant de tout ou partie de la gestion technique d'une unité de production (atelier) sur un spécialiste.	Structure fonctionnelle dominante avec prise en charge par le salarié de la marche technique d'une production dans son ensemble.
Concentre son activité sur les tâches de direction (organisation du travail, gestion des moyens de production) et sur la gestion technique et économique instrumentée de son exploitation (participe de moins en moins aux tâches d'exécution).	Procède directement à l'encadrement technique de son personnel. Peut utiliser, selon les productions, une main-d'œuvre à dominante peu qualifiée ou, au contraire, à dominante de spécialistes.	Privilégie la gestion de la force de travail et l'organisation directe des moyens de production. Tend à prendre en charge une part croissante de la commercialisation des produits et de leur conditionnement.	Structure hiérarchico-fonctionnelle simple avec répartition du travail par équipes polyvalentes ou spécialisées.
	Délègue le pouvoir d'encadrement à un chef de culture ou à un contremaître. A tendance à renforcer la structure hiérarchique et fonctionnelle de son personnel et, en particulier à développer sensiblement les fonctions tertiaires et annexes de la production. L'exploitation fonctionne comme un système complexe intégrant les phases amont et aval de la production.	Privilégie, en ayant recours aux instruments de gestion et en s'insérant dans un réseau de relations extérieures, la dimension économique et financière de l'exploitation. Peut, en matière de production, limiter son activité à la définition des objectifs poursuivis en termes de grandes orientations.	Structure hiérarchico-fonctionnelle complexe avec répartition du travail par services et types de production.

LOGIQUE ETHNO-CULTURELLE
Exploitation familiale

LOGIQUE TECHNICISTE
Exploitation salariale de taille moyenne

LOGIQUE PRODUCTIVISTE ET FINANCIERE
Exploitation salariale de grande taille

II. PROCÈS DE PRODUCTION ET SPÉCIALISATIONS

On s'efforcera ici d'analyser les conséquences techniques que chaque type de production (c'est-à-dire chaque procès de production agricole) entraîne plus ou moins nécessairement sur l'organisation du travail dans l'atelier qui le pratique. Nous disons plus ou moins nécessairement car on a vu que la taille des exploitations et des ateliers exerce certains effets sur ces modes d'organisation, en sorte que les conséquences organisationnelles d'une orientation technico-économique se produisent toujours à l'intérieur d'une certaine marge de variation. Il faut aussi tenir compte de la part d'arbitraire que comporte tout classement typologique: la réalité de l'organisation du travail se situe toujours au carrefour de déterminations aisément saisissables (la taille de l'unité, les implications techniques de la production) et d'autres qui le sont moins car elles réfèrent aux multiples aménagements que la pratique même de la production fait subir aux schémas d'organisation préconçus. Il n'est évidemment pas question d'analyser ici toutes les formes de procès de production auxquelles recourt l'agriculture moderne; on procédera donc à une typologie sommaire en présentant les phases principales des grands types de procès de production et en indiquant, pour chacun d'entre eux, les possibilités d'organisation du travail qui existent au sein de l'atelier de production en fonction de la taille de celui-ci.

Les procès de production retenus sont au nombre de six :

- cultures pérennes
- cultures de plein champ
- élevages sur sol (bovins, ovins)
- élevages hors sol gros animaux (bovins, porcins)
- maraîchage-horticulture
- aviculture.

Les principes de distinction de ces six procès de production sont classiques. Les différences fonctionnelles et organisationnelles qui existent entre les élevages hors sol de gros animaux et les élevages avicoles — également hors sol — ont justifié une séparation en deux types distincts [séparation que l'on n'avait pas retenue dans le cas de l'exploitation familiale, mais qui s'impose dès qu'il y a plusieurs UTH (Unités de travail humain)].

Mais avant d'analyser dans le détail les implications organisationnelles de chaque procès de production, il convient de faire deux remarques d'ordre général :

a) Dans tous les cas, la production agricole est articulée sur un cycle de production biologique impliquant notamment certaines contraintes saisonnières. Cette donnée de base, si souvent rappelée, que les agricul-

teurs travaillent sur une matière vivante, constitue en fait la contrainte première de tout procès de production agricole. A la différence de l'industrie qui tend à organiser ses activités en fonction d'une rationalité qui se veut purement technique — qui peut d'ailleurs toujours être améliorée — l'agriculture est tributaire, pour son organisation, d'un certain nombre de rythmes biologiques sur lesquels l'action organisatrice est, *a priori*, limitée : rythmes saisonniers, capacités de multiplications animales, et durées de croissance ou de maturation, constituent un réseau de contraintes sur lesquelles il est évidemment possible d'intervenir (on peut par exemple, en production avicole, annuler le problème saisonnier par l'utilisation de la lumière artificielle ou encore on peut améliorer, grâce aux pratiques de sélection et de croisement — voire de traitements médicamenteux —, les capacités de multiplication de certains animaux) mais les économies d'échelle réalisables grâce à ces différents artifices atteignent rarement celles que l'on peut effectuer dans l'industrie à partir d'une innovation technique (comparons-les par exemple aux gains de productivité obtenus dans la métallurgie à partir de l'utilisation des machines à commande numérique). En fait, aucune des phases du procès biologique ne peut être purement et simplement annulée, ce qui fait par exemple que la multiplication d'un troupeau de laitières entraînera nécessairement une multiplication des SAU affectées à leur alimentation.

b) Il semble pourtant qu'en dépit du poids de cette contrainte biologique, l'agriculture moderne tende de plus en plus à asseoir ses modes d'organisation sur d'autres types de données ou, plus exactement, cherche à échapper, par différents moyens, à une telle contrainte. Le problème des rythmes biologiques a, en effet, des conséquences sur l'ensemble du procès de travail puisqu'en principe celui-ci dépend du procès biologique (on ne peut pas récolter du blé qui n'a pas encore poussé...); cette dépendance est préjudiciable à une utilisation techniquement et économiquement performante de la main-d'œuvre puisque la succession des périodes fortes et creuses, la diversité des qualifications exigées par les interventions sur chacune des phases du procès biologique, peuvent rendre particulièrement difficile une politique cohérente de gestion de la force de travail : comment utiliser de façon optimale les différentes catégories de salariés ? comment organiser le travail en fonction des rythmes qui sont aujourd'hui ceux du travail salarié (c'est-à-dire en fait onze mois de travail, un mois de vacances) ? comment s'attacher, lorsque cela est nécessaire, une main-d'œuvre qualifiée permanente ?

A ces différentes questions, les réponses apportées par l'agriculture moderne demeurent diverses ; néanmoins, l'analyse des procès de travail fait apparaître quelques grandes tendances qu'il convient ici de souligner :

— étalement des travaux sur l'année chaque fois que c'est possible (les

systèmes d'assolement, en particulier, tiennent souvent compte de ce souci);

— exigence de qualifications complémentaires (par exemple un bon conducteur de tracteur doit être aussi capable d'entretenir son matériel);

— exigence de polyvalence des salariés lorsqu'ils ne sont pas spécialisés sur une technique particulièrement délicate;

— système de rotation des bandes d'élevage ou des parcelles de jardin permettant de diminuer les temps morts et d'étaler les phases du cycle biologique (ne pas avoir par exemple tous les vêlages en même temps ou bien répartir les naissances pour avoir régulièrement des arrivages de porcelets à l'engraissement, ou encore établir un plan de jardin permettant une utilisation optimale des parcelles, etc.);

— artificialisation des conditions de la production (on a déjà signalé l'usage de la lumière artificielle en production avicole mais il y a également l'utilisation des serres et des tunnels en horticulture, l'insémination artificielle pour certaines catégories de volaille, etc.).

Mais il importe de souligner que les diverses productions ne se prêtent pas toutes de la même manière à cet effort des exploitants visant à rationaliser l'utilisation de la force de travail et à diminuer la dépendance organisationnelle de l'agriculture vis-à-vis des cycles biologiques et saisonniers. Un rapide inventaire des procès de production permet de faire apparaître des différences sensibles entre un pôle demeurant très dépendant de ces cycles et un pôle qui a pu partiellement s'en détacher en raison des marges de manœuvres plus grandes que lui laissent ses produits. On verra que cette polarisation ne recoupe que partiellement la différence classique que les agronomes établissent entre les cultures (produits non transformés) et les élevages (impliquant déjà un certain niveau de transformation des produits agricoles):

● *Les cultures pérennes*

Pour les cultures pérennes, le travail s'articule autour de trois phases principales: travaux d'hiver (préparation du sol, taille et différents travaux hors végétation), travaux en végétation (traitements divers, travaux du sol, palissage, etc.) et travaux de récolte. Le cycle de travail est annuel, marqué par des périodes creuses et de fortes pointes saisonnières. Une grande partie du travail se fait manuellement. On observe une distribution fonctionnelle distinguant les tâches délicates ou «à risques» (taille, réglage de machine) assurées par un personnel relativement réduit et de nombreuses tâches simples exigeant beaucoup d'heures de travail directement manuel (16). La tendance étant de surcroît à la simplification des modes de conduite, on assiste, en viticulture notamment, à une simplification des travaux de bras (taille) et à une

(16) Par opposition au travail exécuté à l'aide de machine.

disparition de certains autres (greffes sur pied). Ainsi, les travaux spécifiques à ces procès de production (greffe et taille) voient leur importance décliner dans l'ensemble des travaux (mécanisés ou manuels). En définitive, les unités pertinentes d'organisation sont les suivantes :

- périodes creuses/périodes fortes ;
- travaux de bras spécifiques aux produits/travaux non spécifiques liés aux équipements ;
- travaux délicats/travaux répétitifs.

L'utilisation, encore massive dans ce domaine, des travailleurs saisonniers témoigne de la forte dépendance de ces productions vis-à-vis du cycle biologique et saisonnier. C'est autour de celui-ci que s'organisent tous les autres facteurs de production (utilisation de l'espace, des hommes, des machines). Néanmoins, le développement de la mécanisation dans ce secteur permet une utilisation mieux étalée de la force de travail, les périodes creuses pouvant être aussi consacrées à la préparation et à la remise en état du matériel.

• *Les cultures de plein champ*

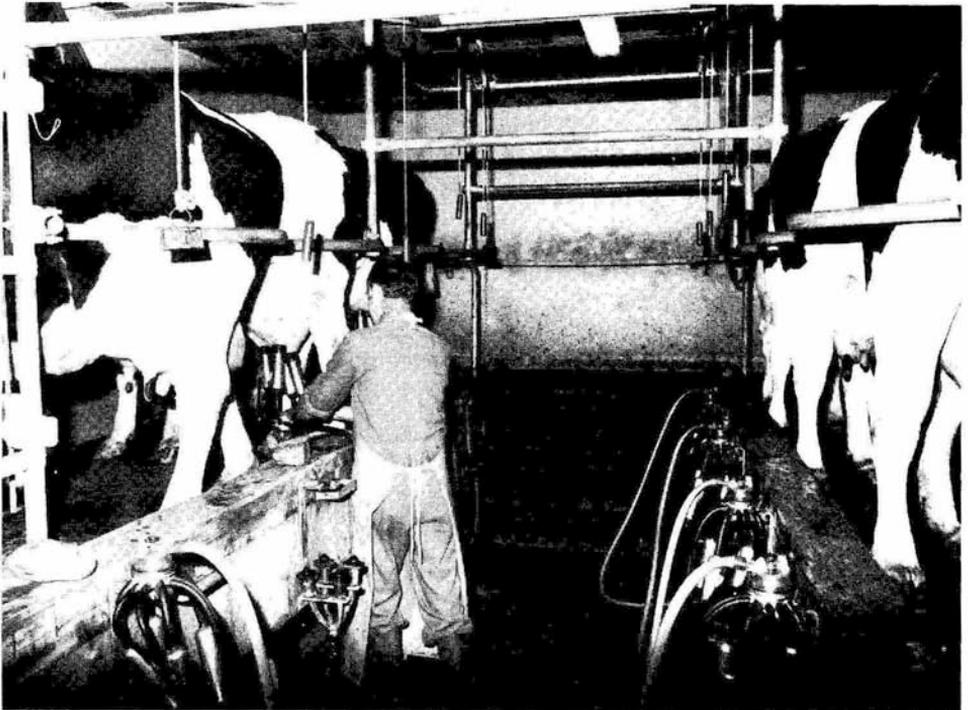
Les phases du procès de production s'articulent en gros autour de la préparation du sol, amendements et semis, puis des traitements en végétation et enfin des récoltes. Le cycle de travail est annuel avec des périodes creuses. L'activité sur machines est ici déterminante et la distribution fonctionnelle concerne surtout la différenciation des opérations effectuées à l'aide des tracteurs : tâches à risque (semis, traitements, récoltes) et travaux moins délicats (labours, épandage, transport des récoltes). Pour les travaux de la période creuse, on observe une différenciation entre des travaux d'entretien exigeant une certaine technicité (soudure, voire maçonnerie) et des travaux de manutention (taillage des haies, entretien des chemins, entretiens simples). Les unités pertinentes d'organisation sont ici les suivantes :

- périodes creuses/périodes fortes (liées à la contrainte saisonnière) ;
- préparation et entretien du matériel/utilisation du matériel (opposition compensant la précédente) ;
- travaux à risque/travaux simples.

Là encore, le cycle biologique et saisonnier demeure le facteur-clef du procès de production et de l'organisation du travail. Mais les systèmes d'assolement d'une part et la mécanisation d'autre part permettent d'étaler les travaux sur l'année ; ces facteurs réduisent le poids des périodes fortes et autorisent une mise à profit satisfaisante des périodes creuses (grâce à l'entretien et à la préparation du matériel).

• *L'élevage sur sol*

Une première distinction est à faire ici entre travaux des champs et travaux d'élevage qui, selon la taille de l'exploitation, déterminent l'utilisation de personnels distincts. Pour ce qui est de l'élevage, les phases du processus de production (saillie des reproductrices, mise-bas, sevrage et élevage des petits) n'empêchent pas l'existence d'un cycle de travail quotidien (alimentation et exploitation laitière) pouvant être sujet à certaines fluctuations saisonnières. En ce qui concerne la distribution fonctionnelle, il y a une possibilité de séparation nette entre travaux de culture et travaux d'élevage avec, en général, une certaine autonomie et responsabilité technique des ouvriers d'élevage. Certaines spécialisations (le lait par exemple) entraînant, dans les grandes exploitations, une division du travail par phases (naissance, traite, alimentation). Les unités pertinentes d'organisation sont ici les suivantes :



(Photo J.-P. VERNEY, D.F. Ministère de l'Agriculture)

Une salle de traite dans les Yvelines, en 1978.

— élevage/culture ;

et, pour l'élevage :

— soit les parties du troupeau ;

— soit les phases du processus (naissance, traite, alimentation).

Le cycle biologique et saisonnier demeure central pour ce qui concerne les cultures, mais les travaux d'élevage en constituent le complément fonctionnel (ce qui, d'ailleurs, était déjà vrai dans les systèmes de production traditionnels). Pour ce qui concerne l'élevage proprement dit, le souci d'utiliser convenablement le personnel et les installations disponibles conduit à la définition de systèmes de rotation ou d'étalement (des naissances par exemple) qui témoignent qu'une certaine distance est prise vis-à-vis des rythmes biologiques et saisonniers. Ce n'est déjà plus tout à fait autour des bêtes que s'articule l'organisation des travaux mais davantage autour des installations (salles de traite par exemple). Néanmoins, l'intérêt technique de mettre les bêtes au pré pendant les beaux jours contribue à situer ces élevages dans une position intermédiaire entre une logique biologique et saisonnière et une logique davantage centrée sur l'utilisation des équipements et des hommes.

• *L'élevage hors sol de gros animaux*

Les phases du processus d'élevage (saillie des reproductrices, mise-bas, sevrage et élevage des petits, engraissement) se prêtent assez bien à un cycle de travail quotidien, compte tenu de l'existence de systèmes de rotation des bandes visant à une répartition équilibrée du travail. Les bâtiments spécialisés sont au centre du système de distribution fonctionnelle du personnel — c'est le principe du responsable technique par bâtiment, ouvrier disposant en général d'une assez grande autonomie. Il existe cependant une hiérarchie fonctionnelle liée à la spécialisation des bâtiments (les postes-clefs se situant dans les bâtiments où se pratique la sélection). L'unité pertinente d'organisation est donc le bâtiment ; à cela s'ajoute une différenciation entre les postes de gestion quotidienne et les postes plus directement impliqués sur la gestion de l'élevage dans son ensemble. Le souci d'utiliser de façon rationnelle les hommes et les équipements disponibles devient le facteur central. Le découpage des bandes que l'on fera entrer en engraissement, les systèmes de rotation que l'on adoptera pour les saillies, les naissances, les sevrages, ne tiennent plus compte des rythmes saisonniers naturels et soumettent autant que faire se peut le cycle biologique des animaux aux impératifs fixés par l'utilisation optimale des installations et des hommes.

- *Le maraîchage/horticulture*

Les phases du procès de production (préparation des parcelles et tous travaux d'amendement, semis et repiquages, entretien des parcelles, récoltes...) sont intégrées dans une organisation d'ensemble, le plan de jardin, qui permet d'assurer un cycle de travail assez régulier. La distribution fonctionnelle des tâches se caractérise par l'existence d'un encadrement technique souvent très réduit (concentré au niveau de la direction de culture mais se renforçant lorsqu'il y a des serres) et des équipes polyvalentes appliquant des normes de travail qui sont souvent redéfinies pour chaque nouvelle opération ; l'autonomie de ces équipes est très variable suivant les exploitations. Les deux unités pertinentes d'organisation résident d'une part dans la parcelle ou la serre (et les travaux à y faire) et dans la distinction entre une direction technique réduite et des équipes polyvalentes. Le maraîchage-horticulture doit sans doute l'écart qu'il a pris vis-à-vis de la contrainte biologique au développement des serres qui annulent le rythme saisonnier. Mais c'est plus généralement l'ensemble du système d'organisation des parcelles de plein air et des serres qui rend cette production de moins en moins dépendante ; la logique d'organisation qui prime en effet sur toutes les autres est fondée sur le plan de jardin. Les cycles biologiques ne sont plus que des paramètres techniques dont on tient compte pour l'insertion des cultures à l'intérieur de ce plan et de cette organisation topographique.

- *L'aviculture*

Le cycle de travail est quotidien ; les différentes phases du processus (saillie des reproductrices, rassemblement des œufs et mise en couvoir, élevage des poussins, mise en batterie pour engraissement ou récolte d'œufs) sont intégrées dans un système de rotation des bandes variable suivant les élevages mais visant à une répartition équilibrée du travail. Là encore, la distribution fonctionnelle se caractérise par la distinction entre une direction technique d'élevage réduite et des équipes de manutention et de production par bâtiment spécialisé. Le bâtiment est donc la principale unité pertinente d'organisation. L'aviculture, parce qu'elle est entièrement fondée sur des installations très mécanisées et automatisées, parce que les cycles biologiques des animaux sur lesquels elle s'exerce sont en général assez brefs dans le temps, parce qu'enfin elle se prête bien aux systèmes de rotation et d'étalement des bandes (en particulier grâce à une technologie qui a su annuler la contrainte saisonnière) constitue sans doute le cas le plus net de renversement de la logique biologique propre à l'agriculture au profit d'un système d'organisation articulé d'abord sur l'utilisation des équipements. Ceci est particulièrement vrai dans la production d'œufs où, bien davantage que dans le cas de la production laitière, le système paraît calqué sur les structures de la production industrielle : fabrication et mise en place d'installations produisant des biens en série jusqu'à usure et remplacement de ces

installations; les organismes vivants ne sont plus dans ce cas qu'un élément parmi d'autres de ces installations. Ici, ce n'est plus seulement la contrainte saisonnière qui a été dominée; c'est le cycle biologique lui-même qui paraît avoir été parfaitement asservi.

*
**

On peut tenter de conclure cette analyse en remarquant que, d'une façon générale, la tendance de l'agriculture est aujourd'hui d'agir sur les conditions d'environnement (en les artificialisant chaque fois que c'est possible et rentable), et les systèmes de rotation, d'étalement et de diversification des productions pour assurer une utilisation plus régulière et mieux répartie des hommes et des équipements. Cette tendance qui se traduit par une certaine mise à distance des contraintes imposées par les cycles de production et de reproduction de la matière vivante n'aboutit pas pour autant à une maîtrise des cycles biologiques; malgré le contrôle de plus en plus poussé que les agriculteurs exercent sur ces cycles (amendement des terres, sélection et amélioration des espèces, diminution de la durée des maturations, reconstitution artificielle des conditions saisonnières, etc.) leur activité continue de s'exercer par rapport à une matière dont la caractéristique d'être vivants provoque encore des contraintes tout à fait particulières. Il ne faudrait pas croire que les degrés d'indépendance ou de maîtrise atteints vis-à-vis de ces cycles sont étrangers aux conditions socio-historiques qui présidèrent au développement de l'agriculture française; s'il est certain que les possibilités intrinsèques de transformation technique offertes par les différents procès de production ont joué leur rôle dans les évolutions observées (les cultures céréalières se prêtant particulièrement bien, par exemple, à la mécanisation observée ou encore la production avicole apparaissant comme un secteur très adapté à l'élevage « industriel »), il faut souligner aussi l'étroite interdépendance entre ces possibilités intrinsèques et leurs conditions d'actualisation; la grande culture mécanisée doit ainsi beaucoup à la structure foncière de certaines régions et l'aviculture très mécanisée et automatisée à la nécessité ressentie dans les petites exploitations d'augmenter la valeur de leurs productions pour survivre...

En définitive, il existe un antagonisme entre un objectif de répartition uniforme du travail dans le temps et des contraintes saisonnières et biologiques fortes (intervention sur du vivant) qui imposent un cycle de travail irrégulier. Face aux difficultés d'organisation qui en résultent, on peut enregistrer schématiquement deux formes d'adaptation dominantes, susceptibles éventuellement de se combiner. La première consiste à agir sur les facteurs techniques de production: les variations du rythme de production tendent alors à être répercutées sur les équipements et installations (avec, en arrière-plan, un problème de sous-utilisation du capital). La deuxième forme d'adaptation concerne l'organisation du

processus de production : il s'agit d'établir une complémentarité dans le temps entre les différentes activités productives.

Il existerait dès lors un pôle d'exploitations caractérisées par une forte intensité capitaliste et développant les mécanismes de substitution capital / travail : en règle générale, ces exploitations sont fortement mécanisées, les surfaces exploitées importantes ; en revanche, leur main-d'œuvre est relativement réduite par rapport aux autres indicateurs de la taille économique. L'exemple type correspondant est fourni par l'exploitation salariale spécialisée en production végétale annuelle. Le cas de certains élevages hors sol pourrait également dans une certaine mesure s'en approcher.

D'un autre côté, on observerait un pôle d'exploitations fortement utilisatrices de main-d'œuvre : leur caractéristique économique majeure est de rechercher l'accroissement de la production par augmentation de la force de travail mise en œuvre ; c'est-à-dire que, si la mécanisation et les surfaces exploitées apparaissent le plus souvent extrêmement limitées, la main-d'œuvre utilisée est relativement importante par rapport aux autres facteurs. Il semblerait que certaines formes de maraîchage ne soient pas trop éloignées de ce cas de figure.

Et par suite, les exploitations spécialisées peuvent être réparties, en fonction de leur type de production dominant, sur l'axe reliant le pôle capital technique au pôle travail mis en œuvre. On obtient ainsi quatre blocs : le maraîchage-horticulture ; les cultures pérennes ; les productions animales ; et les productions végétales annuelles. Les exploitations à production mixte combinent les deux logiques de production dans des conditions dépendant des productions assurées. C'est dire qu'une telle démarche constitue plus un cadre d'analyse qu'une méthode de classification des systèmes de production existants.

Les politiques agricoles, les disponibilités en main-d'œuvre, la structure des exploitations sont autant d'éléments qu'il faudrait prendre en compte si l'on voulait expliquer les caractéristiques technologiques actuelles de l'agriculture française. Quoi qu'il en soit, ces caractéristiques contribuent, avec le facteur taille analysé précédemment, à déterminer les cadres dans lesquels vont se modeler les différentes formes d'organisation du travail. Il reste à présent, par l'analyse des pôles de qualification qui se forment à l'intérieur de ces différentes structures, à définir de façon plus précise les caractéristiques des emplois de salariés agricoles.

Chapitre III

**QUALIFICATION ET CLASSEMENT
DES EMPLOIS DE SALARIÉS AGRICOLES**

En effectuant nos enquêtes sur le terrain, nous avons souvent rencontré, chez les exploitants que nous interrogeons, une sorte de classification spontanée des salariés agricoles mettant d'un côté les « simples ouvriers agricoles » (simplicité dont nos interlocuteurs trouvaient parfois des correspondances dans le niveau intellectuel des intéressés) et de l'autre, les ouvriers qualifiés, définis par leur spécialisation (porchers, vachers, tractoristes...). On n'aura pas de mal à reconnaître dans cette dichotomie spontanée les traces de l'opposition que nous avons déjà présentée entre ouvriers domestiques ou journaliers — héritage de l'ancienne société rurale — et ouvriers techniciens s'alignant davantage sur un statut plus général des salariés d'entreprise. Pourtant, l'opposition en question ne doit pas être tout à fait confondue avec celle qui sépare les deux stades historiques du salariat agricole. En effet, l'agriculture moderne qui met d'un côté les spécialistes et de l'autre les simples ouvriers, n'est pas seulement victime des survivances plus ou moins archaïques que lui a léguées son passé. Elle continue aujourd'hui de sécréter des besoins de main-d'œuvre assez différenciés selon les systèmes de production : l'appel de techniciens ou de « spécialistes » est encore limité à certains types de production (cultures de plein champ ou élevage de gros animaux) tandis que dans d'autres secteurs, les besoins en main-d'œuvre peu qualifiée demeurent importants, soit que les tâches manuelles répétitives y prennent encore une grande place (maraîchage-horticulture mais aussi cultures pérennes), soit que la mécanisation des installations diminue l'autonomie fonctionnelle des ouvriers (aviculture, mais aussi, dans une moindre mesure, engraissement de bandes de porcs ou de bovins...). On voit donc qu'en l'occurrence **les situations léguées par le passé historique de l'agriculture s'harmonisent assez bien avec les exigences des systèmes de production actuels pour tracer une ligne de partage entre « simples ouvriers » et « spécialistes »**. Cette ligne de partage à laquelle se réfèrent très naturellement les exploitants doit sans doute constituer un premier axe de classement des emplois dans la mesure où elle met en évidence une dichotomie fortement ressentie par le milieu lui-même. Il est évident cependant qu'une telle opposition fait passer au second plan un certain nombre de critères de classement tout aussi pertinents ; tout le problème sera donc, dans ce chapitre, de tenter une classification des emplois de salariés agricoles qui s'articule à la fois sur les modes de classement opérés par les exploitants et les intéressés

eux-mêmes, et sur les critères plus objectifs que notre analyse des modes d'organisation et des procès de production nous a permis de mettre en évidence.

I. L'ENVIRONNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES EMPLOIS

Il convient en premier lieu d'aborder brièvement le problème de l'environnement socio-professionnel des emplois de salariés agricoles.

Comme nous l'avons signalé, les frontières étaient, autrefois, extrêmement floues entre salariés et paysans d'un côté, salariés et artisans de l'autre. On passait insensiblement d'une catégorie à l'autre à l'intérieur d'une structure sociale close et circulaire.

La situation apparaît aujourd'hui sensiblement différente; s'il y a bien encore certains paysans qui sont amenés à se faire embaucher comme salariés sur des exploitations plus grandes, si certains salariés continuent d'exploiter pour leur propre compte une petite terre, on doit remarquer que ces situations n'ont plus le caractère massif qu'elles avaient autrefois et, surtout, que le développement de la production et de la consommation d'objets industriels a fait disparaître les intersections qui existaient entre paysans et salariés agricoles d'un côté, et artisans de l'autre. Les relations de mobilité entre les différentes catégories socio-professionnelles apparaissent aujourd'hui nettement plus pertinentes pour tenter d'analyser l'environnement des emplois de salariés agricoles. Ensembles désormais disjoints, salariés agricoles et paysans (ou agriculteurs) se définissent surtout aujourd'hui par les flux de mobilité sociale et professionnelle qui tendent à accroître la séparation qui existe entre eux et qui, d'autre part, les attirent vers d'autres secteurs socio-professionnels. Si l'on se réfère aux données statistiques collectées par l'INSEE (1), on constate qu'il y a peu de mouvements d'actifs vers l'agriculture (2) et, en particulier, vers le salariat agricole, mais on fait surtout deux observations importantes :

— la mobilité professionnelle et sociale interne à l'agriculture est faible : autrement dit, peu de salariés (ou d'enfants de salariés) deviennent agriculteurs exploitants et inversement (3) ;

(1) « Les agriculteurs : clés pour une comparaison sociale » (J.-P. GIRARD, M. GOMBERT, M. PETRY), collections de l'INSEE, E 46-47/1977.

(2) Ibid., p. 36 et p. 277.

(3) Ibid., p. 34 et p. 43

— très massivement, les salariés qui quittent l'agriculture s'orientent vers des emplois de manœuvres ou d'ouvriers spécialisés de l'industrie, et cela est vrai également — mais dans une moindre mesure — pour la profession de leurs enfants (4).

Il n'est évidemment pas question de s'appesantir sur ces phénomènes de mobilité qui ont déjà été étudiés (5). Ce qu'il est intéressant de constater, c'est que le voisinage socio-professionnel des salariés de l'agriculture ou, plus exactement, les emplois et les statuts sociaux qui leur sont le plus « naturellement » disponibles, ne sont pas à chercher du côté des exploitants agricoles mais bien plutôt en direction des ouvriers de l'industrie (6). Les salariés agricoles sont rarement des exploitants en puissance. La société rurale ne forme donc plus un système clos mais se trouve référée, notamment par les flux migratoires qui affectent ses différents membres, aux situations socio-professionnelles propres à ce qu'il est convenu d'appeler la société industrielle. Ces observations permettent alors d'aborder le problème des frontières entre salariés agricoles et catégories socio-professionnelles voisines.

On s'aperçoit en effet que les salariés agricoles possèdent un statut socio-professionnel ambigu. S'ils se rapprochent des agriculteurs du point de vue du contenu de leurs activités, ils s'en différencient très nettement sur le plan de leur dynamique sociale qui les pousse moins vers une installation comme exploitants que vers une prolétarianisation dans l'industrie. Inversement, ils ont des contenus d'activité qui peuvent être très différents de ceux des ouvriers de l'industrie (7) mais sont, pourtant, socialement prédisposés à devenir eux-mêmes des manœuvres ou des OS de l'industrie. Nous donnions dans une étude antérieure (8) les différences structurelles entre les trois groupes d'emplois agricoles que sont les exploitants familiaux, les exploitants salariaux et les salariés agricoles. Employé dans une exploitation dont les finalités restent extérieures à ses propres objectifs familiaux, confiné le plus souvent sur des tâches de production, n'ayant avec l'extérieur que des relations strictement définies et étant soumis aux contraintes propres de l'emploi salarié (auxquelles s'ajoutent celles du travail agricole), le salarié agricole peut de moins en moins aujourd'hui être confondu, comme dans l'ancienne société rurale, avec les paysans ou agriculteurs.

C'est d'ailleurs avec des emplois sans spécificité agricole que les risques de confusion sont souvent les plus grands : pour certains emplois, qui se caractérisent davantage par la relation aux équipements ou aux installations que par la relation au produit (par exemple ouvrier de culture de

(4) « Les agriculteurs : clés pour une comparaison sociale », pp. 41, 42 et 43.

(5) Cf. notamment les recherches déjà citées de G. BARBICHON et G. DELBOS d'une part, N. EIZNER et B. HERVIEU d'autre part.

(6) C'est du moins la situation qui prévalait avant la récession économique. Les rythmes de départ des salariés agricoles vers d'autres secteurs économiques s'étant ralentis au cours de ces dernières années, on ne peut plus dire que le salarié agricole représente une réserve du prolétariat industriel.

(7) En particulier lorsque leurs emplois sont surtout spécifiés par la relation au produit agricole.

(8) *Les agriculteurs exploitants familiaux*, *op. cit.*, p. 54.

plein champ), l'emploi de salarié agricole tend à se rapprocher de certains emplois n'ayant plus aucune spécificité agricole (conducteurs d'engins, ouvriers qualifiés sur machines, voire, pour certains aspects, ouvriers d'entretien de la mécanique ou du bâtiment...). De même, la frontière séparant certains manutentionnaires de l'aviculture des manœuvres exerçant dans l'industrie des activités similaires peut paraître assez floue.

En définitive, il convient d'insister sur le fait que sur le plan du statut social (et parfois sur celui du contenu d'activité), les emplois de salariés agricoles se distinguent souvent plus facilement de ceux d'exploitants agricoles que de ceux d'ouvriers de l'industrie. Ce hiatus entre paysans et salariés agricoles et, corrélativement, le rapprochement qui s'observe sur un plan social (et parfois technique) entre salariés agricoles et ouvriers de l'industrie, constituent l'un des signes de ces transformations du salariat agricole que nous évoquions dans notre premier chapitre.

II. LES PÔLES DE QUALIFICATION

Sans entrer encore dans le détail de la description des activités des salariés agricoles, il convient de situer les grands pôles de qualification autour desquels se structurent les activités. On se contentera de dégager la signification **en termes d'emploi et de qualification** des données organisationnelles que nous avons analysées dans le chapitre précédent.

a) LES ACTIVITÉS D'ENCADREMENT

Selon les sources SCEES, les emplois de cadres représentaient, en 1974, 3,5% de l'ensemble des emplois de salariés agricoles. Mais ce chiffre rend probablement mal compte de ce que nous appelons ici les activités d'encadrement. Celles-ci, en effet, s'organisent autour de deux pôles principaux :

— **La direction de culture ou d'élevage** : il s'agit la plupart du temps de cadres hautement qualifiés (niveau techniciens supérieurs ou ingénieurs) à qui sont confiées des tâches d'orientation, d'organisation et de gestion de la production ainsi que de direction (directe ou indirecte) de la main-d'œuvre. Leurs emplois, qui ne sont pas sans rappeler ceux des régisseurs des grandes propriétés domaniales du début du siècle, se rencontrent surtout dans les exploitations salariales de grande taille : ces cadres jouent en fait dans l'exploitation le rôle de délégués des

exploitants salariaux (ceux-ci étant souvent appelés en dehors de l'exploitation en raison de leurs activités et de leurs responsabilités diverses).

— **La direction d'équipe** : ces emplois, à situer de façon intermédiaire entre la maîtrise et les ouvriers qualifiés (9), ont deux particularités ; ils concernent en premier lieu des ouvriers spécialistes appelés à diriger le travail d'équipes de manœuvres ; ils sont, d'autre part, surtout présents dans des secteurs de production où le peu de responsabilité fonctionnelle des exécutants ainsi que l'accroissement de leur nombre lorsque la taille de l'atelier s'agrandit, nécessitent l'existence d'échelons intermédiaires entre la direction d'exploitation et l'exécution des travaux : les cultures spécialisées sont dans ce cas, mais aussi l'aviculture, ou encore les cultures de plein champ (lorsque le nombre de conducteurs d'engins devient important). En revanche, les chefs d'équipe seront plus rares dans des secteurs tels que la production porcine (naissance), l'élevage bovin ou ovin, dans la mesure où les ouvriers possèdent ici une autonomie fonctionnelle plus grande. Il faut tout de même noter que l'existence ou non de chefs d'équipe dans une exploitation agricole ne se déduit mécaniquement ni de la taille des ateliers, ni des productions choisies. Très souvent, la position du chef d'équipe dans l'exploitation sera le résultat d'une évolution historique dans laquelle les caractéristiques personnelles de l'intéressé, ainsi que l'appréciation que porte l'exploitant à son sujet, jouent un rôle non négligeable. C'est pourquoi ce type d'emploi apparaît difficilement isolable de ceux des ouvriers spécialistes dont nous étudions ci-après les principaux pôles de qualification.

b) LES ACTIVITÉS DE SPÉCIALISTES

Nos enquêtes nous ont permis de constater que les activités exigeant un haut niveau de responsabilité et d'autonomie fonctionnelles ne se rencontrent que dans certains secteurs de production :

— **L'élevage de gros animaux** : les élevages qui concernent la naissance (ou l'exploitation/lait) d'animaux tels que bovins, ovins ou porcins, font appel, sur la plupart des postes de travail, à un certain degré de spécialisation : qu'il s'agisse d'une organisation par bâtiment ou, dans le cas de la production laitière, par phase du processus (traite, soins, alimentation...), le travail de l'ouvrier exige toujours un haut niveau de responsabilité fonctionnelle (détecter les chaleurs, les maladies, intervenir très vite sur une maternité, etc.). Nous avons affaire ici à l'activité de production agricole qui exige, relativement à l'ensemble des travaux, le

(9) Certains chefs d'équipe ont parfois le titre de contremaîtres mais ce n'est pas une règle générale.

plus grand nombre de spécialistes, c'est-à-dire de responsables fonctionnels (10). Il faut noter que ces caractères ne se retrouvent pas en engraissement de gros animaux (les travaux y sont en général beaucoup plus mécanisés, concernent des animaux moins fragiles, sont moins complexes, et peuvent être effectués par des ouvriers beaucoup moins qualifiés).

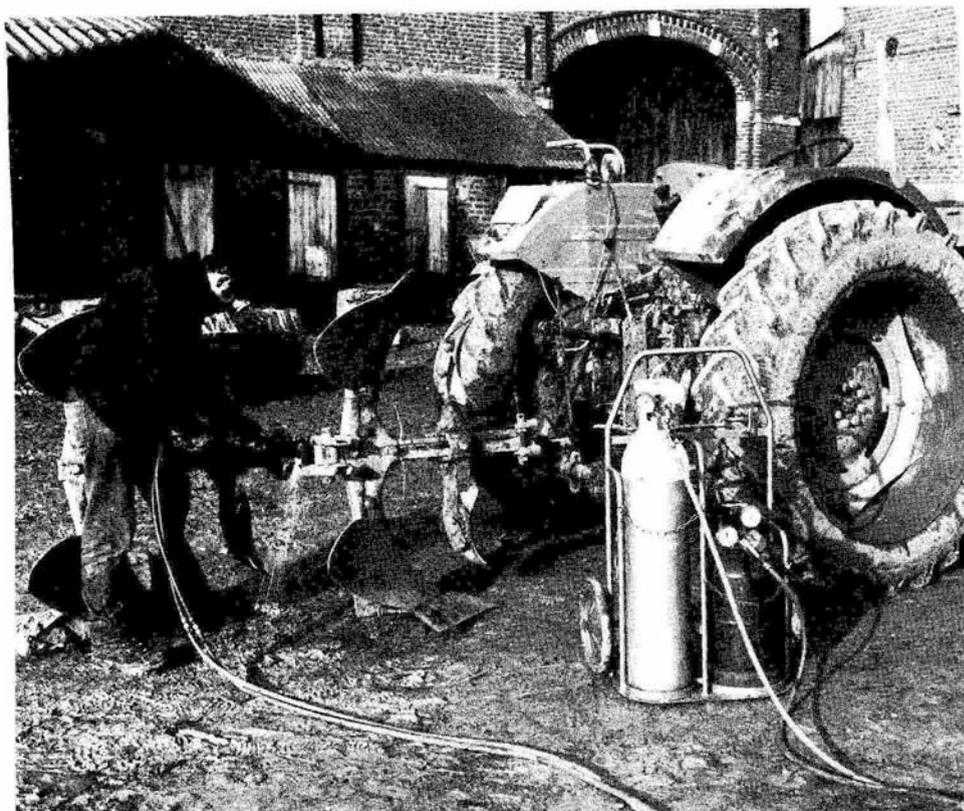
— **Les cultures de plein champ** : certains travaux (traitements, semis et moisson, entretien des outils) ne peuvent être confiés qu'à des ouvriers qualifiés, soit en raison des conséquences techniques et économiques des erreurs éventuelles (par exemple, mal régler un débit d'herbicide peut coûter cher en produit et avoir des conséquences sur la récolte), soit parce qu'ils sont délicats à effectuer (par exemple, la moissonneuse-batteuse doit être correctement conduite sous peine de laisser perdre une partie de la récolte). En revanche, d'autres travaux de culture de plein champ (labours, conduite des remorques...) paraissent exiger beaucoup moins de qualifications.

— **Les tâches à risque des cultures pérennes** : les nouveaux modes de conduite et la mécanisation tendent, aujourd'hui, dans ce secteur à simplifier les tâches qui étaient autrefois confiées à des ouvriers très qualifiés : greffe et taille notamment. Néanmoins, les cultures pérennes continuent d'exiger certains savoir-faire assez élaborés pour ce qui concerne le travail direct sur les plants (taille...) et font, d'autre part, de plus en plus appel à des tractoristes qui répartissent leurs activités entre le travail direct sur les plants et la conduite des engins. Ces ouvriers spécialistes doivent souvent diriger le travail des nombreux ouvriers non spécialistes qui, permanents ou saisonniers, doivent encore être mobilisés pour les cultures pérennes.

Les trois domaines que nous venons d'inventorier ont pour commune particularité d'exiger une main-d'œuvre d'ouvriers qualifiés, capables d'initiative et susceptibles de se voir confier une certaine responsabilité fonctionnelle. On n'aura pas de peine à reconnaître dans cette catégorie d'ouvriers le profil de **spécialistes** dont nous disions, dans l'introduction de ce chapitre, qu'il est assez spontanément reconnu par les membres de la profession. Mais, pour être précis, il convient de faire, au sujet de ces spécialistes, certaines remarques complémentaires :

— leur part dans les travaux des trois secteurs de production évoqués ci-dessus n'est nullement équivalente. On a vu que les élevages de gros animaux ne peuvent fonctionner qu'à partir d'un personnel constitué dans sa quasi-totalité de spécialistes de l'élevage. En cultures de plein champ, les tractoristes spécialistes (capables d'initiative et de responsabilité fonctionnelle) sont généralement utilisés parallèlement à un nombre souvent équivalent d'ouvriers non spécialistes qui, tout en pouvant

(10) L'apparition de nouvelles techniques (par exemple rationnement programmé par ordinateur) est peut-être en train de remettre en cause ces observations puisque, dans certains cas, elle ne permet plus de mobiliser les savoirs professionnels de ces ouvriers.



(Photo R. GOORTS, Air-liquide)

Travaux de soudure sur une charrue; l'entretien courant du matériel de culture constitue aujourd'hui une partie importante du travail de l'ouvrier de culture de plein champ.

conduire les tracteurs, n'ont guère de spécialisation bien définie, sont généralement affectés aux travaux les moins délicats et s'apparentent quelquefois aux manœuvres de ferme. En cultures pérennes enfin, les ouvriers spécialistes ne forment, le plus souvent, qu'une minorité du personnel utilisé dans les exploitations que nous avons visitées. On voit donc bien que l'appel de spécialistes est très variable suivant les secteurs de production;

— on observe d'ailleurs que ces spécialistes se raréfient encore davantage lorsqu'on aborde d'autres secteurs de production, en particulier les élevages avicoles et le maraîchage et l'horticulture. Ces productions qui,

comme on l'a vu, sont organisées sur la base d'équipes plus ou moins polyvalentes par bâtiment ou par parcelle, ne font réellement appel à des spécialistes que dans des cas particuliers (par exemple lorsqu'une exploitation agricole est fortement équipée en serres), ou lorsque la taille de l'unité justifie l'existence entre les ouvriers et la direction de culture ou d'élevage, d'échelons intermédiaires : il s'agit alors de chefs d'équipe qui, comme dans les autres secteurs de production, sont des ouvriers particulièrement compétents à qui l'exploitant ou le chef de culture ou d'élevage confie des tâches d'encadrement et de surveillance des travaux les plus délicats (par exemple arrosage...) (11) ;

— les ouvriers spécialistes ne sont pas nécessairement des ouvriers diplômés ; il ressort de nos enquêtes qu'en dehors des élevages de gros animaux (où effectivement le taux des ouvriers possédant une formation de vacher/porcher paraît important), les spécialistes sont la plupart du temps des ouvriers formés sur le tas, ayant éventuellement suivi des sessions de formation continue (par exemple stages de soudure pour des ouvriers de culture de plein champ). Cette constatation n'est pas faite pour nous étonner puisqu'on sait que les personnes possédant les titres scolaires de techniciens ne s'orientent que rarement vers la production agricole (12) ; elle n'est qu'un signe supplémentaire du hiatus observé en agriculture entre apprentissage du métier et formation instituée.

c) LES AUTRES ACTIVITÉS D'EXÉCUTION

On pourrait avoir tendance à ranger dans une même catégorie de « manœuvres non-qualifiés » l'ensemble des salariés agricoles n'appartenant à aucune des catégories qui viennent d'être évoquées. Le problème n'est, en fait, pas si simple car il existe de nombreux échelons intermédiaires entre les activités de spécialistes et celles de manœuvres d'exécution sans aucune qualification spécifiquement agricole. C'est pour tenir compte de l'existence de ces échelons intermédiaires que nous serons amenés, lorsque nous établirons notre grille d'emplois, à isoler d'une part les travaux de non-spécialistes pouvant s'exécuter dans le cadre d'une exploitation familiale : il s'agira de l'emploi d'ouvrier d'exploitation agricole familiale (polyvalent) ; à intégrer d'autre part dans des classes d'ouvriers caractérisés par la production sur laquelle ils exercent, les trois niveaux de chef d'équipe, d'ouvrier spécialiste, d'ouvrier d'exécution (ou ouvrier spécialisé) ; et enfin à isoler dans une classe à part (manœuvre d'exploitation salariale) les ouvriers pouvant

(11) Il faut cependant noter qu'en maraîchage/horticulture les qualifications mises en œuvre par les salariés dépendent souvent de la façon dont l'exploitant décide d'organiser le travail et sont souvent très inférieures à celles dont disposent réellement les salariés.

(12) Cf. à ce sujet : P. PHARO J.-P. SCHAFF, P. SIMULA — *Les agents du développement agricole* — Dossier n° 28 du CEREQ, La Documentation française, Juin 1981.

être mis immédiatement au travail sans posséder la moindre qualification agricole. En attendant, il convient de résumer les principaux centres d'activité de ces salariés qui ne sont pas des ouvriers spécialistes. En gros, on peut les situer sur deux axes :

— **exécution simple de travaux de production** : il s'agit de tous les travaux ne nécessitant pas un niveau technique élevé mais pouvant faire appel, suivant les cas, à différentes qualités : force physique, mais aussi sérieux, régularité, résistance... et surtout tours de main qui ne s'acquièrent généralement pas en un jour. On citera pour l'exemple la conduite du tracteur pour les travaux sans risque, la mise en marche et la surveillance des chaînes d'alimentation, le binage, le sarclage, le repiquage des plans et, d'une façon plus générale, l'ensemble des travaux répétitifs (par exemple l'insémination artificielle pratiquée sur certaines volailles) :



© ALMASSY

Culture des haricots dans une serre du Loiret.

— **travaux de manutention** annexes à la production ; citons par exemple le nettoyage des locaux, les transports de lisier ou de récolte, la fabrication d'aliments, le conditionnement des produits...

Soulignons que ces travaux (en particulier ceux du premier axe) mobilisent très souvent des aptitudes professionnelles qui, sans être explicitement reconnues comme « qualifications », sont indispensables au bon accomplissement des tâches. Ce n'est pas pour rien que de nombreux exploitants, lorsqu'ils embauchent des ouvriers « non-qualifiés », font appel de préférence à des personnes possédant déjà une expérience du travail et du monde agricoles : l'aptitude aux travaux pénibles, sales et répétitifs, la connaissance des choses de la terre ou l'« amour des bêtes » (si souvent demandé par les éleveurs), la préparation aux rythmes du labeur paysan, la capacité d'observation des matières vivantes constitutives du travail agricole, voilà quelques-unes des dispositions qui sont, le plus souvent sans le dire, exigées par les exploitants qui embauchent du personnel salarié (13). Le salarié agricole dit non-qualifié possède, la plupart du temps, au travers de son itinéraire socio-biographique, une qualification implicite sur laquelle personne ne se trompe. On attendra par exemple de lui qu'il sache créer l'information technique quotidienne (réaction des animaux, état des cultures) sans laquelle aucune exploitation agricole ne peut fonctionner. On attendra qu'il acquière rapidement les tours de main indispensables. On attendra surtout qu'il se plie aux contraintes d'une activité auxquelles son propre passé social l'aura préparé. Les capacités de résignation, de silence, ne font-elles pas elles-mêmes partie de cette qualification implicite de l'ouvrier agricole peu qualifié ?

Pour toutes ces raisons, il est difficile d'assimiler l'ensemble des ouvriers non-spécialistes (dans le sens que nous donnions plus haut à ce mot) à de simples manœuvres sans qualification. C'est pourquoi notre grille d'emplois s'efforcera de réserver cette dernière désignation aux salariés les moins prédisposés et les moins spécifiquement formés pour les tâches de production agricole (par exemple les saisonniers recrutés pour les vendanges ou les cueillettes, ou plus généralement, les ouvriers dont on n'exige aucune préparation au travail agricole, aucun savoir-faire spécifique ni tour de main particulier...). Pour les autres — c'est-à-dire les ouvriers qui, même peu qualifiés, mettent néanmoins en œuvre une certaine qualification agricole —, il conviendra, selon les cas, de les ranger parmi les commis d'exploitation familiale ou de les assimiler aux catégories d'ouvriers spécialistes dont ils constituent en quelque sorte la couche la moins qualifiée. Autrement dit, la réalité du travail agricole ne permet pas d'assimiler dans une même classe manœuvres d'exploitation et ouvriers spécialisés, ces derniers, quoique « simples ouvriers », consti-

(13) Insistons encore sur l'importance de la distinction entre **qualification disponible** et **qualification effectivement mobilisée** ; si de nombreux exploitants ne mobilisent habituellement qu'une faible partie de la qualification de leurs salariés, ils attendent souvent que ces derniers puissent manifester des dispositions professionnelles supérieures, en certaines occasions.

tuant finalement la catégorie la moins qualifiée des « ouvriers spécialistes ».

III. LES CLASSIFICATIONS EXISTANTES

Les emplois de salariés agricoles peuvent se définir à partir de différentes logiques classantes : par production (élevages, cultures de plein champ, cultures pérennes, maraîchage-horticulture) mais aussi à partir du type d'exploitation (exploitation familiale, exploitation salariale) et encore en fonction d'une logique hiérarchique (direction de culture ou d'élevage, direction d'équipe, exécution avec responsabilité fonctionnelle, exécution simple). Les fonctions et sous-fonctions (gestion, maintenance, production), le rapport aux objets du travail (sur machine ou directement manuel), le sexe des titulaires, l'étalement de l'emploi sur l'année (permanent ou saisonnier), ou enfin le statut social (exploitant, cadre, maîtrise, spécialiste, simple ouvrier), sont encore des critères à prendre en compte lorsqu'on s'efforce de classer les emplois étudiés. Ce caractère multidimensionnel du champ des emplois de salariés agricoles rend difficile l'élaboration d'une typologie d'emplois articulée sur un principe homogène de distribution des classes ; les spécificités en termes de contenu d'activité que l'analyse empirique du milieu socio-professionnel tend à faire apparaître se situent chaque fois à des carrefours entre différentes logiques classantes et ces carrefours sont variables suivant les emplois étudiés. Aussi est-on tenté de se référer à des **systèmes de classement** à entrées multiples, du type de celui qu'utilise souvent le ministère de l'Agriculture dans ses travaux sur la main-d'œuvre salariée et qui fait explicitement ressortir :

- **les catégories professionnelles** (chefs de culture ; ouvriers agricoles qualifiés ; manœuvres agricoles et ouvriers agricoles non qualifiés ; jeunes, apprentis, stagiaires, ouvriers à capacité professionnelle réduite) ;
- **les productions** (cultures non spécialisées, productions animales, cultures spécialisées), qui permettent d'opérer une ventilation des ouvriers agricoles, qualifiés ou non qualifiés ;
- **la relation à l'équipement**, qui définit, dans la catégorie des ouvriers qualifiés, un emploi de « conduite et entretien des véhicules » ;
- **le sexe**, qui intervient uniquement dans le classement des manœuvres et ouvriers non qualifiés ;
- **l'âge**, qui permet d'isoler les « jeunes et apprentis » ;
- **la « capacité professionnelle »** enfin qui permet également, lorsqu'elle est « réduite », d'identifier un emploi spécifique (ouvrier à capacité professionnelle réduite).

Et, de fait, les grilles ou nomenclatures existantes jouent sur ces entrées multiples mais cela peut-être avec un souci de simplification formelle qui tendrait davantage à ordonner les emplois autour de quelques dimensions privilégiées, sans essayer pour autant de plaquer sur le réel un jeu de critères théoriques établis a priori. En pratique, la démarche semble être au départ essentiellement empirique, à l'analyse, elle est susceptible de déboucher sur certaines logiques de construction.

Ce sont ces logiques que nous tenterons de mettre en évidence, non pas sur toutes les classifications existantes mais sur trois d'entre elles (la nomenclature des emplois de 1967, le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) et la classification du BIT) qui nous semblent représentatives d'un dispositif par ailleurs varié et complexe.

a) LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS

Dans la nomenclature des emplois de l'INSEE, de 1967, sept rubriques permettent d'accueillir l'ensemble des salariés de la production agricole.

Trois de ces sept rubriques sont définies indépendamment de l'orientation technico-économique de l'exploitation. Elles reposent à titre principal sur la catégorie professionnelle qui constitue un indicateur du niveau de formation requis pour exercer l'emploi. C'est ainsi que, en dehors des ouvriers qualifiés, on distingue : les cadres (« chefs de culture, maîtres de chaix »), la maîtrise (« personnels de maîtrise de l'agriculture ») et les emplois non qualifiés (« autres personnels de l'agriculture sans qualification particulière ») qui, eux, sont censés n'exiger aucune formation spécifique.

Classification des salariés de la production agricole
dans la nomenclature des emplois de 1967

Type de production Niveau de qualification	Elevage	Cultures maraîchères et florales	Arboriculture	Autres productions
Cadres	Chef de culture, maître de chaix			
Maîtrise	Personnel de maîtrise de l'agriculture			
Personnels qualifiés	Personnel qualifié d'élevage des animaux	Personnel qualifié de la culture maraîchère et florale	Personnel qualifié de l'arboriculture	Autres personnels qualifiés de l'agriculture
Personnels non qualifiés ..	Autres personnels de l'agriculture sans qualification particulière			

En ce qui concerne les ouvriers qualifiés de l'agriculture, une ventilation est faite selon la dominante de l'activité ou selon la spécialité professionnelle : elle établit une séparation entre les « personnels qualifiés de l'élevage des animaux », les « personnels qualifiés de la culture maraîchère et florale » et les « personnels qualifiés de l'arboriculture », tandis qu'une rubrique résiduelle, extrêmement hétérogène, doit recevoir tous les « autres personnels qualifiés de l'agriculture ».

En définitive, il est assez satisfaisant de constater que les seules références à la qualification — repérée ici par la formation ou l'expérience requises pour occuper l'emploi — et à la spécialité professionnelle — définie en termes d'activités requises par l'orientation technico-économique de l'exploitation — permettent de proposer une classification des salariés agricoles qui, dans ses grandes lignes, ne soit pas en contradiction profonde avec les résultats de l'observation directe des situations de travail sur le terrain (14).

Plusieurs remarques semblent cependant devoir être formulées. D'abord, il n'est pas toujours très aisé d'éclater le personnel d'encadrement de la production en deux rubriques : s'il existe bien des situations contrastées (petite maîtrise opposée aux cadres techniques), la rupture de qualification n'est pas évidente à situer. Par ailleurs, bien que la référence aux spécialités professionnelles (élevage, cultures maraîchères et florales, arboriculture) conduise à reconnaître de façon satisfaisante l'existence de « spécialistes » en agriculture, on pourra s'étonner de ne pas trouver de rubrique spécifique pour les ouvriers agricoles de culture de plein champ ou de voir classer dans les « autres personnels » les ouvriers de la viticulture qui, à notre avis, gagneraient à être rapprochés — il s'agit de cultures pérennes dans les deux cas — des « personnels qualifiés de l'arboriculture ».

Enfin, la situation d'ouvrier polyvalent d'exploitation familiale, encore extrêmement répandue dans la campagne française, n'est pas identifiée dans la nomenclature. C'est, semble-t-il, parce que ses auteurs ont considéré que la classe se vidait au profit, soit des personnels non qualifiés, soit des personnels qualifiés des « autres productions ». N'est-il pas dommage d'ignorer une réalité sociologique aussi forte ?

b) LA CLASSIFICATION DU ROME

Le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME), établi par l'Agence nationale pour l'emploi, propose, dans l'agriculture comme dans les autres secteurs, un niveau d'analyse très fin du marché du travail. En

(14) Soulignons tout de même que la catégorie « autres personnels de l'agriculture sans qualification particulière » apparaît singulièrement floue : on se demande à partir de quel niveau d'« absence de qualification » un ouvrier devra être classé dans cette catégorie.

ce qui concerne les salariés de la production agricole, ce n'est pas moins de vingt-et-une fiches qui ont été retenues pour appréhender une population aux effectifs très faibles dans certains cas (contremaître champignoniste par exemple).

La démarche utilisée pour réaliser la classification présente apparemment un caractère systématique qui croise ici aussi deux grandes dimensions : le type de production (ou la spécialité professionnelle) et le niveau de qualification. Le niveau de qualification intervient pour séparer le personnel d'encadrement (régisseur, contremaître) du personnel d'exécution, et cela à l'intérieur de chaque type de production, à savoir : polyculture-élevage, production animale maraîchage, arboriculture fruitière, horticulture-paysagisme, champignons, viticulture. Des sous-spécialités apparaissent en outre, notamment dans les domaines de la production animale où elles sont fort nombreuses.

La grille de repérage des emplois est dès lors extrêmement fine. A titre d'illustration, signalons la distinction de l'ouvrier viticole et du conducteur de tracteur viticole qui, bien que significative d'une différence réelle des contenus d'activité, repose uniquement sur l'utilisation (ou la non-utilisation) du tracteur dans le cadre d'activités professionnelles par ailleurs voisines. Le personnel d'encadrement de son côté, dont l'effectif est assez réduit en agriculture, est éclaté dans le ROME en sept postes (dont six pour les contremaîtres), c'est-à-dire en autant de postes que, comme nous l'avons vu, de types de production retenus (15).

Une telle inflation de contremaîtres s'inscrit parfaitement dans la logique d'application du dispositif de l'ANPE avec, en arrière-plan, tous les problèmes concrets de gestion des offres et des demandes d'emplois. Elle correspond au souci de rapporter les emplois de maîtrise au caractère de « spécialistes » des personnes qui les occupent : le contremaître viticole par exemple est considéré comme un spécialiste de la viticulture qui assume des fonctions d'encadrement. L'observation est pertinente et c'est elle qui nous conduit, pour notre part, à assimiler les chefs d'équipe aux spécialistes, eux-mêmes ventilés par types de production. En revanche, nous avons préféré ranger dans une classe unique l'ensemble du personnel de direction et d'encadrement (contremaîtres, régisseurs, chefs de culture...), c'est-à-dire privilégier à ce niveau le caractère transectoriel d'une fonction axée principalement sur des aspects d'organisation du travail et de gestion technique de la production.

Il y a peu à dire du découpage des ouvriers par spécialités professionnelles qui, traditionnellement, sépare l'agriculture générale, avec ses productions végétales et animales, de l'agriculture spécialisée, elle-même répartie en cultures pérennes (viticulture, arboriculture fruitière) et

(15) Remarquons toutefois que, en ce qui concerne le personnel d'encadrement, production animale et polyculture-élevage sont confondues.

productions à cycle court (maraîchage, horticulture, paysagisme, champignons). Dans son esprit, une telle approche est voisine de celle que nous sommes tentés de retenir, au niveau de détail près, pour définir cette nouvelle catégorie d'ouvriers qualifiés de l'agriculture que sont les spécialistes.

Classification des emplois de la production agricole dans le Rome

Type de production \ Niveau de qualification	Ouvriers	Personnel d'encadrement
Polyculture, élevage.....	- Ouvrier agricole - Conducteur de tracteur (polyculture-élevage)	- Contremaître d'exploitation agricole (polyculture-élevage) - Régisseur en agriculture
Production animale	- Vacher production laitière - Ouvrier de production bovine et porcine qualifié - Berger - Chevrier - Ouvrier d'élevage de petits animaux	
Maraîchage	- Ouvrier maraîcher qualifié	- Contremaître en exploitation maraîchère
Arboriculture fruitière	- Ouvrier d'arboriculture fruitière qualifié	- Contremaître d'arboriculture fruitière
Horticulture, paysagisme .	- Ouvrier horticole qualifié - Ouvrier paysagiste	- Contremaître horticole
Champignon	- Ouvrier champignoniste qualifié	- Contremaître champignoniste
Viticulture	- Ouvrier viticole - Conducteur de tracteur viticole	- Contremaître viticole

On regrettera cependant que la fiche d'ouvrier agricole (en général) ne s'applique, malgré une logique de construction assez évidente (les autres ouvriers étant définis par leur spécialité), qu'à la polyculture élevage et soit en fait rattachée à un niveau de qualification assez bas. Cette fiche ne correspond-elle pas en partie à ce que nous appelons l'ouvrier polyvalent d'exploitation familiale? Nous considérons que cet emploi peut être qualifié — et même très qualifié — et est susceptible d'exister dans tous types de production, de la viticulture au maraîchage en passant par la production végétale, même si on le rencontre le plus souvent en polyculture élevage.

Dernière remarque enfin : la mention « qualifié » utilisée pour désigner les emplois de spécialistes tend à exclure de leur domaine les ouvriers, nombreux en agriculture, dont la qualification n'est pas clairement reconnue. Ceux-ci perdent de ce fait leur spécificité sectorielle en dépit des conditions d'exercice de leur activité et des conditions d'accès à leur emploi qui en font la plupart du temps de véritables spécialistes de l'élevage, du maraîchage ou de l'horticulture, de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière, de la culture de plein champ...

c) LA CLASSIFICATION DU BIT

Dans la classification internationale type des professions (CITP), établie par le Bureau international du Travail (BIT), les salariés de la production agricole appartiennent au grand groupe des « agriculteurs, éleveurs, forestiers, pêcheurs et chasseurs » et, plus précisément, aux sous-groupes des « directeurs et chefs d'exploitations agricoles » d'une part, et des « travailleurs agricoles » d'autre part. La division en sous-groupe reproduit ici la séparation entre le personnel de direction et d'encadrement (directeur d'exploitation, contremaître) et le personnel d'exécution lui-même éclaté en neuf groupes de base (qui admettent à leur tour une ventilation plus fine que nous négligerons).

Salariés de la production agricole : répartition en groupes de base de la CITP* du BIT

	Ouvriers	Personnel d'encadrement
Productions animales	- Ouvrier agricole de l'élevage, sauf du bétail laitier - Ouvriers agricole de l'élevage du bétail laitier - Ouvrier agricole de l'aviculture	- Directeur et chef (contremaître) d'exploitation agricole
Productions végétales	- Conducteur de machines agricoles - Ouvrier agricole de cultures de plein champ et maraîchères	
Horticulture	- Ouvrier pépiniériste et jardinier	
Cultures pérennes	- Ouvrier agricole de cultures d'arbres et d'arbustes	
Autres	- Garçon de ferme polyvalent - Travailleur agricole non classé par ailleurs	

* CITP : Classification internationale type des professions.

Une telle structure hiérarchisée (grands groupes, sous-groupes, groupes de base) obéit au principe d'une approche fonctionnelle globale pour les emplois de direction et d'encadrement et à celui d'une division par types de production pour les ouvriers — qui sont susceptibles de se rattacher aux productions animales (élevage laitier ou non, aviculteur), aux productions végétales annuelles (culture de plein champ, conduite de machines agricoles), au maraîchage, à l'horticulture et aux cultures pérennes (arboriculture, viticulture).

Face aux « spécialistes » de l'agriculture, définis par leur spécialité professionnelle plus que par leur niveau de qualification — « c'est le classement selon la nature du travail effectué qui constitue la base même du groupement des professions dans la CITP » —, la classification du BIT reconnaît l'existence d'emplois polyvalents (garçon de ferme, ouvrier agricole en général, hommes à toutes mains), eux-mêmes définis par la diversité de leurs tâches plus que par un niveau de qualification nécessairement bas.

Ces salariés polyvalents, qui sont en grande partie l'héritage de l'exploitation familiale traditionnelle, constituent avec le personnel de direction et d'encadrement — qui, lui, est caractéristique des exploitations salariales les plus importantes — l'ensemble des emplois transversaux, non directement définis par les produits ou les processus techniques. A notre avis, il conviendrait de rajouter à cette catégorie des emplois transversaux les manœuvres d'exploitation agricole, dont l'activité ne suppose *a priori* ni formation spécifique, ni expérience professionnelle, ni acquisition préalable de « savoir-faire », « tours de main », « coup d'œil »... particuliers, autant de caractéristiques qui prennent toute leur importance chez les spécialistes.

Les spécialistes forment dans la classification du BIT sept des dix groupes de base qui intéressent les salariés de la production agricole. Les découpages retenus à l'intérieur des grandes orientations technico-économiques, s'ils nous paraissent généralement assez pertinents, ne coïncident cependant pas toujours avec ceux que nous sommes appelés à retenir à l'issue de notre propre analyse des situations de travail nationales. Les divergences peuvent porter sur le niveau de décontraction — en matière de production animale par exemple où apparaissent trois groupes de base (aviculture, élevage du bétail laitier, élevage sauf bétail laitier) — ou sur les modalités mêmes du découpage — les conducteurs de machines agricoles sont séparés des ouvriers de culture de plein champ (alors que la relation à l'équipement caractérise aussi bien les seconds que les premiers) et en outre les cultures maraîchères sont assimilées aux cultures de plein champ (alors que, en termes de contenu d'activité, le rapprochement avec l'horticulture nous paraît plus significatif) —.

En définitive, cette rapide analyse de quelques classifications nationales et internationale tend plus ou moins à montrer que, en dépit du nombre

de critères susceptibles de caractériser les emplois (et donc de contribuer à les classer), l'articulation des situations de travail des salariés agricoles semble pouvoir s'ordonner autour de deux ou trois dimensions privilégiées, parmi lesquelles figurent notamment la spécialité professionnelle et le niveau de qualification : dans tous les cas, en effet, on retrouve une ventilation des ouvriers selon leur spécialisation et une séparation du niveau maîtrise et du niveau ouvrier.

Cela ne veut pas dire que les autres aspects ne doivent pas être pris en compte, ni qu'il soit possible de les négliger. Cela signifie que les diverses dimensions caractéristiques ne sont pas indépendantes les unes des autres, qu'il existe entre elles des corrélations ou des interactions fortes. Il en va ainsi de la situation hiérarchique et fonctionnelle (direction et encadrement/exécution), de la catégorie professionnelle (ouvriers/maîtrise), des caractéristiques socio-techniques des emplois (travail à la main/conduite de machine), du type de production (qui correspond directement à la spécialité professionnelle), voire du sexe, du niveau de formation théoriquement requis pour exercer l'activité ou de son équivalent en termes d'expérience professionnelle (ou autres formes d'acquisition des compétences nécessaires)...

IV. PROPOSITION DE CLASSEMENT DES EMPLOIS

a) CONTRAINTES D'ORGANISATION ET DE PRODUCTION

L'optique dans laquelle nous avons travaillé cherche à mettre en relation la typologie des emplois et la typologie des structures d'exploitation esquissée dans le précédent chapitre. Cela revient à positionner les emplois par rapport aux trois principales dimensions susceptibles de classer les exploitations agricoles utilisatrices de main-d'œuvre : le type de production (maraîchage horticulture, cultures pérennes, productions animales, productions végétales annuelles), le type d'exploitation (exploitation familiale, exploitation salariale) et le type d'organisation (structure hiérarchico-fonctionnelle simple, structure hiérarchico-fonctionnelle complexe).

On voit alors apparaître **trois grandes catégories d'emplois** :

— des emplois directement liés au type de production : il s'agit d'emplois généralement qualifiés de « spécialistes » maîtrisant l'ensemble du processus de production ou d'ouvriers moins qualifiés mais spécialisés ;



© Ministère des Affaires étrangères

Transfert de grains dans un camion au cours de moisson.



Photo J.-P. VERNEY, Ministère de l'Agriculture

Epannage de compost à la machine dans un vignoble de Champagne.

— des emplois qui, tout en restant attachés à la fonction de production, ne sont plus définis par le produit ou par l'orientation technico-économique dominante de l'exploitation: il s'agit aussi bien des manœuvres d'exploitation que de ces emplois que nous avons appelés ouvriers polyvalents d'exploitation familiale ou que du personnel de direction ou d'encadrement (agents de maîtrise, régisseurs, chefs de culture...);

— des emplois enfin qui, bien que situés dans des exploitations agricoles, se rattachent à des fonctions non directement productives (commercialisation, administration, comptabilité, secrétariat, entretien-réparation, conditionnement...) et qui, conformément au cadre général de nos travaux, ne seront pas traités ici car non spécifiques au secteur.

Emplois salariés agricoles (1) et contraintes de production et d'organisation

Organisation \ Production		Maraîchage-horticulture	Viticulture-arboriculture	Elevage	Culture de plein champ
		Exploitation familiale	I Structure hiérarchique dominante	Ouvrier d'exploitation agricole familiale (polyvalent)	
II Structure fonctionnelle dominante	Ouvrier du maraîchage et de l'horticulture		Ouvrier de la viticulture et de l'arboriculture fruitière	Ouvrier d'élevage	Ouvrier de culture de plein champ
Exploitation salariée	III Structure hiérarchico-fonctionnelle simple	Ouvrier du maraîchage et de l'horticulture	Ouvrier de la viticulture et de l'arboriculture fruitière	Ouvrier d'élevage	Ouvrier de culture de plein champ
	IV Structure hiérarchico-fonctionnelle complexe	Personnel de direction et d'encadrement			

(1) Non compris le manœuvre d'exploitation agricole, susceptible de se rattacher, comme le spécialiste, aux organisations de types II, III et IV.

En ce qui concerne les **emplois de la production**, l'analyse débouche donc sur :

— des ouvriers polyvalents d'exploitation familiale définis en priorité par le rapport de familiarité qui les rattache au cadre de l'exploitation familiale ainsi que par les potentialités de polyvalences impliquées par leur situation-même à l'intérieur de ces exploitations ;

- des ouvriers spécialistes ou spécialisés que l'on rencontre dans tous les types d'exploitation (à l'exception de l'exploitation familiale à structure hiérarchique dominante) et qui sont définis par la spécialité de production dans laquelle ils exercent ;
- des manœuvres d'exploitation agricole qui, le plus souvent, exercent dans des exploitations salariales ;
- des personnels de direction et d'encadrement qui ne trouvent leur place que dans les exploitations salariales à structure hiérarchico-fonctionnelle complexe.

b) TYPOLOGIE DES EMPLOIS

A l'exception des manœuvres d'exploitation agricole, que l'on rencontre principalement sur les exploitations salariales mais qui peuvent également exercer leur activité dans des exploitations familiales, la classification des emplois à laquelle nous parvenons tend à privilégier une dimension d'analyse :

- le type de production pour les spécialistes (maraîchage-horticulture, viticulture-arboriculture fruitière, élevage, culture de plein champ) ;
- le type d'organisation pour les autres (exploitation familiale à structure hiérarchique dominante pour l'ouvrier polyvalent d'exploitation familiale, exploitation salariale à structure hiérarchico-fonctionnelle complexe pour le personnel de direction et d'encadrement).

Il est à souligner cependant que les emplois ne figurent généralement pas à l'intersection des diverses dimensions d'analyse utilisées, mais, au contraire, tendent à les chevaucher : la relation au produit, si elle est parfaitement opérante pour les spécialistes, n'est plus significative pour tous les autres emplois (ouvrier polyvalent d'exploitation familiale, manœuvres, personnels de direction et d'encadrement) ; la relation au système d'organisation de son côté présente un caractère assez flou, particulièrement pour les spécialistes et les manœuvres, la définition des emplois ne pouvant en tout état de cause jamais — sauf peut-être pour le personnel de direction et d'encadrement — être induite uniquement et directement par le type d'exploitation et sa structure de fonctionnement.

Pour simplifier, on pourra néanmoins retenir l'idée que les salariés agricoles sont, en général, définis par leur spécialité professionnelle (type de production) mais qu'il existe en outre des emplois qui échappent à ce critère et reposent soit sur le niveau de qualification (manœuvres, maîtrise et cadres techniques), soit sur le mode d'intégration à la structure familiale (ouvrier polyvalent d'exploitation familiale). On se rapproche en procédant de la sorte des schémas dégagés de l'analyse des autres nomenclatures ou grilles de classement existantes, avec deux

entrées privilégiées, deux logiques alternatives dominantes autour desquelles tendent plus ou moins, comme nous l'avons vu précédemment, à s'articuler la plupart des autres dimensions d'analyse.

La première entrée est constituée par la spécialité professionnelle. Elle est appréhendée par l'intermédiaire de l'orientation technico-économique de l'unité de production. C'est elle qui conduit à répartir les spécialistes en quatre grandes catégories (maraîchage-horticulture, viticulture-arboriculture fruitière, élevage, culture de plein champ). La deuxième entrée correspond au niveau de qualification, dont les modalités de découpage dans l'agriculture — manœuvres, ouvriers spécialisés et qualifiés (y compris chefs d'équipe), maîtrise et cadres techniques — ne semblent pas devoir reproduire exactement, avec trois classes, les grilles habituellement utilisées dans les autres secteurs (16).

Un seul emploi, l'ouvrier polyvalent d'exploitation familiale, échappe à ce cadre formel : il appartient à la catégorie des ouvriers spécialisés et qualifiés, mais, contrairement à ce qui se passe pour les spécialistes, sa définition ne repose pas directement sur le type de production (il ne doit cependant pas être confondu avec le manœuvre d'exploitation, ne serait-ce qu'en raison de l'écart de niveau de qualification qui les sépare). Un tel emploi, sur la spécificité duquel nous nous sommes déjà expliqués, et qui correspond en France à une situation numériquement importante, n'est pas toujours (bien) reconnu, comme nous l'avons vu, par les classifications existantes.

On aboutit ainsi à une typologie d'emplois (de salariés de la production agricole) en sept postes qui peut être présentée de la façon suivante :

	Maraîchage horticulture	Viticulture arboriculture fruit.	Elevage	Cultures de plein champ
Manœuvres	Manœuvre d'exploitation agricole			
Ouvriers spécialisés et spécialistes (1)	Ouvrier d'exploitation agricole familiale (polyvalent)			
	Ouvrier du maraîchage et de l'horticulture	Ouvrier de la viticulture et de l'arboriculture fruitière	Ouvrier d'élevage	Ouvrier de culture de plein champ
Maîtrise et cadres techniques	Personnel de direction et d'encadrement de la production agricole (Chef de culture ou d'élevage)			

(1) Y compris chefs d'équipe.

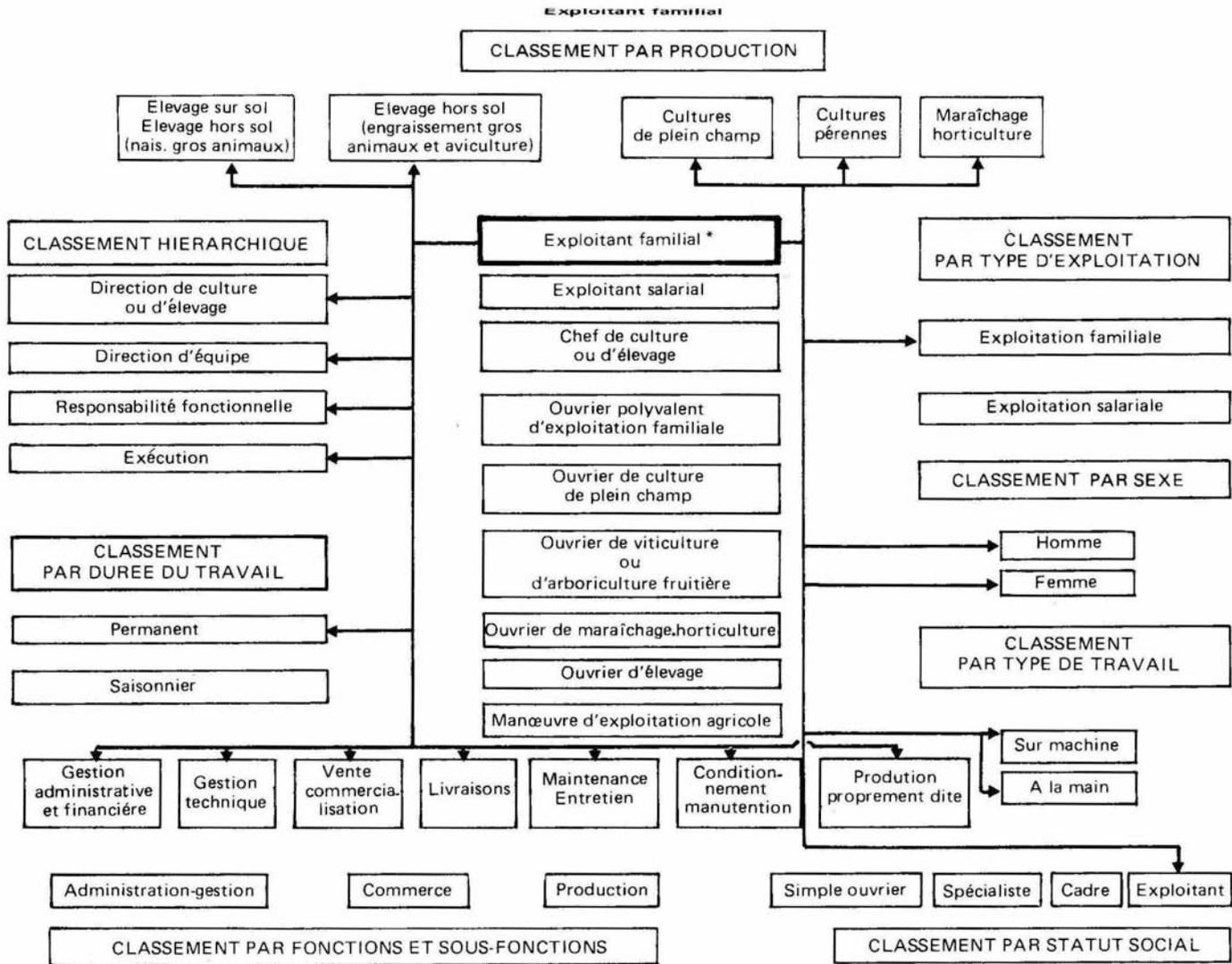
(16) Il est fait référence ici à des classifications du type suivant : cadres techniques ; agents de maîtrise ; ouvriers qualifiés ; ouvriers spécialisés et manœuvres. De telles classifications, à la différence de notre proposition, séparent le niveau cadre du niveau maîtrise. En ce qui concerne les autres emplois, elles établissent une division entre le personnel qualifié et le personnel non qualifié, ce qui conduit à assimiler les ouvriers spécialisés aux manœuvres et non, comme cela nous paraît souhaitable dans le secteur de la production agricole, aux ouvriers qualifiés.

Annexe du Chapitre III

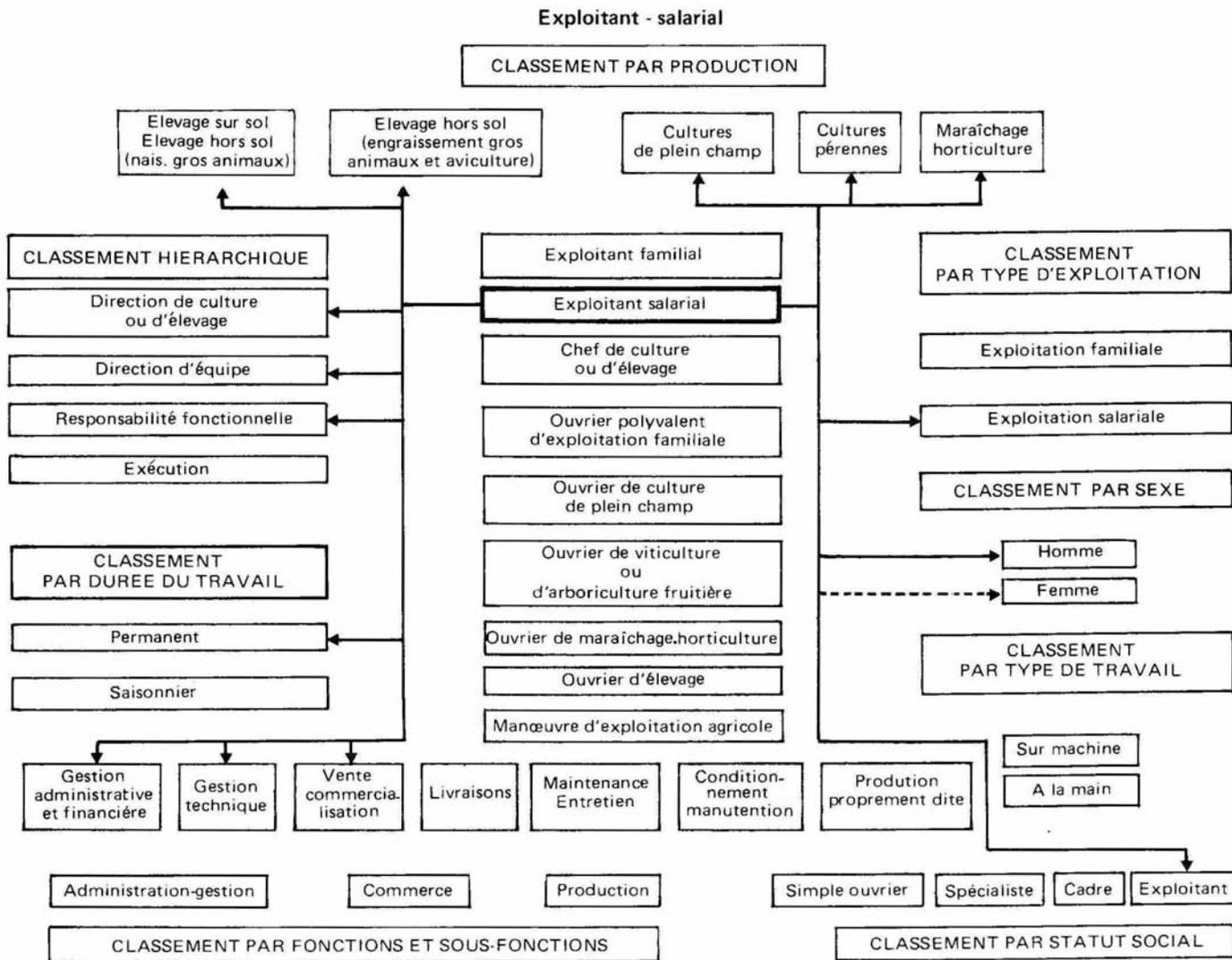
SITUATION DES EMPLOIS-TYPES PAR RAPPORT AUX DIFFÉRENTS MODES DE CLASSEMENT

Chacun des neuf schémas suivants situe l'un des emplois-types définis par rapport aux différents modes de classement envisageables. Les traits pleins de mise en relation symbolisent les situations les plus habituelles, les traits en pointillés des situations plus rares.

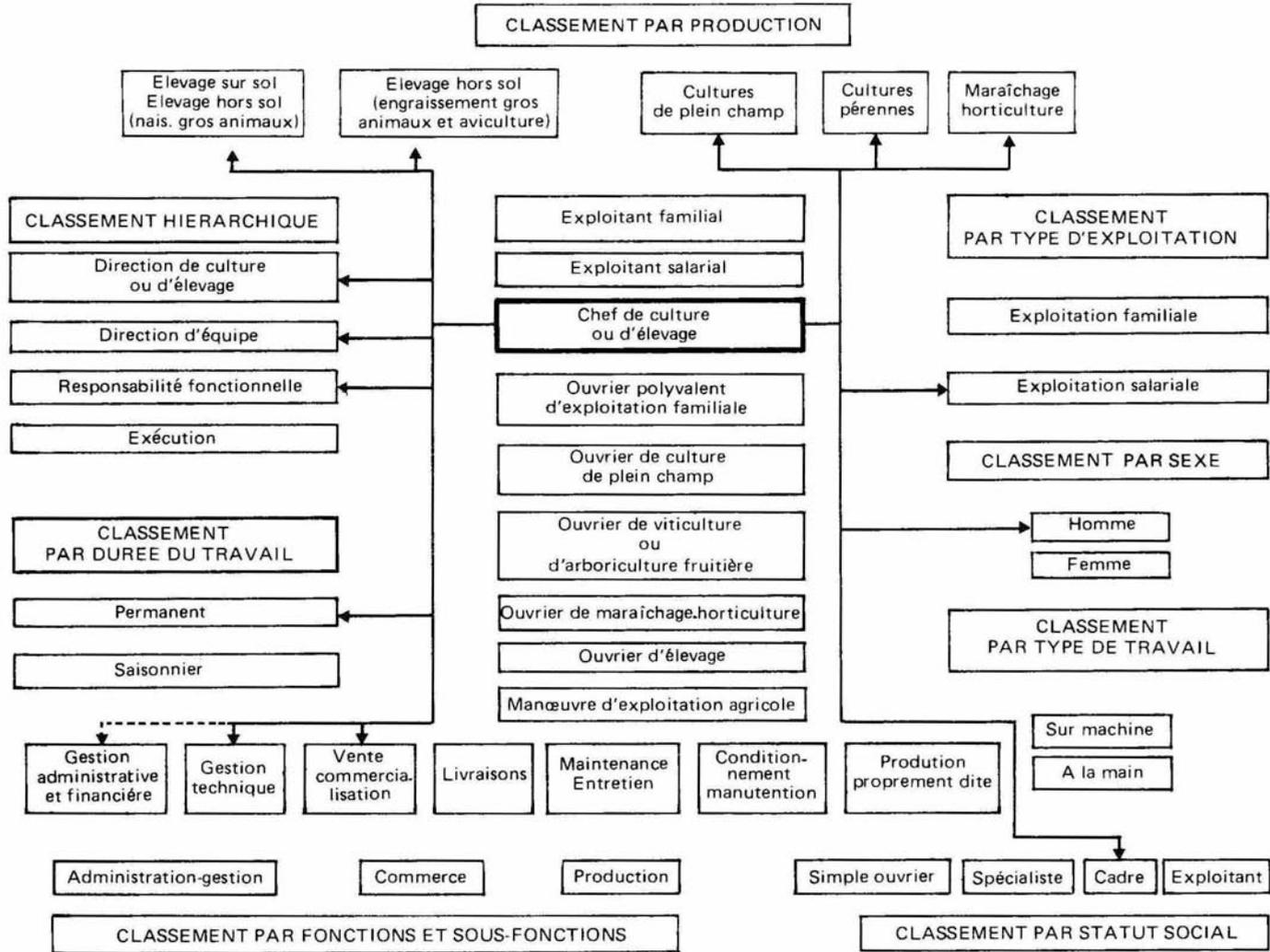
Ces schémas présentent l'ensemble des emplois-types définis au cours de nos différentes études consacrées aux emplois de la production agricole : les emplois de salariés agricoles analysés dans le présent rapport, les emplois d'exploitants familiaux (dont l'analyse a été effectuée au cours d'une précédente étude du CEREQ mais qui sont regroupés ici dans une seule case afin de ne pas surcharger la présentation de nos résultats) et enfin l'emploi d'exploitant salarial dont les principes de définition ont été posés dans notre étude sur les exploitants familiaux et dont la description figurera — avec l'ensemble des emplois agricoles — dans le Cahier du Répertoire français des emplois sur l'agriculture qui paraîtra prochainement. La référence aux emplois d'exploitants familiaux et d'exploitant salarial vise surtout à faire ressortir les traits spécifiques des emplois de salariés agricoles.



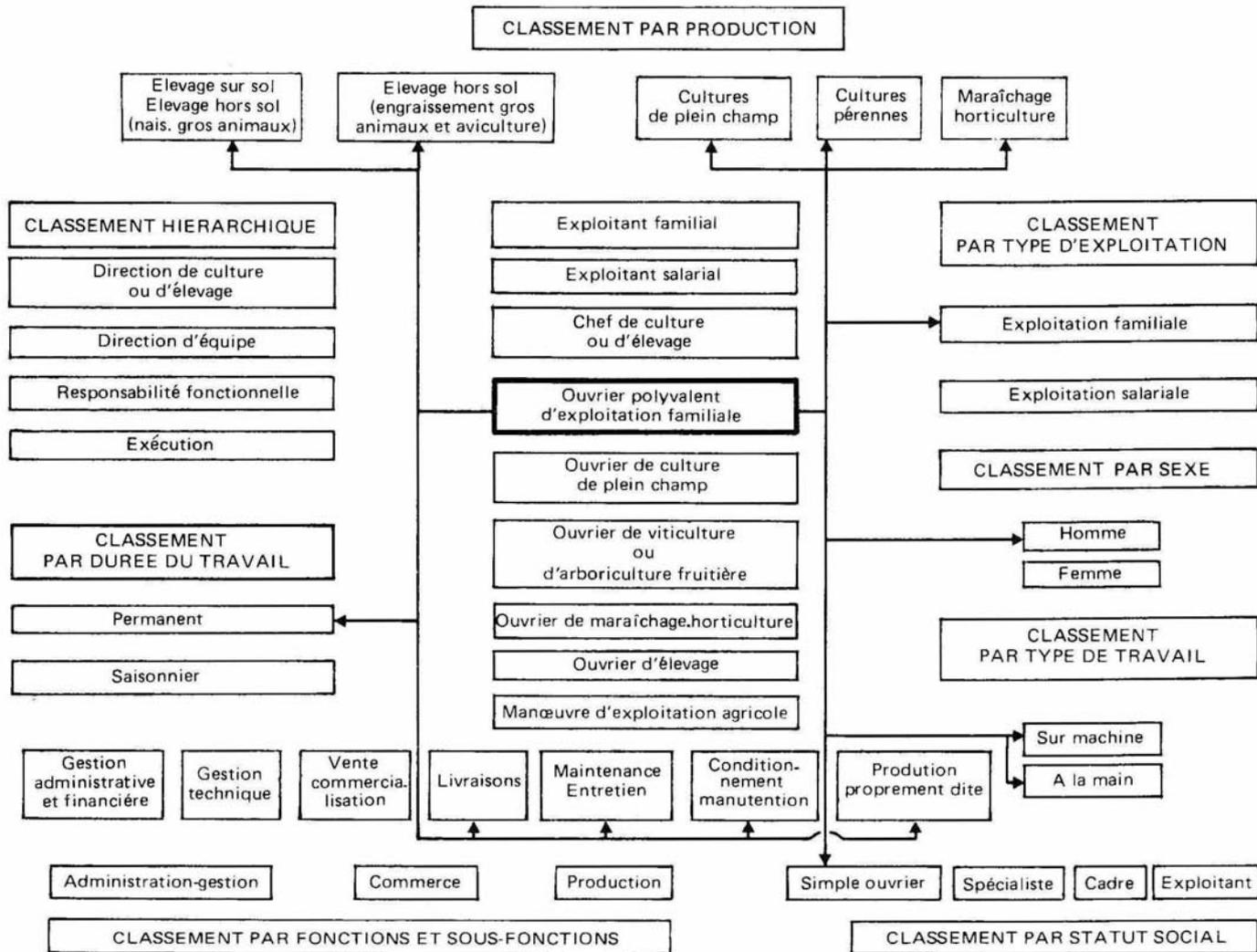
*Pour le détail de l'exploitant familial, se reporter au Dossier n° 23 du CEREQ, «Les agriculteurs exploitants familiaux», op. cit.



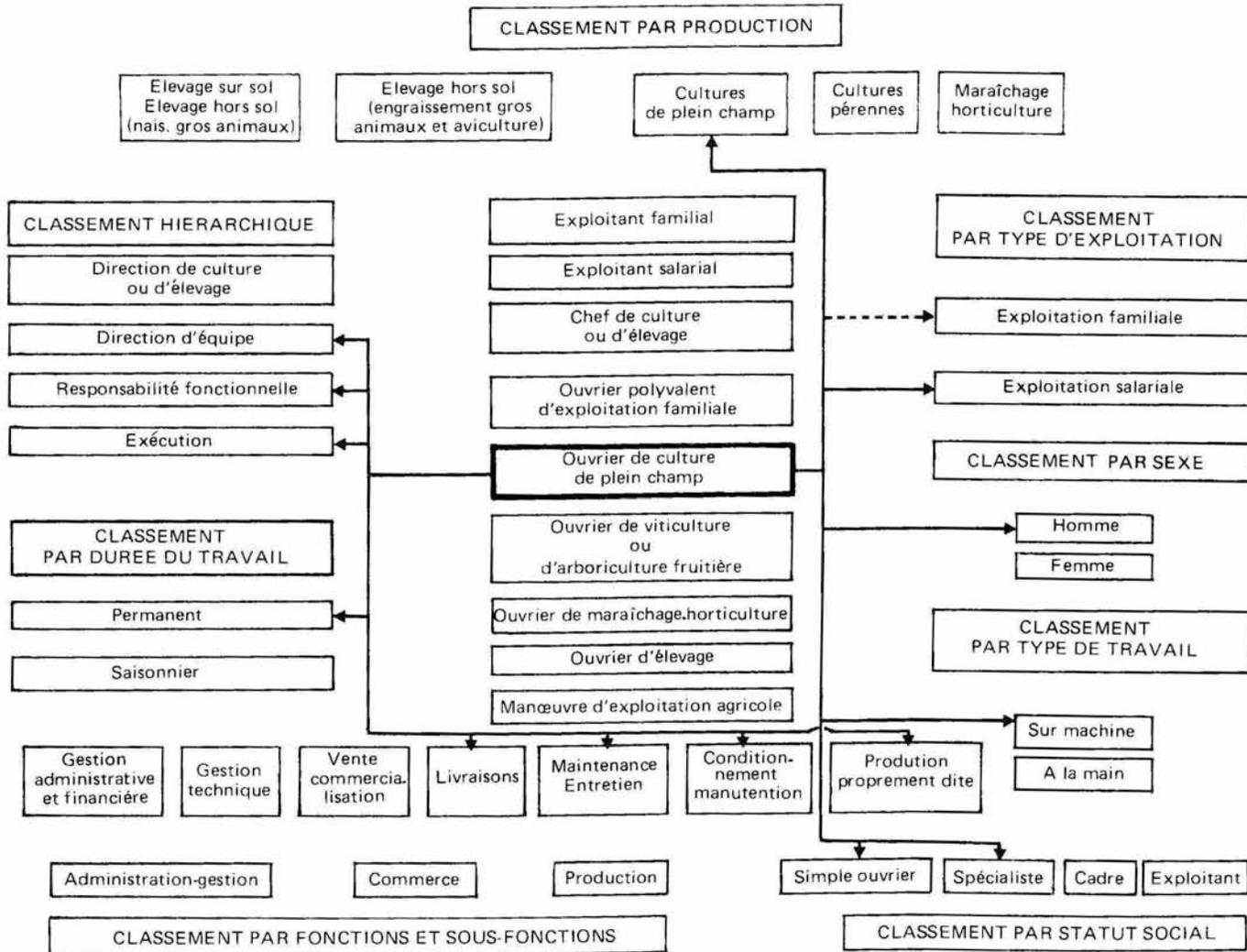
Chef de culture ou d'élevage



Ouvrier polyvalent d'exploitation familiale

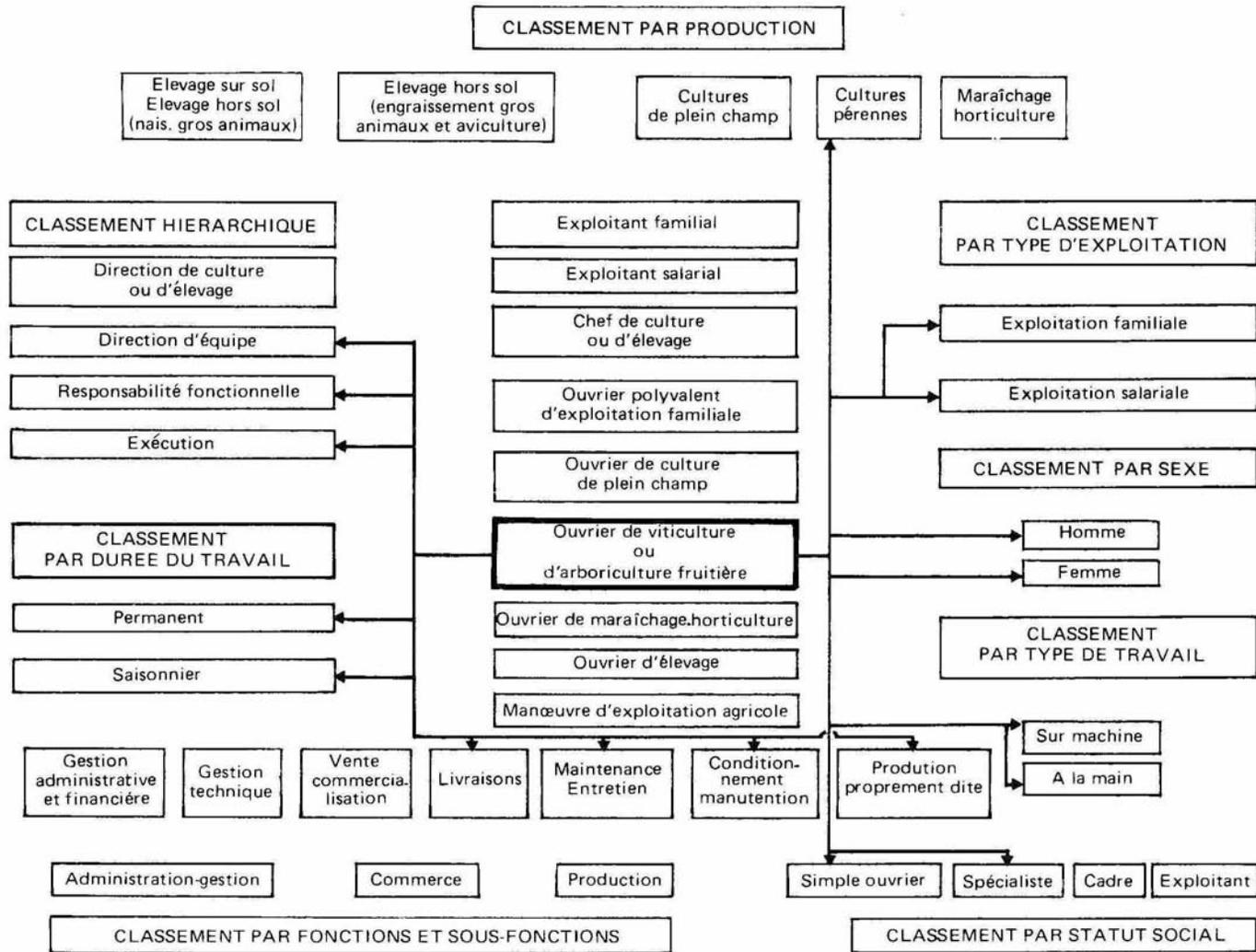


Ouvrier de culture de plein champ



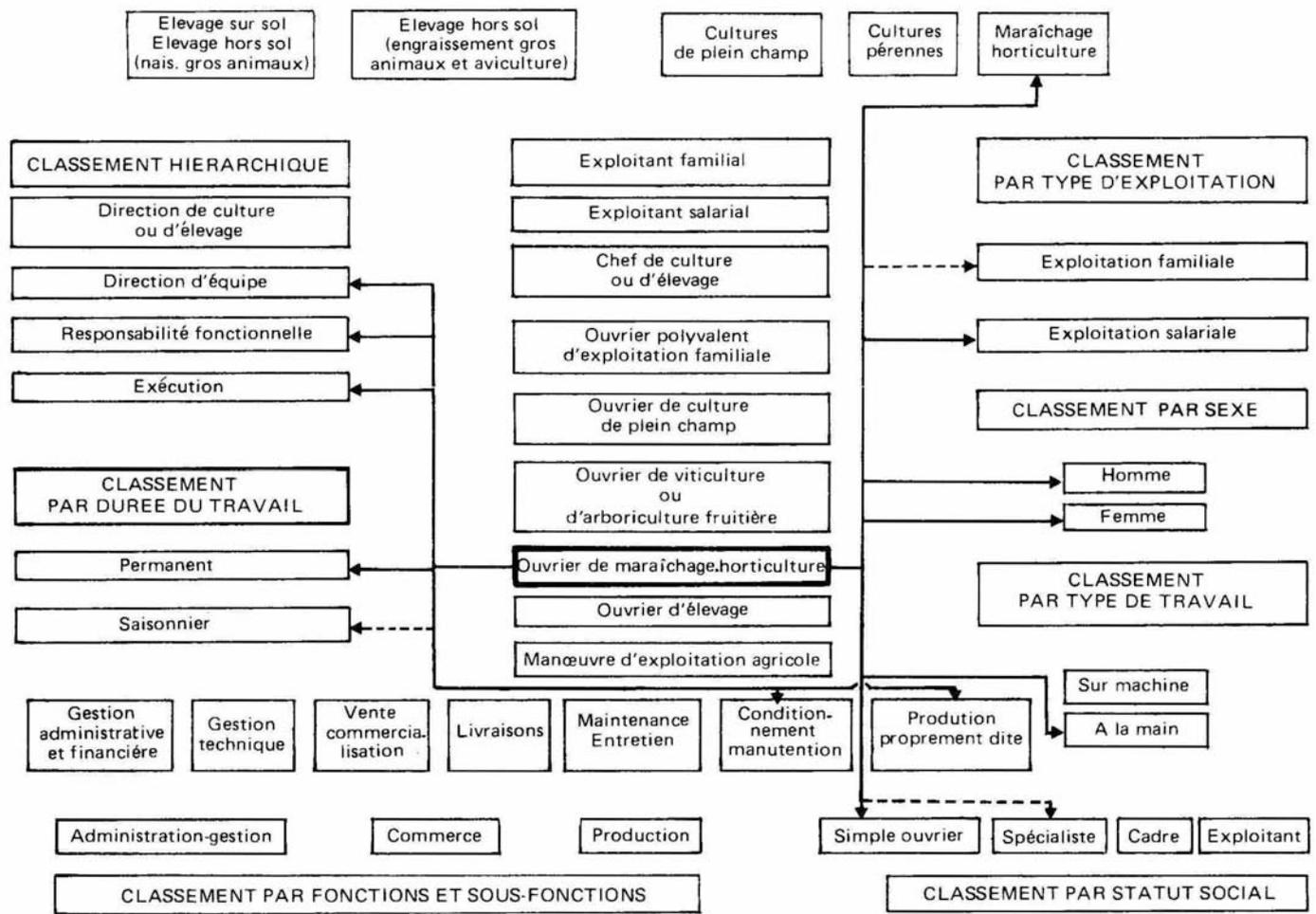
Ouvrier de viticulture ou d'arboriculture fruitière

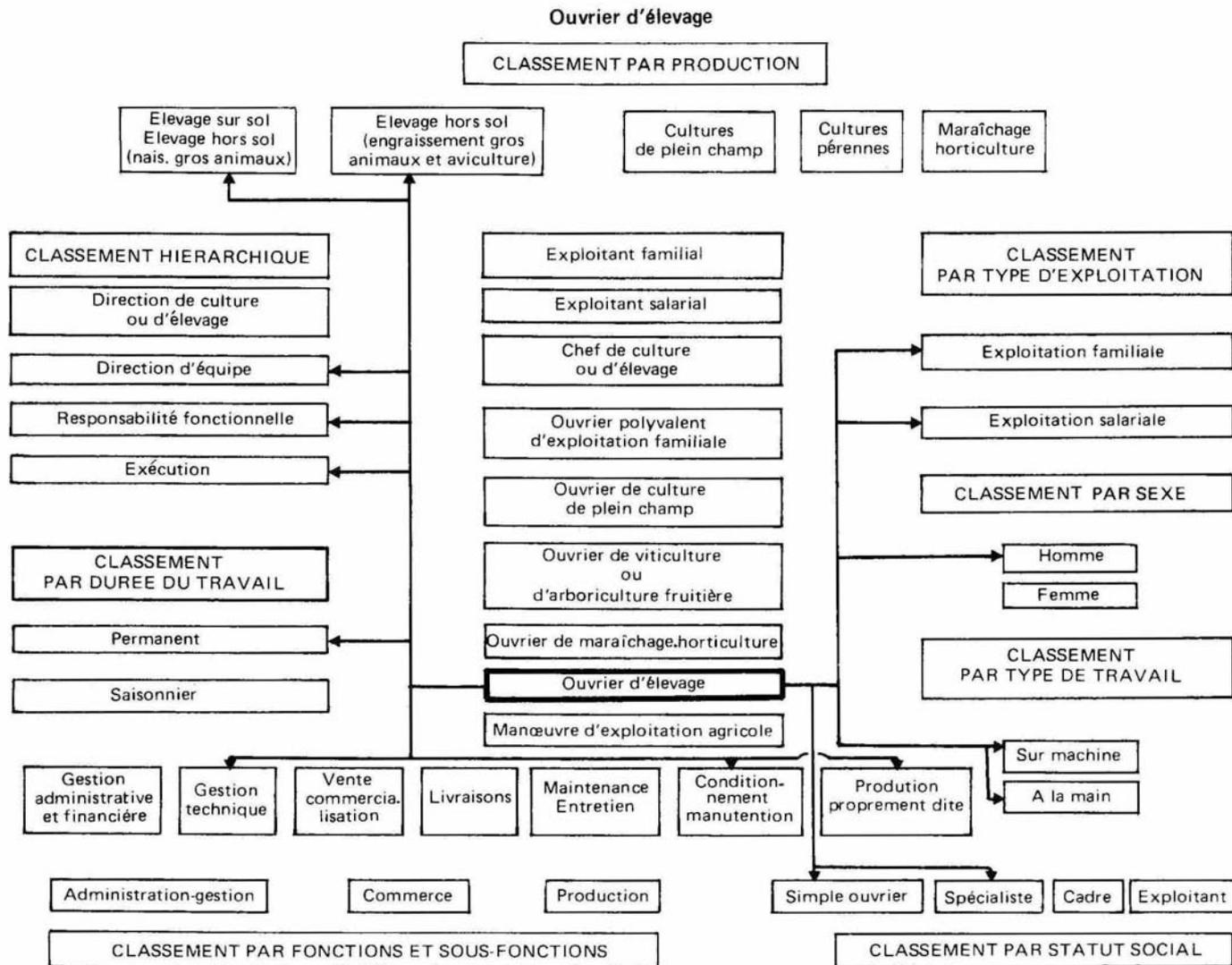
106



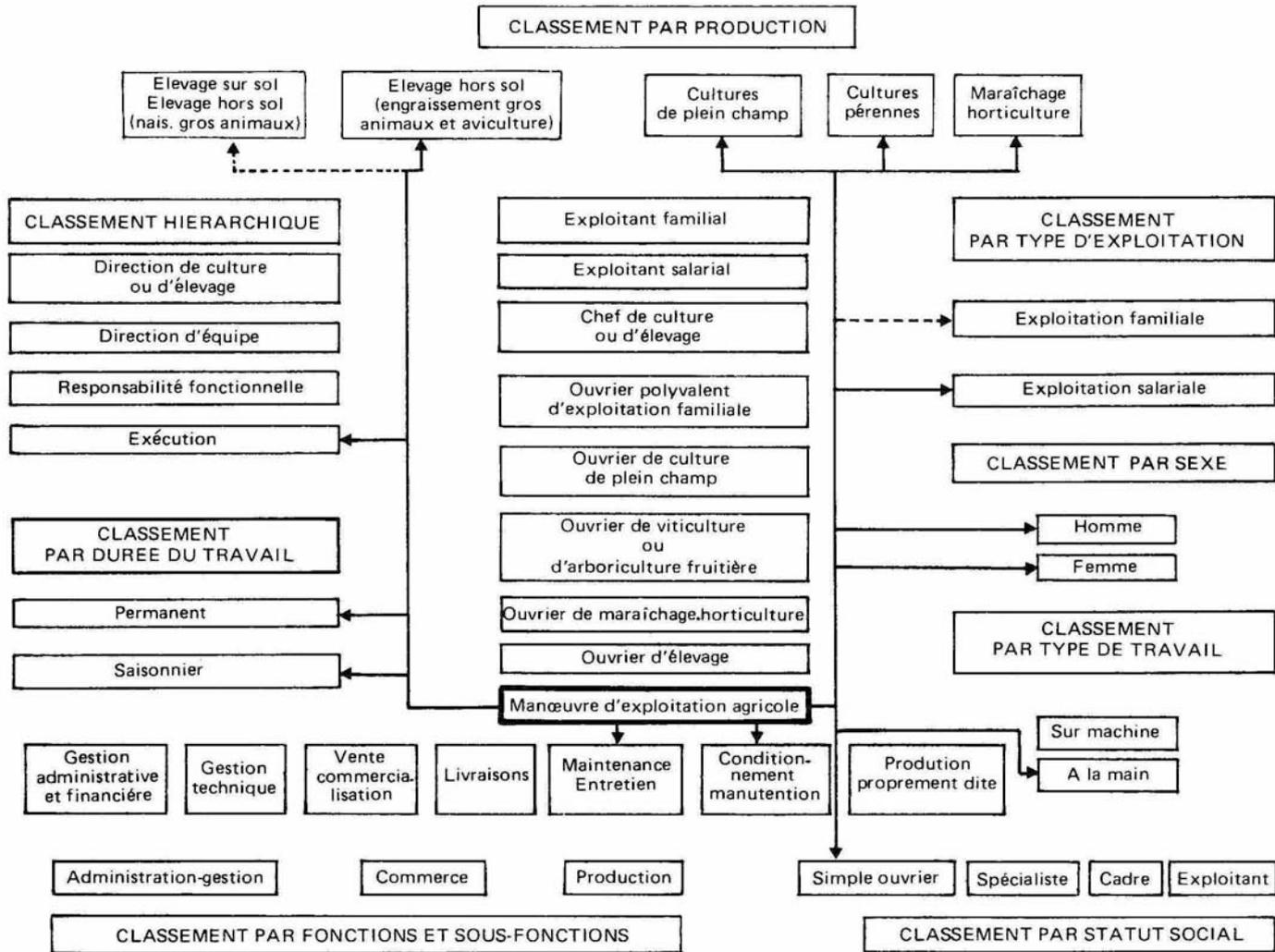
Ouvrier de maraîchage ou d'horticulture

CLASSEMENT PAR PRODUCTION





Manœuvre d'exploitation agricole





© J. Niepce

Maraîchers dans la région parisienne

CONCLUSION

1. L'étude que nous venons de présenter peut paraître inachevée à certains égards. Le sujet est *a priori* extrêmement large et nombreuses sont les dimensions de l'emploi de salarié agricole qui auraient mérité des développements plus approfondis. Notre objectif a été volontairement limité à la description de l'activité de cette catégorie socio-professionnelle et ce n'est qu'en passant que nous avons abordé les autres aspects significatifs susceptibles de caractériser une réalité aussi complexe.

Dans ces conditions, il serait bien ambitieux de prétendre dégager un réseau très complet de conclusions appelées à guider éventuellement l'action des administrations et des organismes professionnels concernés par les différents problèmes que pose le salariat agricole. Cependant, la description des structures d'organisation, des pôles de qualification et des emplois que nous avons entreprise au cours de ce travail, conduit à formuler un certain nombre de remarques qui, tout en conservant dans l'immédiat un caractère relativement général, pourraient servir de point de départ à une réflexion sur la situation actuelle et à venir de cette catégorie de travailleurs.

Face à la situation présente, il est notamment possible d'établir un triple constat : les salariés agricoles constituent une catégorie socio-professionnelle particulièrement défavorisée ; leur qualification, exigée et mise en œuvre dans l'exercice de l'activité, est souvent mal reconnue par les employeurs qui en bénéficient ; enfin — et cela apparaît comme une des lacunes du système existant — les salariés, malgré la spécificité de leur emploi, ne peuvent pas dans les conditions actuelles recevoir une formation spécifique (autre que celle prévue pour les agriculteurs en général, c'est-à-dire pour les exploitants qui constituent la population très largement dominante).

En ce qui concerne la situation à venir, nous noterons — et c'est peut-être là le signe que le futur peut ne pas être un simple prolongement du passé — que les effectifs salariés actuels paraissent, pour des raisons technico-économiques, difficilement (ou plus difficilement) compressibles. Par ailleurs, l'état de crise que connaissent les autres secteurs de l'économie nationale depuis le début des années 70, en s'ajoutant à cette tendance à la stabilisation des besoins en main-d'œuvre agricole, ôte en grande partie à l'agriculture le rôle de réservoir de main-d'œuvre sous-qualifiée qu'elle avait pu tenir vis-à-vis des entreprises secondaires et tertiaires pendant une très longue période historique. En outre, dans le domaine de la production agricole, un phénomène de restructuration semble devoir se développer avec l'émergence d'une nouvelle catégorie de salariés, les « spécialistes », véritables « professionnels » capables d'assumer la responsabilité technique d'une

production, sans que pour autant l'avancée technologique implique fatalement une élévation générale des qualifications de l'ensemble des salariés agricoles.

2. Nous avons choisi (un peu arbitrairement) de retenir trois points forts pour caractériser la situation actuelle du salariat agricole. Les données se situent dans un contexte connu, qui est celui d'une agriculture dont la production a augmenté considérablement en vingt-cinq ans et dont l'unité de production dominante est constituée par l'exploitation familiale, généralement pas ou peu utilisatrice de main-d'œuvre.

a) Dans ce cadre, la population des salariés agricoles continue de cumuler, malgré l'action législative, une somme de handicaps sociaux tout à fait considérable. Isolés socialement, vulnérables aux accidents du travail, peu rémunérés, soumis à des conditions de travail pénibles, écartés de nombreux biens de consommation, ils demeurent les « derniers des derniers » d'une société industrielle qui sélectionne sévèrement les individus susceptibles d'accéder à ses bienfaits. Ce n'est pas seulement le poids de l'histoire qui explique le maintien de ces situations; les contraintes techniques et idéologiques impliquées par l'insertion de l'agriculture en économie monétaire; les difficultés économiques de l'agriculture familiale — qui réduisent ses capacités d'absorption des charges salariales — mais aussi le processus de désertification de certaines campagnes qui tend à laisser sur place les plus vulnérables des membres de la société rurale sont probablement les principaux facteurs qu'il convient d'incriminer.

b) Cette catégorie de travailleurs particulièrement défavorisée se voit en outre souvent mal reconnaître son niveau réel de qualification. Les salariés agricoles, qu'ils possèdent ou non un niveau technique élevé, pouvant ou non être sanctionné par un diplôme, qu'ils aient ou non dans l'exercice de leur activité professionnelle une grande autonomie (en termes de contrôle et d'organisation du travail), mettent généralement en œuvre un certain nombre de « tours de main », une série de savoirs professionnels et différentes formes d'intelligence pratique que seule une longue expérience du milieu et du travail agricoles leur ont permis d'acquérir. A ne pas reconnaître ces qualifications implicites — sur lesquelles, d'ailleurs, les exploitants eux-mêmes ne se trompent pas —, les statistiques agricoles tendent à présenter la population des salariés agricoles comme étant majoritairement sous-qualifiée. Une telle approche tend à justifier la lenteur de l'accès de cette catégorie à la promotion sociale.

c) Il faut enfin souligner que les actions de formation en direction des salariés agricoles sont confondues aujourd'hui sur le plan de la formation initiale avec celles qui concernent les exploitants agricoles. Or, il semble bien que de plus en plus les savoirs professionnels exigés du salarié agricole se distinguent de ceux qu'on attend des exploitants agricoles; écarté de la gestion d'exploitation, souvent aussi de la gestion technique

de l'atelier dans lequel il exerce, le salarié agricole est rarement en mesure de faire valoir des capacités professionnelles qui, sur quelques plans au moins, paraîtraient supérieures à celles de l'exploitant.

3. La situation à venir semble pouvoir présenter des caractéristiques évolutives sensiblement différentes de celles que nous avons pu connaître dans l'économie de forte croissance de l'après-guerre. Le contexte, l'environnement socio-démographique et technico-économique ne sont plus les mêmes. Les tendances et les orientations sont appelées à différer.

a) On aurait tort de croire que le problème du salariat agricole risque de disparaître de lui-même par la lente disparition de la catégorie socio-professionnelle concernée. Si nous n'avons pas fait d'études prospectives et si par conséquent nous sommes incapables de chiffrer l'évolution quantitative future de cette population, on doit remarquer que la diminution du nombre des salariés agricoles a probablement atteint un seuil au-dessous duquel elle ne se poursuivra qu'à un rythme bien inférieur à celui qu'on a connu dans le passé. C'est qu'en l'état actuel des choses, les gains de productivité, qui ont permis la réduction de la main-d'œuvre agricole, plafonnent déjà dans de nombreux secteurs; d'autre part, les structures d'exploitation sont telles que dans un certain nombre de cas, elles nécessitent encore pour un certain temps l'appel à une main-d'œuvre salariée: enfin, l'évolution technologique de l'agriculture ne conduit pas d'elle-même à une amélioration du niveau de qualification des salariés qui serait susceptible d'accélérer la promotion sociale de ces travailleurs — on constate au contraire que dans de nombreux cas l'avancée technologique elle-même conduit à s'attacher un personnel peu qualifié dont les profils de poste s'harmonisent très bien aux profils sociaux des plus démunis des salariés agricoles.

b) Le mouvement d'exode agricole n'a pas affecté sensiblement la répartition de la force de travail entre travail salarié et non-salarié. On peut considérer que c'est l'ensemble de l'agriculture qui a participé à la restructuration de notre système économique en fournissant aux autres secteurs qui en avaient besoin leur main-d'œuvre excédentaire. Or, la situation économique depuis le début de la crise modifie considérablement les données du problème. Il existe d'autres réservoirs de main-d'œuvre; les secteurs qui, traditionnellement, participaient à l'offre d'emploi modifient leur comportement sur le marché du travail. Les mécanismes d'attraction auxquels le monde agricole pouvait être sensible, n'exercent plus leur effet d'une manière aussi nette qu'auparavant. Quelles répercussions cela aura-t-il sur le maintien à la terre?

c) D'autant plus que, avec la loi d'orientation, une nouvelle fonction est assignée à l'agriculture, qui, sans entrer dans les secteurs de pointe, est appelée à se caractériser par son dynamisme sur les marchés nationaux et surtout internationaux. L'agriculture devient européenne. Et pour exporter, elle doit produire, être efficace. Cela va-t-il sans une redéfinition

des moyens mis en œuvre? L'indicateur constitué par l'emploi salarié ne révèle-t-il pas une participation active à un tel mouvement? Notre point de vue est que le développement de la catégorie des « spécialistes », représentants d'une agriculture techniciste, répond aux exigences d'un nouveau modèle de production. Va-t-on assister à la généralisation d'une nouvelle forme d'organisation du travail? En pratique, il semblerait que les contraintes technico-économiques, et en particulier la contrainte technologique, laissent toujours, conformément à l'hétérogénéité des situations actuelles, des possibilités d'organisation multiples qui constituent autant de modes d'adaptation différente aux exigences économiques, sociales et politiques.

En définitive, les problèmes posés par l'état actuel du salariat agricole paraissent indissolubles du problème plus général de la place qui sera faite, dans l'avenir, aux travailleurs de la terre. La garantie des prix, une action foncière plus énergique, la priorité accordée au développement régional auront-elles des effets sur la situation d'une catégorie sociale qui demeure très en-deçà de ce qu'est en droit d'attendre une population salariée dans un pays industrialisé?

Annexe 1

LES SALARIÉS AGRICOLES : FICHES DESCRIPTIVES

OUVRIER D'EXPLOITATION AGRICOLE FAMILIALE (POLYVALENT) — AE 41

Autres appellations

Ouvrier agricole — Garçon de ferme polyvalent — Commis d'exploitation.

Définition

Effectue, dans une exploitation agricole familiale, tout ou partie des travaux nécessaires aux cultures ou à la conduite d'un troupeau.

Situation fonctionnelle

• Entreprise

Exploitation familiale peu spécialisée — notamment en polyculture élevage; mais aussi dans des exploitations familiales pratiquant d'autres associations de production (par exemple cultures de plein champ et maraîchage, ou encore cultures pérennes et élevage sur sol ou hors sol).

• Service

Activité en général polyvalente sur l'ensemble de l'exploitation mais avec parfois un domaine d'intervention privilégié (par exemple travaux de bras sur les champs, responsabilité de certaines parties d'un élevage, taille des arbres fruitiers, etc.).

Intégration en général assez forte au groupe familial de l'exploitant, pouvant aller jusqu'à une participation à certains travaux ménagers (couper le bois et préparer le feu, ramasser des légumes pour le dîner, etc.). L'ouvrier d'exploitation agricole familiale est, dans de nombreux cas encore, logé et/ou nourri par son employeur.

Délimitation des activités

L'ouvrier d'exploitation agricole familiale effectue un travail plus ou moins qualifié en fonction :

- de l'expérience pratique qu'il a pu acquérir dans la conduite et l'exercice des travaux agricoles;

- mais surtout de la représentation que se fait l'exploitant qui l'emploie de ses aptitudes professionnelles. Dans de nombreux cas, il sera systématiquement écarté de certains travaux considérés comme délicats (par exemple, désherbage et traitements, soins aux animaux) non pas tant pour des raisons d'inaptitude professionnelle qu'en vertu de la conviction de l'exploitant selon laquelle celui-ci est le seul à pouvoir effectuer les travaux dont le bon accomplissement est déterminant pour la viabilité de l'exploitation.

— Effectue la partie des activités décrites qui correspond à l'orientation technico-économique de l'exploitation (les associations de production — cultures de plein champ, élevages, cultures pérennes, maraîchages... — étant en effet très variables suivant la localisation régionale de l'exploitation) et au domaine d'intervention qui lui est imparti par l'exploitant.

— *Peut aussi* participer assez largement à la conduite de l'exploitation en étant consulté pour toutes les décisions importantes et en jouant de ce fait le rôle d'une sorte d'exploitant en second.

Description des activités

— Réalisation des travaux des champs

1. Aménagement et entretien des parcelles

(Cf. emploi-type ouvrier de culture de plein champ, AE 42).

2. Préparation du sol et épandage d'engrais

— Effectue en temps utile et en fonction des conditions climatiques, les différents travaux de préparation du sol (labours et affinements) :

- passage de l'outil choisi dans les parcelles (un ou plusieurs passages suivant nécessité) ;
- nettoyage et remisage des outils.

— *Peut aussi* effectuer en temps utile et en fonction des conditions climatiques l'épandage des engrais (organiques et minéraux) dans les champs :

- attelage des outils au tracteur,
- chargement des épandeurs,
- passage de l'épandeur dans les parcelles,
- surveillance, en cours d'opération, de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur,
- nettoyage et remisage des outils.

3. Entretien des cultures pérennes

— Effectue, en période de repos de la végétation, la taille des plants en production :

- repérage des branches à conserver — en fonction notamment du mode de conduite pratiqué sur la vigne ou les arbres fruitiers ;
- taille de l'arbre ou du plan de vigne à l'aide d'outils adaptés (sécateurs manuels ou pneumatiques) ;
- enlèvement des branches coupées qui sont restées attachées ou prises dans l'arbre ou l'arbuste ;
- ramassage ou fragmentation et enfouissement des sarments ou des branches coupées.

— Effectue le cas échéant les travaux de palissage de soutien ou de végétation nécessités par le mode de conduite :

- installation des différentes sortes de tuteurs ;
- fixation des branches.

— Effectue en période de végétation les différentes opérations permettant un meilleur contrôle du processus de fructification :

- « taille en vert » pour compléter ou corriger les effets de la taille d'hiver,
- attache des rameaux,
- ébourgeonnage,
- rognage...

4. Mise en culture des productions végétales annuelles

— *Peut aussi* effectuer le moment venu les semis de céréales, de plantes industrielles ou de légumes suivant des procédés qui varient selon la culture pratiquée : culture de plein champ ou maraîchage (pour le détail des opérations, cf. les emplois-types correspondants AE 42 et AE 44).

— Réalise les différentes opérations manuelles nécessitées par le type et la finalité de la culture (repiquage de plants, ébourgeonnage, attache des rameaux...).

5. Peut aussi effectuer des désherbages et des traitements

— Assure le moment venu, le désherbage des parcelles cultivées à l'aide de procédés qui, selon les cultures, sont chimiques et/ou mécaniques et d'outils qui, toujours selon les cultures, sont déplacés manuellement ou attelés au tracteur :

- prise en main des outils (bineuse ou pulvérisateur d'herbicide),
- chargement des produits dans les pulvérisateurs (herbicide),
- passage des outils dans les parcelles,
- surveillance de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur (herbicides pulvérisés à l'aide d'outils tractés).

— Effectue le moment venu les traitements insecticides et fongicides de façon systématique ou en fonction d'un choix raisonné à partir de l'observation de l'état des plantes cultivées :

- chargement des produits,

- attelage des pulvérisateurs (outils tractés),
 - passage dans les parcelles,
 - surveillance de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur (outils tractés),
 - nettoyage et remisage des outils.
- Effectue, le cas échéant, l'installation, le réglage et la surveillance en cours d'utilisation des équipements mobiles utilisés pour l'arrosage de certaines cultures.

6. Récolte et stockage des produits

- Apprécie, par l'observation directe, l'état de maturité ainsi que la qualité présumée du produit à récolter (céréales, foin, légumes...).
- Prépare, règle et conduit les outils utilisés pour la récolte des produits (moissonneuse-batteuse, barre de coupe et presse à foin, arracheuse de pommes de terre...):
- manœuvre les différents engins pouvant être utilisés (pour la coupe, le fanage, l'andainage, le pressage, le ramassage...) de façon à assurer une récolte complète et régulière,
 - surveille le bon fonctionnement des machines en cours d'utilisation,
 - assure le nettoyage et le remisage des outils après utilisation.
- Effectue la récolte manuelle de certains produits (légumes, fruits...).
- Assure le stockage et éventuellement le conditionnement des produits récoltés dans les différentes installations prévues à cet effet (granges, silos, hangars...).
- *Peut aussi* transporter les produits récoltés vers une destination extérieure à l'exploitation en assurant la conduite d'une remorque tractée ou d'un véhicule léger.

— Réalisation des travaux d'élevage

1. Sélection

- Effectue, quotidiennement, l'observation des animaux et l'enregistrement (instrumenté ou non) des données techniques nécessaires à l'établissement du plan de sélection.
- Informe l'exploitant des faits d'élevage observés, soit de façon systématique, soit en fonction des incidents ou événements qui surviennent.
- *Peut aussi* participer, avec l'exploitant, au choix des races enregistrées, et des souches ainsi qu'au choix du schéma de croisement et de sélection en fonction des données techniques enregistrées, des objectifs de production de l'atelier et des diverses contraintes économiques.

2. Reproduction

- *Peut aussi* effectuer le moment venu, en fonction du plan de rotation pratiqué, la détection des chaleurs chez les animaux femelles susceptibles d'être utilisées comme reproductrices.
- Effectue les opérations nécessaires à la réalisation de la saillie ou de l'insémination :
- mise en présence du mâle et de la femelle en cas d'insémination naturelle,
 - appel à l'inséminateur en cas d'insémination artificielle.
- Vérifie que la fécondation a bien été effectuée.
- Surveille les reproductrices pendant leur période de gestation ou de ponte.
- *Peut aussi* surveiller la mise-bas et, le cas échéant, intervenir directement afin de faciliter la naissance des petits ou faire appel à des services de vétérinaires.
- *Peut aussi* effectuer les soins de routine sur les animaux nouveaux-nés.

3. Alimentation

- Effectue l'alimentation quotidienne d'une partie ou de la totalité du troupeau ou des bandes :

- distribution manuelle des aliments (foin, farines, ensilages, etc.) dans les installations non-automatisées ;
- chargement et mise en marche des machines de distribution en cas de distribution automatique ;
- transfert saisonnier des animaux de l'étable au pré et entre les différentes parcelles pour les élevages sur sol.

— Surveille l'alimentation des animaux :

- repère les animaux qui ne s'alimentent pas normalement ;
- intervient pour faciliter l'alimentation de ces animaux et, le cas échéant, en réfère à l'exploitant ;
- assure un suivi des faits d'élevage permettant d'apprécier la courbe de croissance des animaux.

— *Peut aussi* dans certains élevages (production ovine) assurer la garde des animaux au pré.

— *Peut aussi* participer aux décisions visant à améliorer le rendement technico-économique des rations alimentaires (calcul des rations...).

4. Conduite sanitaire

— *Peut aussi* effectuer pour la partie du troupeau ou des bâtiments dont il a la charge, une surveillance régulière de l'état sanitaire des animaux :

- observation clinique souvent effectuée à l'occasion d'autres opérations (alimentation, traite, transferts...);
- détection de certaines maladies ;
- information de l'exploitant à propos des anomalies constatées.

— *Peut aussi* assurer le cas échéant, la surveillance des installations destinées à régulariser l'ambiance des locaux (température, aération, hygrométrie...).

— Nettoie périodiquement les locaux d'élevage :

- curage des étables à la fourche ou à l'aide d'un évacuateur de fumier ;
- lessivage et désinfection systématique des locaux ayant accueilli des bandes d'animaux (élevages hors sol) ;
- évacuation des fumiers et lisiers avec, dans certains cas, participation au travail d'épandage (élevages sur sol).

5. Recueil et préparation des produits d'élevage

— *Peut aussi* effectuer matin et soir la traite des bêtes à lait (production laitière) :

- transfère les bêtes dans les locaux où doit s'effectuer la traite (salle de traite, étable...);
- effectue la traite, en général à l'aide de machines à traire qu'il branche sur les mamelles de l'animal ;
- rassemble le lait dans un ou plusieurs réservoirs lorsqu'il n'y a pas d'installations conduisant directement le lait dans un tank réfrigéré ;
- effectue le nettoyage des instruments ayant servi à la traite, soit de façon manuelle, soit à l'aide d'installations automatisées.

— Recueille et conditionne le cas échéant, les produits destinés à la commercialisation (volailles, œufs...).

— Transfère au point d'embarquement les gros animaux destinés à la commercialisation.

— *Peut aussi* transporter les animaux vers une destination extérieure à l'exploitation en assurant la conduite d'un véhicule léger.

— **Entretien du matériel agricole, des bâtiments d'exploitation et de leurs abords.**

— *Peut aussi* effectuer l'entretien courant des machines et outils agricoles qu'il est appelé à utiliser (graissage, vidange des moteurs, vérification de bon fonctionnement des parties mécaniques, nettoyage...).

— *Peut aussi* effectuer des travaux de maçonnerie ou de menuiserie sur les bâtiments d'exploitation.

— Entretien les abords des bâtiments d'exploitation (taille des haies, jardinage, éventuellement travaux de terrassement).

Responsabilité et autonomie

● Instructions

L'ouvrier d'exploitation agricole familiale reçoit ses instructions de l'exploitant. Celles-ci sont données sous des formes qui peuvent être extrêmement variées : discussion quotidienne et partage des travaux qu'il convient d'effectuer, instructions systématiques de l'exploitant sur ce qu'il y a à faire et sur la façon de procéder (avec parfois exécution par l'exploitant des premières opérations), interventions de l'exploitant limitées aux cas où certaines modifications sont apportées au travail de routine...

● Contrôle

Le contrôle peut être direct et systématique (par exemple l'exploitant vient surveiller régulièrement l'exécution de certains travaux des champs) ou au contraire s'effectuer de façon indirecte par le suivi des performances, l'observation des cultures, des sols... D'une façon générale pourtant, l'exploitant surveille d'assez près l'exécution des travaux qu'il juge délicats et qu'il a pu accepter de confier à l'ouvrier.

● Conséquences d'erreurs

Les risques d'erreurs ainsi que leurs conséquences sont du même type que ceux que l'on rencontre dans les différents emplois de spécialistes (cf. emplois-types AE 42, AE 43, AE 44 et AE 45). Ils sont néanmoins d'une importance variable selon le degré d'autonomie fonctionnelle accordé à l'ouvrier.

● Relations fonctionnelles

L'ouvrier d'exploitation agricole familiale :

- est en général le seul salarié employé sur l'exploitation ;
- est en relation régulière avec l'exploitant en compagnie duquel il accomplit en outre de nombreux travaux qui nécessitent la présence de plusieurs personnes (par exemple les fenaisons) ;
- peut avoir certaines relations avec des services extérieurs à l'exploitation (vétérinaire, inséminateur, technicien ou conseiller de chambre...) mais se trouve le plus souvent assez isolé vis-à-vis de l'environnement technique de l'exploitation familiale.

Environnement

● Milieu

Le milieu de travail dépend de l'orientation technico-économique de l'exploitation (parts respectives des élevages et des cultures de plein champ). Cependant il est dans la plupart des cas caractérisé par l'importance des travaux de plein air exigeant notamment un assez grand déploiement de force physique. Selon les domaines d'intervention auxquels peut être prioritairement affecté l'ouvrier, on rencontre avec plus ou moins d'acuité les différents problèmes soulevés à propos des emplois de spécialistes (problèmes de posture du corps pour ce qui concerne la conduite du tracteur, problèmes de rapports avec les animaux dans les élevages, etc.).

● Rythme

- Astreinte quotidienne à l'alimentation et aux soins lorsque l'ouvrier s'occupe d'un élevage.
- Rythmes saisonniers avec alternance plus ou moins accusée de périodes fortes et de périodes creuses selon la nature des cultures pratiquées.

Conditions d'accès

Accès direct avec un apprentissage du métier effectué généralement au sein du milieu agricole, au cours de l'enfance et de l'adolescence.

Emplois et situations accessibles

Accès aux emplois d'ouvriers spécialistes suivant la nature et les caractéristiques techniques des productions pratiquées sur l'exploitation et suivant les apprentissages complémentaires que l'organisation du travail dans l'exploitation familiale permet à l'ouvrier d'accomplir.

Accès aux emplois d'exploitants familiaux correspondant à l'expérience acquise sur l'exploitation, à condition de posséder les disponibilités en capital foncier et financier nécessaires — ce qui est rare.

OUVRIER DE CULTURE DE PLEIN CHAMP — AE 42

Autres appellations

Conducteur de tracteur — Tractoriste — Chef d'équipe de tractoristes.

Définition

Effectue, dans une exploitation agricole, tout ou partie des travaux nécessaires aux cultures de plein champ à l'aide de machines et d'outils agricoles dont il assure une partie au moins de l'entretien.

Situation fonctionnelle

- Entreprise
 - exploitation familiale spécialisée,
 - exploitation salariale moyenne,
 - exploitation salariale de grande taille,
 - Entreprise de travaux agricoles.

- Service

Affectation variable suivant la saison et les travaux à effectuer.

Délimitation des activités

- L'ouvrier de cultures de plein champ effectue tout ou partie des travaux nécessaires aux cultures de plein champ en fonction :
 - des choix effectués par l'exploitant en matière d'organisation de travail (réserver ou non les travaux les plus délicats à lui-même ou à quelques salariés sélectionnés);
 - de l'expérience acquise vis-à-vis des équipements utilisés sur l'exploitation ainsi que de ses caractéristiques physiques (nature des sols, conditions climatiques...).
- *Peut aussi, lorsqu'il est chef d'équipe, encadrer d'autres ouvriers de cultures de plein champ.*

Description des activités

— Réalisation des travaux des champs

1. Aménagement et entretien des parcelles

- Effectue, le cas échéant, les travaux d'irrigation ou de drainage nécessités par l'état du terrain, les conditions climatiques et le type de culture pratiqué :
 - creuse les tranchées ou les rigoles à l'aide d'outils tractés;
 - met en place les installations nécessaires (tuyaux...);
 - effectue, le cas échéant, les travaux de terrassement nécessaires à une meilleure utilisation des sols (aplanissement...).
- Assure l'entretien des abords des parcelles (taillage des haies à l'aide d'outils manuels ou tractés...).
- Effectue, le cas échéant, le défrichage des parcelles qu'on a prévu de mettre en culture :
 - abattage des arbres,
 - ébranchage des troncs,
 - évacuation des grumes,
 - extraction des souches à l'aide d'une excavatrice.

2. Préparation du sol

— Effectue, en temps utile et en fonction des conditions climatiques, les différents travaux de préparation du sol (labours et affinements) :

- choix des outils à atteler au tracteur,
- réglage des outils,
- passage de l'outil dans les parcelles (un ou plusieurs passages suivant nécessité),
- nettoyage et remisage des outils.

3. Epandage d'engrais et semis

— Effectue, en temps utile et en fonction des conditions climatiques, l'épandage des engrais (organiques et minéraux) dans les champs :

- attelage des outils au tracteur,
- chargement des épandeurs,
- réglage des débits,
- passage de l'épandeur dans les parcelles,
- surveillance, en cours d'opération, de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur,
- nettoyage et remisage des outils.

— Effectue le moment venu (automne ou printemps) les semis de céréales ou d'autres plantes (sarclées, industrielles...) :

- attelage du semoir au tracteur,
- chargement du semoir,
- réglage du débit,
- passage du semoir dans les parcelles,
- surveillance, en cours d'opération, de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur,
- nettoyage et remisage des outils.

4. Désherbage et traitements

— Assure, le moment venu, le désherbage des parcelles cultivées à l'aide de procédés qui, selon les cultures, sont chimiques et / ou mécaniques :

- choix des outils (bineuse ou pulvérisateur d'herbicide) et réglage,
- dosage des produits et chargement dans les pulvérisateurs (herbicides),
- passage des outils dans les parcelles,
- surveillance de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur (herbicides),
- nettoyage et remisage des outils.

— Effectue le moment venu les traitements insecticides et fongicides de façon systématique ou en fonction d'un choix raisonné à partir de l'observation de l'état des plantes cultivées :

- dosage des produits et chargement dans les citernes,
- attelage des pulvérisateurs,
- passage dans les parcelles,
- surveillance de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur,
- nettoyage et remisage des outils.

— Effectue, sur certaines cultures seulement, les opérations manuelles nécessitées par la finalité de la culture (exemple : castration du maïs, semence...).

— Effectue, le cas échéant, l'installation, le réglage et la surveillance en cours d'utilisation des équipements mobiles utilisés pour l'arrosage de certaines cultures (maïs...).

5. Récolte et stockage des produits

— Apprécie, par l'observation directe, l'état de maturité ainsi que la qualité présumées du produit à récolter.

— Prépare, règle et conduit la moissonneuse-batteuse ou la machine de ramassage adaptée à la culture pratiquée (ex. : arracheuse-chargeuse de pommes de terre...) :

- manœuvre l'engin de ramassage de façon à assurer une récolte complète et régulière ;
- assure le transfert des produits récoltés dans une remorque tractée par un autre ouvrier ;

- vérifie le bon fonctionnement de la machine en cours d'utilisation ;
 - assure son nettoyage et son remisage après la moisson ou la récolte.
- Assure le stockage des produits récoltés dans des silos ou des hangars, après avoir effectué les opérations intermédiaires nécessitées par certains produits (ex. séchage du maïs).
- *Peut aussi* transporter les produits récoltés vers une destination extérieure à l'exploitation en assurant la conduite d'une remorque tractée ou d'un poids lourd.

— Entretien du matériel agricole et des bâtiments d'exploitation

- Effectue l'entretien courant des machines et outils agricoles qu'il est appelé à utiliser (graissage, vidange des moteurs, vérification de bon fonctionnement des parties mécaniques, nettoyage...).
- *Peut aussi* réparer les outils endommagés au cours de leur utilisation (soudures ou remplacements...).
- *Peut aussi* assurer des réparations mécaniques plus complexes (sur les freins, l'embrayage, le moteur, les systèmes hydrauliques ou pneumatiques...).
- *Peut aussi* effectuer des travaux de maçonnerie ou de menuiserie sur les bâtiments d'exploitation.

— Peut aussi participer à la gestion de la production

- Participe au choix de la (ou des) production végétale annuelle à partir d'une connaissance de la nature du sol, des particularités climatiques locales, des rendements prévisibles et de l'expérience des cultures antérieures :
- établissement du plan d'assolement,
 - mise au point des systèmes de rotation des cultures.
- Participe aux décisions concernant les modes de labour et de travail du sol, la nature des amendements et le dosage des produits, le choix des semences et les traitements à effectuer.

— Peut aussi encadrer une équipe d'ouvriers de cultures de plein champ

- Coordonne l'activité des ouvriers pour la réalisation des travaux des champs (affectation sur les parcelles, choix des outils...).
- Surveille (ou aide à effectuer) la réalisation de certains travaux particulièrement délicats (réglage d'outils ou de débits, dosages de produits de traitements...).
- Contrôle par l'observation directe que les travaux ont été effectués correctement (régularité des passages, rapidité d'exécution...).

Responsabilité et autonomie

• Instructions

L'ouvrier de cultures de plein champ reçoit ses instructions de l'exploitant ou du chef de culture ; celle-ci concernent en général des aspects particuliers de l'opération à effectuer (dosages, précautions à prendre...) car l'ouvrier de cultures de plein champ sait, en principe, ce qu'il y a à faire dans les champs et quels outils il doit utiliser (en fonction du temps, du degré de maturation des cultures, etc.)

• Contrôle

Le contrôle est le plus souvent indirect et s'effectue par l'observation des sols, des cultures, des quantités d'engrais ou de produits de traitement utilisés. Il peut prendre un aspect plus direct à l'occasion de la réalisation de certaines opérations délicates (passage dans les champs pour voir si tout se passe bien).

- Conséquences d'erreurs

Des erreurs dans le dosage et la pulvérisation des produits de traitement entraînent des conséquences qui peuvent être graves sur le plan technique (trop d'herbicide pouvant, par exemple, tuer une récolte) ou économique (le coût des produits étant élevé). Pour les mêmes raisons, l'épandage d'engrais et les semis exigent certaines précautions. En ce qui concerne les récoltes, des erreurs dans la conduite des engins peuvent entraîner une perte de temps, mais aussi, ce qui est plus grave, une perte de production (par exemple, au moment du transbordement du grain de la moissonneuse-batteuse à la remorque, opération qui se fait en général en roulant).

- Relations fonctionnelles

L'ouvrier de cultures de plein champ :

— est en relations régulières avec l'exploitant ou le chef de culture et avec les autres ouvriers de cultures de plein champ (certains travaux s'effectuant à plusieurs) ;

— peut participer, en dehors de l'exploitation, à des réunions d'information technique ou effectuer des visites d'autres fermes (en général en compagnie de l'exploitant ou du chef de culture) ;

— *peut aussi* exercer un rôle d'encadrement vis-à-vis d'une équipe d'ouvriers de cultures de plein champ.

Environnement

- Milieu

Le travail a lieu une grande partie du temps en plein air et aux commandes d'un tracteur — ce qui pose des problèmes de posture du corps et de résistance aux vibrations —. Suivant les équipements utilisés et la nature du terrain, il y a des risques plus ou moins importants d'accidents du travail. Les produits employés à l'occasion des traitements peuvent aussi provoquer des maladies professionnelles.

- Rythme

Les travaux sont rythmés par les cycles saisonniers (travaux d'entretien l'hiver, de champ du printemps à l'automne).

Aux commandes du tracteur, le travail est monotone, répétitif et exige une attention constante en vue d'assurer le maximum d'« abattage ».

En certaines périodes de pointe, le travail peut se prolonger tard le soir ou s'exécuter pendant le week-end.

Conditions d'accès

Accès direct avec un apprentissage du métier effectué généralement au sein du milieu agricole, au cours de l'enfance et de l'adolescence (avec ou non un diplôme professionnel agricole : CAPA, BEPA, BTA...).

Emplois et situations accessibles

Expérience professionnelle approfondie nécessaire pour l'accès aux postes les plus qualifiés de l'emploi.

Accès à un emploi de chef de culture, à condition que le poste puisse exister dans l'exploitation et que l'ouvrier possède un niveau de formation théorique élevé.

Accès aux emplois d'exploitant familial de production végétale annuelle ou de production mixte culture-élevage, à condition de posséder les disponibilités en capital foncier et financier nécessaires.

OUVRIER DE VITICULTURE OU D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE — AE 43

Autres appellations

Ouvrier agricole des cultures d'arbres et d'arbustes — Ouvrier d'arboriculture fruitière — Ouvrier viticole — Conducteur de tracteur viticole.

Définition

Effectue, dans une exploitation agricole, tout ou partie des travaux de production de viticulture ou d'arboriculture fruitière, soit à l'aide d'engins tractés, soit à l'aide d'outils portés manuellement.

Situation fonctionnelle

- Entreprise
 - Exploitation familiale spécialisée.
 - Exploitation salariale moyenne.
 - Exploitation salariale de grande taille.

- Service

Activité au niveau de l'ensemble du verger ou du vignoble ou, suivant la taille de ces derniers, d'une partie seulement.

Délimitation des activités

L'ouvrier de viticulture ou d'arboriculture fruitière :

— Se différencie de l'ouvrier de culture de plein champ par les caractères particuliers des équipements motorisés qu'il utilise, mais aussi et surtout par la part importante des travaux de bras spécifiques au produit qui subsiste dans son activité. L'alternance des travaux de bras et des travaux effectués aux commandes d'un tracteur tend à minorer, sur l'ensemble de l'année, l'importance relative des tâches d'entretien du matériel.

— Mobilise plus ou moins ses compétences professionnelles les plus spécifiques en fonction du type de conduite du verger ou du vignoble pratiqué sur l'exploitation (par exemple la mécanisation et le développement des tailles simplifiées diminuent la spécificité professionnelle de l'emploi).

— *Peut aussi*, lorsqu'il est chef d'équipe, encadrer d'autres ouvriers de viticulture ou d'arboriculture fruitière.

Description des activités

— Réalisation des travaux des champs

1. Mise en place du verger ou du vignoble

— Effectue, le cas échéant, les travaux de défrichage nécessaires à l'installation du verger ou du vignoble :

- abattage des arbres,
- ébranchage des troncs,
- évacuation des grumes,
- extraction des souches.

— Procède à l'aide d'outils adaptés aux différentes opérations visant à rendre le terrain utilisable pour la mise en culture, par exemple :

- dérochement,
- nivellement,
- aménagement des sols en pente,

- défoncement visant à ameublir le sol,
 - installation de drains divers (tranchées, tuyaux...),
 - désinfection du sol.
- Effectue la plantation de la vigne ou des arbres fruitiers en fonction du plan de conduite qui a été décidé par l'exploitation ou le chef de culture :
- creusement des trous à la tarière,
 - piochage,
 - mise en place du plant (qui est souvent acheté déjà greffé mais qui, dans certains cas, a été soumis à une opération préalable de greffe).
- *Peut aussi* effectuer la greffe du plant de vigne ou de l'arbre fruitier, selon différents procédés, par exemple une greffe à l'écusson en arboriculture :
- incision du porte-greffe qui a été planté quelques mois auparavant en pépinière ;
 - introduction du greffon (c'est-à-dire un œil prélevé sur un arbre en production) dans l'entaille du porte-greffe ;
 - ligature de la greffe ;
 - surveillance de l'efficacité de la greffe (qui « donne » en principe un an après).

2. Travaux hors végétation

- Procède aux labours d'automne ou d'hiver à l'aide d'outils et selon des procédés adaptés aux caractéristiques des cultures et au mode de conduite choisi, par exemple :
- buttage des vignes ou des arbres,
 - retournement de la terre...
- Procède le cas échéant aux traitements d'après récolte (en vue d'assurer la désinfection et la cicatrisation des plants) ainsi qu'aux différents traitements d'hiver :
- choix des outils ;
 - dosage des produits et chargement dans les pulvérisateurs ;
 - pulvérisation sur les plants ;
 - surveillance, en cours d'opération, de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur.
- Effectue en temps utile les fumures de fond :
- choix des outils et attelage au tracteur ;
 - chargement des épandeurs ;
 - réglage des débits ;
 - passage dans les cultures ;
 - surveillance, en cours d'opération, de la régularité du débit et de la vitesse du tracteur ;
 - nettoyage et remisage des outils.
- Procède au remplacement de certains pieds de vignes ou d'arbres fruitiers.
- Effectue la taille manuelle de la vigne ou des arbres fruitiers selon des procédés qui varient sensiblement suivant la culture et le mode de conduite pratiqués :
- choix des outils ;
 - observation du plant et localisation des points de coupe (l'estimation étant plus ou moins délicate à effectuer suivant la nature du plant à tailler — vigne, arbre fruitier... — et le mode de conduite pratiqué — pour la vigne : taille en gobelet, taille sur fil, taille en u...);
 - taille des branches ou des sarments ;
 - enlèvement des branches coupées ;
 - ramassage des branches ou sarments ou fragmentation sur place à l'aide d'outils tractés.
- *Peut aussi* faire précéder la taille manuelle d'une prétaille mécanique visant à améliorer le rendement de la taille.

3. Travaux en végétation

- Effectue, le cas échéant, les différents labours de printemps visant notamment à aérer la terre.
- Procède, si nécessaire, au désherbage chimique et/ou mécanique des cultures.
- Assure une surveillance des cultures et signale très vite à l'exploitant ou au chef de culture l'apparition d'anomalies sanitaires.

— Effectue, du printemps à l'été, les différents traitements visant à assurer la protection sanitaire des cultures, à partir des instructions communiquées par l'exploitant ou le chef de culture.

— Procède aux opérations de tuteurage ou de palissage qui peuvent être nécessités par le mode de conduite du verger ou du vignoble, par exemple :

- mise en place des tuteurs ;
- relèvement des branches ;
- palissage à la ficelle ou, plus fréquemment, à l'agraffeuse.

— Effectue sur l'arbre ou l'arbuste en végétation les différentes opérations, en général manuelles, visant à assurer un rendement fruitier optimum, et notamment :

- l'ébourgeonnage manuel des vignes afin de faciliter la croissance des bourgeons conservés ;
- l'épointage des vignes effectué avec des « épées » afin d'assurer une descente de sève ;
- l'éclaircissage des fruits sur les arbres fruitiers (qui peut aussi être effectué de façon chimique) ;
- entretien des jeunes plants par le dégagement de la terre qui les entoure...

— Procède dans certains cas à certaines opérations mécaniques visant à limiter la luxuriance de la végétation (rognage des vignes...).

— Effectue en temps utile la mise en place et la mise en marche des installations d'arrosage en fonction des instructions reçues et des réglementations en vigueur.

4. Récoltes, cueillettes, vendanges.

— Assure la conduite des engins tractés utilisés pour effectuer la récolte (machines à vendanger...).

— Effectue lui-même, le cas échéant, les travaux manuels de cueillette ou de vendange :

- choix des outils ;
- passage dans les cultures à pied ou à bord d'engins tractés ;
- cueillette proprement dite ;
- déchargement des récipients ayant servi à recueillir les fruits.

— Coordonne très souvent l'activité des équipes de cueilleurs ou de vendangeurs rassemblés pour la période de la récolte :

- démonstration des façons de faire ;
- interventions sur le déroulement du travail (direction de l'équipe).

— Assure la conduite des engins tractés utilisés pour transporter la récolte.

— Procède ou participe aux travaux de calibrage et de conditionnement (ou de stockage dans des réfrigérateurs) des récoltes.

— *Peut aussi* aider aux travaux de cave (viticulture) :

- déchargement des bennes ;
- mise en marche et surveillance, sur instructions, des installations.

— **Peut aussi assurer l'entretien courant du matériel agricole**

— Effectue l'entretien courant des machines et outils agricoles qu'il est appelé à utiliser (graissage, vidange des moteurs, vérification du bon fonctionnement des parties mécaniques, nettoyage...).

— Répare les outils endommagés au cours de leur utilisation (soudures ou remplacements...).

— **Peut aussi encadrer une équipe d'ouvriers de viticulture ou d'arboriculture fruitière**

— Coordonne l'activité des ouvriers pour la réalisation des travaux des champs (affectation sur les parcelles, choix des outils...).

— Surveille (ou aide à effectuer) la réalisation de certains travaux particulièrement délicats (réglage d'outils ou de débits, dosages de produits de traitements, taille des arbres ou des plants de vigne...).

— Contrôle par l'observation directe que les travaux ont été effectués correctement (régularité des passages, équilibre des tailles, rapidité d'exécution...).

Responsabilité et autonomie

● Instructions

L'ouvrier de viticulture ou d'arboriculture fruitière reçoit ses instructions de l'exploitant ou du chef de culture; celles-ci concernent surtout les opérations qui sont décidées ponctuellement (traitements phyto-sanitaires...) ainsi que les dosages des différents produits utilisés (engrais, herbicides, etc.); pour le reste, l'ouvrier de viticulture ou d'arboriculture fruitière sait en principe ce qu'il y a à faire dans les champs et quels outils il doit utiliser (en fonction du temps, du degré de maturation des cultures, de l'état des sols, etc.).

● Contrôle

Le contrôle est le plus souvent indirect et s'effectue par l'observation des sols, des cultures, des quantités d'engrais ou de produits de traitement utilisés. Il peut prendre un aspect plus direct à l'occasion de la réalisation de certaines opérations délicates (passage dans les champs pour voir si tout se passe bien).

● Conséquences d'erreurs

Des erreurs dans la taille, l'attention aux cultures et à leurs maladies éventuelles, le dosage et la pulvérisation des produits de traitement entraînent des conséquences qui peuvent être graves sur les plans technique et économique. En ce qui concerne les récoltes, des erreurs dans la conduite des engins peuvent entraîner une perte de temps, une perte de production, mais aussi des accidents corporels.

● Relations fonctionnelles

L'ouvrier de viticulture ou d'arboriculture fruitière :

— Est en relations régulières avec l'exploitant ou le chef de culture, avec les autres ouvriers de viticulture ou d'arboriculture fruitière et, pendant la période des récoltes, coordonne assez souvent l'activité des manœuvres recrutés de façon temporaire.

— Peut participer, en dehors de l'exploitation, à des réunions d'information technique ou effectuer des visites d'autres fermes (en général en compagnie de l'exploitant ou du chef de culture).

— *Peut aussi* exercer un rôle d'encadrement vis-à-vis d'une équipe d'ouvriers de viticulture ou d'arboriculture fruitière.

Environnement

● Milieu

Le travail a lieu la plupart du temps en plein air et, pour une partie au moins, aux commandes d'un tracteur, ce qui pose des problèmes de posture du corps et de résistance aux vibrations. Suivant les équipements utilisés et la nature du terrain, il y a des risques plus ou moins importants d'accidents du travail (en particulier, les risques liés à l'utilisation de sécateurs pneumatiques). Les produits utilisés à l'occasion des traitements sont le plus souvent délicats à manier et peuvent provoquer des maladies professionnelles.

● Rythme

Les travaux sont rythmés par les cycles saisonniers (labours et taille l'hiver, traitements et récoltes l'été): succession de périodes de travaux de bras et de périodes de conduite d'engins.

En certaines périodes de pointe (récoltes) ou pour effectuer un traitement urgent, le travail peut se prolonger tard le soir ou s'exécuter pendant le week-end.

Conditions d'accès

Accès direct avec un apprentissage du métier effectué généralement au sein du milieu agricole, au cours de l'enfance et de l'adolescence, (avec ou sans diplôme professionnel agricole: CAPA, BEPA, BTA...).

Emplois et situations accessibles

Expérience professionnelle approfondie nécessaire pour l'accès aux postes les plus qualifiés de l'emploi.

Accès à un emploi de chef de culture, à condition que le poste puisse exister dans l'exploitation et que l'ouvrier possède un niveau de formation théorique élevé.

Accès aux emplois d'exploitant familial arboriculteur et d'exploitant familial viticulteur, à condition de posséder les disponibilités en capital foncier et financier nécessaires.

OUVRIER DE MARAÎCHAGE OU D'HORTICULTURE — AE 44

Autres appellations

Ouvrier de la culture maraîchère et florale — Ouvrier pépiniériste -- Ouvrier de maraîchage — Ouvrier d'horticulture — Jardinier.

Définition

Effectue, dans une exploitation agricole ou dans une entreprise gérant des jardins ou des espaces verts, tout ou partie des travaux manuels de jardinage, de maraîchage, d'horticulture florale ou de pépinière.

Situation fonctionnelle

● Entreprise

- Exploitation familiale spécialisée.
- Exploitation salariale moyenne.
- Exploitation salariale de grande taille.
- N'importe quelle entreprise gérant des espaces verts ou fleuris à vocation ornementale ou récréative.

● Service

Activité soit au niveau d'un groupe de parcelles ou de serres, soit à celui de toute l'exploitation selon les travaux à effectuer.

Délimitation des activités

L'ouvrier de maraîchage ou d'horticulture :

- Effectue tout ou partie de travaux nécessaires aux cultures en fonction :
 - du type d'entreprise qui l'emploie (exploitation agricole ou entreprise non-agricole) ;
 - de la taille de l'unité de production ;
 - du mode d'organisation du travail choisi par l'exploitant (organisation par parcelles ou par chapelles ou, au contraire, affectation quotidienne au gré des besoins immédiats).
- Est plus ou moins qualifié en fonction :
 - de la nature et de la finalité des productions et du soin qui y est apporté (productions de qualité à haute valeur marchande ou au contraire productions de très grande série) ;
 - du mode d'organisation du travail qui favorise ou non la prise de décision et l'autonomie dans le travail ainsi que l'acquisition des notions théoriques permettant de rationaliser le suivi des productions ;
 - du type d'équipement qui, dans certains cas, (notamment lorsqu'il y a des serres) rend nécessaire de posséder des connaissances approfondies en botanique et de savoir surveiller et régler les différents instruments (pour le chauffage, l'irrigation, l'aération, l'hygrométrie...).
- *Peut aussi*, lorsqu'il est chef d'équipe, encadrer d'autres ouvriers de maraîchage ou d'horticulture.

Description des activités

— Réalisation des travaux de culture

1. Préparation du sol

- Procède au nettoyage préalable des parcelles ou des emplacements devant accueillir de nouvelles cultures, par exemple :
 - arrachage des pieds restants ;
 - retrait des tuteurs et des filets.

- Met en place si nécessaire les installations fixes de drainage ou d'irrigation.
- Effectue les différents labours que nécessite la culture projetée, soit à l'aide d'outils tractés, soit à l'aide d'outils plus légers manœuvrés manuellement (suivant la taille des parcelles):
 - choix des outils;
 - réglage des outils;
 - passage de l'outil;
 - nettoyage et remisage des outils.
- Effectue, le cas échéant, la désinfection du sol, suivant des procédés qui varient en fonction des cultures.
- Met en place, conformément aux instructions reçues, des repères topographiques (jalons, sillons...) correspondant au plan de jardin adopté.
- Procède aux opérations d'amendement des sols (fumures de fond, engrais chimiques...) nécessités par le type de culture et d'emplacement (sol de serre fabriqué préalablement à toute culture ou sol « naturel » d'extérieur) à l'aide d'outils tractés (pulvérisateurs, épandeurs) ou d'outils plus légers manœuvrés manuellement:
 - choix des outils;
 - chargement des épandeurs ou des pulvérisateurs;
 - réglage des débits;
 - passage dans les parcelles;
 - nettoyage et remisage des outils.
- Procède le cas échéant à la mise en place de nouvelles installations utilisées pour contrôler la croissance des cultures (tuteurs, filets métalliques...).

2. Semis et plantations

- Effectue, le cas échéant et en fonction des instructions reçues, les semis de plantes légumières ou florales suivant des procédés qui varient sensiblement en fonction de la nature des cultures.
- *Peut aussi* donner un avis sur les plans de rotation des cultures pratiquées sur l'exploitation, à partir notamment de l'expérience des cultures précédentes.
- Procède le cas échéant aux opérations de bouturage à l'aide de différents instruments de coupe (sécateurs...):
 - passage le long des plants sur lesquels seront prélevées les boutures;
 - choix des tiges;
 - coupe et prélèvement des boutures;
 - tri des boutures.
- Procède en temps utile à la plantation ou au repiquage des différentes sortes de plantes:
 - délimitation des emplacements (en tenant compte, le cas échéant, d'exigences ornementales);
 - creusement des trous à l'aide d'outils variés;
 - installation des plants ou des boutures;
 - travail du sol après plantation (piochage, buttage...);
 - installation, le cas échéant, des systèmes de protection (plastique...).
- Effectue en temps utile sur certaines essences (arbres et arbustes, cultures florales pérennes...) les opérations de greffe, soit dans des locaux spécialisés (greffe sur table) soit directement sur les plants mis en terre, à l'aide d'outils et suivant des procédés extrêmement variés en fonction de la nature des cultures.

3. Soins culturaux

- Effectue, en temps utile, les opérations de taille des arbres et arbustes en croissance ou en production suivant des procédés qui varient selon la nature des plants et la destination des produits.
- Effectue, le cas échéant, les opérations de taille ornementale des arbres ou arbustes que nécessite l'entretien d'un jardin paysager.

— Assure une observation régulière de la croissance et de l'état sanitaire des plantes et informe l'exploitant ou le chef de culture sur les faits constatés.

— Procède chaque fois que cela est nécessaire aux opérations d'irrigation et de bassinage, soit en installant des équipements mobiles, soit en mettant en route, en réglant et en surveillant des équipements fixes.

— Effectue chaque fois que cela est nécessaire les opérations de désherbage manuel (sarclage, binage...) ou chimique (pulvérisation d'herbicide) des plantes en production.

— Effectue, en fonction des instructions reçues, les différents traitements phytosanitaires nécessaires à une bonne croissance des plantes :

- choix des outils ;
- dosage et chargement des produits ;
- passage dans les parcelles ;
- surveillance de la régularité du débit ;
- nettoyage et remisage des outils.

— Procède à l'ensemble des opérations manuelles visant à orienter et à contrôler la croissance des plantes (déboutonnage, ébourgeonnage, pincements...).

— *Peut aussi* assurer la surveillance et le réglage des installations qui, dans les différentes sortes de serres, permettent de contrôler la température, la luminosité, l'aération, la circulation des insectes...

— *Peut aussi* effectuer des opérations d'entretien courant sur les installations de serres.

4. Récoltes et préparation des produits

— Effectue les opérations de cueillette ou de ramassage des produits suivant des méthodes qui varient en fonction de la nature et de la finalité de la culture mais qui impliquent en général :

- sélection du plant, du légume ou de la fleur à cueillir (en fonction notamment de son degré de maturité) ;
- cueillette proprement dite ou ramassage (à l'aide d'outils variés) ;
- rassemblement des produits recueillis dans des récipients ou des supports de conditionnement (brouettes, charrettes...).

— Effectue le tri ou le calibrage des produits récoltés de façon manuelle ou à l'aide de machines à calibrer pour certains produits.

— Effectue les différentes opérations de conditionnement (attachage, ensachage, rassemblement des pots...).

— *Peut aussi* recevoir directement les commandes écrites des clients et procéder à la récolte et au conditionnement des produits en fonction de ces commandes.

— *Peut aussi* assurer la vente directe des produits à des particuliers ou à des commissionnaires qui viennent présenter leur commande.

— Peut aussi encadrer une équipe d'ouvriers de maraîchage ou d'horticulture

— Coordonne l'activité des ouvriers pour la réalisation des travaux de culture (affectation sur les parcelles, choix des outils...).

— Surveille (ou aide à effectuer) la réalisation de certains travaux particulièrement délicats (réglage d'outils ou de débits, dosages de produits de traitements...).

— Contrôle par l'observation directe que les travaux ont été effectués correctement (rapidité d'exécution, bonne qualité des opérations...).

Responsabilité et autonomie

● Instructions

L'ouvrier de maraîchage ou d'horticulture reçoit ses instructions de l'exploitant ou du chef de culture ; la nature de celles-ci varient en fonction du mode d'organisation du travail sur l'exploitation : modifications apportées au travail de routine lorsque l'équipe dans laquelle exerce l'ouvrier possède une certaine autonomie fonctionnelle (par exemple sur un

ensemble de parcelles ou de serres) ou, au contraire, affectation aux différents postes de travail en fonction de ce qu'il y a à faire (polyvalence des ouvriers pour tout ce qui concerne les travaux longs et répétitifs).

- **Contrôle**

La nature des contrôles dépend beaucoup du mode d'organisation du travail. Le contrôle peut être direct (tour de serre ou passage dans les parcelles de l'exploitant ou du chef de culture) ou très indirect (s'assurer que les grandes phases du travail de culture ont été accomplies par l'examen des supports écrits ou le suivi des commandes).

- **Conséquences d'erreurs**

Les erreurs les plus préjudiciables sont celles qui peuvent se produire dans le dosage et la pulvérisation des produits de traitement et la surveillance des installations de serres. Néanmoins, les erreurs dans l'accomplissement des nombreuses opérations manuelles nécessitées par les cultures ont toujours des répercussions sur les rendements techniques de l'exploitation.

- **Relations fonctionnelles**

L'ouvrier de maraîchage ou d'horticulture :

— Est en relations régulières avec l'exploitant ou le chef de culture et avec les autres ouvriers de maraîchage ou d'horticulture (la plupart des travaux devant s'effectuer en équipe).

— *Peut aussi* être en relation avec des clients qui téléphonent ou se rendent sur l'exploitation pour formuler leurs commandes.

— *Peut aussi* exercer un rôle d'encadrement vis-à-vis d'une équipe d'ouvriers de maraîchage ou d'horticulture.

Environnement

- **Milieu**

Le travail a lieu en plein air ou en serre. Il pose en général des problèmes de posture du corps (corps courbé ou au contraire en extension pour réaliser les différentes opérations) et exige une grande résistance à la fatigue physique. De plus, le travail en serre expose souvent l'ouvrier à des conditions de température et d'atmosphère insalubre (produits de traitements pulvérisés) qui peuvent provoquer des maladies professionnelles. Il y a également des risques d'accidents du travail (utilisation d'outils tranchants...).

- **Rythme**

Le travail est, en général, très répétitif, chaque opération devant être répétée manuellement sur de très nombreux plants. Dans le cas d'un travail en serre, il peut être nécessaire de réaliser certaines interventions pendant le week-end (surveillance et réglage des installations). Dans certaines périodes, l'urgence de certaines commandes peut nécessiter des dépassements d'horaire.

Conditions d'accès

Accès direct avec un apprentissage du métier effectué généralement au sein du milieu agricole, au cours de l'enfance et de l'adolescence.

Emplois et situations accessibles

Expérience professionnelle approfondie et connaissances théoriques en botanique nécessaires pour l'accès aux postes les plus qualifiés de l'emploi.

Accès à un emploi de chef de culture, à condition que le poste puisse exister dans l'exploitation et que l'ouvrier possède un niveau de formation théorique élevé.

Accès à l'emploi d'exploitant familial maraîcher-horticulteur, à condition de posséder les disponibilités en capital foncier et financier nécessaires.

OUVRIER D'ÉLEVAGE — AE 45

Autres appellations

— Vacher — Aide-vacher — Porcher — Aide-porcher — Berger — Aide-berger — Chevrier — Ouvrier d'aviculture — Chef d'équipe d'élevage.

Définition

Effectue, dans une exploitation agricole, tout ou partie des travaux nécessaires à la conduite d'un troupeau ou de bandes d'animaux et à la production des biens d'élevage : animaux reproducteurs, viande, lait, œufs...

Situation fonctionnelle

• Entreprise

- Exploitation familiale spécialisée.
- Exploitation salariale moyenne.
- Exploitation salariale de grande taille.

• Service

Activité au niveau du troupeau ou du bâtiment spécialisé selon la nature, l'importance et le niveau de spécialisation de l'atelier d'élevage.

Délimitation des activités

— L'ouvrier d'élevage effectue un travail plus ou moins qualifié en fonction :

- du type d'élevage dans lequel il exerce : d'une façon générale, les élevages dans lesquels est réalisée la naissance de gros animaux (naissance de porcs, de bovins-viande ou d'ovins, production laitière...) impliquent un assez haut niveau d'autonomie et de responsabilité fonctionnelle des ouvriers d'élevage tandis que les situations sont plus diverses en engraissement de gros animaux ou en élevage de petits animaux ;
- des choix effectués par l'exploitant en matière d'organisation du travail et d'objectifs techniques et économiques de production, ces choix ayant des conséquences sur la sélection des ouvriers et le degré d'autonomie qui leur est consenti.

— Peut exercer une partie ou la totalité des activités décrites en fonction de la taille de l'atelier, de la nature des équipements et du mode d'organisation du travail.

— *Peut aussi* lorsqu'il est chef d'équipe, encadrer d'autres ouvriers d'élevage.

Description des activités

— Conduite du troupeau

1. Sélection

— Effectue quotidiennement l'enregistrement des données techniques nécessaires à l'établissement du plan de sélection pour la partie du troupeau concernée (adultes reproducteurs, jeunes animaux, etc.) :

- observe la morphologie ainsi que le comportement des animaux dans les différentes situations d'élevage (alimentation, saillies, traite, etc.) ;
- enregistre les performances qui sont à prendre en compte pour l'amélioration du troupeau ou le renouvellement des bandes (ex. : quantité de lait produite, plannings de fécondité, nombre de porcelets sevrés, pourcentage d'œufs incubés, taux de mortalité dans une batterie avicole, etc.).

— Informe l'exploitant ou le chef d'élevage des faits d'élevage observés, soit de façon systématique, soit en fonction des incidents ou événements qui surviennent.

— *Peut aussi* participer, avec l'exploitant ou le chef d'élevage, au choix des races et des souches ainsi qu'au choix du schéma de croisement et de sélection en fonction des données techniques enregistrées, des objectifs de production de l'atelier et des diverses contraintes économiques.

2. Reproduction

— Effectue, le moment venu, en fonction du plan de rotation pratiqué, la détection des chaleurs chez les animaux femelles susceptibles d'être utilisés comme reproductrices (production bovine, porcine):

- évalue la période probable des chaleurs à partir des données relatives aux animaux concernés (date de la dernière gestation, fin du dernier sevrage, etc.);
- utilise, le cas échéant, certaines techniques d'observation (par exemple, présentation du verrat à la truie);
- modifie progressivement les durées d'éclairage des poulaillers de façon à accélérer le rythme de production des œufs (production avicole).

— Effectue les opérations nécessaires à la réalisation de la saillie ou de l'insémination:

- mise en présence du mâle et de la femelle (au pré, à l'étable ou en batterie pour la production avicole) en cas d'insémination naturelle.
- recueil de la semence, préparation de la semence et insémination en cas d'insémination artificielle.

— Vérifie que la fécondation a bien été effectuée:

- surveillance d'un éventuel retour en chaleur (production bovine, ovine, porcine);
- recueil et mirage des œufs (production avicole).

— Surveille les reproductrices pendant leur période de gestation ou de ponte.

— Surveille la mise-bas et, le cas échéant, intervient directement afin de faciliter la naissance des petits ou fait appel à des services vétérinaires (production bovine, ovine, porcine).

— Assure l'incubation et l'éclosion des œufs fécondés (production avicole):

- installation des œufs dans les incubateurs;
- transfert des œufs incubés dans les éclosiers.

— Effectue les soins de routine sur les animaux nouveaux-nés, (par exemple en production porcine: piqûres de fer, couper les queues, castration à 10 jours...).

3. Alimentation

— Effectue l'alimentation quotidienne d'une partie ou de la totalité du troupeau ou des bandes:

- chargement et mise en marche des machines de distribution en cas de distribution automatique;
- distribution manuelle des aliments (foin, farines, ensilages, etc.) dans les installations non automatisées;
- transfert saisonnier des animaux de l'étable au pré et entre les différentes parcelles pour les élevages sur sol.

— Surveille l'alimentation des animaux:

- repère les animaux qui ne s'alimentent pas normalement et s'efforce d'en déterminer la cause;
- intervient pour faciliter l'alimentation de ces animaux (par exemple sur la disposition des bêtes et de l'aliment) et, le cas échéant, en réfère à l'exploitant ou au chef d'élevage en proposant ou non, des solutions plus systématiques;
- enregistre les données permettant d'établir une courbe de croissance des animaux.

— *Peut aussi* fabriquer le mélange d'aliments en suivant des consignes de dosage, manuellement ou à l'aide d'installations spécialisées.

— *Peut aussi*, dans certains élevages (production ovine) assurer la garde des animaux au pré.

— *Peut aussi* participer aux décisions ou décider lui-même des mesures à prendre afin d'améliorer le rendement technico-économique des rations alimentaires (calcul des rations...).

4. Conduite sanitaire

— Effectue, pour la partie du troupeau ou des bâtiments dont il a la charge, une surveillance régulière de l'état sanitaire des animaux :

- observation clinique souvent effectuée à l'occasion d'autres opérations (alimentation, traite, transferts...);
- observation indirecte à partir des données contenues dans les registres d'étable ou de poulailler : (taux de mortalité en poulailler ou en maternité porcine, stagnation des courbes de croissance, baisse de la production laitière, etc.);
- détection des maladies, soit à partir d'un diagnostic clinique soit, plus rarement, à l'aide de tests appropriés (prises de sang, dissection en production avicole...);
- information de l'exploitant ou du chef d'élevage à propos des anomalies constatées ;
- appel aux services vétérinaires (soit pour des interventions de routine, telles que les vaccinations, soit à la suite de la détection d'une anomalie sanitaire).

— Effectue certains traitements sanitaires de routine (piqûres, nettoyage des animaux...), certains soins ou thérapeutiques justifiés par l'apparition d'une maladie (à la suite, ou non, d'une prescription vétérinaire).

— Assure, le cas échéant, la surveillance des installations destinées à régulariser l'ambiance des locaux (température, aération, hygrométrie...).

— Nettoie périodiquement les locaux d'élevage :

- curage des étables à la fourche ou à l'aide d'un évacuateur de fumier ;
- lessivage et désinfection systématique des locaux ayant accueilli des bandes d'animaux (élevages hors sol) ;
- évacuation des fumiers et lisiers avec, dans certains cas, participation au travail d'épandage (élevages sur sol).

5. Recueil et préparation des produits d'élevage.

— Effectue matin et soir la traite des bêtes à lait (production laitière) :

- transfère le cas échéant, les bêtes dans les locaux où doit s'effectuer la traite (salle de traite, étable...);
- effectue la traite, en général à l'aide de machines à traire qu'il branche sur les mamelles de l'animal ;
- rassemble le lait dans un ou plusieurs réservoirs lorsqu'il n'y a pas d'installations conduisant directement le lait dans un tank réfrigéré ;
- effectue le nettoyage des instruments ayant servi à la traite, soit de façon manuelle, soit à l'aide d'installations automatisées.

— Recueille les œufs destinés à la commercialisation (production avicole) :

- ramasse les œufs (ceux-ci étant en général rassemblés en bout de batterie grâce à un système de trottoir roulant) ;
- effectue le mirage (pour éliminer les œufs dont le jaune est taché) ;
- conditionne les œufs en fonction de la destination des produits.

— Conditionne les volailles destinées à la commercialisation (production de volailles de chair ou de reproduction).

— Transfère au quai d'embarquement les gros animaux destinés à la commercialisation (bovins, ovins, porcins).

— *Peut aussi* transporter les animaux vers une destination extérieure à l'exploitation en assurant la conduite d'un véhicule léger ou d'un poids lourd.

— Peut aussi encadrer une équipe d'ouvriers d'élevage

— Coordonne l'activité des ouvriers pour la réalisation de certains travaux ne relevant pas d'une routine quotidienne (transferts d'animaux, nettoyage de bâtiments...).

- Assiste les ouvriers d'élevage lorsque se posent certains problèmes délicats (anomalies sanitaires nécessitant un diagnostic précis et certaines interventions, problèmes d'alimentation, mauvais fonctionnement de certaines installations).
- Assure une surveillance plus large sur plusieurs parties de l'élevage.
- *Peut aussi* assister l'exploitant ou le chef d'élevage pour prendre certaines décisions relatives à la sélection, l'alimentation ou la conduite sanitaire.

Responsabilité et autonomie

• Instructions

L'ouvrier d'élevage reçoit ses instructions de l'exploitant ou du chef d'élevage sous des formes qui sont plus ou moins détaillées et impératives suivant le type d'exploitation et le type d'élevage. Il est, en général, affecté à un poste précis (par bâtiment ou par type d'opération tels que la traite ou les soins sanitaires) et sait en principe ce qu'il a à faire quotidiennement sans avoir besoin de recevoir d'instructions spécifiques. Celles-ci sont surtout données à l'occasion de problèmes particuliers ou de modifications apportées aux techniques de production ou de gestion.

• Contrôle

Le contrôle est le plus souvent indirect et s'effectue par le suivi des performances et à l'occasion des visites d'étable ou de poulailler effectuées par l'exploitant ou le chef d'élevage.

• Conséquences d'erreurs

Toutes les erreurs ont des répercussions, en élevage, sur le plan des rendements techniques et des résultats économiques. Les conséquences de ces erreurs sont néanmoins variables suivant le degré de responsabilité et d'autonomie fonctionnelles confiées à l'ouvrier d'élevage (exemple un ouvrier responsable d'une maternité doit très vite détecter et intervenir sur les diarrhées des porcelets sous peine de mettre en cause l'équilibre technique et économique de l'élevage).

• Relations fonctionnelles

- L'ouvrier d'élevage est en relation régulière avec l'exploitant ou le chef d'élevage et avec les autres ouvriers d'élevage (certains travaux ne peuvent s'effectuer qu'à plusieurs).
- A des contacts qui, suivant le type de production, peuvent être fréquents avec le vétérinaire ou les techniciens extérieurs à l'exploitation.
- Peut participer, en dehors de l'exploitation, à des réunions d'information technique ou effectuer des visites d'autres élevages (en général en compagnie de l'exploitant ou du chef d'élevage).
- *Peut aussi* exercer un rôle d'encadrement vis-à-vis d'une équipe d'ouvriers d'élevage et les assister lorsque se posent des problèmes particuliers.

Environnement

• Milieu

Le travail se fait en étable, en batterie ou en plein air, suivant les types d'élevage et les saisons.

Le contact quotidien avec les animaux met en jeu certaines caractéristiques mentales (goût, dégoût, peur, mise en confiance de l'animal...) et exige des dispositions particulières.

Dans certains élevages (production avicole notamment), les conditions de travail sont parfois insalubres (risques d'allergie, odeurs, bruits, chaleur...).

• Rythme

Astreinte quotidienne à l'alimentation et aux soins aux animaux.

Nécessité fréquente d'interventions pendant le week-end (sous forme, par exemple, de tours de garde le samedi et le dimanche).

Condition d'accès

Accès direct

- Le plus souvent avec une formation scolaire (BEPA, BTA, BTS...) pour les élevages de gros animaux (avec naissance);
- Sans formation particulière mais avec une expérience de l'élevage et des travaux agricoles acquise en général dès l'enfance, pour les élevages avicoles ou les élevages de gros animaux sans naissance (notamment engraissement de porcs).

Emplois et situations accessibles

Expérience professionnelle approfondie nécessaire pour l'accès aux postes les plus qualifiés de l'emploi.

Accès à un emploi de chef d'élevage à condition que le poste puisse exister dans l'exploitation et que le niveau de formation scolaire le permette.

Accès aux emplois d'exploitant familial de production hors sol, de production viande, de production lait ou de production mixte culture-élevage, à condition de posséder les disponibilités en capital foncier et financier nécessaires.

CHEF DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE (EXPLOITATION SALARIALE) — AE 46

Autres appellations

Régisseur — Contremaître de production.

Définition

Assure, dans une exploitation agricole salariale, la direction technique d'un ou de plusieurs ateliers de production ; organise le travail et encadre le personnel affecté à ces ateliers.

Situation fonctionnelle

• Entreprise

- Exploitation salariale de grande taille.
- Exploitation salariale moyenne (rarement).

• Service

Le titulaire est responsable d'un groupe de productions ou de l'ensemble des productions suivant la taille de l'exploitation.

Délimitation des activités

Le chef de culture ou d'élevage :

- Se différencie des chefs d'équipe par le fait qu'il ne participe pas lui-même aux tâches de production.
- Se consacre principalement aux tâches de gestion technique des productions et d'organisation du travail sur l'exploitation.
- Seconde l'exploitant pour toutes les grandes décisions relatives à l'orientation des ateliers de production dont il a la charge et s'associe en général à la définition des objectifs économiques de l'exploitation dans son ensemble.
- *Peut aussi*, suivant l'organigramme de l'exploitation, assurer des tâches de gestion commerciale, financière et d'administration générale.

Description des activités

— Gestion prévisionnelle

1. Analyse des informations économiques

- Rassemble les informations provenant :
 - des résultats économiques obtenus au cours des exercices précédents ;
 - des évolutions observées sur les marchés des produits de consommation intermédiaire ;
 - de l'évolution des cours des productions dont il a la charge sur l'exploitation.
- Analyse l'ensemble des données économiques disponibles en tenant compte notamment :
 - des disponibilités en moyens de production ;
 - des caractéristiques de la main-d'œuvre ;
 - des investissements qui devront être éventuellement effectués ;
 - des obstacles techniques qui pourront se présenter pour les productions envisagées.

2. Définition des objectifs de production

- Participe aux choix des productions pour les ateliers dont il a la charge.
- Propose l'achat des équipements et autres moyens de productions (cheptel...) nécessaires aux productions envisagées.

— Définit des objectifs de production en tenant compte de l'évolution prévisible des coûts des différents facteurs de production (main-d'œuvre, consommations intermédiaires, remboursement des annuités...) et des résultats techniques escomptés (rendement céréalier, laitier...).

— Gestion technique des productions

1. Définition du plan de production

— Définit les systèmes d'assolement et de rotation des cultures en fonction des objectifs de production, de la nature des sols et des caractéristiques des parcelles (production végétale) :

- établit un plan d'emblavement ;
- affecte les différentes parcelles ;
- programme, sur l'année, les grandes phases du processus de production.

— Etablit le plan de sélection et/ou de rotation des bandes (production animale) :

- établissement du plan de renouvellement du bétail ;
- établissement du plan de commercialisation ;
- affectation des bâtiments.

2. Etablissement des normes d'approvisionnement

— Effectue les choix relatifs à la nature des approvisionnements (types de semences, d'engrais, d'animaux...).

— Procède à une évaluation des avantages et des inconvénients propres à chaque source d'approvisionnement, sur des critères économiques (coûts comparés) et techniques (rendements escomptés, contraintes sanitaires pour le bétail, etc.).

3. Etablissement des normes de production

— Définit les méthodes culturales : nature des outils, nombre de passages, regroupement d'opérations, normes d'ambiance dans les serres, etc., en fonction des objectifs de production et des informations techniques collectées auprès du personnel et auprès des interlocuteurs extérieurs (production végétale).

— Définit les modes de conduite du troupeau : types et rythmes d'alimentation, conduite sanitaire, modes de suivi des courbes de croissance, etc. (production animale).

— Définit les normes de dosage des produits utilisés (engrais, semences, produits de traitement, rations alimentaires...) et de réglage des différents équipements (outils tractés, installations de serres, chaînes d'alimentation, etc.).

— Assure un suivi régulier du processus de production par analyse des différents documents de gestion technique et observation directe (tour de plaine, tour d'étable...).

— Organisation du travail et encadrement du personnel

— Décide de l'affectation des membres du personnel dans les équipes de travail et sur les différents postes.

— S'assure que les normes de production (rendement, qualité...) sont effectivement respectées par les membres du personnel.

— Assure la gestion quotidienne de la force de travail dans les ateliers de production dont il a la charge : affectations, interventions en cas de problème, appréciation sur les activités...

— Formule, le cas échéant, des propositions d'avancement, de promotion ou de réaffectation sur d'autres secteurs de l'exploitation des personnels dont il est responsable.

— *Peut aussi* procéder au recrutement du personnel affecté aux ateliers de production dont il a la charge.

— Peut aussi assurer des tâches de gestion administrative, financière et commerciale

1. Administration générale

— Rassemble une documentation sur les textes juridiques et fiscaux ayant une incidence sur la gestion du personnel, les choix de production et les normes fixées à ces productions par l'administration.

— S'informe régulièrement des données économiques générales pouvant avoir une incidence sur les productions dont il a la charge (résolutions de la CEE, négociations européennes, évolutions des cours...).

— Tient, le cas échéant, les registres du personnel et assure les tâches de coordination nécessaires à la gestion administrative du personnel.

2. Gestion financière

— Participe à la définition du plan d'investissement.

— Assure un suivi des documents comptables afin d'en tirer certains enseignements pour la gestion des productions dont il a la charge.

3. Gestion commerciale

— Entretient des relations régulières avec certains fournisseurs et clients.

— Participe à la définition des objectifs commerciaux de l'exploitation.

— Assure un suivi des résultats commerciaux des productions dont il a la charge.

Responsabilité et autonomie

• Instructions

Le chef de culture ou d'élevage est souvent associé aux grandes décisions techniques et économiques prises par l'exploitant. Ces décisions conditionnent les instructions données par l'exploitant, le titulaire possédant en général une assez grande autonomie pour la mise en application de ces décisions.

• Contrôle

Le contrôle est indirect et s'effectue par l'analyse des résultats techniques et économiques obtenus par le titulaire.

• Conséquences d'erreurs

Dans la mesure où l'avis du titulaire est pris en compte dans les choix d'orientation et d'investissement, toute erreur de jugement sur les résultats escomptés peut avoir des conséquences graves sur la marche de l'exploitation. De même, des erreurs dans le domaine de la gestion technique ont toujours leur répercussion sur les résultats économiques.

• Relations fonctionnelles

Le chef de culture ou d'élevage est en relations régulières avec l'exploitant qu'il informe sur la marche de ses ateliers de production. Il distribue leurs instructions de travail aux chefs d'équipe ou aux ouvriers. Il intervient le cas échéant dans les ateliers lorsque survient un incident important. S'il y a lieu, il échange des informations avec les autres chefs de culture ou d'élevage et reste en contact régulier avec les services administratifs.

Il assure le suivi des relations avec tous les interlocuteurs techniques extérieurs à l'exploitation.

Environnement

• Milieu

Travail en bureau avec interventions fréquentes sur le terrain (champs ou étables) et déplacements à l'extérieur de l'exploitation.

(AE 46)

- Rythme

Présence indispensable sur l'exploitation dans certaines périodes de pointe (vêlages, moisson...). Nécessité d'une grande disponibilité notamment pour les chefs d'élevage.

Conditions d'accès

Accès direct possible avec une formation théorique et pratique de haut niveau (ingénieur...).

Accès indirect avec une expérience de plusieurs années dans le secteur de production pratiqué sur l'exploitation et avec une formation théorique approfondie (BTA, BTS...).

Connaissances particulières : une formation en gestion d'exploitation acquise en formation initiale ou en formation continue et complétant les connaissances techniques est indispensable.

Emplois et situations accessibles

Evolution dans l'emploi-type possible dans les grandes exploitations par extension des responsabilités.

Passage aux différents emplois d'exploitants familiaux ou à celui d'exploitant salarial suivant la nature de la formation et de l'expérience acquise et à condition de posséder les moyens nécessaires en capital foncier et financier.

MANŒUVRE D'EXPLOITATION AGRICOLE — AE 47

Autres appellations

Homme toutes mains — Domestique de ferme — Ouvrier saisonnier.

Définition

Exécute certains travaux simples de production agricole et de manutention en fonction des instructions précises qui lui sont régulièrement données par les ouvriers spécialistes qu'il assiste.

Situation fonctionnelle

- Entreprise
 - Exploitation familiale spécialisée dans certaines productions nécessitant d'importants travaux de manutention (maraîchage, horticulture, aviculture).
 - Exploitation salariale de taille moyenne (toutes productions).
 - Exploitation salariale de grande taille (toutes productions).

- Service

Affectation variable suivant l'orientation technico-économique de l'exploitation et les travaux à effectuer.

Délimitation des activités

Le manœuvre d'exploitation agricole :

- Effectue des travaux qui peuvent être extrêmement variables suivant le type d'exploitation dans lequel il est employé.
- Se distingue des ouvriers spécialisés de la production agricole (cf. les situations les moins qualifiées des emplois-types AE 42, AE 43, AE 44 et AE 45) par le fait que sa participation aux tâches de production ne met en jeu aucune compétence, tour de main ou savoir-faire spécifiquement agricole.
- Est, en grande partie, utilisé sur des tâches qui ne sont pas directement productives lorsqu'il est salarié permanent.

Description des activités

— Production agricole

1. Culture

— Assiste des ouvriers spécialistes pour l'exécution de certains travaux qui nécessitent la présence de plusieurs personnes, par exemple :

- tenir un cordeau pour planter des jalons ;
- aider au montage d'un outil sur une machine.

— Assiste des ouvriers spécialistes et procède lui-même aux opérations simples qui lui sont prescrites en vue de préparer ou d'entretenir certaines cultures, par exemple :

- repiquage des plants ;
- désherbage manuel...

2. Elevage

— Assiste des ouvriers spécialistes pour l'exécution de certains travaux qui nécessitent la présence de plusieurs personnes, par exemple :

- maintenir un animal au moment d'une piqûre ;
 - aider à tirer le veau au moment d'un vêlage...
- Aide aux transferts des animaux entre différentes parcelles et/ou différents bâtiments.
- *Peut aussi* assurer momentanément la garde de certains animaux au pré.
- Met à la disposition d'autres ouvriers les produits nécessaires à l'alimentation du bétail ou au chargement des machines agricoles.

3. Récolte des productions

- Procède aux opérations de cueillette et de récolte des produits végétaux qui lui sont prescrites, par exemple en production viticole :
- est affecté à une équipe de coupe ;
 - se munit d'un outil de coupe (ciseau ou sécateur) et d'un récipient ;
 - coupe les grappes et les dispose dans un récipient individuel en suivant les instructions reçues ;
 - effectue le transfert des grappes dans des récipients de plus grande taille pris en charge par des équipes de ramassage.
- Procède aux opérations de ramassage des produits animaux qui lui sont prescrites, par exemple en production avicole :
- recueil des œufs en bout de batterie sur les tapis mobiles ;
 - disposition des œufs sur des palettes ;
 - stockage des palettes d'œufs en prévision de leur prochain transfert.

— Manutention d'entretien et conditionnement des produits

- Effectue en fonction des instructions reçues le nettoyage des bâtiments d'élevage, par exemple :
- curage des étables à la fourche ;
 - extraction du fumier à l'aide d'une brouette ;
 - entassement du fumier.
- Assure l'entretien des abords des bâtiments d'exploitation :
- taillage manuel des haies ;
 - travaux simples de terrassement ;
 - entretien des allées.
- Effectue, le cas échéant, le calibrage manuel ou mécanique de certains produits.
- Effectue le conditionnement de certains produits agricoles :
- choisit l'emballage correspondant au type et à la dimension de produits ;
 - *peut aussi* confectionner lui-même certains emballages à partir d'éléments préformés ;
 - dispose les produits dans leur emballage en tenant compte de la fragilité de certains d'entre eux.

Responsabilité et autonomie

● Instructions

Le manœuvre d'exploitation agricole reçoit ses instructions de l'exploitant, du chef d'élevage ou de culture et éventuellement d'un ouvrier spécialiste qu'il doit assister dans son travail. Il effectue des opérations simples dont la nature et la programmation lui sont en général prescrites de façon détaillée à l'occasion de chaque mise au travail. Il peut aussi accomplir régulièrement certains travaux de routine sans recevoir d'instructions particulières.

● Contrôle

Contrôle en général direct et systématique du supérieur hiérarchique sur la qualité et les rythmes du travail.

- Conséquences d'erreurs

Les conséquences d'erreurs sont très variables suivant la nature des travaux effectués. Elles sont en général minorées du fait du faible niveau d'autonomie fonctionnelle du manoeuvre d'exploitation agricole.

- Relations fonctionnelles

Le manoeuvre d'exploitation agricole travaille seul ou en équipe suivant la nature des travaux effectués.

Il est souvent appelé à assister dans son travail un ouvrier spécialiste.

Environnement

- Milieu

Le milieu de travail est variable suivant la nature des opérations effectuées. D'une façon générale, celles-ci exigent un assez grand déploiement de force physique et les cadences de travail peuvent être assez fortes.

- Rythme

Très variable suivant l'orientation technico-économique de l'exploitation et les modes d'organisation du travail qui y sont pratiqués.

Conditions d'accès

Accès direct sans apprentissage préalable à condition de posséder les dispositions physiques nécessaires à l'exécution de travaux pénibles.

Emplois et situations accessibles

L'accès aux situations les moins qualifiées des emplois d'ouvriers spécialistes est possible dans certaines productions (maraîchage, horticulture, aviculture). Il est beaucoup plus rare dans des productions qui exigent la possession d'une gamme assez large de compétences professionnelles agricoles (cultures de plein champs, cultures pérennes, élevage de gros animaux).

Annexe 2

MÉTHODOLOGIE

I. EXPLOITATIONS VISITÉES

Exploitations familiales (20)

Ouest :

- lait, un salarié ;
- lait, un salarié ;
- lait et veaux, un salarié ;
- veaux, taurillons, poulets, un salarié ;
- veaux, taurillons, poulets, un salarié ;
- porcs, lait, taurillons, deux salariés ;
- porcs, un salarié ;
- cultures de plein champ, deux salariés ;
- maraîchage, trois salariés ;
- maraîchage, trois salariés.

Bordure méditerranéenne :

- moutons, plantes à parfum, un salarié ;
- moutons, plantes à parfum, un salarié ;
- horticulture, un salarié ;
- arboriculture, culture de plein champ, trois salariés ;
- viticulture, un salarié ;
- viticulture, un salarié ;
- viticulture, deux salariés.

Massif central :

- polyculture élevage (lait-viande), un salarié ;
- polyculture élevage (lait-viande), un salarié ;
- polyculture élevage (lait-viande), un salarié.

Exploitations salariales moyennes (14)

Bassin parisien :

- volailles, six salariés ;
- culture de plein champ, trois salariés ;
- culture de plein champ, six salariés.

Ouest :

- porcs, quatre salariés ;
- porcs, six salariés ;
- volaille, onze salariés ;
- maraîchage-horticulture, cinq salariés.

Bordure méditerranéenne :

- horticulture-maraîchage, dix salariés ;
- horticulture, huit salariés ;
- maraîchage, neuf salariés ;
- viticulture, sept salariés ;
- viticulture, dix salariés ;
- arboriculture, quatre salariés.

Centre :

- cultures de plein champ, ovins, trois salariés.

Exploitations salariales de grande taille (12)

Bassin parisien :

- lait, vingt-quatre salariés ;
- cultures de plein champ, arboriculture, vingt salariés ;
- cultures de plein champ, horticulture, arboriculture, cent salariés ;
- porc, trente salariés ;
- volailles, dix-sept salariés ;
- arboriculture, maraîchage, dix-neuf salariés.

Bordure méditerranéenne :

- horticulture, vingt salariés ;
- horticulture, vingt-cinq salariés ;
- horticulture, quarante-cinq salariés ;
- maraîchage-horticulture, soixante-quatre salariés ;
- viticulture, vingt-deux salariés.

Centre :

- maraîchage, quarante et un salariés.

II. GUIDE D'ENTRETIEN UTILISÉ POUR L'ENQUÊTE AUPRÈS DES CHEFS D'EXPLOITATION

Caractéristiques générales :

- lieu de l'enquête ;
- date de l'enquête ;
- nom de l'exploitant ;
- adresse précise ;
- taille de l'exploitation :
 - superficie,
 - effectifs

}	non salariés
}	salariés
- emplois observés ;
- appréciation sur la qualité de l'observation.

1. DESCRIPTION DE L'EXPLOITATION

11. L'exploitant et sa famille

Indiquez, pour tous les membres de la famille (exploitant, conjoint, enfants...), les caractéristiques suivantes :

- âge, sexe ;
- formation ;
- statut (aide familial, salarié...);
- nature de l'activité (sur l'exploitation et éventuellement hors de l'exploitation) ;
- le temps consacré à l'exploitation (plein temps, temps partiel, travail saisonnier...).

12. Caractéristiques techniques

Statut juridique (entreprise individuelle, société de fait, GAEC...). Pour les formes associatives ou sociétaires, préciser le nombre et la qualité des participants.

A. Le foncier

- surface totale ;
- S.A.U., dont terres labourables,
 - surfaces toujours en herbe,
 - vignes,
 - vergers,
 - jardins (maraîchage) ;
- nombre de parcelles ;
- part en propriété, en fermage/S.A.U., ST ;
- principales caractéristiques des terres, problèmes d'utilisation.

B. Les productions

Lister les principales productions en précisant :

- pour les productions végétales, la nature et la qualité des produits, les surfaces cultivées et les rendements ;
- pour les productions animales, le nombre et le type de bêtes, les produits : nature, quantité, qualité (ex. : litres/an/VL...).

Préciser, pour chaque production, les modes de commercialisation.

C. Les équipements et installations

Indiquer toutes les caractéristiques (nombre, nature, capacités ou performances, ancienneté) des équipements mobiles (tracteurs, machines...), des installations (salles de traite, systèmes d'irrigation...) et des bâtiments d'exploitation.

13. Histoire de l'exploitation

— Résumer les principales étapes de l'histoire de l'exploitation :

- date de la prise en charge ;
- évolution de la taille de l'exploitation, des techniques, des productions ;
- changements intervenus dans la politique du personnel.

— Projets et perspectives en matière de choix de production, accroissement de la taille de l'exploitation, utilisation de nouveaux équipements, etc.

2. FONCTIONNEMENT DE L'EXPLOITATION

21. Personnel salarié

A. Salariés permanents

Pour chacun des salariés permanents, indiquer :

- 1) L'appellation de l'emploi
- 2) Les caractéristiques individuelles du titulaire :
 - âge et sexe ;
 - formation (niveau, diplôme, spécialité) ;
 - date et conditions de recrutement ;
 - expérience professionnelle (acquise avant le recrutement et sur l'exploitation).
- 3) Les caractéristiques de l'emploi :
 - rôle et attributions du titulaire par rapport :
 - aux différents types d'activité de l'exploitation,
 - aux différentes phases de la production ;
 - activités secondaires.

B. Salariés saisonniers

— Pour quelles productions est-il fait appel à du personnel saisonnier ?

— Préciser, pour chacune de ces productions :

- les périodes d'utilisation ;
- les effectifs ;
- les caractéristiques d'âge, sexe, nationalité..., de ces personnels.

22. Organisation du travail

— Les salariés, les équipements, la terre constituent un système permettant de réaliser l'ensemble des productions. Expliquer de façon détaillée comment fonctionne ce système.

— Comment est résolu le problème des périodes creuses (propres à certaines productions)

et de l'utilisation du personnel affecté à ces productions? Décrire ces solutions de façon détaillée.

— Quelles sont, sur l'année, et pour chaque catégorie de personnel, les variations de rythmes et d'horaires de travail? Préciser les solutions adoptées (périodes de vacances, heures supplémentaires, compensations des horaires longs par des horaires courts, horaires mobiles...).

— Est-il pratiqué un système de rotation des cultures? Lequel? Quelles répercussions cela a-t-il sur l'organisation du travail?

— Décrire succinctement le mode de gestion de l'exploitation (utilisation de l'encadrement technico-économique, des services de recherche, des organismes financiers, suivi de la conjoncture économique, des cours, action auprès des services communautaires et de l'administration française, etc.).

23. Gestion du personnel

— Indiquer, pour l'ensemble du personnel salarié :

- les modes de rémunération ;
- les avantages en nature et avantages divers.

— Existe-t-il une convention collective, un accord inter-entreprise...? Quelles sont les solutions adoptées en cas de conflit du travail?

— Pour chaque catégorie de personnel indiquer les particularités de la politique et des méthodes :

- de recrutement (expérience et formation souhaitée, canal de recrutement, essai et mise au travail...);
- de promotion et d'évolution de carrière ;
- de formation (formation sur le tas, stages sur et hors de l'exploitation...).

— Quels sont les facteurs susceptibles d'influer sur l'évolution des effectifs et des qualifications?

LISTE DES TABLEAUX

	Pages
— Evolution de la composition de la production agricole en valeur de 1959 à 1975.....	33
— Indices de volume des livraisons de la branche agriculture.....	34
— Répartition des salariés suivant leur mode de rémunération	37
— Formation et qualification.....	41
— Répartition des hommes actifs en 1968 selon la CSP et le diplôme d'enseignement général le plus élevé obtenu	42
— Les chances scolaires selon l'origine sociale (accès à l'enseignement supérieur).....	43
— Répartition en 1970 des fils actifs d'agriculteurs selon leur niveau de formation scolaire et leur CSP au moment de l'entrée dans la vie active	43
— Répartition en 1966-1967 des enfants issus d'une classe de CM ₂ cinq ans plut tôt selon le milieu social d'origine et l'activité au moment de l'enquête.....	44
— Revenus finals nets d'impôts directs en 1970.....	44
— Durée hebdomadaire habituelle de travail des salariés selon la CSP en mars 1972	45
— Nombre des accidents rapporté au nombre d'heures travaillées...	45
— Part des ménages disposant de divers équipements en 1968 selon la CSP	46
— Caractéristiques du parc de voitures en 1967 selon la CSP du chef de ménage	46
— Répartition des personnes âgées de 14 ans et plus classées selon la CSP du chef de ménage en fonction de la fréquence de lecture d'un quotidien.....	47
— Répartition des personnes âgées de 14 ans et plus, selon la CSP du chef de ménage, en fonction de la fréquence des réceptions de parents et d'amis.....	49
— Répartition des hommes de plus de 14 ans en fonction de la fréquence des sorties au café en 1967 selon la CSP du chef de ménage dont ils sont membres	49

— Espérance de vie à 35 ans des hommes selon les CSP - Période 1955-1971	50
— Nombre de survivants à 75 ans (pour 1 000 à 35 ans) des hommes mariés et des hommes célibataires suivant leur CSP, des femmes mariées selon la CSP de leur mari	50
— Taux de mortalité infantile selon la CSP du père.....	51
— Classification des salariés de la production agricole dans la nomenclature des emplois de 1967	88
— Classification des emplois de la production agricole dans le ROME	91
— Salariés de la production agricole: répartition des groupes de base de la CITP du BIT	92
— Emplois salariés agricoles et contraintes de production et d'organisation	96

LISTE DES GRAPHIQUES ET SCHÉMAS

— Salariés agricoles. Evolution des effectifs suivant les sources depuis 1960	26
— Pyramide des âges des salariés agricoles	36
— Taux de célibat et rang social dans et hors de l'agriculture.....	48
— Situation des emplois-types par rapport aux différents modes de classement.....	101 à 109

La fabrication de cet ouvrage
a été réalisée
par l'Imprimerie Chirat, 42540 Saint-Just-la-Pendue



Achévé d'imprimer en avril 1982
N° d'impression 5383
Dépôt légal avril 1982

IMPRIMÉ EN FRANCE

**SERVICES DU CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)**
9, rue Sextius-Michel, 75732 Paris Cedex 15
Tél. 575.62.63

CONSEILLERS

Conseillers pédagogiques : Bégarra (Raphaël), inspecteur général de l'Éducation nationale ; Cénat (Jean-Luc), chargé de mission d'Inspection générale ; Grandbois (Roger), inspecteur général de l'Éducation nationale ; Philippe (Roger), doyen d'Inspection générale ; Biencourt (Louis), chargé de mission d'Inspection générale.

DIRECTION

- **Adjoint au Directeur pour la recherche et les publications**
M. Iribane (Alain d')
- **Adjoint au Directeur pour les affaires générales et administratives**
M. Choury de Lavigerie (Jacques), administrateur civil.
- **Secrétariat de Direction**
Mme Cornet (Nicole)
- **Mission des liaisons internationales et des stages**
M. Bertrand (Olivier)
- **Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi**
Mlle Soullisse (Odette)
- **Chargé de mission pour les enseignements supérieurs**
Mme Pagès (Josette), professeur des universités
- **Chargé de mission pour les enseignements technologiques**
Mlle Meylan (Françoise), inspectrice de l'information et de l'orientation

SERVICES

- **Service administratif et financier**
Chef du service :
Mme Ferrari (Sylviane), conseiller d'administration scolaire et universitaire
- **Service d'information et de documentation**
Chef du service :
M. Guerraz (Pierre), inspecteur de l'information et de l'orientation
Centre documentaire :
M. Blondet (Daniel)
- **Service informatique**
Chef du service :
M. Iagolnitzer (Edmond)

DÉPARTEMENTS

DÉPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL

Chef du département par intérim : M. Kirsch (Jean-Louis), conseiller d'orientation
Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.

Répertoire français des emplois :

M. Simula (Pierre)

DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PRÉVISIONS

Chef du département : M. Menu (Dominique)
Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en œuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les informations.

Bureau des statistiques professionnelles :

Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières d'organismes extérieurs ; d'améliorer l'information statistique sur les profes-

sions ; d'appliquer ses recherches au rapprochement et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.

DÉPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIÈRES

Chef du département : M. Virville (Michel de)
Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification ; d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.

Observatoire national des entrées dans la vie active :

Chargé des enquêtes : M. Gensbittel (Michel-Henri)
Chargé des questions régionales : M. Biret (Jean)

MISSION PÉDAGOGIQUE

Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)
Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de la recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.

**Pour tous renseignements concernant les publications du CEREQ
s'adresser au Service d'Information et de Documentation (Tél. : 575.62.63 - poste 218)**



**centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

9, rue Sextius Michel 75732 Paris Cedex 15

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE 29-31 QUAI VOLTAIRE - 75340 PARIS CEDEX 07
TEL : 261.50.10 - TELEX : 204826 DOCFRAN PARIS**

Imprimé en France

ISBN 2-11-000833-4

Prix : 60 F

DF 367