

Les conseillers agricoles des chambres d'agriculture : dispositions et conséquences de ces dispositions pour le devenir de ces organisations

B. Lémery, C. Compagnone*, S. Petit**, F. Kockmann, P. Moretty***

*AgroSupDijon / INRA SAD Listo **INRA SAD Listo ***INRA SAD Listo / Chambre d'Agriculture de Saône et Loire

Cette communication a pour objectif principal de présenter une série de données relatives aux caractéristiques sociologiques des agents participant à la mission de conseil qui est celle des chambres d'agriculture. Elle entend aussi soumettre à la discussion quelques réflexions sur la manière dont ces caractéristiques peuvent jouer sur l'issue des problèmes auxquels est actuellement confronté l'appareil français du développement agricole, appareil au sein duquel les chambres occupent une place qui fait aujourd'hui question. Ces données et ces réflexions reposent sur un travail de recherche intervention qui visait à décrire et à analyser les dynamiques à l'œuvre dans ces organisations, afin de dégager les orientations appropriées pour maintenir leur fonction d'opérateur de développement et de préciser les conditions de mise en œuvre de ces orientations dans un contexte où l'agriculture est invitée à aller, à la fois, vers davantage de "compétitivité" et davantage de "durabilité" et où les chambres se trouvent donc confrontées à des exigences multiples dont l'articulation ne va pas de soi¹.

S'inscrivant dans la perspective d'une sociologie compréhensive de l'action, ce travail a porté sur l'évolution des chambres telle qu'elle s'effectue. Ce que nous avons étudié c'est cette évolution en tant qu'elle renvoie à la façon dont les agents concernés interprètent les exigences qui leur sont adressées et s'engagent, à partir de là, dans un certain type d'exercice de leur métier, compte tenu de ce qu'est et de ce qu'autorise le cadre institutionnel de cet exercice (Lémery *et al.*, 2009). Du fait de l'approche ainsi adoptée, c'est essentiellement suivant une démarche qualitative d'études de cas, études réalisées en Saône et Loire et en Haute Savoie, que nous avons procédé. Cette démarche supposait, cependant, d'être en mesure de resituer ces observations locales au regard de ce qu'est aujourd'hui, plus généralement, le monde social des agents auxquels nous nous intéressons². La manière dont ceux-ci s'investissent dans les redéfinitions de rôles et de pratiques attendues d'eux est, en effet, dépendante des dispositions qui sont les leurs et il nous fallait pouvoir appréhender ces dispositions. Les sources disponibles en la matière étant assez limitées, nous avons mis en place pour cela, en complément de nos études de cas, une enquête spécifique et c'est sur le produit de cette enquête que s'appuie notre propos.

Cette enquête a été conduite, en 2009, sur les Régions Bourgogne, Rhône-Alpes et Franche Comté, soit sur treize chambres départementales (trois des seize sollicités n'ayant pas souhaité y participer)³. La population concernée a été celle des seuls agents de ces chambres ayant des activités "techniques" passant par une intervention directe auprès des agriculteurs ou assurant le management de ces activités. Sur les 458 personnes contactées, 304 ont répondu au questionnaire en ligne que nous avons élaboré, ce qui correspond à un taux de réponse de 66 % en moyenne⁴. Ce questionnaire était conçu dans un triple but : nous permettre de tracer un "portrait social" des conseillers de chambres d'agriculture ; établir un relevé de leurs tâches, des modalités d'effectuation de ces tâches et des parcours professionnels dans lesquels elles prenaient place ; recueillir leurs points de vue sur leur métier, ses conditions d'exercice, son devenir et la manière dont ils envisageaient, personnellement, leur carrière. Compte tenu de la ligne directrice retenue pour cette communication, ce sont les résultats du traitement d'une partie seulement des données collectées de la sorte que nous allons exposer, celles relatives au portrait social des agents et celles relatives à leurs conceptions de métier.

Sur la base de ces données, nous commencerons par rendre compte des traits sociologiques principaux qui sont aujourd'hui ceux de ces agents au regard des indicateurs classiquement utilisés

¹ Recherche correspondant à un volet d'un projet réalisé dans le double cadre du programme INRA / ANR « Agriculture et Développement Durable » et d'une procédure d'accueil dans notre laboratoire de deux ingénieurs de la chambre d'agriculture de Saône et Loire, le projet « Production de connaissances, innovation et développement en agriculture et concrétisation du développement durable » (PRODD).

² En allant au-delà de la relative familiarité avec l'appareil du développement agricole que conférait à notre équipe un ensemble de travaux antérieurs ou parallèles à la recherche support de cette communication. Sur ces travaux, cf., notamment, Lémery, 1994 ; Compagnone, 2001 ; Rémy, Brives et Lémery, 2006 ; Compagnone, Auricoste et Lémery, 2009.

³ Le choix de ces régions tient à trois raisons. Des moyens relativement limités nous interdisant une enquête nationale exhaustive. L'absence de bases de données à même de permettre, à défaut d'une telle approche exhaustive, un "échantillonnage" raisonné. La logique de recherche "partenariale" dans la quelle nous entendions nous inscrire, d'où la mobilisation privilégiée des chambres entrant dans le réseau de coopérations ordinaires de notre laboratoire, réseau marqué, on l'aura noté, par quelques effets de proximité géographique...

⁴ Taux allant de 25 à 93 %, neuf chambres sur les treize finalement enquêtées ayant un taux de réponse supérieur à 53 %.

en la matière et de quelques autres qui nous sont apparus utiles pour apprécier leur positionnement social et leurs trajectoires. Les informations que nous avons recueillies pour cette caractérisation ayant été définies en fonction d'un travail, analogue à celui que nous entendions effectuer, réalisé en 1982 par J. Rémy (cf. Rémy, 2006), nous donnerons également à voir les changements intervenus sur ce plan entre les années 1980 et la période actuelle. Nous fournirons, ensuite, plus succinctement, quelques éléments relatifs à la façon dont les conseillers des chambres d'agriculture investissent leur activité et envisagent, en particulier, deux questions d'actualité pour le développement agricole, celle du "durable" et celle de la "marchandisation" du conseil. Nous indiquerons, enfin et pour conclure, en quoi les caractéristiques et les dispositions de leurs agents ainsi mises en évidence nous semblent importantes à prendre en considération au regard des choix que les chambres d'agriculture ont à faire quant aux fonctions qu'elles entendent assurer de manière privilégiée à l'avenir.

Un portrait social

Une population qui se caractérise par un certain équilibre entre les genres

Dans notre population (Tableau 1), on compte 54% d'hommes et 46% de femmes. En 1982, dans l'enquête de J. Rémy que l'on vient de mentionner (Rémy, 2006), 10% des conseillers étaient des femmes. La part de celles-ci apparaît donc avoir fortement augmenté sur les vingt-cinq dernières années, ce que confirme une analyse par classes d'âge (Tableau 2). Celles-ci sont assez largement majoritaires (plus de 57%) chez les moins de 36 ans. Cette population est donc marquée par une féminisation notable.

	< 25 ans		de 25 à 30		31 à 35		de 36 à 40		41 à 55		56 à 60		> 60 ans		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Féminin	1	25,0%	38	64,4%	38	53,5%	19	45,2%	42	39,6%	0	0,0%	0	0,0%	138	46,0%
masculin	3	75,0%	21	35,6%	33	46,5%	23	54,8%	64	60,4%	15	100,0%	3	100,0%	162	54,0%
Total	4	100,0%	59	100,0%	71	100,0%	42	100,0%	106	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	300	100,0%

Tableau 2 : distribution de la population enquêtée par sexes et classes d'âge

Une population relativement jeune

Avec 44,7% d'agents de moins de 36 ans, 49,3% de 36-55 ans et 6% de 56 ans et plus (Tableau 3), la population des conseillers est assez jeune et elle se caractérise par un certain équilibre, également, entre "jeunes" et "génération intermédiaire" alors que des travaux menés à la fin des années 1980, sur un effectif, il est vrai très limité (une quarantaine d'agents des chambres de la Côte d'Or et de l'Yonne) indiquaient une polarisation entre "nouveaux entrants" et "anciens", avec un phénomène de *turnover* très marqué chez les premiers (Lémery, 1994). En 1982 (Rémy, 2006), 40% des conseillers avaient moins de 35 ans, 45% avaient entre 35 et 49 ans, 12% avaient 50 ans et plus. Si les données ne sont pas exactement comparables, il semblerait cependant que le poids relatif des agents les plus jeunes se soit sensiblement accru. La fonction de conseiller agricole en chambre d'agriculture semble constituer un métier d'accès à l'univers des services dans ce secteur.

Une proximité avec le milieu agricole qui subsiste

31% des conseillers enquêtés ont un père agriculteur et près de 25% une mère agricultrice (Tableaux 4 et 5 de la page suivante). Dans l'enquête de J. Rémy, ils étaient, respectivement, 52% et 43% à être dans ce cas de figure. On constate donc une diminution sensible de la part des agents d'origine agricole dans la population des conseillers de chambre, ceux-ci étant majoritairement issus aujourd'hui d'un univers non agricole. Pour autant, au regard du fait que les agriculteurs ne représentent plus, en 2006, que 2% de la population active (source INSEE) on soulignera que la proximité avec cet univers reste forte. Cette proximité, que l'on retrouve aussi bien chez les hommes que chez les femmes, même si elle est un peu plus faible chez ces dernières (33% de fils d'agriculteurs contre 29% de filles d'agriculteurs et 28% de fils d'agricultrices contre 21% de filles d'agricultrices) apparaît d'autant plus marquée si l'on prend en compte le fait qu'en incluant la catégorie des parents non agriculteurs mais travaillant "dans le domaine agricole", près de 40% des agents ont un père et près de 30% une mère ayant un lien direct ou indirect avec l'exercice de l'agriculture. Ce lien privilégié se manifeste également si l'on s'intéresse à la profession des conjoint(e)s des agents enquêtés (Tableau 6). Là encore, en effet, on relève une nette sur-représentation de la catégorie agriculteurs et, suivant le même raisonnement que précédemment, on observe que près du quart des agents ont un conjoint ou une conjointe exerçant une profession en lien direct ou indirect avec l'agriculture. Ce

fait est particulièrement marqué pour les agents de sexe féminin (Tableau 7) : 17% des conseillères enquêtées ont un conjoint agriculteur et près de 36% un conjoint exerçant une profession en lien direct ou indirect avec l'agriculture. Encore relativement forte, la proximité sociale des agents de chambre avec le monde agricole est, cependant, à relativiser si l'on intègre la dimension générationnelle. Une analyse (Tableau 8) distinguant "jeunes" (moins de 36 ans), "intermédiaires" (36-55 ans) et "anciens" (plus de 55 ans), d'une part, et regroupant les catégories "agriculteur (trice)" et "non agriculteur(trice) mais travaillant dans le monde agricole", d'autre part, fait en effet apparaître que cette proximité, appréciée à partir de la profession du père (les résultats étant analogues si l'on considère la profession de la mère), est d'autant moins grande que les agents sont plus jeunes.

Si les origines des agents et les professions exercées par leurs conjoint(e)s indiquent un ancrage agricole des agents de chambre assez marqué, il n'en reste pas moins que plus de 60% d'entre eux sont issus d'autres milieux et que plus de 70% de ces conjoint(e)s ne travaillent pas dans ou en lien avec le secteur agricole. Quels sont alors les univers sociaux auxquels on peut "associer" ces agents ? Dans notre questionnaire, lorsque les enquêtés indiquaient que leur père, leur mère ou leur conjoint(e) « travaillait dans un autre secteur que celui agricole », il leur était demandé d'indiquer quelle était leur profession, en précisant leur « fonction : médecin, ouvrier, instituteur... » et leur « statut : salarié du privé, salarié du public, indépendant ». Pour traiter les réponses littérales fournies de la sorte c'est donc à partir d'un recodage que nous avons procédé. Ce recodage a été effectué sous trois angles : i) sur la base de la nomenclature INSEE des professions et catégories socioprofessionnelles, ii) en fonction de la distinction salariés du privé / salariés du public / travailleurs indépendants et iii) à partir d'une analyse spécifique dont le but était d'apprécier comment les agents pouvaient se trouver reliés à un type d'activité particulier que le sociologue François Dubet désigne comme le « *travail sur autrui* », entendant par là « *l'ensemble des activités professionnelles [éducation, santé, travail social, animation culturelle...] participant à la socialisation des individus* », en visant à « *agir directement sur [leurs] conduites* » (Dubet, 2002). Pour donner à voir les mondes sociaux de référence des conseillers, c'est à partir de cette triple lecture que l'on va procéder.

Parmi les ascendants des conseillers, une surreprésentation des catégories "cadres et professions intellectuelles supérieures" et "professions intermédiaires"

Pour la première de ces lectures, celle effectuée à partir de la codification des professions et catégories socioprofessionnelles utilisée par l'INSEE, nous avons utilisé le "niveau 1" de cette nomenclature, distinguant huit catégories : agriculteurs exploitants ; artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) ; professions intermédiaires (PI) ; employés (E) ; ouvriers (O) ; autres personnes sans activité professionnelle. Ayant à traiter, par construction, des situations autres que celles correspondant au cas de figure "agriculteur" et ayant cherché, par ailleurs, une vision synthétique des choses, nous n'avons retenu en fait que quatre classes, CPIS, PI, O-E et "autres", cette dernière regroupant toutes les professions n'entrant pas dans les trois premières, à l'exception d'un certain nombre d'intitulés dont la formulation ne nous permettait pas de trancher (d'où la présence, dans les tableaux sur lesquels repose ici notre analyse, d'une classe "indéterminé", non prise en compte dans les calculs auxquels elle a donné lieu). A partir de ces tableaux (9, 10 et 11), et si l'on fait donc abstraction des « indéterminés », on peut considérer que près de 35% des pères, près de 9% des mères et un peu plus de 20% des conjoints des agents dont on a pu identifier clairement la profession relèvent de la classe CPIS. Si l'on rapproche ces résultats de la proportion que représente cette classe parmi les hommes actifs (agriculteurs non compris), soit 19%, parmi les femmes actives (agricultrices non comprises), soit 13%, et pour l'ensemble des actifs (agriculteurs et agricultrices non compris, toujours), soit 16%¹, celle-ci apparaît nettement sur-représentée pour les pères des agents, légèrement sur-représentée pour les conjoint(e)s (mais assez nettement si l'on considère les conseillères, dont 25%, contre 17% pour les conseillers, ont un conjoint relevant de cette CPS) et légèrement sous-représentée pour les mères. En ce qui concerne la classe PI, le même raisonnement aboutit à mettre en perspective des pourcentages de 31% pour les pères, 42% pour les mères et 49% pour les conjoints avec des données globales qui sont, respectivement, de 23%, 27% et 25%. Dans tous les cas, cette classe apparaît là assez largement sur-représentée, pour les mères notamment (et chez les conseillères, en particulier, avec 47,5%, contre 34,5% pour les conseillers) et, surtout, les conjoint(e)s (avec, là encore, un écart assez sensible, mais inverse cette fois, entre les femmes et les hommes, 40% des premières ayant un conjoint appartenant à la catégorie PI et 55% des seconds ayant une conjointe relevant de cette catégorie). Quant à la classe O-E, suivant le même raisonnement toujours, les pourcentages correspondants que l'on peut tirer de nos trois tableaux 9, 10 et 11, soit 28, 43 et 19,5%, rapportés à ceux calculés sur la population active

¹ Calculs effectués à partir de l'exploitation complémentaire du recensement 2006 de l'INSEE (France métropolitaine)...

masculine, féminine et totale, soit 49,6, 56,5 et 53%, indiquent là, dans tous les cas, une très nette sous-représentation (sans que l'on observe de différences sensibles, dans ce cas, entre conseillers et conseillères). Si l'on croise cette répartition par CPS avec la distribution par âges des agents, on note que c'est pour ceux de la classe d'âge intermédiaire (36-55 ans) que la surreprésentation des *CPIS* apparaît le plus nettement (au regard, du moins, des professions exercées par les pères et les conjoint(e)s). Pour les plus jeunes (âge inférieur ou égal à 35 ans), dont les pères se répartissent de façon identique entre *PCIS* et *PI*, ce qui ressort principalement, c'est le fait que leurs conjoints semblent plutôt appartenir à cette dernière catégorie (*PI*). Pour les "anciens", les effectifs concernés sont trop faibles pour être valablement interprétés.

A côté d'une forte proximité sociale avec le monde des indépendants, un poids relatif assez sensible de l'univers de la fonction publique

Le recodage de nos enquêtes en termes de "statut" professionnel des pères, mères et conjoint(e)s non agriculteurs des agents enquêtés aboutit aux résultats présentés dans les tableaux 12, 13 et 14. Si l'on considère (cf. *supra*) que 91 agents ont un père agriculteur, 73 une mère agricultrice et 19 un conjoint ou une conjointe agriculteur ou agricultrice, et si l'on rapproche ces données de celles qui figurent dans ces tableaux (en agrégeant à la catégorie des indépendants celle des agriculteurs, qui y appartiennent), on relèvera, d'abord que 105 d'entre eux ont un père, 89 une mère et 41 un ou une conjoint(e) exerçant une profession "indépendante". Rapportés aux effectifs correspondants au nombre des agents nous ayant fourni une information exploitable (c'est-à-dire hors les non réponses, les non concernés ou les réponses classées comme "indéterminé"), soit, respectivement, 263, 223 et 228 agents, la part des indépendants s'élève à 40% pour les pères des enquêté(e)s, à 40% également pour les mères et à 18% pour leurs conjoint(e)s. Au regard de ce que représente cette catégorie dans la population active totale, soit un peu plus de 10% en 2006 (estimation à partir de sources INSEE), son poids apparaît particulièrement fort. Pour ce qui en est des salariés, suivant les sources INSEE 2006, ceux relevant du public (c'est-à-dire des trois fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière et des entreprises majoritairement contrôlées par l'Etat) représentaient 23,5% de la population active totale et ceux relevant du privé 65% de cette population. Dans notre enquête, la part des premiers est, pour les pères, de 22 %, pour les mères, de 37% et, pour les conjoint(e)s de 25,5%. Ces chiffres sont donc du même ordre que celui précédemment indiqué pour ce qui concerne la part des salariés du public dans la population active totale. Mis en perspective avec ceux que l'on obtient en ce qui concerne la part des salariés du privé pour les ascendants et les conjoints des agents, soit, respectivement, 38% pour les pères, 23% pour les mères et 25,5% pour les conjoints, c'est-à-dire cette fois des pourcentages très nettement inférieurs à celui correspondant à la part des salariés du privé dans la population active totale, ils indiquent, cependant, un poids relatif du public assez important dans les univers sociaux auxquels se trouvent liés les agents de chambre.

Un rapport particulier au "travail social"

Au-delà de la caractérisation des origines sociales des agents et de celle des mondes professionnels qui peuvent leur être associés via les activités de leurs conjoint(e)s que permet le recours aux notions classiques de CPS et de statut, il nous est apparu intéressant de mener une analyse permettant une approche plus fine du genre de professions auxquelles ces origines et ces activités font qu'ils se sont trouvés ou se trouvent confrontés de façon privilégiée. Sur ce plan, nous nous sommes attachés à dégager quels étaient les liens qu'ils entretenaient avec les professions que l'on peut considérer comme constitutives de "l'institution" même du conseil et de la visée d'intervention sur le comportement d'autrui qui lui correspond. Nous appuyant donc, comme on l'a précédemment indiqué, sur les travaux de F. Dubet, nous avons cherché à isoler, parmi les professions des ascendants et des conjoint(e)s des agents, celles qui relevaient de ce que celui-ci appelle le « travail sur autrui ». Les tableaux 15, 16 et 17 présentent le produit de cette analyse. Sans que nous disposions là d'éléments de comparaison avec ce qu'elle représente dans la population active totale, ils font apparaître que la part des professions relevant de ce type de travail (professions de l'éducation, de la formation, de la santé et de l'animation, correspondant à la ligne TS, pour "travail social") parmi celles indiquées pour les pères, mères et conjoint(e)s des agents (agriculteurs non compris) est assez importante. Si l'on raisonne en éliminant, toujours, les cas où la caractérisation de cette profession au regard de cette entrée ne s'est pas avérée possible, on relève en effet que cette part représente près du quart des premiers (39 sur 160), plus de 54% des secondes (79 sur 145) et un peu plus de la moitié des troisièmes (85 sur 169). On peut alors penser que, parmi les dispositions des agents, l'intérêt pour des activités "au service d'autrui", constitue un trait assez structurant.

Une population d'agents caractérisés par des niveaux de formation élevés : une part de bac + 4 et plus en augmentation, mais une part de bac + 2 qui se maintient

Deux niveaux de formation principaux ressortent de notre enquête (Tableau 18). La grande majorité des conseillers (68,4%) a un niveau égal ou supérieur à Bac plus 4. 29,3% ont un niveau bac plus 2 ou 3. Il y a, sur ce plan, une évolution significative par rapport à l'étude menée par J. Rémy en 1982. Le questionnaire utilisé pour cette étude distinguait niveau de formation générale et niveau de formation agricole. Dans le premier cas, les résultats obtenus faisaient apparaître qu'un tiers des agents avaient un niveau inférieur au bac, un tiers un niveau bac et un quart un niveau supérieur au bac (9 % des interviewés n'ayant pas répondu à la question). Dans le second cas, ils aboutissaient à un pourcentage de conseillers de niveau ingénieur de 36%, d'agents de niveau BTSA de 30 % et d'agents de niveau BTA de 10%. Bien que ces données et celles recueillies dans notre propre enquête ne soient pas exactement comparables, on peut considérer de manière relativement assurée que la part des agents disposant du niveau de formation le plus élevé (égal ou supérieur à Bac plus 4) a connu une nette augmentation et celle des agents du niveau le plus bas (inférieur au bac) une très forte diminution au cours des 25 dernières années. On relèvera cependant aussi que celle des agents de niveau intermédiaire (BTS ou licence) est, elle, restée pratiquement identique. Cette "hausse du niveau" est particulièrement sensible pour les agents les plus jeunes : chez les moins de 36 ans, 80% ont un niveau Bac plus 4 et plus, les 20% restant ayant un niveau BTS, alors que la distribution obtenue pour ces deux niveaux de formation dans la classe d'âge intermédiaire (36-55ans) est de 60 vs 38% et, dans celle des plus anciens (56 ans et plus), de 44 vs 33%. Elle apparaît également liée à la féminisation du métier précédemment mentionnée : 79% des conseillères contre 59% des conseillers ont un niveau Bac plus 4 et plus tandis qu'à l'inverse, 36% des conseillers contre 21% des conseillères ont un niveau BTS.

Des agents pour la plupart passés par une formation technique agricole, mais des filières d'accès au métier qui apparaissent se diversifier

Plus de 80% des conseillers agricoles enquêtés (Tableau 19) ont suivi une formation agricole. Dans l'enquête de J. Rémy, ce pourcentage était de 76%. On ne note donc pas d'évolution significative. Au regard de la tendance précédemment soulignée à une réduction de la proximité sociale des conseillers vis-à-vis du monde agricole, on pourrait alors considérer que le passage par une formation spécialisée dans ce domaine voit son importance renforcée pour l'accès au métier de conseiller. Une analyse générationnelle conduit cependant à relativiser cette hypothèse. Elle montre en effet que la part des agents ayant suivi une formation agricole, tout en restant conséquente, est sensiblement plus faible chez les "jeunes" agents (73%) que chez ceux de la classe d'âge "intermédiaire" (88%) et chez les plus "anciens" (94%). Elle est également supérieure chez les conseillers (87%) que chez les conseillères (76%) mais, celles-ci étant, en moyenne, plus jeunes que ceux-là, l'existence d'un effet de genre n'est pas évidente. Si l'on prend en compte le type de diplôme défini en fonction d'une distinction "technique" / "universitaire" (Tableau 20), les résultats obtenus indiquent qu'un peu plus du quart des agents enquêtés sont passés, au cours de leur formation, par une voie universitaire. La part de ce type de formation étant assez nettement corrélée avec l'âge des agents (Tableau 21 de la page suivante) et cette part étant également plus importante pour les conseillères (32%) que pour les conseillers (21%) dans un contexte de féminisation de la profession, on peut penser qu'une certaine diversification des voies

de recrutement des agents de conseil en chambre d'agriculture et/ou de la population des candidats à de tels postes est à l'œuvre. Le rappel du fait que, dans l'enquête de J Rémy, 24,6% des enquêtés déclaraient, en 1982, avoir le niveau d'un diplôme de l'enseignement supérieur général invite néanmoins à une certaine prudence sur ce point. On notera également que la part des agents ayant acquis un diplôme en cours d'emploi est relativement importante. Si, globalement, 14% des agents (11% des conseillères, 16% des conseillers) sont concernés dans notre étude, ce pourcentage s'élève à 23% dans la classe d'âge intermédiaire des 36-55 ans et à 28% chez les agents les plus anciens. Le passage par la formation qualifiante théoriquement prévue pour exercer le métier est, par contre, de moins en moins de règle. Dans l'enquête de J. Rémy, près de 60% des agents indiquaient être passés par un des deux centres agréés pour cette formation, ils ne sont plus aujourd'hui que 45% à l'avoir suivie.

Une majorité d'agents en début de carrière, mais avec une certaine expérience professionnelle antérieure

L'analyse de la distribution de la population enquêtée en fonction du nombre d'années que les agents avaient passé dans la Chambre où ils se trouvaient au moment de notre étude fait apparaître que la

majorité d'entre eux, près de 60%, avaient une ancienneté ne dépassant pas 10 ans (Tableau 22 de la page suivante). Les 40% restant se répartissent de manière à peu près égale entre une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans et une ancienneté supérieure à 20 ans. Bien que la population des agents de chambre apparaisse relativement jeune et que la plupart de ceux-ci aient une faible ancienneté (ce qui peut sembler assez logique), il est aussi à souligner que la grande majorité des agents ont une expérience professionnelle antérieure à leur travail au sein de la chambre à laquelle ils appartenaient au moment de notre enquête. Un peu plus des deux tiers des agents enquêtés sont, en effet, dans ce cas, ce pourcentage étant de l'ordre de 80% pour la classe d'âge des "intermédiaires" et celle des "anciens" alors qu'il est d'un peu plus de 68% seulement pour les plus jeunes (Tableau 23). On ne note pas, par contre d'écart significatif, sur ce plan, en fonction du genre, pas plus qu'en fonction du type de diplôme (au sens "technique" vs "universitaire"). Si l'on intègre cette expérience professionnelle antérieure, la part des conseillers ayant une ancienneté inférieure à 10 ans diminue assez sensiblement : elle tombe à 48%, celle des agents ayant une ancienneté de moins de 5 ans passant de près de 30% à un peu plus de 15% seulement.

Des parcours qui s'inscrivent très majoritairement dans le monde des OPA et du "développement agricole"

Notre questionnaire comportant une question ouverte relative au type d'emploi(s) occupés avant celui exercé au moment de notre enquête nous avons pu nous faire une idée assez précise des parcours professionnels des agents. Un premier traitement des informations collectées à partir de cette question, traitement relatif au nombre de ces emplois éventuellement occupés, fait apparaître 3 cas de figure. Sur les 173 agents parmi les 225 concernés nous ayant fourni une information exploitable (près d'un quart des questionnaires correspondant n'ayant pu ici être pris en compte), 136, soit près de 80% n'ont occupé qu'un seul emploi antérieur, 30, soit 17%, en ont occupé 2 et 7 en ont occupé 3. Un deuxième traitement a été réalisé pour caractériser le type d'organisme dans lequel les agents avaient antérieurement travaillé. Il a été opéré en distinguant quatre "familles d'employeurs" : les organisations professionnelles agricoles (OPA), les organismes relevant du secteur public (administrations de l'Etat et collectivités territoriales auxquelles ont été associés les établissements d'enseignement et de recherche), les associations et les entreprises privées. Il fait apparaître que, sur les 172 agents pour lesquels on dispose là de l'information, une grande majorité (116, soit 67%) ont travaillé dans des OPA, dont 56, c'est-à-dire près de la moitié dans une autre chambre¹. 42, soit près d'un quart (sachant que certains avaient aussi eu un emploi dans une OPA), avaient travaillé dans le secteur public² et 21, soit 12% environ, dans des associations diverses (certains ayant, là encore, aussi exercé soit dans une OPA soit dans un organisme public). Un examen de la nature exacte des différents employeurs correspondant à ces deux derniers cas de figure fait apparaître un ancrage dans le monde du "développement agricole" très marqué. 15% seulement (soit 27 agents sur 172 ici pris en compte) ont occupé un emploi dans une entreprise privée au cours de leur parcours professionnel. Si l'on y ajoute la douzaine d'agents ayant eu une expérience dans des organismes "économiques" (coopératives, groupements de producteurs...), un peu moins d'un quart d'entre eux ont exercé dans un univers "commercial". On peut ainsi considérer que la plupart des agents ayant eu un ou plusieurs emplois avant celui qu'ils occupaient au moment de notre enquête n'ont fait que se déplacer à l'intérieur de ce monde du développement agricole. Un troisième traitement, destiné à identifier les fonctions correspondant à ces emplois, permet d'affiner ce constat. Sur les 211 agents pour lesquels on dispose là d'une information exploitable, 114 (soit 54%) avaient exercé des fonctions de conseil ou d'animation, 20 (soit près de 10%) des fonctions de formation, et 51 (soit 24%) des fonctions d'étude, d'expérimentation, de recherche-développement ou de « chargés de missions ». Si l'on élimine les double compte (certains agents ayant exercé plusieurs de ces fonctions), on relève que 168 agents, soit près de 80%, avaient donc assuré, préalablement à leur emploi au moment de notre enquête, des tâches correspondant à celles que recouvrent les métiers du développement dans les chambres d'agriculture. Si l'on considère la part que représentent, parmi les fonctions antérieures, toujours, des agents enquêtés ayant eu au moins un emploi avant leur recrutement dans la chambre à laquelle ils appartenaient au moment de notre enquête, celles qui correspondent à des tâches plus directement liées à des activités de production, les recodages que nous avons effectués aboutissent à la distribution suivante. Une trentaine parmi eux, soit un peu moins de 15% (dont 19, soit un peu moins de 10%, de manière exclusive), ont exercé des fonctions d'appui à ce type d'activités

¹ Si l'on ajoute ces 56 agents aux 74 enquêtés n'ayant pas occupé d'autre emploi avant celui qui était le leur au moment de notre enquête, on obtient un total de 130 agents, sur les 299 pour lesquels on dispose d'une information exploitable, ayant débuté leur parcours professionnel en chambre, ce qui signifie qu'un peu plus de 43% de notre population n'a jamais travaillé en dehors de ce type d'organisme.

² Dont 9, soit 5%, en collectivités locales...

(management, administration, gestion, contrôle...). 14, soit un peu plus de 6% (dont 10, soit un peu moins de 5%) ont exercé des fonctions directement de production dans le secteur agricole, que ce soit à titre d'exploitant ou de salarié. 14 également (dont 8 de manière exclusive) ont exercé de telles fonctions, mais dans des secteurs autres qu'agricole. 9 seulement, soit 4%, ont exercé des tâches de type commercial (dont 6, soit moins de 3%, de manière exclusive).

Une population assez "engagée"

Pour terminer cette présentation des caractéristiques des conseillers de chambre d'agriculture, on indiquera (Tableau 24) que ceux-ci apparaissent relativement "engagés" et que ces engagements ne semblent pas sans effets sur l'exercice de leur métier, même si ces effets sont considérés par les agents comme limités (Tableau 25). 45 % déclarent avoir un engagement associatif, ce qui semble supérieur à ce que l'on observe pour l'ensemble des français¹. Ce type d'engagement est particulièrement fort, avec plus de 55%, dans la classe d'âge des "intermédiaires". 20% des conseillers et des conseillères ont un engagement syndical, le pourcentage le plus élevé concernant la classe d'âge des plus anciens (avec un peu plus de 33%) alors qu'il est très nettement inférieur pour les plus jeunes (un peu moins de 12% seulement). 11% ont un engagement politique avec, là encore, des variations assez marquées suivant l'âge – 6% chez les moins de 36 ans, 15% chez les 36-55 ans et 17% chez les 56 ans et plus – mais aussi suivant le type de formation – près de 13% pour ceux ayant une formation "technique" contre 6% seulement pour les titulaires de diplômes "universitaires" et un peu plus de 13% pour ceux ayant suivi une formation agricole contre 6% pour ceux n'en ayant pas suivi –. En ce qui concerne l'engagement syndical et politique, l'existence de données comparables dans l'enquête de J. Rémy permet d'avoir une idée des évolutions intervenues depuis les années 1980. Pour la pratique syndicale, cette évolution se traduit par une diminution sensible, 45% des agents enquêtés à cette période en faisant état. Même si ce pourcentage a diminué de plus de la moitié, il reste, cependant, assez largement supérieur à celui qui caractérise les salariés en général, actuellement estimé (sources Ministère du Travail, 2004) à 8% seulement (15% chez les fonctionnaires). En ce qui concerne la pratique politique, on ne note pas, par contre d'évolution : avec des pourcentages de l'ordre de 10% (11,9% dans l'enquête de J. Rémy, 10,9% dans notre étude), elle apparaît toujours particulièrement forte si on la met en perspective avec les données disponibles pour la population totale : d'après le site « vie publique » de la Documentation Française, « on estime à environ 450 000 le nombre d'adhérents tout partis confondus, soit 1% de la population adulte »...

Des modalités d'investissement des fonctions de conseil et des façons d'envisager l'évolution de ces fonctions contrastées

Au-delà des informations nécessaires pour le portrait social que l'on vient de tracer, notre enquête visait aussi à appréhender les représentations et les conceptions du métier de conseiller de chambre d'agriculture des agents. Comme indiqué en introduction, cependant, dans cette communication c'est à quelques indications sur ce plan que nous nous tiendrons. Compte tenu de notre souci de mettre ici l'accent sur la façon dont les dispositions des agents peuvent conditionner le devenir possible du genre d'activité qui est le leur, c'est sur deux points seulement que nous apporterons un éclairage : la nature de leur intérêt pour cette activité et la manière dont ils se positionnent au regard de deux "mots d'ordre" d'actualité avec lesquels ils doivent faire dans son exercice : intégrer la notion de développement durable et adopter une posture plus "commerciale", censée permettre un conseil plus efficace.

Les raisons de l'entrée en chambre d'agriculture : entre opportunité et vocation

En ce qui concerne les raisons que donnent les agents de leur entrée en chambre d'agriculture, notre enquête met en évidence deux cas de figure principaux (Tableau 26). Pour un peu plus de la moitié (53%), c'est une opportunité et pour un peu plus de 40%, c'est un choix correspondant au métier qu'ils souhaitaient exercer. Il est intéressant de noter ici que les pourcentages correspondant à ce deuxième cas de figure sont d'autant plus importants que les agents sont plus jeunes (45,5% chez les moins de 36 ans, 42,5% chez les 36-55 ans et 33% chez les 56 ans et plus). Celui-ci apparaît être également un peu plus marqué chez les conseillères que chez les conseillers (44% contre 42,6%, mais on rappellera ici que celles-ci sont, globalement, plus "jeunes" que ceux-ci...). Il est aussi, et très

¹ « L'Insee rapporte que, si huit Français sur dix se disent concernés par la vie associative, ils sont 39 % en 1997 (soit 20 millions de Français de plus de 14 ans) à être adhérents dans une association », extrait de Bernardeau Moreau D. et Hély M., 2007, La sphère de l'engagement associatif : un monde de plus en plus sélectif, <http://www.laviedesidees.fr>.

largement cette fois, plus présent chez les agents dont le père occupait ou occupe un emploi relevant de la CPS "professions intermédiaires" : avec un peu plus de 61%, il est même ici majoritaire, situation que l'on retrouve chez les agents n'ayant pas occupé d'autre emploi avant celui qui était le leur au moment de notre enquête (47% d'entre eux indiquant que cette position correspondait au métier qu'ils voulaient faire alors que 44,5% seulement indiquent qu'elle relève d'une opportunité). Il représente, par contre, un pourcentage très nettement inférieur pour les agents titulaires d'un diplôme "universitaire" que pour ceux qui ont un diplôme "technique" (38,5 contre 45,6%). Si on ne peut effectuer de comparaison véritable en la matière avec les données fournies dans l'enquête menée par J. Rémy en 1982, la question alors posée aux agents sur les raisons du choix de leur profession ayant été formulée suivant des modalités (question avec possibilités de réponses multiples) et dans des termes différents (mêlant des *items* relatifs au caractère plus ou moins volontaire de ce choix et des *items* relatifs au type d'intérêt qui l'animait), on notera cependant que, vingt-cinq ans plus tard, les entrées d'opportunité semblent plus répandues. Dans cette enquête, en effet, 10% seulement des agents indiquaient être conseillers (ou conseillères) « par hasard » ou parce qu'ils « avaient eu besoin de trouver du travail ».

Le "goût" du métier : un intérêt prédominant pour ses aspects "humains et sociaux"

En ce qui concerne les intérêts pouvant être associés aux raisons fournies par les agents quant à leur choix d'exercer en chambre, cette comparaison est plus assurée. Dans notre étude, les résultats obtenus mettent en évidence (Tableau 27 de la page suivante, correspondant à une question à réponses multiples possibles) une part prépondérante de l'intérêt pour les aspects humains et sociaux du métier. Cette catégorie peut être assimilée aux réponses qui, dans celle de J. Rémy, mettaient en avant « le désir de contribuer à aider les agriculteurs et au développement des hommes ». Ces réponses représentaient alors 24% de celles recueillies et elles venaient juste après celles correspondant à un « goût pour l'agriculture, la terre, le monde agricole, la nature, les animaux » données, elles, par 28% des agents enquêtés en 1982. Si l'on considère que, dans notre propre enquête, ces dernières sont assimilables aux *items* « lien avec le vivant » et « aspects techniques de la production », on note une inversion de priorité. Les aspects humains et sociaux semblent aujourd'hui l'emporter sur les aspects d'ordre davantage "technique". Cette prédominance est plus nette (57,5%) chez les agents de la classe d'âge intermédiaire que chez les plus jeunes (de l'ordre de 52%) et elle ne s'observe pas chez les plus anciens (pour lesquels ces aspects ne sont mis en avant que par 38,5% des enquêtés). Elle est aussi plus marquée chez ceux dont le père n'est pas agriculteur ou n'exerce pas une profession liée à l'agriculture (57% contre 49,3%, avec une différence assez sensible entre ceux dont le père relève de la catégorie CPIS et ceux dont celui-ci relève des catégories PI ou OE, cas de figure où elle est moins sensible). Elle est particulièrement forte pour les agents ayant suivi une formation universitaire (plus de 62% contre un peu plus de 50% seulement chez ceux ayant un diplôme "technique") et, surtout, pour ceux n'ayant suivi aucune formation agricole (plus de 76%). C'est aussi le cas pour ceux du sexe féminin : 60,9% chez les conseillères contre 47,9% chez les conseillers, pour lesquels les aspects "techniques" arrivent pratiquement à égalité, avec 47,4% (dont près de 30% pour les aspects "production agricole", qui ne sont cités que par moins de 14% des conseillères). A l'inverse, on soulignera le fait que cette prédominance n'apparaît pas chez les agents indiquant que leur emploi en chambres d'agriculture correspond « au métier qu'ils voulaient faire ». 50% mettent, en effet, en avant dans ce cas des intérêts d'ordre "technique" (contre 47,6% qui citent les aspects humains et sociaux du métier, les pourcentages correspondant pour ceux indiquant que cet emploi était une « opportunité » ou une « première expérience » étant, respectivement, de 36,9 et 57,9%).

Vous avez dit durable...

En ce qui concerne la thématique du "durable", plus de 87% des agents enquêtés ont répondu positivement à la question « diriez-vous que le développement durable est une dimension de votre activité ? », le pourcentage de réponses positives étant plus élevé chez les hommes (91%) que chez les femmes (82,5%) et dans les tranches d'âge des 36-40 et 41-55 ans (90 et 91%) que dans celles correspondant aux agents les plus jeunes et aux plus âgés. Nous n'avons pas relevé d'effets significatifs de l'origine sociale, agricole ou non agricole, sur ce plan. Parmi les agents qui considèrent que le développement durable est une dimension de leur activité et au regard des différentes modalités de réponse qui leur étaient proposées pour préciser ce jugement, on notera que si 40% d'entre eux affirment « avoir constamment cette dimension en tête dans leur travail », 10% s'y référant dans la mesure seulement où elle correspond à des aspects « réglementaires » auxquels « ils se tiennent », le plus grand nombre (50%) indique « essayer de faire la promotion de cette démarche, quand cela est possible ». Pour ceux qui ne considèrent pas le développement durable comme une

dimension de leur activité (un peu moins de 13%, donc), c'est principalement (48%) parce que cette notion est de l'ordre du « discours », « sans déclinaison pratique et sans qu'ils sachent comment s'y prendre pour la concrétiser », parce qu'ils ne voient pas comment ils peuvent la mobiliser compte tenu de la nature de leurs activités (27%) ou parce qu'ils considèrent que « c'est la technique et l'économique qui comptent » (25%).

Le conseil agricole dans les chambres d'agriculture : entre service public et services marchand

Au regard des interrogations qui animent aujourd'hui les chambres d'agriculture, dans un contexte marqué, à la fois par une situation budgétaire faisant du recours aux prestations payantes une nécessité et par la prégnance d'une idéologie libérale se traduisant par une façon d'envisager le management des chambres dans laquelle les références au modèle commercial prennent une place croissante, il était intéressant, pour notre enquête, d'explorer le point de vue des agents en la matière. Deux questions leur ont été posées sur ce plan. La première visait à explorer de quelle « figures de métier » ils se sentaient, personnellement, proches, la seconde quelle était l'orientation qu'il convenait de renforcer pour les chambres d'agriculture. Les résultats obtenus sont présentés dans les tableaux 28 et 29 ci-contre. Dans les deux cas, la distribution des réponses fait ressortir un partage qui mérite attention. A première vue, tout se passe comme s'il y avait deux camps en présence, avec une répartition de l'ordre de 50 / 50. A regarder les choses de plus près, on note, cependant, une sorte de retournement qui fait question. Si 50% des agents s'identifient à des prestataires de services indépendants, 42% se considérant comme des agents du service public, en ce qui concerne leur jugement sur ce qu'il conviendrait que les chambres d'agriculture mettent en avant, le rapport, sans que l'on relève, toujours, de dominance nette d'un point de vue vis-à-vis de l'autre, s'inverse. Le plus grand nombre, soit une majorité, là, un peu plus forte (56%), insiste sur la dimension de service public tandis que 44% souhaitent le renforcement d'une dimension marchande. La signification d'un tel état de choses appellerait alors une interprétation approfondie dans laquelle le propos limité de cette communication ne nous permet pas d'entrer. Nous nous en tiendrons donc à une simple remarque sur laquelle nous concluons.

Dispositions des agents et perspectives d'évolution des chambres d'agriculture

Toutes les analyses de correspondances effectuées sur nos données aboutissant au constat qu'il n'existe aucune relation simple et directe entre les positions prises de la sorte par les agents et les différentes variables utilisées pour les caractériser (sexe, âge, origine sociale, etc.), l'hypothèse que nous formulons est que l'on a ici affaire non pas à une segmentation de la population qu'ils constituent entre deux groupes qui seraient intrinsèquement porteurs de conceptions de métier radicalement opposées mais à un débat assez ouvert sur la façon dont ils considèrent les orientations les plus appropriées pour répondre aux missions qu'ils estiment être les leurs, orientations entre lesquelles ils oscillent. Dans ces conditions, si les dispositions qui sont celles de ces agents sont importantes à prendre en considération, ce n'est pas tant au regard d'une évaluation de ce qu'elles manifestent de plus ou moins grande "adaptation" à ce que l'idéologie ambiante voudrait faire passer pour une évidence, c'est-à-dire le principe suivant lequel l'adoption d'une perspective plus commerciale serait la voie incontournable pour l'efficacité de l'action des chambres d'agriculture, qu'au regard de ce qu'elles indiquent quant à leur capacité à soutenir ce débat et à le rendre productif.

Sur ce plan, le premier point que l'on retiendra est que si, comme on l'a vu, un peu plus de la moitié des enquêtés déclarent exercer en chambre par opportunité, il n'en demeure pas moins que le travail dans ce type d'organisation apparaît aussi correspondre à un véritable choix, et cela d'autant plus que, au vu de notre enquête tout au moins, ce cas de figure s'avère plus marqué chez les agents les plus jeunes (45,5% chez les moins de 36 ans, 42,5% chez les 36-55 ans et 33% chez les 56 ans et plus). Ce choix est très nettement référé à un intérêt pour les aspects « humains et sociaux du métier », intérêt dont il est à souligner qu'il se retrouve aussi bien du côté de ceux qui estiment que les chambres devraient accentuer leur dimension marchande que du côté de ceux prônant une affirmation plus nette de leur dimension de service public. Il semble ainsi exister dans cette population une attention particulière aux enjeux sociétaux que l'agriculture a actuellement à intégrer, attention dont témoigne leur sensibilité à la question du "durable" telle que précédemment mise en évidence, qui constitue un atout certain pour ces organismes.

Cet atout se trouve conforté par le fait que leurs agents disposent d'un niveau de formation élevé à même de contribuer à la prise en compte de ces enjeux dans toute leur complexité (comme on l'a relevé 80% des enquêtés de moins de 36 ans ont un niveau égal ou supérieur à bac plus 4 et la

féménisation du métier accentue encore ce phénomène). Cette prise en compte peut, elle-même, être d'autant plus productive que, dans un contexte d'élargissement des demandes sociales aujourd'hui adressées à l'agriculture, la diversité sociale qui est celle des conseillers / conseillères de chambre, associée à une certaine diversification de leurs parcours de formation (un peu plus du quart des agents actuellement en postes dans les chambres est passée par des filières universitaires et ce pourcentage est, là encore, plus important chez les plus jeunes et chez les femmes), est susceptible de lui conférer une "épaisseur" appréciable de par la variété des points de vue qu'elle induit.

Pour autant, deuxième point sur lequel on insistera, ce potentiel est à mettre en perspective avec quelques traits moins "positifs". Ce que fait aussi ressortir notre enquête, en effet, c'est une capacité des agents à soutenir *pratiquement* les exigences du nouveau régime de développement aujourd'hui à inventer dans ce secteur qui ne va pas de soi compte tenu d'un mode d'investissement de leurs fonctions qui demeure assez idéologique, du fait de la distance sociale qui s'accroît entre eux et leur public et de l'affaiblissement de la dimension proprement technique de leur activité au regard des fonctions "réglementaires" croissantes qui leur sont attribuées¹, d'une part, et d'un genre de management qui ne facilite pas les conditions de leur mobilisation dans le débat relatif aux priorités à établir entre mission de développement et mission de services à la production dans lequel sont actuellement prises les chambres d'agriculture, d'autre part.

Au vu de nos résultats, il existe manifestement, en effet, un certain écart entre les orientations assez généralement mises en avant par les équipes de direction et les élus professionnels agricoles et les aptitudes et les aspirations des agents. Si le modèle de « l'entreprise de conseil » identifié par Lémery comme émergent à la fin des années 1980 (Lémery, 1994) semble avoir acquis une certaine consistance et si la facturation du conseil, couramment pratiquée, s'est banalisée (Mundler, 2006)², la « logique marchande » fait bien aussi question. Si elle entre en résonance avec certains aspects de leurs conceptions de métier, la prégnance notamment de la référence à une profession "libérale", elle heurte un attachement à la mission de service public des chambres qui demeure fort. Ce mélange et les tensions qui en résultent pourrait alors s'avérer productif pour autant que les chambres ne perdent pas de vue la fonction d'opérateur de développement qui a fait et qui devrait continuer à faire leur originalité, il semble beaucoup plus problématique si elles s'alignent purement et simplement sur une fonction de vente de services...

Références bibliographiques

- Compagnone C., 2001, Pratiques d'ingénieurs et identité de l'Institut de l'Élevage. *Economie Rurale*, n°262, pp 76-91.
Compagnone C., Auricoste C., Lémery B., (coord.), 2009, *Conseil et développement en agriculture : quelles nouvelles pratiques ?*, Dijon / Paris, Educagri et QUAE éditions.
Dubet F., 2002, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil.

¹ Phénomène que mettent assez nettement en évidence les résultats de notre enquête, non présentés dans cette communication, relatifs à la caractérisation de la nature des activités des agents et aux jugements qu'ils portent sur l'évolution de ces activités...

² Fréquemment pointée par les dirigeants des chambres comme donnant lieu à une « résistance des mentalités », cette pratique n'apparaît pas si mal vécue que ça par les agents. Notre enquête comportait une question ouverte relative à ce qu'ils considéraient comme les principaux « points négatifs de leur métier ». Si la vente de prestations apparaît bien dans cette catégorie, c'est en quatrième rang seulement (avec 11% de citations, correspondant à 7% des enquêtés), après les contraintes administratives (16 % des citations), la surcharge et les conditions de travail (14 % des citations) et les difficultés tenant à la « dispersion » de leurs activités et au « manque de concrétisation des choses » qui en résulte (14 % des citations, également).

Lémery B., 1994, Une position d'expert incertaine : les conseillers techniques en agriculture. dans Darré J.P. (dir), *Pairs et experts dans l'agriculture. Dialogues et production de connaissances pour l'action*. Ramonville, Editions Erès, coll Technologies / Idéologies / Pratiques, pp. 91-116.

Lémery B. Compagnone C., Petit S., Kockmann F., Moretty P., 2009, Le travail organisationnel des Chambres d'agriculture et la concrétisation du développement durable, Communication au XLVI^e Colloque de l'ASRDLF, Clermont-Ferrand , 6 au 8 juillet.

Mundler P., 2006, Les conseillers d'entreprise entre guichet et projet, dans Rémy J., Brives H., Lémery B. (dir.), *Conseiller en agriculture*, Dijon, Paris, Educagri / INRA : 119-135.

Rémy J., Brives H, Lémery B. (eds), 2006, *Conseiller en agriculture*, Dijon, Educagri éditions/QUAE Editions.

Rémy J., 2006, Portrait social des conseillers : retour sur image, dans Rémy J., Brives H, Lémery B. (eds), *Conseiller en agriculture*, Dijon, Educagri éditions/QUAE Editions.