



**HAL**  
open science

## Salariats agricoles : quels enjeux ? Comment réfléchir la diversité ?

Lucie Dupre

### ► To cite this version:

Lucie Dupre. Salariats agricoles : quels enjeux ? Comment réfléchir la diversité ?. Journées d'étude Inra Sad – Cirad ES : Le travail en agriculture dans les sciences pour l'action, Mar 2010, Parent (Puy-de-Dôme), France. hal-02752949

**HAL Id: hal-02752949**

**<https://hal.inrae.fr/hal-02752949>**

Submitted on 3 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Salariats agricoles : quels enjeux ? Comment réfléchir la diversité ?

Lucie Dupré,

Inra-SAE2 - Mona, Ivry-sur-Seine, France

[Lucie.Dupre@ivry.inra.fr](mailto:Lucie.Dupre@ivry.inra.fr)

### Résumé

*Cette contribution se donne deux objectifs. Le premier vise à identifier les enjeux portés aujourd'hui par le salariat agricole (et son développement) du point de vue des salariés et du point de vue des agriculteurs employeurs, dans un contexte de développement durable de l'agriculture et des territoires. Le second renvoie aux approches développées/privilégiées par les sciences sociales (et plus précisément en socio/ethno/anthropologie) autour du salariat. Il s'agit d'insister sur l'une des caractéristiques importantes du salariat qui fait aussi une de ses difficultés, sinon toute sa difficulté : la très grande diversité des situations possibles au sein d'un même contexte national (diversité de statuts, de contextes, de formes d'emploi et de situations de travail, de conventions professionnelles, etc.). En quoi cela est-il problématique ? Comment en rendre compte ? Qu'apporte la prise en compte de cette diversité ? Voilà les questions et la réflexion (en cours) que je voudrais partager.*

**Mots-clés** : salariat agricole, mobilité géographique et professionnelle, emploi, qualifications, professionnalisation.

### Évolution de l'agriculture et travail

En une vingtaine d'années (1988-2005), l'agriculture accuse une chute similaire des exploitations agricole et de l'ensemble de la main-d'oeuvre permanente équivalente à une chute de – 46 % (Peltier et al, 2009). Cette baisse est corrélée d'une part à l'agrandissement des surfaces des exploitations professionnelles (multiplication par deux, durant cette période, des exploitations de plus de 100 ha de SAU) et d'autre part à l'intensification du travail (Rattin, 2006). Cette évolution structurelle se traduit par l'essor des formes sociétaires, fortes employeuses de salariés permanents. En 2005, plus du quart du travail agricole est assuré par un salarié (15 % du travail par les permanents et 11 % pour les saisonniers). Bien que ce tableau ne rende pas compte de la diversité des formes de salariat ni de sa répartition par filière, il résume bien, en partie, les grandes transformations de l'agriculture et ses répercussions sur le travail agricole. Par ailleurs, l'évolution des ménages agricoles a une répercussion non négligeable sur l'organisation du travail agricole. En effet, l'implication régulière de certains membres de la famille (parents, épouses, enfants) ou occasionnelle du voisinage diminue. Les épouses sont de moins en moins issues du monde agricole et travaillent de plus en plus hors de l'exploitation sous un statut de salariée (Grivaux, 2008). Les chefs d'exploitations se trouvent donc de plus en plus seuls face à une charge et des conditions de travail croissantes et détériorées. Ces mutations importantes interviennent dans un contexte de fragilité démographique qui se traduit par des difficultés à maintenir les agriculteurs en activité (départs précoces importants) et à « recruter » au sens large du terme (Bernier, 2005). En effet, la transmission des exploitations agricoles à des repreneurs familiaux n'est plus acquise et le recrutement des salariés non familiaux se heurte à la faible, voire très faible attractivité de ces emplois – soulignée par tous. De fait, c'est une éventuelle crise de la main-d'oeuvre agricole qui pourrait se poser et questionner – à défaut de remettre en cause

– la pérennité des systèmes agricoles saisis dans leurs dimensions non seulement économiques, mais aussi sociales et territoriales qui leurs sont indissociables.

Le salariat agricole est lui aussi concerné par les mutations qui affectent aujourd'hui les mondes du/au travail : il doit faire face à une précarisation et une flexibilité croissantes qui contribuent à fragiliser les travailleurs (Castel). Dans les systèmes hautement spéculatifs, la course à la productivité se traduit par une détérioration des conditions de travail et une augmentation des risques : qu'il s'agisse d'accident du travail pour non respect des normes de sécurité (et les chiffres montrent que les salariés agricoles sont particulièrement touchés) que de pathologie liées à des conditions de travail dangereuses (Decosse, 2008).

115

Le développement durable de l'agriculture a largement été pensé en lien avec les questions d'environnement tandis que la durabilité sociale des systèmes de production n'a pas, en Europe, eu les mêmes échos au sein de la recherche. Pourtant, la pérennité des exploitations agricoles, notamment dans les zones fragiles démographiquement, joue un rôle important en terme de dynamisme territorial. Elle ne peut se penser dans la durée que si des actifs agricoles ont la possibilité de s'y inscrire durablement. Ici, c'est la dégradation actuelle des conditions de travail des chefs d'exploitation agricole (isolement, stress, charge croissante de travail, incertitudes multiples) et la difficulté à recruter des salariés qui pèsent sur la durabilité des agricultures. Là, et dans les filières

hautement intensives, les conditions de travail des actifs saisonniers ou permanents, étrangers ou français, relèvent de la régression sociale et contreviennent pour le moins aux principes du développement durable, considéré jusque dans son volet social (cf. numéro d'Etudes rurales consacré en 2008 à la question, Herman, 2008). Dans les deux cas, on est face à des systèmes productifs et qui sont difficilement tenables socialement dans la durée et qui appellent une réflexion sur la nécessaire prise en compte de la performance, non plus seulement économique et environnementale, mais aussi sociale de ces agricultures. Cette réflexion commence à se structurer au sein des organismes et des institutions dédiées (ASAVPA, ANEFA, etc.). Des propositions concrètes allant dans le sens d'une socio-conditionnalité (cf. colloque MSA octobre 2008, propositions de la Confédération paysanne) sont en réflexion.

## **Diversité du salariat**

### **La place du salariat dans les études rurales : le parent pauvre**

D'une expression aujourd'hui célèbre, les historiens Roland Hubscher et Jean-Claude Farcy ont attiré l'attention sur le « médiocre intérêt » porté aux « travailleurs des campagnes » par les études rurales françaises pourtant en pleine apogée dans les 1960-1980. Oui, « les ouvriers agricoles sont bien les « forgotten men ». Au début des années 1970, les juristes Lévy et Plassard dénonçaient « ce peu d'intérêt n'était pas seulement le fait des pouvoirs publics mais aussi d'une grande partie des auteurs spécialisés dans l'étude des problèmes agricoles ». Or, le salariat agricole ne suscite d'analyse que parce lorsqu'il pose problème, c'est-à-dire lorsqu'il met en péril le bon fonctionnement de l'agriculture. Ainsi, « Dans la région de Paris, déjà avant la guerre, note G. Riesler, certaines exploitations ont liquidé leur troupeau de vaches laitières, parce qu'on ne trouvait personne pour les traire » (Risler, 1923 : 73). Jusqu'aux années 1960, à chaque fois que les bras manquent cruellement, des études, principalement de juristes, synthétisent ponctuellement sur l'évolution des « conditions » sociales, morales et économiques des « travailleurs » et des « ouvriers agricoles » (Dupré, 2006). Ces manifestations d'intérêt, restées ponctuelles, fonctionnent comme des alertes données en situation chaudes qui n'ont jamais été relayées véritablement pour alimenter un mouvement de recherches qui aurait occupé le cœur d'un ensemble disciplinaire bien identifié. Depuis la fin des années 1970, les évolutions significatives de l'agriculture ont nourri des réflexions importantes dédiées au travail agricole (en économie particulièrement et quant au travail des femmes, en sociologie) et petit à petit, mais dans une moindre mesure en ce qui concerne les approches socio, à celle du salariat. Des jalons ont ainsi été posés, des grandes lignes ont structuré la question et des signaux ont été émis, notamment d'alarme.

Si l'on considère cet ensemble de travaux, deux constats se dégagent assez nettement. D'une part, la thématique se situe à la croisée d'un ensemble d'approches disciplinaires complémentaires : outre l'histoire et le droit, la sociologie de l'agriculture/anthropologie économique (voir les travaux pionniers de F. Bourquelot/Langlois ou de M. Salmona) ainsi que l'économie rurale (Montagne et Milhau, et plus tard les travaux de Blanc, Allaire, Berlan, Mollard, etc.) ont contribué à éclairer un aspect de la thématique, mais sans autant en faire une de leur spécialité. C'est ici que réside une des difficultés qui fait aussi tout l'intérêt de la question laquelle appelle le nécessaire concours d'une palette disciplinaire élargie et la mise en oeuvre de tuilages disciplinaires. D'autre part, toutes ces approches pointent la diversité des salariés et des salariés, diversité que l'on peut tenir comme une autre de ses caractéristiques les plus problématiques, parfois avancée pour expliquer d'un côté la faiblesse des recherches développées sur la thématiques et, de l'autre, le manque de coordination et d'organisation collectives des salariés agricoles eux-mêmes.

116

### **Diversité du salariat et de ses réalités**

Sous une apparente unité (« le salariat agricole »), se reproduit de façon démultipliée toute la diversité de l'agriculture française. Si l'on se cantonne aux métiers de la production agricole, on se trouve en effet face à une extrême diversité de métiers : Céline Peltier et ses collègues ont repéré pas moins de 237 conventions collectives – et toutes les filières n'en n'ont pas partout (Peltier et al, 2009). Les situations d'emploi varient également (service de remplacement, groupement d'employeurs, CUMA, salariat individuel), de contrats de travail (du temps partiel en CDI, au contrat saisonnier en passant par les contrats « OMI »), de statut (de cadre administratif à main-d'oeuvre qualifiée, en passant par chef de culture et vacher de remplacement...). Cette diversité redoublée par une mobilité géographique forte rend les typologies malaisées et la définition de critères stables difficile. Ici, concluent Hubscher et Farcy, la « taxinomie butte sur la réalité sociale » (Hubscher, Farcy, 1996 : 6). Les façons de désigner les salariés et de les constituer en objet de recherches rendent compte de la difficulté à les appréhender dans un même ensemble [(« sous population » disent les démographes ; « catégorie socio-professionnelle » décide Françoise Langlois (Langlois, 1962) ; « catégorie sociale » ,

« profession », « groupe professionnel » : Lévy et Plassard ne parviennent pas à trancher (Lévy et Plassard, 1973) ; « travailleurs de la terre », « ouvriers », « classe de salariés agricoles » avance, quant à lui, H. Lamarche (Lamarche, 1998)]. Penser les salariés agricoles comme une classe sociale va de pair avec la définition de ses caractéristiques sociologiques (« les plus et les moins » dit Anne Vourch). On peut retenir celle, exemplaire à ce titre de P. Pharo, qui estime que les salariés sont des « travailleurs agricoles privés du contrôle d'une terre » et constituent un « groupe social déshérité » qui occupe une place très infériorisée dans la société rurale » (Pharo, 1982 : 642). Cette classe sociale se caractérise par un « extraordinaire cumul de handicaps sociaux », produit d'un « déclassé » : en terme de revenus d'abord, lesquels sont largement inférieurs aux autres catégories de travailleurs, et ce même après avoir déduit les avantages en nature dont ils bénéficient. Ensuite, et cela reste d'actualité, en terme d'accidents du travail mortel, de taux de suicide et de célibat, les salariés sont très mal pourvus. La consommation médicale est également très faible, l'alcoolisme fréquent. Enfin, P. Pharo considère les salariés comme un groupe « dépourvu d'héritage » à quatre titres : pas (ou trop peu) de capital foncier, pas de formation scolaire, pas de liens sociaux (« peu de relation et en tous cas pas les bonnes »), et enfin du niveau culturel (« une culture sans doute, mais pas celle qu'il faudrait »). Ces approches en terme de classe sociale ou de minorité appellent l'analyse des formes de dominations qui s'exercent sur elle : l'ouvrier de ferme est encore traité comme un « rebut social » s'apparentant au degré zéro de l'existence sociale et objet d'un « mépris institué » « le salarié » est considéré comme une « sorte de dérivé de paysan » (Pharo, Simula, 1981 : 15).

Si ces postures – parfois qualifiées aujourd'hui de « misérabilistes » (Lamanthe, 2008) – rendent compte – et cela est nécessaire – des conditions de vie et de travail des salariés agricoles, elles portent le risque de réduire le salariat à une condition sociale sans référence à aucune forme de qualification ou d'habiletés professionnelles. Or, c'est précisément là une des préoccupations aujourd'hui très forte portée par le milieu des salariés agricoles qui consiste à accompagner et accélérer la professionnalisation des « métiers salariés agricoles » afin de l'arracher la « condition sociale » dans laquelle elle est toujours réduite – ce qui contribue à expliquer sa bien faible attractivité.

Cela suppose de questionner tout le volet compétences/qualifications professionnelles du salariat sur laquelle est susceptible de s'adosser la construction d'identités professionnelles collectives. Dans une telle optique, il s'agit de tenir les deux bouts de la question en avançant sur les deux fronts : sociologie des salariés, bien sûr, mais aussi sociologie du salariat agricole et donc du travail agricole. S'il est vain de vouloir réduire la diversité de la thématique, on peut peut-être ouvrir quelques perspectives permettant de tenir ces deux bouts et de penser, dans un certain ensemble, des situations extrêmement contrastées. Ainsi, sans prétendre établir une commune mesure entre le saisonnier marocain sous contrat OMI qui vient travailler depuis 20 ans dans les serres d'une exploitation surintensive

de maraîchage du sud-est de la France et le jeune qui, attendant de reprendre la ferme de ses parents, fait quelques années de salariat, je voudrais présenter trois questions qui me semblent traverser et structurer, à des degrés divers, une grande situation de salariats agricoles et indiquer les raisons pour lesquelles elles me semblent intéressantes pour l'heure.

117

### **Comment penser / que faire de cette diversité ?**

Le salariat renvoie à, et établit, un certain rapport au travail en tant que forme d'emploi forgé sur le creuset industriel. Transposée dans l'univers de la production agricole (production du vivant et avec le vivant) fortement familiale, ce format d'emploi pointe les singularités du travail agricole. Le degré d'industrialisation de l'exploitation retentit sur l'organisation du travail (division, répétition, spécialisation), sa répartition, ses rythmes, ses qualifications, les dispositifs de surveillance et de contrôle qui sont mis en oeuvre. A ce titre, une ligne de fracture apparaît assez nettement entre des systèmes très industrialisés grandement basés sur le salariat (les productions intensives hors sol, viande, maraîchage ou arboriculture) et d'autres, plus familiaux, actuellement en transition vers des formes entrepreneuriales mais restés à petite taille dans lequel le salariat est amené à jouer un rôle (cf. *supra*). Dans tous les cas, on peut considérer que l'automatisation et le machinisme ont atteint leurs limites et que l'agriculture ne peut – peut-être de moins en moins – se passer de compétences incarnées.

Quel que soit le système considéré, la place et l'intégration du salariat éclaire et dépend 1) du rapport et de la distorsion entre travail salarié et travail non salarié au sein de l'exploitation et 2) du rapport de l'agriculture à un nouveau type de marché, le marché de l'emploi, à travers la question des modes de recrutement. 3) Enfin, la prise en compte des dynamiques d'inclusion/exclusion sociales et économiques est un autre point qui vient possiblement structurer et orienter l'approche de cette

diversité de formes de salariat.

*Place du salariat dans le travail agricole (valeur accordée, sens donné, etc.)*

Dans les systèmes de production fonctionnant encore sur une base familiale, le recours, de façon occasionnelle ou permanente à des travailleurs non familiaux et la rémunération de ces employés est ancien et a concerné un très grand nombre d'exploitations agricoles, quel que soit leur OTEX. En revanche, les cadres juridiques du travail et ses modes de rémunération ont, eux, fortement évolué de telle sorte que les spécificités des pratiques agricoles (prix à la tâche ou au rendement, rémunération à la journée) sont en décalage avec le code du travail dans lequel ils sont tenus maintenant de s'inscrire. L'importation de ce régime issu du monde industriel ne va pas de soi. Elle bouscule les statuts et les ordres (le chef d'exploitation devient employeur) ; elle oblige à redéfinir l'organisation du travail (division des tâches, respect de normes de sécurité, anticipation des emplois du temps ; elle conduit à repenser le rapport entre travail salarié et travail non salarié et pointe les difficultés de la mise en régime salarié du travail agricole (flexibilité, aléas, rapport avec le vivant, astreinte, incertitudes, exigence de régularité, etc.). Cette relation s'établit face à un idéal type et à un éthos professionnel (une norme de travail) qui, dans ces transitions, pourraient se voir reformulés. Le statut sacralisé du chef d'exploitation, propriétaire de ses bêtes et de ses terres, pourrait ainsi être bousculé en tant que norme d'excellence. Dans des systèmes très industrialisés en revanche, l'organisation du travail est telle que ce sont sur les salariés que les risques et le stress d'un capitalisme sans limite se reportent, leur faisant subir des conditions de travail très détériorées (pénibilité, flexibilité, astreinte, horaires hors normes, manque de repos, risques et accidents). Le plus souvent complètement déqualifiées et réduits à de « simple bras », à une force de travail, leurs compétences, leurs qualifications et souvent leur expérience acquise à l'ancienneté sont souvent fortes mais généralement passées sous silence.

Partout, se joue la nécessaire construction d'identités professionnelles valorisantes et socialement acceptables. Cela signifie que les salariés puissent faire valoir et acquérir des compétences et des qualifications dans un travail dont la valeur est reconnue par et dans leur milieu professionnel et au-delà.

Cela passe sans doute, au-delà et en plus de la reconnaissance financière et de conditions de travail correctes (c'est-à-dire déjà en conformité avec les législations du travail et de la santé), par la possibilité pour eux de confronter leurs expériences professionnelles et de pouvoir s'affilier à un collectif de pairs présentant une certaine stabilité et leur offrant, le cas échéant, des ressources spécifiques.

*Marché de l'emploi : qualifications, mobilités saisonnières et durabilité des emplois*

Les deux situations bien tranchées que je viens d'évoquer conduisent à une seconde perspective incitant à s'intéresser à la confrontation entre l'offre et la demande qui s'opère de façon très contrastée selon les secteurs et les types d'emploi. On observe ainsi des pratiques assez informelles avec des recrutements de proximité sur un marché de l'emploi plutôt local tandis que, de l'autre, les

118 employeurs ont recours à des « agences de placement », des agences d'interim internationales et autres réseaux « d'immigration professionnelle » qui, selon des accords bipartites anciens, fournissent massivement des travailleurs saisonniers étrangers (contrats OMI en augmentation de 60 %). Alors que d'un côté, certains employeurs peinent à trouver des candidats et à les retenir dans un statut pas encore tout à fait pensé comme un métier (le salariat étant souvent une expérience précédant une installation), de l'autre, on assiste à une implacable spécialisation régionale et nationale (employeurs ou pourvoyeurs de main-d'oeuvre) pilotée institutionnellement à l'échelle internationale. L'ouverture européenne et l'intégration des pays de l'Est rebat les données de ce marché de l'emploi agricole mal (ou trop bien) structuré qui fait appel, parfois en toute illégalité, à une main-d'oeuvre étrangère « plus docile et laborieuse » (Le Guen, 2005).

Enfin, ces remarques amènent à questionner les dynamiques d'inclusion et d'exclusion sociales et/ou professionnelles portées ou produites ou favorisées par le salariat. Pour les saisir, il faut quitter l'échelle de l'exploitation agricole et considérer les entités gigognes plus vastes qui renvoient notamment à la communauté rurale et professionnelle. Dans quelles mesures et à quelles conditions, ces emplois offrent et favorisent la possibilité pour les salariés agricoles de s'insérer – si possible durablement – dans des collectifs territorialisés (exploitation, communauté rurale d'ici et d'ailleurs, groupe professionnel) ? L'exploitation agricole étant une de ces unités minimales d'affiliation possibles mais en rien garantie. Bien au contraire : le paradoxe cynique des salariés saisonniers réside bien dans le fait qu'ils sont au coeur du fonctionnement de domaines très intensifs et d'une économie très spéculative, alors qu'ils sont maintenus dans des marges sociales, juridiques et économiques. Dans les agricultures plus familiales, le salarié n'est plus « absorbé » comme il l'était jusque dans les années 1960 (à la fois neutralisé et protégé, intégré dans un groupe social mais privé aussi d'une

certaine autonomie) par le groupe domestique : il n'est précisément plus un domestique. Et s'il est aujourd'hui souvent invité à la table de l'employeur ou reçoit des produits de la ferme, son travail s'inscrit dans le cadre d'un contrat et parfois d'une convention collective, etc. Et c'est ce détachement qui se joue et qui doit lui permettre de rallier un groupe socio-professionnel de référence.

## **Bibliographie**

Barthez A. *Famille*, 1982. *Travail et Agriculture*, Paris, Economica.

Bernier Marc, 2005. *Evolution de la démographie agricole et ses conséquences sur l'organisation, le fonctionnement et la transmission des exploitations agricoles*, Rapport de la mission parlementaire, décembre, 106 p.

Decosse Frédéric, 2008. La santé des travailleurs migrants : un objet politique ? *Etudes rurales*, 82, 103-120.

Dupré L., 2006. *Salarié agricole, aujourd'hui un métier comme les autres ? Jalons bibliographiques et pistes de travail pour une recherche en chantier*, Journée des sociologues de l'INRA, 26 novembre, 18 p.

*Etudes Rurales*, Travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne, février 2008.

Grivaux Joël, 2008. Enquête sur la structure des exploitations agricoles 2007, *Primeur*, n° 215, octobre.

Hellio E., 2008. « Importer des femmes pour exporter des fraises », *Etudes Rurales*, « Travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne », 182 : 185-200.

Herman Patrick, 2008. *Les nouveaux esclaves du capitalisme*, Diable Vauvert.

Langlois F., 1962. Les salariés agricoles en France, Paris, Armand Colin, 220 p.

Le Guen J., 2005. *Rapport parlementaire sur l'emploi agricole en Europe*, 73 p.

Lévy J.-J., Plassard P., 1973. Le salariat agricole. Mémoire pour le diplôme d'études supérieures de sciences économiques, Université de Paris 1 (Panthéon-Sorbonne), 144 p.

Madelrieux S., Dupré L., Hostiou N., Barbosa T., Burlamaqui A.B., Alves A.M., Tourrand J.F., Homem V., 2008. Wage labour: modes of territorial adjustment of work groups and livestock farming activities. Illustration in Brazilian Amazonia and comparison with other regions of the world. 12 p. XII World Congress of Rural Sociologie, 6-11 July Gonyang, Korea, 2008. <http://www.irsaworld.org/XII/papers/23-6.pdf>

Madelrieux S., Dupré L., Rémy J., 2009. Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du sud, *Economie Rurale*, 313-314 : 6-23.

Peltier C., Marguet J., Privat C., Coulombel A., 2009. La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles, *Notes et études socio-économiques* n° 32, 41-60.