



**Diversification du travail agricole
à travers le prisme statistique du recensement agricole 2010
ou
Quand salariés et entreprises réorganisent le travail
au sein des exploitations agricoles**

Bruno Legagneux¹, Valérie Olivier Salvagnac², Olivier Pauly³

¹ Université de Toulouse, INP-ENSAT,
UMR 1248 AGIR INRA/INPT, équipe ODYCEE
bruno.legagneux@ensat.fr; 05 34 32 39 29

² Université de Toulouse, INP-ENSAT,
UMR 1248 AGIR INRA/INPT, équipe ODYCEE
valerie.olivier@ensat.fr; 05 34 32 39 28

³ Université de Toulouse, INP-ENSAT,
UMR 1248 AGIR INRA/INPT, équipe ODYCEE
Olivier.Pauly@toulouse.inra.fr; 05 61 28 53 65

**Article préparé pour le colloque de la Société Française d'Économie Rurale
« Structures d'exploitation et exercice de l'activité agricole :
Continuités, changements ou ruptures? »**

12-13 février 2015
Rennes, France



Texte protégé par une licence Creative Commons-4.0 International
Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification
(<http://creativecommons.org/licenses>)

Résumé : Cet article présente une contribution à l'étude des changements organisationnels des exploitations agricoles françaises. Au XXème siècle, la question du travail en agriculture a été centrée, sur le recul du nombre d'actifs agricoles. La modernisation puis la crise du productivisme ont eu aussi des effets spécifiques sur les actifs familiaux, le salariat, la main d'oeuvre saisonnière et les autres apports externes en travail (entreprises de travaux agricoles ; groupements d'employeurs ; Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole). Le recensement statistique agricole national de 2010 renseigne sur cette diversité des formes de travail mobilisées dans les exploitations. L'analyse des différentes combinaisons d'apports en travail au sein de ces unités permet de dégager huit profils d'exploitations agricoles. Ces résultats apportent une série d'informations sur les dynamiques à l'œuvre dans ces organisations et sur la caractérisation de figures atypiques comme les exploitations agricoles aux allures de firme.

Mots clés : travail, salarié, sous-traitance, organisation, diversité, exploitations agricoles.

Source : Les auteurs ont utilisé les bases de données individuelles du RA 2010 et RA 2000 produites par le SSP (Service de la statistique et de la prospective). L'avis favorable du Comité français du secret statistique a permis de mobiliser le CASD (Centre d'accès sécurisé distant). Cet accès aux données a bénéficié d'une aide de l'Etat gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'Avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17.

Introduction

Cet article est une contribution à l'étude des changements organisationnels des exploitations agricoles. Notre champ de recherche porte plus particulièrement sur l'éclatement du modèle de l'exploitation familiale tenue par deux actifs à la tête d'un patrimoine productif suffisamment grand pour faire vivre une famille. La force de ce modèle est de défendre l'une unité de moyens : le capital et le travail apparaissent fondamentalement indissociables. Cette contribution est centrée plus particulièrement sur l'analyse du travail. Comme le souligne Sourisseau et al (2014), le travail est un critère générique qui, sur le plan statistique, enrichit l'analyse de la diversité des exploitations dans le monde.

En France, le traitement statistique de la question du travail agricole fait suite à une série d'interrogations sur l'effacement démographique des actifs agricoles du XXème siècle. Selon les périodes d'observation, les facteurs d'explication de ce déclin se rapportent aux changements externes ou internes à l'activité agricole. Dans un premier temps, nous utiliserons quelques travaux d'analystes pour repérer les principales étapes d'évolution du travail agricole depuis les années 1945. Nous pourrions alors introduire les hypothèses de notre étude centrée sur l'identification statistique des configurations de la main d'œuvre au sein des exploitations agricoles présentes en France en 2010. Aussi, malgré leurs intérêts, nous négligerons les apports de la sociologie des professions, sur le décryptage des métiers et des conditions de travail des différentes catégories de main d'œuvre. Ce que nous retenons des rapports sociaux au travail sera visible à travers l'idée que l'exploitation agricole se nourrit de différents apports en main d'œuvre : le travail familial distinct de tous les autres, puis le travail salarié (permanent ou saisonnier). A côté de ces catégories génériques, nous nous intéressons à des situations contractuelles d'apports en main d'œuvre plus particulières. Il s'agit en premier lieu de salariés gérés à l'extérieur de l'exploitation comme c'est le cas pour les salariés provenant d'un groupement d'employeurs ou d'autres prestataires comme l'intérim ; il s'agit aussi des prestations de service réalisées par une entreprise de travaux agricoles (ETA) ou dans le cadre d'une coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA). Le deuxième paragraphe permettra au lecteur de retrouver ces catégories d'apport définies sous l'angle de la

statistique publique agricole. Puis, il s'agira de préciser la méthode choisie pour construire une typologie des exploitations agricoles de 2010 selon les combinaisons d'apport en travail. Le paragraphe suivant exposera les huit profils obtenus. Enfin, nous verrons que l'interprétation de ces résultats sur la diversité des formes de travail au sein des unités agricoles peut conduire à une meilleure compréhension des dynamiques organisationnelles à l'œuvre au sein des exploitations, notamment celles qui tendent à dissocier le travail et le capital et qui contribuent à l'émergence d'une agriculture aux allures de firme.

1. Ancienneté de la question de l'emploi agricole et son renouveau au sein de l'exploitation agricole.

La recension bibliographique rapide présentée ci-dessous aide à repérer les principales étapes d'évolution des formes de travail au sein des exploitations agricoles. Elle montre que les éléments de compréhension des changements à l'œuvre se trouvent dans les faits globaux comme dans les contraintes socio-économiques qu'impose l'activité au sein de l'unité productive. Suite à ce cadrage, nous présentons nos hypothèses de travail.

1.1. La famille : principale catégorie d'actifs au cœur de la question agricole tout au long du XXème siècle

En 2013, la Mutualité Sociale Agricole, MSA, recense¹ parmi ses affiliés, deux fois plus de chefs d'exploitation agricole que de salariés de ces mêmes exploitations, on est loin de la figure dominante de l'entrepreneuriat, créateur d'emplois salariés présente dans les autres secteurs productifs. On pourrait ainsi penser que les analyses socio-économiques sur l'emploi en agriculture devraient rester spécifiques au secteur mais nous allons voir que ce n'est pas toujours le cas, hier comme aujourd'hui, notamment lorsqu'il s'agit de rendre plus flexible les systèmes productifs.

Commençons par une étude de Laurent (1969) réalisée sur une longue période (1862 -1962). A l'aide de la statistique agricole française, l'auteur observe **l'accélération de la diminution du nombre d'actifs agricoles dès les années 1945**. Les premières causes identifiées sont les mutations professionnelles associées à l'exode rural et la pyramide des âges de la population française. Les publications des années 1970 sont profondément marquées par la question du recul statistique des actifs agricoles voire de leur dissolution dans des catégories productives banalisées. Mais elles développent également un grand nombre de réflexions sur les changements à l'œuvre au sein même de la population, comme en témoignent les différentes contributions parues dans le numéro 105 de la revue d'Economie rurale de 1975, intitulé, « population et travail agricoles ».

Puis, l'étude du travail agricole *dans les années 1970-1980*, incite les chercheurs à revenir sur une analyse plus sectorielle de cette érosion démographique. Ainsi, selon Blanc (1987), le déclin de la population active agricole résulte moins de l'attrait des jeunes pour les autres secteurs d'emploi que d'un mouvement de substitution du capital au travail, corrélé à la modernisation de la production et la concentration des exploitations agricoles.

Le caractère inéluctable de ce déclin du nombre d'actifs agricoles fait ressortir des questions clés, celle de l'organisation sociale du travail au sein de l'exploitation, celle de la reconnaissance de l'unité familiale et de son projet productif commun. Pour Harff et Lamarche (1998), la modernisation de l'agriculture familiale conduit sur un plan statistique, **au développement du travail familial et à un recul du salariat permanent** (sous-entendu non-familial) : « en 1988, 93% des exploitations agricoles n'utilisent aucun salarié permanent, (82% en 1955) »². En mobilisant une autre source de données, l'Enquête emploi du l'INSEE, Lacroix et Mollard (1990) confirment

¹ Chiffres utiles MSA : parmi ses affiliés sont décomptés 478 692 chefs d'exploitations et 249 903 salariés d'exploitation (nombre d'actifs avec contrat salarié en cours au 31 décembre 2013).

² Harff et Lamarche (1998), p. 3.

ce recentrage sur la famille et le chef d'exploitation jusque dans les années 1990. Les auteurs observent une **augmentation du temps de travail des agriculteurs – exploitants** entre 1970 et 1976 (3 heures environ par semaine), puis une relative stabilisation autour du seuil des 55 heures par semaine, jusqu'en 1987 ; le constat associé est celui de la chute plus importante du nombre d'heures par semaine travaillées par les salariés agricoles (moins 7 heures environ, pour finalement se stabiliser autour du volume légal de 40 heures par semaine).

En agriculture, les deux freins à l'embauche d'une main d'œuvre extérieure souvent rappelés sont d'une part, la nécessaire polyvalence de la main d'œuvre et d'autre part, le caractère saisonnier des activités. Les mouvements d'intensification de la production, l'investissement en capital, n'ont pas permis de relâcher la première contrainte et la principale réponse qu'ont alors trouvée les agriculteurs des années 1970 – 1990 a été le renforcement du travail familial. Dans ce contexte, le recours aux travailleurs saisonniers est restreint et centré sur certaines productions (maraichage, viticulture, arboriculture). Il apporte une réponse ponctuelle et surtout compatible avec le maintien du leadership familial. Il permet aussi de combler le déficit en main d'œuvre creusé par la baisse de l'entraide et de la participation occasionnelle des autres membres de la famille ou du village aux travaux saisonniers. Notons néanmoins que petit à petit, du fait de la diminution du bénévolat de proximité, cette main-œuvre saisonnière va ouvrir la porte, à une forme de salariat plus ou moins permanent et plus ou moins organisé.

A partir des années 1990, Blanc et Perrier-Cornet (1999) observent un **accroissement de la part du travail salarié dans les exploitations agricoles.** Le socle familial est fragilisé sous l'effet d'une « autonomisation » des membres de la famille appelés à travailler à l'extérieur de l'exploitation. Les changements sociaux observés par Mendras dans les années 1980 sont désormais visibles au plan statistique. On assiste aussi à une « clarification » des statuts des actifs familiaux qui tend à apporter une meilleure protection juridique et sociale aux différents membres de la famille (les femmes et des jeunes). Par ailleurs, ce mouvement social conduit à accroître le besoin en main d'œuvre extérieure au cercle familial.

Cette période marque ainsi une véritable transformation de l'organisation interne des exploitations, renforcée par la professionnalisation de la main d'œuvre familiale, l'abaissement de l'âge à la retraite des agriculteurs, l'essor des formes sociétaires et, l'émergence de la problématique de l'installation hors-cadre.

C'est aussi au cours de ces années que la crise de productivisme se fait ressentir. Sur le plan de la relation salariale, le compromis fordiste qui avait réussi à instaurer l'idée d'un destin commun entre le salarié et le propriétaire, se fissure. Face au ralentissement de la production, de la croissance, à la baisse des revenus, la main d'œuvre salariée est la principale variable d'ajustement. Dans le secteur agricole, qui avait à peine renoué avec le salariat, la réponse à la crise de la surproduction fut pour certains exploitants, la recherche des gains supplémentaires de productivité du travail et pour d'autres, la diminution du niveau d'activité et sa réorientation vers des débouchés plus porteurs.

C'est ainsi que Laurent, Mouriaux et Mundler (2006) retracent l'éclatement du modèle fordiste en agriculture, construit sur un rapport salarial sectoriellement négocié. Face aux incertitudes et aux fluctuations des marchés, la solution recherchée est celle d'une plus grande flexibilité de l'emploi permettant à l'employeur de limiter « la responsabilité de l'employeur à la durée stricte de la prestation »³ dans le cadre de « Contrat à Durée Déterminée » (CDD). A cela s'ajoute, une flexibilité dans les activités, qui se traduit en agriculture par l'essor de la multifonctionnalité, portée par les politiques publiques agricoles, françaises et européennes. Cependant, pour les auteurs, la fin de la régulation fordiste, sectorisée du travail ne parvient pas véritablement à laisser la place à une régulation territoriale de l'activité rurale, c'est à dire du travail des salariés agricoles comme celui des chefs d'exploitation, amenés à trouver d'autres sources de revenu.

³ Laurent, Mouriaux, Mundler (2006), p.13.

Villaume (2011), confirme **l'augmentation des contrats de CDD entre 2002 et 2009**. L'auteure observe également une plus faible rémunération moyenne des CDD. La signature ces contrats temporaires conduit à une plus forte mobilité intersectorielle de la main d'œuvre. Au tournant du XX^{ème} siècle, Miramont (2008) précise ainsi que la montée du salariat agricole (28,6% de la main d'œuvre mesurée en Unité de Travail Annuelle – UTA⁴ - contre 18,4% en 1988 selon la statistique agricole), « s'est faite » le plus souvent sur un mode précaire⁵.

La question de la flexibilité du travail conduit Lamanthe (2008), à des constats voisins. L'auteure part de l'idée que la relation d'emploi en agriculture s'apparentait auparavant à un compromis salarial flexible, de proximité, relevant d'un certain paternalisme, et d'une relation d'autorité de type « traditionnel » au sens de Weber (1921). L'effacement de ce compromis dans les zones rurales et la recherche d'une organisation flexible du travail conduisent à la juridicisation de ces dispositifs et à l'épuisement du processus d'intégration de la population des saisonniers, constitués en partie de migrants. **L'agriculture adopte, elle aussi, un modèle de relation salariale de type contractuel** et interpersonnelle, éloigné des anciens projets productifs collectifs et plus proche des logiques Weberiennes « rationnelles-légales ».

Le mouvement de contractualisation de la main d'œuvre passe aussi par **la mobilisation de structures collectives à savoir les groupements d'employeurs, les CUMA ainsi que les ETA**. Pour Harff et Lamarche (1998), ces apports externes et organisés en travail constituent, à la fin des années 1990, des « formules pour satisfaire un manque ou besoin ponctuel de main-d'œuvre »⁶. Cela dit, le recours à ces dispositifs témoigne d'un besoin général de réorganisation du travail. Il s'agit d'apporter non seulement de la flexibilité dans une conjoncture défavorable à la valorisation de la production, mais aussi des solutions face à des nouveaux besoins en compétence et en qualification. Il permet enfin, d'améliorer les conditions de vie des exploitants. La capacité des groupements d'employeurs, reconnus par la loi de 1985, montre la volonté politique d'apporter une réponse instituée à ces besoins ponctuels mais récurrents. Le dispositif vise aussi à sécuriser les salariés, à organiser les mobilités et, à favoriser l'insertion des jeunes (B. Biche et al. 2000). On assiste à des transformations plus transversales et plus lentes du monde travail qui reste problématiques dans le domaine agricole comme ailleurs (Miramont, 2011 ; Zimmermann, 2006, Berthe, 2006).

1.2. Diversité actuelle des formes de travail agricole : une nouvelle grille de lecture de l'organisation des exploitations agricoles ?

Sur la période 2000-2007, Cahuzac et Détang-Dessendre (2011) observent une hausse de la part du salariat dans les exploitations agricoles, corrélée à la diminution du nombre total d'actifs et le recul plus rapide du nombre d'actifs familiaux non salariés. **La substitution du salariat non familial à la main d'œuvre familiale** correspond pour plus de la moitié à des emplois permanents. Comme dans les autres secteurs d'activités, **le nombre de contrats CDD augmente plus rapidement que le nombre de contrats CDI**. Le travail saisonnier au niveau des exploitations freinerait le mouvement général de disparition des exploitations et, la part de l'emploi saisonnier, en équivalent temps plein, reste stable sur la même période. Les auteurs, explorent ensuite l'évolution des autres formes de travail et soulignent **le faible poids dans l'emploi agricole des actifs des entreprises de travaux agricoles (ETA), des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), bien que le recours à ces formes d'emploi soit plus fréquent**. La mutualisation ou la

⁴ Selon la définition retenue par l'INSEE, l'UTA (Unité de Travail Annuelle) équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année.

⁵ Miramont (2008), p. 30.

⁶ Harff et Lamarche (1998), p.3.

recherche à l'extérieur de l'exploitation de nouveaux moyens humains⁷ répondraient à la flexibilité de la relation d'emploi recherchée par l'exploitant trop peu secondé par une main d'oeuvre familiale.

Bien que ces données recouvrent des situations d'emploi agricole diverses, la question des formes de **cogestion de la relation salariale** est très actuelle. Les nouvelles formes de triangulation semblent s'affranchir plus ou moins du cadre coopératif pour imaginer, à travers les groupements d'employeurs, un nouveau partage social des contraintes et des ressources (B. Zimmermann, 2006).

Cette évolution dans les apports en travail et **l'élargissement du cercle des parties prenantes** conforte l'idée d'un mouvement de contractualisation de la main d'oeuvre et d'une externalisation de ses modes de gestion, qui peut avoir pour conséquence un effacement du modèle traditionnel de l'exploitation agricole resserrée sur 2 actifs familiaux.

Cette externalisation de la gestion du travail constitue-t-elle une solution pratique face un contexte socio-économique particulier ou d'une refonte structurelle des exploitations ? L'analyse présentée ci-après vise à repérer, à travers le prisme de la statistique agricole, les profils d'exploitations agricoles selon leur intensité en travail et leurs modes de mobilisation de la main d'oeuvre.

Nos hypothèses de travail

La question de la diversité des apports en travail agricole est relativement nouvelle dans les études centrées sur la statistique agricole. Il a d'abord fallu mesurer le recul national des actifs agricoles, puis la montée de la part des actifs familiaux, ensuite celle des salariés permanents comme des emplois saisonniers et enfin le recours aux autres sources de main d'oeuvre. La gestion contractuelle de la main d'oeuvre au sein de l'unité agricole n'est pas immédiatement lisible à partir de la statistique agricole mais il est possible de l'interroger en vue de repérer le poids des différentes catégories d'actifs mobilisés au sein des exploitations agricoles et de parvenir ainsi à identifier les combinaisons de main d'oeuvre présentes au sein de ces unités.

Notre première hypothèse est cette entrée par les apports en travail fournit un éclairage original sur l'éclatement du modèle familial et la coexistence d'organisations variées de production. La construction typologique permettra de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse.

L'étude vise aussi à interroger l'organisation interne du travail au sein des exploitations : le salariat se développe-t-il en complément de l'implication du chef d'exploitation, ou à la place du chef d'exploitation ? Le même genre question se pose à propos du recours à la sous-traitance : assiste-t-on à l'essor d'unités de production sans travail, c'est à dire au sein desquelles le travail est délégué à une « agence » ? Les résultats permettront de discuter de **notre seconde hypothèse** centrée sur l'idée que l'agriculture adopte, avec ce type de contrats, une organisation qui peut s'apparenter à celle d'une firme, c'est à dire d'une structure de gouvernance, au pilotage complexe, fonctionnant à l'aide d'un nœud de contrats visant des apports en travail fournis par des salariés, gérés seule, avec ou par d'autres entités socio-économiques (associations, entreprises). Même s'il est difficile de témoigner sur un plan statistique de la présence d'un phénomène émergent, par définition, marginal, nous tenterons de savoir si dans le contexte français, ce profil d'agriculture de firme renvoie à une agriculture organisant du salariat au sein de ses unités et ou bien à une agriculture sans travail direct pour laquelle la maîtrise d'oeuvre se décide ailleurs et s'exerce sous un régime de la délégation de travaux.

Cette contribution tend ainsi à approfondir la compréhension des changements organisationnels à l'oeuvre dans les exploitations agricoles (Olivier-Salvagnac, Legagneux, 2012).

⁷ Notons par ailleurs, selon la MSA, que le nombre d'emplois salariés agricoles en dehors de l'exploitation est près de deux fois plus important que celui dédié aux exploitations Données MSA – chiffres utiles 2014 : 24993 salariés travaillent en exploitation sur un total de 684 080 salariés agricoles.

Elle complète une première analyse récente des données du RA (Recensement Agricole) 2010 (Legagneux, Salvagnac, Pauly, 2014). Cette dernière a permis de caractériser les formes d'éloignement du modèle familial :

- seulement 20% des exploitations fonctionnent sur la base du modèle de l'unité de production centrée sur l'activité agricole et occupant 2 UTA essentiellement d'origine familiale.

- 76 % des exploitations recouvrent différents formes d'éclatement de ce modèle familial : selon la taille, l'implication du conjoint, la présence importante d'activités de diversification, l'existence d'associés ne participant pas au travail ;

- au final 4% des exploitations agricoles adoptent des allures de firme, caractérisées par une dissociation entre les détenteurs du capital d'exploitation et ceux qui y travaillent (faible emploi de main d'œuvre familiale, présence importante d'associés ne participant pas au travail et taille élevée). Il peut s'agir d'exploitations agricoles gérées selon un mode patrimonial ou bien selon un mode de production industriel (ferme usine).

Nous proposons une nouvelle analyse des données du RA 2010 en vue d'affiner ces résultats pour mieux comprendre les nouvelles configurations de la main d'oeuvre au sein des ces exploitations.

Mais avant de passer à ce nouveau travail de classification des exploitations 2010, nous devons préciser les catégories statistiques du SSP (Service de la Statistiques et de la Prospectives du Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt) permettant de décrire les formes de travail au sein des exploitations agricoles.

2. Retour sur les catégories d'actifs au sein des structures agricoles recensées par le SSP

Les formes de travail sont déjà bien connues mais il importe dans un premier temps de les définir précisément pour les questionner par rapport à notre objectif et à la lumière des évolutions récentes. Dans un second temps, nous verrons que le RA utilise deux méthodes de décompte du temps de travail, nous en apprécierons les conséquences par rapport à notre problématique. Ces réflexions préalables apportent des repères méthodologiques utiles à la sélection de la population de l'étude et des indicateurs qui serviront à la classification. Elles permettront également une interprétation plus détaillée des résultats obtenus.

2.1. Caractérisation des différents apports en travail au sein des exploitations agricoles

Les trois grandes catégories de travail mises en place au sein des exploitations sont exposées ci-dessous selon le regroupement fait le SSP :

- main d'œuvre familiale permanente,
- main d'œuvre salariée non familiale permanente, y compris celle fournie par les groupements d'employeurs et d'autres prestataires de service.
- main d'œuvre non permanente déclinée en main d'œuvre saisonnière, fournie par les ETA ou les CUMA.

Ces données sur l'emploi agricole, provenant du RA 2010 et comparées à celles du RA 2000, sont détaillées dans l'annexe 1. Nous présenterons essentiellement la situation des exploitations moyennes et grandes⁸ qui concentrent 87% de la main d'œuvre totale (UTA) en 2010.

2.1.1 La main d'œuvre familiale permanente

⁸ Voir définition des PBS et des classes d'exploitations agricoles note 14 infra (paragraphe 3.1)

La main d'œuvre familiale est composée des chefs d'exploitation et co-exploitants, ceux qui assurent la gestion courante de l'exploitation, et des personnes apparentées à ceux-ci. Ainsi, selon la définition du SSP, les chefs d'exploitation et co-exploitants constituent le point de référence de l'appartenance familiale.

Comme nous l'avons vu, la part de cette **main d'oeuvre familiale**, mesurée en UTA et rapportée à la main d'œuvre totale, a commencé à diminuer à partir des années 1990. **Elle est passée en-dessous du seuil des 70 % entre 2000 et 2010 pour les exploitations moyennes et grandes** (67,9% en 2010), soit 442 000 UTA. Au sein de cette main d'œuvre, c'est la part des membres n'ayant pas le statut de chefs d'exploitation ou co-exploitants qui a chuté encore plus rapidement, elle ne représente plus que 15,7% des UTA familiaux.

Cas de la main d'œuvre familiale salariée et plus particulièrement de celle des chefs d'exploitation salariés

Dans la catégorie « main d'oeuvre familiale », il peut y avoir des actifs qui ont un statut de salarié. Ceux-ci pilotent 7,5% des exploitations moyennes et grandes et représentent 4,6% % des UTA familiaux. Le nombre d'exploitations concernées a légèrement progressé entre 2000 et 2010 tandis que le volume de travail est quasiment resté stable, mais compte tenu de la baisse de la main d'oeuvre familiale, la part du volume de travail assurée par ces responsables salariés a sensiblement augmenté puisqu'elle était de 3,5% en 2000. Il nous faut donc nous interroger sur la portée de cette évolution et, pour cela, distinguer les chefs d'exploitation et co-exploitants des autres membres salariés.

➤ Les chefs d'exploitation et co-exploitants salariés

Pour les exploitations moyennes et grandes en 2010, ceux-ci sont au nombre de 10500 soit 40% des actifs familiaux salariés et 43% des UTA ; il y a une quasi stabilité de ces pourcentages entre 2000 et 2010, comme pour les effectifs. Par contre la tendance est quelque peu différente entre les chefs d'exploitation et les co-exploitants.

- Le nombre total de **chefs d'exploitation salariés** dans les exploitations moyennes et grandes s'élève à 5700 pour 4900 UTA. Il a diminué quasiment au même rythme que celui des exploitations entre 2000 et 2010. Ainsi ce **phénomène est très marginal (1,8% des exploitations) et ne se développe même pas en valeur relative.**

Pour autant il faut affiner l'analyse car la présence de chefs d'exploitation salariés recouvre trois configurations très différentes par rapport à notre problématique qu'on peut schématiser ainsi :

- le chef d'exploitation peut être gérant salarié non associé pour le compte d'une entité extérieure, par exemple gérant d'un domaine viticole détenu par un investisseur. Dans ce cas, selon la méthodologie du SSP, le gérant est le chef d'exploitation et on peut remarquer qu'il est donc classé dans la main d'œuvre familiale. De plus, si un membre de sa famille est aussi salarié de la structure, cette personne sera considérée comme personne familiale. Pourtant cette situation relève d'une délégation de l'activité agricole de la part d'un tiers ; l'emploi du terme familial est donc abusif.

- le chef d'exploitation et éventuellement les co-exploitants sont en fait « indépendants » car ils dirigent effectivement l'entreprise ; leur statut de salarié provient de la mise en place d'une organisation juridique adaptée. L'étude de GAEC et SOCIETES (2013) donne ainsi des exemples de constructions juridiques, essentiellement à caractère commercial, le permettant. Dans ce cas, le statut de salarié ne correspond pas à un lien de subordination.

- il reste enfin la situation intermédiaire dans laquelle le lien de subordination peut se discuter. On peut donner l'exemple d'une famille qui détient un domaine et qui en confie la gérance avec le statut de salarié à un de ses membres, ce dernier participant de manière minoritaire au capital. Cette configuration a plutôt comme support juridique la société civile afin de pouvoir rester dans le régime agricole.

Il n'est pas possible sur le plan statistique de distinguer ces formes mais un croisement du statut de salarié avec le statut juridique de l'unité de production donne quelques indications (tableau 1).

Tableau 1- Répartition des chefs salariés selon la forme juridique

Sociétés commerciales ou coopératives	35%
Autres sociétés civiles (SCEA, ...)	25%
GAEC, EARL, divers (société de fait, GAEC partiel, ...)	22%
Autres pers morales (associations, étab. d'enseignement, hôpitaux, ...)	17%
Autres personnes physiques	1%
Total	100%

Source : RA 2010

Il y a d'abord le cas particulier des autres personnes morales (établissements publics ou associations) où le lien de subordination est certainement la règle. A l'inverse, dans le cas des GAEC (très rares), des EARL et autres formes sociétaires agricoles, l'existence de chefs d'exploitation salariés devrait être rarissime, selon l'étude GAEC et SOCIETES, car il ne devrait pas y avoir de lien de subordination : ils représentent cependant 22% des chefs salariés. Par contre, pour les autres situations, sociétés civiles (25%) et sociétés commerciales (35%), les trois configurations sont possibles.

- Quant aux **co-exploitants salariés**, leur nombre a par contre fortement augmenté entre 2000 et 2010, passant de 3300 à 5100 pour l'ensemble des exploitations mais restant encore inférieur au nombre de chefs d'exploitation (6400 pour l'ensemble). Considérant que la présence de co-exploitants salariés ne peut correspondre pas à la première configuration mais plutôt à la seconde, celle d'exploitants « indépendants » associés ayant décidé de se salarier, le développement de ce phénomène serait plutôt dû à l'adoption d'une forme d'agriculture d'entreprise dans laquelle les associés aspirent au statut de salarié.

➤ Les autres actifs familiaux salariés

Ceux-ci, représentant 60% du volume et 57% des UTA des actifs familiaux salariés, ont légèrement progressé en valeur absolue entre 2000 et 2010.

Cette situation concerne majoritairement les conjoints (10300 personnes pour 6900 UTA) et secondairement les autres membres de la famille (7000 personnes pour 5200 UTA) qui, pour différentes raisons, ne souhaitent pas (ou ne peuvent pas) être co-exploitant ou aide-familial. Il faut noter de plus que le nombre de conjoints salariés a augmenté entre 2000 et 2010 tandis celui des autres membres de la famille a diminué. Cependant le statut de salarié pour les autres membres de la famille pourrait se développer par la suite puisque la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 a limité à 5 ans la durée du statut d'aide familial pour les personnes qui ont acquis cette qualité à compter du 18 mai 2005.

2.1.2 La main d'œuvre salariée non familiale permanente

Cette catégorie de main d'œuvre regroupe les salariés travaillant à temps complet ou partiel, de façon régulière sur l'exploitation, chaque semaine ou chaque mois au cours de la campagne, pour une durée totale d'au moins 8 mois (Agreste).

Dans les exploitations moyennes et grandes, le volume de travail des salariés permanents est de 123 000 UTA soit 18,9% du volume total de travail et concerne plus d'une exploitation sur 5 (20,5%). La part de cette main d'œuvre a augmenté de manière significative sur la période récente (16,2% des UTA et 17,4% des exploitations en 2000).

Une partie de ce salariat est gérée hors de l'exploitation que ce soit par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs ou un « autre prestataire de service ».

➤ Main d'œuvre salariée permanente venant d'un groupement d'employeurs

En 2010, 6780 exploitations moyennes et grandes emploient de la main d'œuvre salariée gérée par un groupement d'employeurs, soit 10,6 % des exploitations employant de la main d'œuvre salariée. Ce taux a très légèrement diminué depuis 2000 (10,8%), mettant en évidence une quasi stabilité de la propension des exploitations ayant besoin de main d'œuvre salariée à passer par un groupement d'employeurs. L'apport en UTA est encore plus réduit avec 4,8% des UTA salariés en 2010 mais par contre a fortement augmenté (79%) entre 2000 et 2010, passant de 3300 à 5900 UTA⁹. Ainsi le volume moyen d'UTA employé par exploitation a quasiment doublé passant de 0,46 à 0,88, traduisant l'intérêt des exploitations adhérentes pour ce dispositif.

➤ Main d'œuvre salariée permanente venant d'un « autre prestataire de service »

Cette modalité est apparue dans le RA 2010. Elle vise à mesurer le phénomène de recrutement de main-d'œuvre permanente dont la gestion est assurée par une société de service autre qu'un groupement d'employeurs. Il est probable que ceci concerne essentiellement le travail par intérim.

EN 2010, 3790 exploitations mentionnent utiliser cette source de main d'œuvre, soit 5,9% des exploitations ayant des salariés. Le volume de travail représente 3600 UTA, soit 3% des UTA salariés. Ainsi cet apport n'est pas négligeable en comparaison de l'apport des groupements d'employeurs et est plus intensif pour les exploitations concernées (0,96 UTA par exploitation)

Nous avons comparé les exploitations utilisant l'une ou l'autre forme de recrutement sur la base des OTEX (classes d'activités). Les ressemblances sont les plus nombreuses. Les activités les plus représentées et dans une proportion voisine sont la production de porcs, la viticulture, les activités de polyélevage et de bovins-lait. Par contre les productions de légumes et de fruits recourent principalement au groupement d'employeurs. Inversement l'activité de fleurs mobilise plutôt les autres prestataires de service.

2.1.3 La main d'œuvre saisonnière

Par définition du SSP, la main d'œuvre saisonnière s'oppose à la main d'œuvre permanente, du fait que les contrats ne vont pas au-delà de 8 mois. Le recours à une main d'œuvre saisonnière est une pratique caractéristique de certaines productions (production de fruits, viticulture).

En 2010, **la main d'œuvre saisonnière** représente 11,5% des UTA des moyennes et grandes exploitations et est restée en proportion relativement stable depuis 2000 (+ 0,5 point en 10 ans). Ceci signifie que le volume d'emploi a diminué presque au même rythme que l'ensemble de

⁹ Selon la MSA, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) salariés par des groupements de producteurs en production agricole en 2010 s'élève à 17160 (93% de 18449), soit une valeur nettement supérieure aux 6000 UTA identifiés par le RA. Une explication de cet écart pourrait provenir du fait qu'une fraction de ces salariés identifiés par la MSA sont en CDD et ont donc pu être considérés comme de la main d'œuvre saisonnière par le RA ; cette fraction est de l'ordre de 50% en 2010, ce qui donnerait 8580 ETP en CDI qu'on peut donc assimiler à de la main d'œuvre permanente. Malgré cette correction, le RA sous-estime notablement la main d'œuvre permanente en provenance des groupements d'employeurs. De plus la MSA note que 50% des ETP concerne les cultures spécialisées contre 33% pour les 3 OTEX du RA (légumes, fleurs et fruits), l'écart pouvant peut-être s'expliquer par la part importante de main d'œuvre saisonnière présente dans ces productions et qui devrait ne pas être mentionnée dans le RA. Par contre, pour la viticulture, nous avons des résultats identiques : MSA (12% des ETP) alors que le RA (13% des UTA) ; les autres productions concernées essentiellement selon la MSA sont « cultures et élevages non spécialisés ».

l'emploi et à un rythme plus rapide que celui de la main d'œuvre permanente (- 16,1% au lieu de - 6,7%). A l'inverse, il concerne une part importante d'exploitations (41,1% en 2010) et en forte augmentation (35,4% en 2000).

Ceci rejoint le constat de plusieurs observateurs mentionnant la progression de **l'emploi saisonnier depuis les années 2000** en termes de nombre de contrats (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011 ; Vuillaume, 2011 ; MSA). Le pourcentage croissant d'exploitations faisant appel à de la main d'œuvre saisonnière peut expliquer l'augmentation du nombre de contrats sans contredire le constat de la **diminution notable en valeur absolue du volume de travail**. Nous interrogeons cependant sur cette dynamique : peut-être le développement de ces contrats traduit une **alternative à l'utilisation de la sous-traitance et s'étend avec elle**.

2.1.4 Le travail fourni par les ETA

Le travail fourni par les ETA est, pour les exploitations moyennes et grandes selon le RA 2010, de 10800 UTA soit 1,5 % des UTA totaux et est en très forte progression (0,8 % des UTA en 2000 par suite d'une augmentation en valeur absolue de 3600 UTA). 62% des exploitations moyennes et grandes ont fait appel à ce service en 2010, cette part ayant régressé depuis 2000 (65%).

G. Anzalone (2014) montre bien la diversité du fonctionnement des ETA, allant de la prestation d'une opération culturale (par exemple la récolte) jusqu'à la prise en charge de la totalité d'une campagne agricole et pouvant même intégrer l'approvisionnement et la vente de la récolte. Dans tous les cas, il s'agit d'une prestation de service réalisée dans le cadre d'un acte commercial : nous pouvons parler de sous-traitance.

2.1.5 Le travail fourni par les CUMA

Le volume de travail fourni par les CUMA est très faible (près de 1000 UTA¹⁰, soit 10% du volume de travail fourni par les ETA) et a légèrement régressé en valeur absolue. De plus il concerne peu d'exploitations et cette part a diminué entre 2010 (10,5%) et 2000 (12%).

Ce travail peut recouvrir deux formes :

- la première concerne le travail réalisé avec le matériel de la CUMA : il s'agit d'une prestation de service définie dans le cadre d'un engagement initial de l'agriculteur sur la durée ;
- la seconde concerne un travail fourni aux membres de la CUMA indépendamment du matériel, donc dans le cadre de la mission de « groupement d'employeurs » que peut jouer la CUMA selon les règles précisées par le code rural : ce rôle ne peut dépasser, depuis le 1er janvier 2014, 49% de la masse salariale de la CUMA.

Sur le plan fonctionnel, le travail réalisé par un salarié de la CUMA avec le matériel de la CUMA peut être assimilé à une prestation de service d'une ETA, donc à de la sous-traitance.

Mais le cadre de la mise en œuvre diffère notablement de celui de l'ETA par la dimension collective de l'organisation, l'engagement dans le temps et sur le plan financier des exploitants. Il y a en fait cogestion du travail et on peut rapprocher ce fonctionnement de celui du groupement d'employeurs, ce qui nous conduit à parler dans les deux cas d'emploi partagé. Ce constat est encore plus évident pour le rôle de groupement d'employeurs que peut jouer la CUMA.

Evolution depuis 2010

¹⁰ Selon la MSA, le volume total de l'emploi des CUMA en 2010 est de 2094 ETP dont 42% seraient affectés à des emplois techniques hors atelier de réparation, donc sans doute pour l'essentiel aux travaux de production au sein des exploitations. Ceci représente donc un volume de 880 ETP, donc très proche de la valeur fournie par le RA. Toujours selon la MSA, le volume de l'emploi a diminué de 2002 à 2011 (-1,5% en moyenne annuelle) du fait essentiellement de la baisse des emplois en CDD, les emplois en CDI étant en quasi-stabilité sur la période.

Les dernières estimations 2012, fournies par Agreste (Agreste, 2014) sur la base des données de la MSA, confirment la plupart des évolutions mentionnées ci-dessus : entre 2010 et 2012, on peut constater une très faible réduction en UTA des salariés permanents (-1%) mais une augmentation des effectifs (+ 6,3%) ; une progression des contrats de saisonniers et même de leur volume de travail (4,1%), avec cependant une forte variabilité d'une année sur l'autre. Par ailleurs, la main d'œuvre familiale salariée augmente légèrement par le fait des conjoints alors que celle des chefs d'exploitation et co-exploitants reste stable.

2.2. Spécificité du prisme statistique : difficulté pour comparer le volume de travail de la main d'œuvre familiale à celui de la main d'œuvre contractualisée

Avant de présenter notre démarche de traitement des données, il nous semble important de revenir sur les méthodes de recueil des valeurs obtenues plus haut, pour mieux prendre en compte les risques de surévaluation ou de sous-évaluation des différents volumes estimés. Ces éléments de discussion permettent d'explicitier les seuils choisis pour sélectionner la population et discrétiser les variables.

Nous observons que le temps de travail de la main d'œuvre non permanente (ETA, CUMA, saisonniers) est mesuré en jours de travail alors que celui de la main d'œuvre permanente est estimé en fractions d'un plein temps. Cette dernière méthode d'évaluation du travail par la mesure des UTA est apparue la plus efficace sur le plan de la collecte des données dès les années 1970 (Chantry E., 1975). Cependant, le fait de recourir dans la même enquête à ces deux systèmes de comptabilisation du volume de main d'œuvre peut biaiser l'exercice de rapprochement des différents apports en travail. Ainsi, dans certains cas, la part du travail familial pourrait être surestimée. Nous pouvons l'illustrer à travers deux exemples (encadré 1 ci-dessous).

Cette constatation concerne surtout les exploitations dans lesquelles le chef d'exploitation est à temps partiel et en général de petite ou moyenne dimension. Sans doute, pour les exploitations de grande taille dans lesquelles le chef d'exploitation fait plus qu'un plein temps, le raisonnement inverse peut être fait.

Malgré cette critique, nous conservons l'indicateur de contribution relative des différents apports en travail qui reste très pertinent mais en sachant qu'il suffit parfois d'un faible niveau, qu'on estime entre 5 et 10% des UTA totaux, pour que cette contribution puisse être en réalité importante. Nous en avons tenu compte dans la fixation du seuil de contribution pour la sélection des exploitations de l'étude : ce seuil a été fixé à 2,5% (cf ci-dessous la sélection de l'échantillon).

Encadré 1 : Exemples tirés des données RA 2010

Exemple 1 : Le SSP offre la possibilité à chaque région d'ajouter une question spécifique au questionnaire utilisé pour le recensement agricole. En Midi-Pyrénées, les enquêteurs du RA ont ajouté une question spécifique visant à mesurer la superficie **intégralement** sous-traitée.

Comparons cette donnée au renseignement fourni sur le travail apporté par les ETA, afin d'essayer d'apprécier la relation entre ces deux entrées. Nous observons par exemple, parmi l'ensemble des exploitations de grandes cultures de la région sous-traitant plus de 70% de leur surface (SAU), que 18% d'entre elles seulement déclarent déléguer plus de 30% de volume de travail (UTA), et 55% déclarent déléguer moins de 10% de temps de travail. Si on ne prend en compte que les exploitations moyennes et grandes, la délégation est un peu plus forte : 30% déclarent déléguer plus de 30% et 49% déclarent déléguer moins de 10%.

On pouvait penser que la délégation importante du travail agricole dans des exploitations agricoles de grandes cultures allait se traduire un pourcentage élevé de la quantité de travail fournie par les ETA (UTA

des ETA / UTA total). Il n'en est rien. Ceci semble s'expliquer par une déclaration qu'on peut supposer précise du travail réalisé par le sous-traitant alors qu'à l'inverse le temps déclaré par le chef d'exploitation est forfaitaire : au moins 0,125 UTA (< ¼ temps) même si le chef d'exploitation ne s'occupe pas du tout de son exploitation en sous-traitant la totalité des travaux ; mais si le chef d'exploitation participe un peu, il pourra déclarer 0,375 (entre ¼ et ½ temps) ou 0,625 UTA (entre ½ et ¾ temps).

Exemple 2 : Prenons le cas d'une exploitation de polyculture faisant appel à une entreprise de récolte pour 60 ha de grandes cultures. Sur la base 0,2 j de travail d'ETA / ha¹¹, cela représente 12 jours. Si un chef d'exploitation déclare travailler moins d'¼ temps, cela représente 0,125 * 229 j dans l'année = 29 jours. Ainsi on arrive à une contribution de la sous-traitance inférieure à 30% alors que le travail agricole est intégralement assuré par l'extérieur. Bien évidemment si le chef d'exploitation déclare un temps supérieur, ou si l'exploitation est plus petite, le taux de l'apport en ETA est réduit d'autant. Cela explique que structurellement la part de la contribution des ETA reste faible même quand l'activité agricole est quasiment intégralement réalisée par l'extérieur.

Cette analyse a permis de souligner certaines particularités des apports en main d'œuvre présentés par les catégories actuelles de la statistique,

- ces catégories peuvent se croiser en réalité puisque certaines sources de main d'œuvre (groupements d'employeurs, intérim, main d'œuvre saisonnière, ETA et CUMA) constituent des formes contractuelles jouant sur le caractère permanent – non permanent du travail ou sur des situations d'emploi partagé et de sous-traitance.

Il importe maintenant de préciser les éléments de méthode de traitement statistique effectué sur les données du recensement agricoles 2010.

3. Méthode de traitement des données

Nous exposons ici par étape et de façon détaillée, les variables sélectionnées, l'échantillon retenu pour effectuer la classification.

3.1. Méthode de classification des exploitations agricoles

Pour construire la typologie, nous n'avons retenu que des variables du RA relatives au travail : importance (nombre d'UTA), contribution relative de chaque source, caractéristiques du travail fourni par le chef d'exploitation (statut, taux d'activité). Il s'agit des 9 variables présentées dans l'encadré 2. Les variables permettant de caractériser les groupes obtenus sont des variables supplémentaires non prises en compte pour l'établissement de la classification.

¹¹ En Midi-Pyrénées, la médiane pour les exploitations moyennes et grandes sous-traitant intégralement le travail agricole sur plus de 70% de leur SAU est aux alentours de 0,2 j / ha

Encadre 2 : liste des variables

Variables principales

- % UTA main d'oeuvre ETA / UTA (1) en 5 classes
- % UTA main d'oeuvre CUMA / UTA en 3 classes
- % UTA main d'oeuvre saisonnière / UTA en 7 classes
- % UTA main d'oeuvre salariée permanente non familiale / UTA en 6 classes
- UTA en 8 classes
- Taux d'activité du chef d'exploitation < ¼ temps, entre ¼ et ½ temps, entre ½ et 3/4 temps, entre ¾ et plein temps, plein temps.
- Présence main d'oeuvre salariée permanente provenant d'un groupement d'employeurs : oui, non
- Présence main d'oeuvre salarié permanente provenant d'un autre prestataire de services : oui, non
- Présence d'un chef d'exploitation salarié : oui (1), non (0)

(1) UTA : total des UTA (main d'oeuvre familiale, main d'oeuvre salariée permanente et saisonnière, ETA, CUMA)

Variables supplémentaires

- Statut juridique en 5 classes
- OTEX (Orientations technico-économiques) en 16 classes
- Présence du conjoint : au moins 1 conjoint travaillant sur l'exploitation ; absence de conjoint ; au moins 1 conjoint présent mais ne travaillant pas sur l'exploitation ;
- Présence d'activités de diversification en propre ou au sein d'une entité spécifique
- Présence d'activités de vente directe en propre ou au sein d'une entité spécifique
- Age du chef d'exploitation en 4 classes
- Présence de co-exploitants sans lien familial : oui – non
- PBS (production brute standard) en 8 classes¹²

Ayant des données qualitatives et quantitatives, nous avons discrétisé l'ensemble des données quantitatives pour réaliser une AFCM (Analyse factorielle des correspondances multiples)¹³. Nous avons ensuite établi la classification sur la base des coordonnées des exploitations sur les 14 premiers axes de l'AFCM. Cette classification a été élaborée en 3 étapes : une 1^{ère} classification par la méthode de Kmeans visant à réduire la population initiale en 1000 groupes afin de pouvoir appliquer ensuite la méthode de classification ascendante hiérarchique et ainsi sélectionner le nombre de groupes le plus pertinent. Nous en avons sélectionné 10 à partir desquels nous avons appliqué à nouveau la méthode des Kmeans pour optimiser l'inertie expliquée et donc la constitution des groupes. Pour simplifier la présentation des résultats, nous avons regroupé 2 fois 2 groupes ensemble car leurs différences amenaient peu d'informations pour l'analyse.

L'inertie expliquée par les premiers axes de l'AFCM est faible : 18,5% pour les 3 premiers axes, 45,8% pour 10 premiers axes et nous n'observons pas de rupture de pente dans la présentation graphique de l'éboulis de l'inertie. Nous avons retenu au final 14 axes, expliquant 58,8% de l'inertie, de manière à ce que l'ensemble des variables soit correctement représenté.

La classification retenue permet d'expliquer 41,8% de l'inertie de la quantité d'information apportée par ces 14 axes.

¹² Selon les normes communautaires, la PBS «production brute standard» décrit un potentiel de production des exploitations, en fonction de la surface ou/et du cheptel présent. La PBS est chiffrée en euros, hors de toute aide. Cette mesure permet de classer les exploitations selon leur taille économique potentielle : petites exploitations : 0 à 25 000 euros de PBS ; moyennes exploitations : 25 000 à 100 000 euros de PBS ; grandes exploitations : plus de 100 000 euros de PBS. On identifie parfois les «très grandes exploitations» (PBS supérieure à 250 000euros). source : glossaire, Agreste.

¹³ Le traitement a été réalisé à l'aide du logiciel R et du « package » FactoMineR.

3.2. Définition de la population

Sur l'ensemble des 489 977 exploitations agricoles, nous en avons d'abord écarté 71 955 selon les trois critères suivants :

- EA disposant de moins de 0,4 UTA et de moins de 6 k€ de PBS (68 763 individus)
- EA dont le statut juridique est particulier : 'assolement en commun', 'autre personne morale', 'autre personne physique' (4 494 individus)
- EA ayant plus de 200 UTA (11 individus)

Sur cette sous-population de 418 022 exploitations, nous avons sélectionné celles faisant appel à de la main d'œuvre contractuelle dès lors qu'elles satisfont au moins un des critères mentionnés dans le tableau 2. Nous obtenons une population de 200 320 exploitations, soit 48% de la population initiale du RA. Autrement dit, 52% des exploitations françaises s'appuient quasiment exclusivement sur de la main d'œuvre familiale.

Tableau 2 : Critères de sélection de la population d'étude

Présence de :	Nombre d'exploitations	
	unité	%
Chef d'exploitation salarié	5241	2,6%
Main d'œuvre salariée permanente non familiale	65 522	32,7
UTA provenant d'ETA > 2,5% des UTA	128 986	64,4%
UTA provenant de CUMA > 2,5% des UTA	19 593	9,8%
UTA provenant de main d'oeuvre saisonnière > 2,5% des UTA	132 953	66,4%
Nombre total d'exploitations satisfaisant l'une des conditions ci-dessus	200 320	100%

L'annexe 2 présente les variables discrétisées sur cette population.

4. Résultats de la classification

La classification a permis d'obtenir 8 groupes d'exploitations. Chacun d'eux révèle un profil particulier. Nous les présentons ci-dessous. L'annexe 3 permet au lecteur de retrouver les données détaillées relatives à ces classes d'exploitations.

4.1. Type 1 : « Exploitations de grande à très grande taille à base de salariat permanent non familial »

(23477 exploitations agricoles, 11,7% des exploitations de la population sélectionnée et 4,8% de la population agricole française)

Ces exploitations s'appuient essentiellement sur de la main d'œuvre salariée permanente (cet apport représente en moyenne 52,5% des UTA). Elles sont dirigées plus fréquemment par un chef d'exploitation salarié (19,3% des exploitations contre 2,6% pour l'ensemble de la population).

L'appel à d'autres apports extérieurs est très réduit en volume et concerne une proportion d'exploitations plus faible que celle de la population : 50% des exploitations pour l'emploi d'ETA et 6% pour l'emploi de CUMA. Le recours en main d'œuvre saisonnière est plus élevé (11% des UTA et 65% des exploitations) du fait de la présence d'activités intensives en travail temporaire. Pour recruter des salariés permanents, 4% de ces exploitations font appel à d'autres prestataires de service que les groupements d'employeurs (intérim sans doute) contre 1,9% pour l'ensemble.

Caractéristiques du Type 1

Ces exploitations sont de grande taille en main d'œuvre (5,9 UTA en moyenne) et en PBS (392 K€ en moyenne). On les trouve, par ordre de surreprésentation,¹⁴ en viticulture, dans la production de fleurs, légumes, et porcs. De plus, il y a une présence importante d'activités de diversification et de vente directe soit en nom propre soit par entité juridique spécifique.

Seulement 21% de ces exploitations ont une forme individuelle tandis que 40% ont une forme commerciale ou civile.

Ce groupe peut être sous divisé encore en deux sous-groupes A et B qui se distingueraient principalement pour l'importance de la main d'œuvre salariée permanente : 60% pour le sous-groupe A contre 47% pour le sous-groupe B. Si ces deux sous-groupes ont une valeur médiane proche pour la taille en UTA et en PBS, la valeur moyenne est nettement supérieure pour le groupe A (7,6 UTA et 463 K€) traduisant la présence dans ce groupe d'exploitations de très grande taille. Ceci explique sans doute pourquoi la part des chefs d'exploitations salariés y est élevée (35% des exploitations). Il faut aussi noter, dans le sous-groupe A, un taux de présence réduit de certains chefs d'exploitation (23% consacrent moins d'un quart temps à leur exploitation). Enfin 4,4% des exploitations de ce sous-groupe emploient au moins un salarié dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

4.2. Type 2 : Exploitations d'assez grande taille à base de salariat saisonnier

(5466 Exploitations agricoles, 2,7% des exploitations de la population sélectionnée et 1,1% de la population agricole française)

Ces exploitations s'appuient essentiellement sur de la main d'œuvre saisonnière (en moyenne 67,5% des UTA). La main d'œuvre salariée permanente est présente mais réduite (4,8% des UTA) et les autres apports sont très réduits. Vu l'importance de la main d'œuvre saisonnière, la part de main d'œuvre familiale est la plus faible de l'ensemble de types (27% des UTA contre 72% pour la population).

Caractéristiques du type 2

Il s'agit d'exploitations à nouveau de grande taille en travail (6 UTA) et en PBS (239 K€), mais avec un écart élevé avec les valeurs médianes (3,4 UTA et 148 K€) traduisant ainsi l'existence d'une fraction d'exploitations de très grande taille.

On les trouve, par ordre de surreprésentation, dans les productions de fruits (28% des exploitations), de légumes (8%), des autres grandes cultures (10%), de la viticulture (26%).

4.3. Type 3 : Exploitations familiales centrées autour du chef d'exploitation et s'appuyant sur de la main d'œuvre en provenance des CUMA

(5011 Exploitations agricoles, 2,5% des exploitations de la population sélectionnée et 1% de la population agricole française)

Pour toutes ces exploitations, la contribution du travail apporté par les CUMA dépasse le seuil de 2,5% des UTA : elle est en moyenne de 7,1%. Ces exploitations n'utilisent quasiment jamais de main d'œuvre salariée permanente et très peu d'ETA ou de main d'œuvre saisonnière. Donc l'essentiel de la main d'œuvre provient de la famille (82% des UTA) et plus particulièrement du chef d'exploitation car seulement 29% des exploitations ont un conjoint qui participe au travail (contre 37% pour l'ensemble). A noter que 18,3% des chefs d'exploitation déclarent exercer à temps très partiel (< ¼ temps) contre 15% pour l'ensemble ce qui pourrait laisser penser l'appel à la CUMA pourrait dans ces cas venir suppléer à l'absence du chef d'exploitation.

¹⁴ Pour caractériser les types, nous avons utilisé le test de comparaison de proportion du package FactomineR qui compare, pour une modalité donnée, sa part de représentation dans le type par rapport à celle observée dans l'échantillon.

Caractéristiques du type 3

La taille de ces exploitations est sensiblement inférieure à la moyenne de la population (1,4 UTA et 147k€ PBS en moyenne) et relativement centrée autour de ces valeurs. Les activités surreprésentées sont dans l'ordre les productions de bovins-lait (22% des exploitations contre 10% pour l'ensemble), de porcs (5 % contre 2% pour l'ensemble).

4.4.Type 4 : Exploitations d'assez grande taille s'appuyant en partie sur de la main d'œuvre permanente, gérée pour moitié par un groupement d'employeurs

(11729 Exploitations agricoles, 5,9% des exploitations de la population sélectionnée et 2,4 % de la population agricole française)

Ces exploitations, relativement homogènes, ont toutes la particularité de mobiliser de l'ordre de 10 à 30% de main d'œuvre salariée permanente (19% en moyenne). Dans 49% des cas, cette main d'œuvre est gérée dans le cadre d'un groupement d'employeurs. Il faut de plus ajouter 9,5% des exploitations qui emploient cette main d'œuvre par l'intermédiaire d'autres prestataires de service que les groupements d'employeurs (intérim sans doute).

Cette main d'œuvre est complétée par un très faible apport d'ETA (1,1% des UTA) et de CUMA (0,15% des UTA), mais ce dernier apport concerne 18% des exploitations, ce qui classe ce groupe en second pour les apports fournis par les CUMA, nettement devant les autres groupes. Le reste provient de la famille (73% des UTA) avec un chef d'exploitation en général à plein temps (89% des exploitations contre 68% pour l'ensemble) et la présence d'au moins un conjoint participant au travail (52% des exploitations contre 37%). On peut noter aussi que 6% de ces exploitations ont des co-exploitants sans lien familial contre 2,4% pour l'ensemble.

Ce groupe nous semble donc remarquable par la présence de la main d'œuvre partagée que ce soit à travers les groupements d'employeurs, les CUMA et d'une certaine façon la présence de co-exploitants sans lien familial.

Caractéristiques du Type 4

Ces exploitations ont une taille légèrement supérieure à la moyenne (2,5 UTA et 211 k€ PBS) et relativement centrée autour de ces valeurs.

Les activités surreprésentées sont uniquement des productions animales, dans l'ordre les productions de bovins-lait (20%), de bovins-viande (10%), de bovins lait et viande (4%), de divers granivores (3,5%), la polyculture-polyélevage (16%), les élevages de porcs (3,5%) et d'ovins-caprins (4%). On peut aussi noter dans ce groupe une présence légèrement plus forte d'exploitations faisant un peu de diversification ou de vente directe.

Sur le plan juridique, le GAEC est nettement surreprésenté par ce groupe (22% contre 8,5% pour l'ensemble) puis l'EARL (37% contre 25% pour l'ensemble)

4.5.Type 5 Exploitations à base d'ETA et de chefs d'exploitation à temps partiel

(14087 Exploitations agricoles, 7% des exploitations de la population sélectionnée et 2,9 % de la population agricole française)

Ces exploitations font toutes appel de manière importante à du travail en provenance des ETA : celui-ci contribue en moyenne à 30% du travail total. Elles ne font quasiment aucun appel aux autres formes de contribution : CUMA (2% des exploitations), salariés permanents (7% des exploitations) ; salariés occasionnels (18% des exploitations et 3,1% de UTA). Les chefs d'exploitation y sont en général à temps partiel : 58% d'entre eux déclarent y travailler à moins d'un quart temps mais il en reste encore 22% qui déclarent exercer à temps plein. La main d'œuvre familiale représente 64% des UTA.

Caractéristiques du Type 5

La taille de ces exploitations est faible dans l'ensemble mais assez hétérogène générant un écart du simple au double entre la médiane et la moyenne : 0,5 UTA en médiane contre 0,9 UTA en moyenne ; 53 K€ de PBS en médiane contre 106 K€ en moyenne. Les chefs d'exploitations sont plutôt âgés : 26,5% ont 60 ans ou plus contre 13,5% pour l'ensemble.

Les activités surreprésentées sont les grandes cultures (53%). Les formes juridiques surreprésentées sont les sociétés civiles (17% contre 9%) et les exploitations individuelles (65% contre 55%).

La présence de sociétés civiles avec des chefs d'exploitation à temps partiel et une importante sous-traitance peut laisser penser qu'une fraction de ces exploitations ont une dimension patrimoniale.

Ce groupe réunit deux sous-groupes qui ont exactement la même taille. Ils se distinguent essentiellement par une présence moindre des ETA (44% des UTA pour le sous-groupe A et 15% pour le sous-groupe B) compensée pour le sous-groupe B essentiellement par une présence plus importante du chef d'exploitation, et exceptionnellement un petit appel à de la main d'œuvre saisonnière voire permanente (10% des cas). Rappelons que ce pourcentage de 15% de main d'œuvre en provenance des ETA pour le groupe B est quand même élevé car il peut contribuer en réalité à une grande partie du travail agricole¹⁵. Les activités surreprésentées par ce sous-groupe B sont sans surprise les grandes cultures mais on trouve aussi la production de volailles.

4.6.Type 6 : Exploitations à activités résiduelles avec chef d'exploitation très peu présent et apport contractualisé très réduit

(18378 Exploitations agricoles, 9,2% des exploitations de la population sélectionnée et 3,8 % de la population agricole française)

Ce groupe est constitué d'exploitations dans lesquelles le chef d'exploitation est très peu actif (84% à moins d'1/4 temps et 14% entre 1/4 et 1/2 temps) mais celui-ci constitue cependant l'essentiel de la main d'œuvre familiale. L'apport contractualisé est très réduit (13% des UTA), y compris l'apport en provenance des ETA (3,6% des UTA et 1/4 de ces exploitations n'utilisent pas d'ETA).

Caractéristiques du Type 6

Il s'agit en fait de très petites exploitations (0,3 UTA et 27 k€ PBS en moyenne). Les activités surreprésentées sont la viticulture (35%), les grandes cultures (34%), et divers herbivores (4,8%).

Ces exploitations sont à 91% sous la forme individuelle.

Les chefs d'exploitation sont plutôt âgés : 28,7% ont 60 ans ou plus contre 13,5% pour l'ensemble.

4.7.Type 7 : Exploitations essentiellement familiales diversifiant les compléments en main d'œuvre

(116025 Exploitations agricoles, 57,9% des exploitations de la population et 23,7 % de la population agricole française)

Il s'agit du groupe le plus important, plus de la moitié de la population d'étude, constitué d'exploitations s'appuyant essentiellement sur de la main d'œuvre familiale (79% des UTA) et conduites par des chefs à plein temps (86% des exploitations).

Le reste de la main d'œuvre est donc faible et diversifié, tant en salarié permanent (7% de la contribution au travail) qu'en ETA (1,1%) et en CUMA (0,06%) ; seul l'apport en main d'œuvre

¹⁵ Cf. paragraphe 2.2, encadré 1

saisonnaire se rapproche de la moyenne de la population (11,5%) et concerne 72% des exploitations, contribuant de 1 à 35% du total UTA.

La proportion de conjoints participant au travail y est un peu plus importante (41% contre 37% pour l'ensemble).

Caractéristiques du Type 7

Ces exploitations ont une taille légèrement inférieure à la moyenne (1,8 UTA et 151 k€ PBS).

Les activités surreprésentées sont les productions de bovins-lait (13%), la polyculture (13,5%), les productions de bovins-viande (8%) et les ovins-caprins (3,6%).

4.8. Type 8 : Exploitations essentiellement familiales avec un chef d'exploitation présent entre ¾ et temps plein

(6147 Exploitations agricoles, 3,1% des exploitations de la population sélectionnée et 1,3 % de la population agricole française)

Ce type se distingue principalement du type 7 par la présence unique de chefs d'exploitation déclarant travailler entre ¾ temps et un plein temps. La main d'œuvre familiale est donc encore nettement majoritaire (75% de UTA) et les autres apports de travail se répartissent dans une proportion proche du type 7 avec une part très légèrement supérieure pour compenser la présence légèrement réduite de la main d'œuvre familiale.

Caractéristiques du type 8

La taille de ces exploitations (1,9 UTA en moyenne et 157 K€ PBS en moyenne) est aussi très voisine du type 7.

Par contre on constate des différences sur le plan des productions : une légère surreprésentation des grandes cultures (22% contre 18% pour la population), des autres grandes cultures (10% contre 7%) et une sous-représentation des élevages de bovins lait (7% contre 10%).

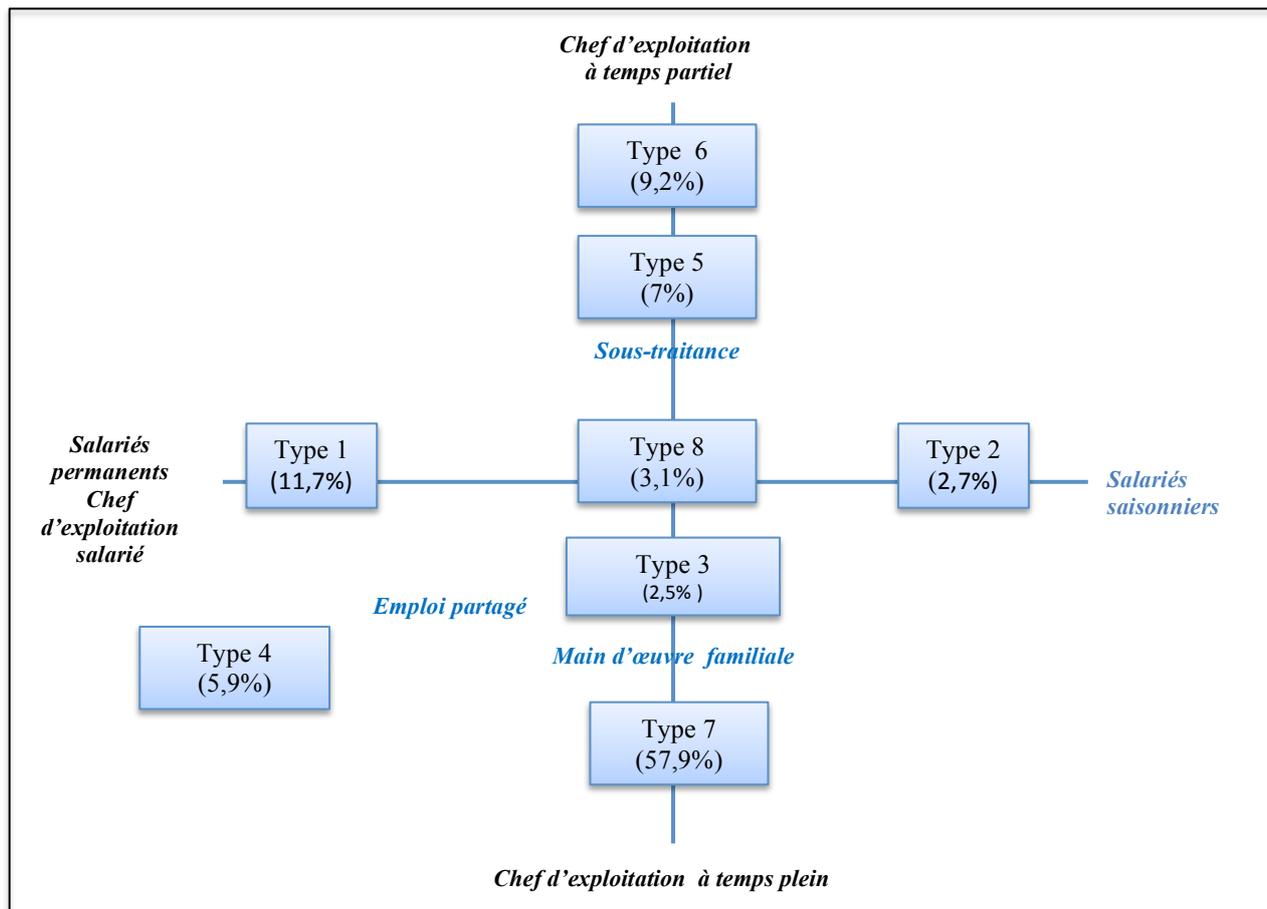
La forme juridique présente aussi quelques différences avec la surreprésentation de la société civile (11,5% contre 9%).

Une dernière particularité de ce type est de comprendre des activités de diversification soit au sein de l'exploitation (12,3% contre 7,7%) soit dans le cadre d'une entité spécifique (7% au lieu de 3%).

5. Combinaisons d'apports en travail et changements organisationnels au sein des exploitations agricoles

Nous proposons d'approfondir l'analyse des résultats en examinant les déterminants clés qui ont conduit au classement des exploitations selon les apports en main d'œuvre. Nous tentons d'en déduire les rapports de complémentarité ou de substitution entre les formes de main d'œuvre. Nous cherchons ensuite à retirer des enseignements sur l'évolution des exploitations agricoles. Nous verrons aussi les limites de l'étude.

5.1. Complémentarités et substitutions entre les différentes forces de travail au sein des exploitations agricoles



Source : les auteurs

Figure 1. Répartition simplifiée et adaptée des classes d'exploitation autour des axes factoriels (et % de la population sélectionnée)

L'objectif de cette typologie était à la fois de donner une vue d'ensemble et de faire ressortir la variété des combinaisons de travail au sein des exploitations. L'AFCM a conduit à identifier différentes axes factoriels expliquant l'inertie¹⁶. Sur la figure 1 est proposée une présentation de la classification, simplifiée et adaptée à la description des deux principaux axes factoriels et du positionnement des 8 classes d'exploitations.

Le premier axe (vertical) met en avant l'implication en temps de travail du chef d'exploitation au sein de l'unité. Sur cet axe sont positionnées d'un côté, les exploitations avec un chef peu présent et

¹⁶ cf. paragraphe 3.1

pouvant faire appel à de la sous-traitance (ETA). Ces dimensions participent à la construction des types 5, 6 et 8.

A l'autre extrémité de l'axe, se trouvent positionnées les exploitations pilotées par des chefs à plein temps. Le travail familial est aussi représenté, au sud du cadran, parce que sa contribution diminue lorsque les autres formes de travail se renforcent. Nous trouvons à proximité, les exploitations de types 7 et 3, au profil familial et, faisant appel entre autres aux CUMA. Dans le cadran sud-ouest, nous avons ajouté la dimension «emploi partagé» et placé dans son voisinage le type 4 correspondant à un profil d'exploitation familiale ayant plus particulièrement aux groupements d'employeurs.

Le second axe (horizontal) constitue surtout un gradient de l'importance des salariés permanents et de chefs d'exploitation ayant le statut de salarié. Sur cet axe, nous avons fait apparaître les apports des salariés saisonniers à l'autre extrémité de l'axe qui apparaissent ainsi en opposition aux salariés permanents mais l'AFCM présente en fait diverses combinaisons possibles de travail salarié permanent et saisonnier.

C'est ainsi que certains groupes sont très typés par rapport à une des contributions en travail (Types 1, 2, 5) et/ou à l'investissement du chef d'exploitation (Types 5, 6, 8).

Le type 4 est un groupe plus complexe car il combine différentes contributions mais est tout autant typé par la présence de main d'œuvre provenant de groupements d'employeurs.

Seul le groupe 7 n'apparaît pas typé du fait d'un rassemblement de configurations hétérogènes des apports en main d'œuvre. Mais il est caractéristique de l'ensemble des exploitations employant peu de main d'œuvre contractuelle et en général les combinant.

5.2. Diversification des contrats du travail et émergence des exploitations aux allures de firme.

L'analyse des différentes formes de travail au sein des exploitations et de leur évolution entre 2000 et 2010 a permis de montrer l'essor relatif des apports non familiaux en travail, ainsi que les tendances variées à l'externalisation des apports en main d'œuvre, permise par la cogestion (groupement, CUMA), par l'intérim ou la délégation de travaux (ETA).

La typologie construite à partir du recensement 2010 montre en plus qu'il existe toute une palette de combinaisons possibles d'apports en travail au sein de chaque exploitation.

Ces résultats confirment les observations effectuées pendant les années 2000 (Laurent et alii, 2006 ; Villaume, 2011 ; Harff et Lamarche, 1998) notamment sur la diversification des apports en travail. Ils confirment aussi l'intérêt porté par les exploitants aux dispositifs organisationnels flexibles de gestion de la main d'œuvre, (Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011, Villaume 2011, Zimmerman, 2006), à savoir de l'emploi partagé et la sous-traitance et, l'emploi saisonnier avec quelques réserves.

Les résultats soulignent aussi que face à cette complexité contractuelle croissante, chaque configuration est une réponse adaptée à la situation du chef d'exploitation (statut, présence), au système de production concerné et, nous pouvons le supposer, aux opportunités locales que l'exploitation peut saisir pour recruter un complément de main d'œuvre.

Ainsi, la présente étude apporte un éclairage sur les unités de production avec à leur tête, un chef d'exploitation impliqué, accompagné d'un volant de main d'œuvre salariée non familiale, permanente, saisonnière. Cette configuration concerne 8,3% des exploitations françaises (type 1, type 2, type 4), on y trouve les plus grandes exploitations. Elle semble résister à l'érosion démographique de la population agricole. Dans cet ensemble (notamment type 1), nous pouvons

rencontrer, le cas des chefs d'exploitations gérant salariés, mais ce statut ne se développer depuis 10 ans.

En contrepoint, les données des RA 2000 et 2010 indiquent que le recours aux prestations des ETA se développe. Cette sous-traitance n'est pas l'apanage des grandes exploitations : le travail fourni par des ETA est plus particulièrement prisé par des petites structures (type 5). Le travail des ETA vient palier le faible engagement du chef d'exploitation. Ce dernier conserve la maîtrise d'ouvrage et une relation d'agence entre l'exploitant et l'entreprise sous-traitante peut s'instaurer. Fait émergent, il concerne ainsi de façon exclusive 2,9% des exploitations françaises. L'agriculture sans agriculteurs n'est donc pas aujourd'hui un fait statistique en France.

Ces résultats témoignent d'une restructuration du travail et de sa gestion au sein de l'exploitation et non plus d'une recherche ponctuelle de flexibilité (Harff et Lamarche, 1998). La gestion de ces structures tend à s'appuyer sur des outils communs à ceux de la firme, à savoir les contrats de travail et la sous-traitance. Ces outils sont certainement plus adaptés aux grandes exploitations, mais conviennent aussi aux plus petites amenées à gérer à distance un patrimoine productif.

Ces résultats complètent ainsi nos premières analyses des exploitations agricoles aux allures firmes (Olivier-Salvagnac, Legagneux, 2009 ; Legagneux, Olivier-Salvagnac, Pauly 2014). L'apparition d'une grande variété de contrats de travail en complément ou en substitution du travail familial conduit à séparer la force de travail et la propriété du capital et à *l'éloignement du modèle familial de base*.

Cet éloignement passe d'abord par *l'éclatement du modèle familial*. Nous mis en évidence l'existence d'exploitations familiales, indépendantes et, ayant recours à des formes d'emplois partagés (groupement d'employeurs et dans une plus faible mesure les CUMA). Le recours au groupement d'employeurs se développe en volume mais la part d'exploitations adhérentes reste stable. Ce dispositif de cogestion est mobilisé plus particulièrement par des exploitations aux capacités de production accrues et orientées vers la diversification des activités. Il dépend intrinsèquement de la proximité géographique entre des exploitations au profil complémentaire et, des capacités relationnelles des exploitations. Les liens familiaux ne suffisent pas à expliquer cette dynamique de travail.

Par ailleurs, nous avons trouvé des cas *d'exploitations au profil non-familial*. La dissociation du capital et du travail s'opère principalement de deux manières. Elle peut être liée au recrutement avec d'un salarié gérant et de salariés non familiaux permanents, saisonniers. Elle peut aussi passer par de la sous-traitance. Il s'agit alors pour le chef d'exploitation peu présent de gérer un patrimoine productif.

5.3. Les limites de l'analyse statistique

➤ *Les limites de la typologie*

La difficulté et l'originalité de notre démarche consistent à s'intéresser surtout aux faits marginaux . Dans cette optique, la discrétisation des variables a conduit à donner une visibilité accrue à des valeurs extrêmes, habituellement négligées. Néanmoins, ce choix méthodologique génère des limites : il a certainement conduit au regroupement dans une même classe (type 7) des exploitations sans profil spécifique ; inversement il met en avant un type dont la pertinence peut être discutée : c'est le cas du type 8 centré sur les chefs d'exploitation présents entre $\frac{3}{4}$ temps et plein temps.

On aimerait donc aller plus loin dans la décomposition des groupes pour affiner le type 7 et même les types 1 et 5 qui recouvrent aussi une certaine diversité de situations.

Nous avons tenté d'augmenter le nombre de types : ceci a permis notamment d'éclater un peu les types 1 et 5 mais pas le type 7 ; et surtout nous avons été confrontés à l'apparition de types centrés sur une seule modalité dont la pertinence est réduite.

Ainsi, la typologie présentée ici n'est que le fruit d'un compromis permettant de donner, nous semble-t-il, une bonne vision d'ensemble de la façon dont les exploitations mobilisent les différentes formes de travail, tout en faisant ressortir les combinaisons les plus particulières.

➤ *Les limites liées à l'interprétation des résultats*

L'intérêt de cette étude a été d'interroger les combinaisons d'apports en travail. Il complète donc utilement les analyses centrées sur une forme particulière de main d'œuvre. Cependant la mesure de ces diverses formes de travail à travers le prisme de la statistique agricole, peut biaiser la lecture des résultats obtenus. Nous avons vu notamment que lorsqu'il s'agit de rapprocher les apports en travail des actifs rattachés à l'exploitation à ceux de la sous-traitance, la mesure de ce dernier en UTA est sous-estimée. Il est donc déconseillé d'aller plus dans l'analyse comparée de ces apports en travail notamment si l'on veut évaluer les productivités du travail (annexe 3).

Par ailleurs, la sous-estimation de la sous-traitance ne permet pas de discuter de l'existence d'un continuum dans la délégation de travail. Ainsi il n'est pas possible de repérer de configurations agricoles pour lesquelles plus de 70% de surface cultivée serait déléguée à une entreprise spécialisée. C'est sans doute une activité de forte délégation des travaux agricoles qui contribue au développement des ETA mais nous ne connaissons pas de données statistiques permettant de le vérifier. Les travaux de terrain ciblés conservent dans cette perspective tous leurs intérêts, notamment pour comprendre les stratégies des différentes parties prenantes à la gestion des exploitations (Anzalone et Purseigle, 2014 ; Lepage, Nguyen, Purseigle 2015).

Pour présenter les résultats, des variables complémentaires, comme la nature des activités, la taille de la structure. Ces données proviennent toujours du RA 2010. Mais nous n'avons pas mobilisé des éléments d'exploitations externes ou plus globaux comme le contexte politique, législatif, la pression des marchés, les dynamiques rurales des régions. Nous n'avons pas non plus utilisé d'autres bases de données MSA, Enquête emploi Insee), qui pourraient aider à améliorer l'analyse des contrats et des conditions de travail au sein des exploitations.

Conclusion

En 2010, 44 % des exploitations agricoles mobilisent quasi exclusivement de la main d'œuvre familiale non salariée. Dans notre étude, nous les avons écartées, pour obtenir une typologie des exploitations agricoles mobilisant des salariés et de la sous-traitance.

Cette dernière conduit à montrer que 25% des exploitations françaises s'appuient essentiellement sur de la main d'œuvre familiale complétée, selon le système de production et les opportunités, par une ou plusieurs formes variées d'emploi contractuel (types 7 et 8).

Nous constatons également que d'autres configurations d'emploi renvoient à des structures de taille inférieure à la moyenne et de très petite taille s'appuyant sur une main d'œuvre familiale associée une forme particulière d'apport extérieur en travail, provenant des CUMA (type 3) ou, des ETA lorsque le taux de présence du chef d'exploitation est faible ou l'activité est réduite (types 5,6). Nous estimons que 7% des exploitations recensées en 2010 sont dans cette situation.

Lorsque la taille des structures est plus importante (une production brute standard supérieure en moyenne à 200 k€), 2 cas de figures ressortent :

-des exploitations pilotées par des actifs familiaux très présents qui ont aussi besoin d'une main d'œuvre salariée gérée en emploi partagé (provenant surtout de groupements d'employeurs. 2,4% des exploitations françaises correspondent à ce type (type 4).

-des exploitations fonctionnant majoritairement avec du salariat (permanent ou saisonnier), ce qui correspond à 5,9% des exploitations nationales (types 1 et 2).

Autrement dit, nous pouvons indiquer finalement que 31,5% des exploitations françaises, quelque soit leur taille, font appel à des formes contractuelles pour compléter le travail fourni majoritairement par la famille. Et moins de 6 % des exploitations correspondent à des configurations de travail non familiales et majoritairement salariées, dans ce dernier cas le chef d'exploitation exerce en premier lieu, des fonctions d'encadrement.

Ainsi, plus qu'une réponse ponctuelle à un besoin de flexibilité, le recours croissant au salariat non familial et à des prestations de travaux témoigne de changements organisationnels plus importants au sein des exploitations. Elles participent à l'éclatement du modèle familial de l'exploitation agricole dès lors que le travail à la ferme prend ses distances avec la propriété.

En 40 ans, l'identité des actifs agricoles semble avoir changé, si l'on s'en réfère à ce qu'écrivait Grignon en 1975 : « Le paysan est un patron dans la mesure où il ne dépend de personne mais il n'a personne à commander si ce n'est lui même »¹⁷.

L'analyse approfondie de ces cas de figure émergents, proches d'un profil de firme, nécessite la réalisation de monographies pour mieux comprendre la nature des changements. Il serait intéressant de chercher à savoir si les contractualisations des apports externe en travail entraînent des changements de pratiques comme la simplification, la standardisation des travaux, incite à une nouvelle prise en compte de l'environnement, s'inscrit dans un mouvement d'industrialisation des ateliers de production. Il serait aussi opportun de chercher à savoir notamment si ces dispositifs de salariat ou de sous-traitance aident les agriculteurs à organiser leur futur, qu'il s'agisse d'un début de carrière, de son prolongement ou de la transmission d'un patrimoine productif.

Bibliographie

Anzalone G., Purseigle F. (2014). Délégation d'activités et sous-traitance : au service de la transmission de l'exploitation ou d'un patrimoine ? In Gasselin P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle, F. (dir.), *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre*, EDP Science, p.317-328.

Agreste (2014). Le bilan annuel de l'emploi agricole. Résultats 2012. *Chiffres et données*, n° 224, avril. 65p.

Blanc M., Perrier-Cornet Ph. (1999). Emploi agricole : les cadres d'analyse à l'épreuve des dynamiques actuelles. *Economie rurale*, n° 253, p. 8-13.

Berthe, B. dir. (2006). *Travailler dans un groupement d'employeurs*. Pur, Rennes, 142p.

Biche B., Desbois A., Le Monnier J., Monteillet Y. (2000). *Les groupements d'employeurs. Une innovation économique et sociale*. L'Harmattan, Paris, 138 p.

Cahuzac, E., Détang-Dessendre C. (2011). Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts, *Economie rurale*, n°323, p. 82-92.

Chantry, E. (1975). Rapport de synthèse. *Economie rurale*, Population et travail agricoles. n°105, pp.17-19.

¹⁷ Grignon Cl. 1975), p.83

Chevalier B. (2007). Les agriculteurs recourent de plus en plus à des prestataires de services. *Insee première*, n°1160, octobre, 4p.

Darpeix, A., Bignebat C. (2013). Hétérogénéité du travail salarié agricole et productivité des exploitations : le cas du secteur fruits et légumes en France. *Economies et Sociétés*, n°11-12, p.1931-1949.

GAEC & SOCIETES (2013). L'évolution du statut de l'agriculteur : la voie du chef d'entreprise salarié ?, décembre, 111p.

Grignon Cl. (1975). Le paysan inclassable, in Actes de la recherche en sciences sociales, Vol.1, n°4, juillet. Le fétichisme de la langue, p.82-87.

Harff Y., Lamarche H. (1998). Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux. *Économie rurale*, n°244, p. 3-11.

Hébrard L. (2001). Le développement des services agricoles, une sous-traitance spécialisée au service des agriculteurs. *Insee première*, n°817, décembre, 4 p.

Hervieu, B., Purseigle F. (2011). Des agricultures avec des agriculteurs : une nécessité pour l'Europe. *Projet*, n 321, p.60-69.

Hervieu, B., Purseigle F. (2009). Pour une sociologie des mondes agricoles dans la globalisation. *Études rurales*, n°183, p.177-200.

Lacombe Ph. (1975). Population agricole et rurale dans un espace rural en transformation. *Économie rurale*, Population et travail agricoles. n°105, p.74-76.

Lacroix A., Mollard A. (1990). Durée du travail : pas de réduction pour les agriculteurs, *Travail et emploi*. n°43, p.56-64.

Lamanthe A. (2008). Les paradoxes de la formalisation de la relation salariale en milieu rural (Briançonnais). *Études rurales*, n° 182, p. 29-44.

Laurent C., Mouriaux M.-F., Mundler P., (2006). Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture : une résurgence de la dimension territoriale ? *Centre d'Études de l'Emploi, Document de travail*. n°70, octobre, 60 p.

Laurent Cl. (1969). L'évolution de la population active agricole. *Économie rurale*, chapitre13, n°79-80, p. 215-234.

Legagneux B., Olivier-Salvagnac V., Pauly O. (2014). Identifying firm agricultures in the French farms population, an analysis of the French 2010 agricultural Census », communication, *International symposium, AGRIFIRME Research Project*, december, Toulouse.

Lepage F., Nguyen G., Purseigle F. (2015). Entrée de capitaux externes en agriculture et évolution des structures d'exploitation ». *Colloque de la Société Française d'Économie Rurale* «Structures d'exploitation et exercice de l'activité agricole : Continuités, changements ou ruptures?», 12-13 février, Rennes, France.

Olivier-Salvagnac V., Legagneux B., (2012). L'agriculture de firme : un fait émergent dans le contexte agricole français ? *Études rurales*, Les agricultures de firme, 1. Organisations et financiarisation. Editions EHESS, n° 190, p.77-98.

Mendras, H. (1967). *La fin des paysans, innovations et changement dans l'agriculture Française*, Paris, S.E.D.E.I.S., réédition Acte Sud, 1992, 364 p.

Miramont Y. (2008). Salarié(e)s agricoles : oublié(e)s de l'agriculture française, *Cahier du CEVIPOF*, Salariés et producteurs agricoles : des minorités en politique, n°48, p. 13-34.

MSA (2013). L'emploi salarié dans les CUMA en 2011 – données nationales, *MSA Etude*, octobre, 25p.

MSA (2014) Chiffres utiles 2013, réseau MS, 80 p.

MSA, 2014, L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs en 2013 – données nationales, *MSA Etude*, novembre, 22p.

Sourisseau J.-M. dir. (2014). *Agricultures familiales et mondes à venir*. Editions Quæ, collection, Agricultures et défis du monde, Versailles, 360p.

Villaume S. (2011). L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers. *Insee première*, n°1368 – septembre, 4p.

Villaume S. (2009). Essor des sociétés agricoles : un recours accru au salariat et aux prestataires de service. *Insee première*, n°1243 – juin, 4p.

Weber M. (1971). *Économie et Société* (posthume 1921). tome 1, traduit par Julien Freund. Plon, édition de poche, Pocket, 1995 et 2003 (sous-titre : *Les Catégories de la sociologie*).

Zimmermann, B. (2006) Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? *Sociologie du travail*, 48, p.1-16.

Annexe 1 : Les différents apports en travail au sein des exploitations agricoles, recensés par le SSP

SSP - RA 2000- 2010 - MAIN D'ŒUVRE RECENSEE AU SEIN DES EXPLOITATIONS AGRICOLES FRANCAISES	2010						2000					
	Ensemble des exploitations			Moyennes et grandes exploitations			Ensemble des exploitations			Moyennes et grandes exploitations		
	E.A.concernée	Actifs	UTA	E.A.concernée	Actifs	UTA	E.A.concernée	Actifs	UTA	E.A.concernée	Actifs	UTA
MAIN D'ŒUVRE (PERMANENTE) FAMILIALE												
Actifs familiaux (milliers)	489,98	811,3	532,9	312,2	567,6	442,4	663,8	1155	718,1	386,3	761,7	584,7
<i>Part des actifs familiaux dans la main d'œuvre totale</i>			70,9%			67,9%			75,0%			71,9%
Actifs familiaux salariés (milliers)	24,7	28,8	21,4	23,4	27,3	20,4		28,0	21,4	21,5	26,1	20,2
<i>Part des actifs familiaux salariés dans la main d'œuvre totale</i>			2,8%			3,1%			2,2%			2,5%
Chefs d'exploitation salariés (milliers)	6,4	6,4	5,4	5,7	5,7	4,9	8,4	8,4	6,8	7,1	7,1	6,0
Chefs d'exploitation et de co-exploitants salariés (milliers)		11,5	9,2					11,7	9,5			
MAIN D'ŒUVRE PERMANENTE NON FAMILIALE												
Salariés permanents non familiaux (milliers)	67,0	154,955	127,9	64,0	148,489	123,0	70,8	164,2	137,6	67,1	156,6	131,9
<i>Part des salariés permanents non familiaux dans la main d'œuvre</i>			17,0%			18,9%			14,4%			16,2%
Salariés permanents non familiaux rattachés à un groupement d'employeurs (GE) (milliers)	6,92	13,0	6,0	6,78	12,8	5,96		8,9		7,268	8,8	3,327
Salariés permanents non familiaux rattachés à un autre prestataire de services (autres) (milliers)	4,0	5,897	3,85	3,79	5,568	3,66					<i>non renseigné</i>	
<i>Part des salariés permanents non familiaux rattachés à un GE ou autres dans la main d'œuvre permanente non familiale (en %)</i>						7,8%						
INTENSITE DU TRAVAIL SALARIE PERMANENT NON FAMILIAL												
UTA/ actif salarié permanent non familial			0,825			0,828			0,838			0,842
UTA/ actif salarié permanent non familial rattaché à un groupement			0,465			0,467						0,379
<i>UTA/ actif salarié permanent non familial rattaché à un prestataire de services</i>			0,653			0,656						
SOUS TOTAL Main d'oeuvre permanente (milliers)	490,0	966,3	660,8	312,2	716,0	565,4	663,8	1319,2	855,6	386,3	918,3	716,5
MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE												
Main d'Œuvre fournie par des ETA + CUMA (1) (milliers)	267,8		11,7	208,3		10,8	367,6		8,0	271,5		7,2
<i>Part de la main d'œuvre fournie par ETA+ CUMA dans la Main d'œuvre totale</i>			1,55%			1,66%			0,83%			0,88%
Main d'œuvre fournie par les ETA (1) (milliers)	251,1		10,7	194,5		9,9				250,4		6,2
Main d'œuvre fournie par les CUMA (milliers)	36,7		1,0	32,7		0,96				46,7		1,1
Main d'œuvre saisonnière (milliers)	158,7		78,9	128,2		75,1	176,9		93,8	136,8		89,6
<i>Part de la main d'œuvre saisonnière dans la main d'œuvre totale</i>			10,5%			11,5%			9,8%			11,0%
SOUS TOTAL main d'oeuvre non permanente (milliers)			90,6			85,9			101,7			96,7
TOTAL Main d'oeuvre (permanente + non permanente) (milliers)	490,0		751,4	312,2		651,3	663,8		957,4	386,3		813,3
Total main d'œuvre salariée non familiale			218,5			208,9			239,3			228,6
<i>Part de la main d'œuvre salariée non familiale dans la main d'œuvre totale</i>			29,1%			32,1%			25,0%			28,1%
Total main d'œuvre permanente salariée			149,28			143,39			158,97			152,09

(1) ETA : Entreprises de Travaux Agricoles

**Annexe 2 : Description des variables discrétisées et données correspondantes
issues du RA 2010**

1. Variables et Données utilisées pour construire la typologie

- Variables et données mesurant le travail exprimé en UTA dans les exploitations

UTA							
Unités de Travail Annuel							
UTA.1	UTA.2	UTA.3	UTA.4	UTA.5	UTA.6	UTA.7	UTA.8
0,125 ; 0,4	0,4 ; 0,8	0,8 ; 1,2	1,2 ; 1,8	1,8 ; 2,4	2,4 ; 4,4	4,4 ; 7,8	7,8 et +
22652	16436	36041	36556	33192	39129	10924	5390

- Variables et données mesurant le travail provenant de groupement d'employeurs exprimé en UTA

UTAgrp	
UTA fournies par groupement d'employeurs	
UTAgrp.0	UTAgrp.1
NON	OUI
193435	6885

- Variables et données mesurant le travail fourni par des salariés permanents exprimé en UTA

UTAprm					
Part d'UTA fournie aux salariés permanents					
UTAprm.0	UTAprm.1	UTAprm.2	UTAprm.3	UTAprm.4	UTAprm.5
0]0 ; 20]	20 ; 34	34 ; 50	50 ; 70	70 ; 100
134798	10560	17956	20483	10084	6439

- Variables et données mesurant le travail saisonnier mesuré en UTA

UTAsai						
Part d'UTA venant des saisonniers						
UTAsai.0	UTAsai.1	UTAsai.2	UTAsai.3	UTAsai.4	UTAsai.5	UTAsai.6
0	0 ; 5	5 ; 12,5	12,5 ; 24	24 ; 35	35 ; 55	55 ; 100
67367	27114	40208	31999	16500	11583	5549

- Variables et données mesurant le travail provenant des ETA exprimé en UTA

UTAEta				
Part d'UTA provenant des ETA				
UTAEta.0	UTAEta.2	UTAEta.3	UTAEta.4	UTAEta.5
0	0 ; 5	5 ; 10	10 ; 22	22 ; 100
71334	102201	11583	7610	7592

- Variables et données mesurant le travail provenant des CUMA exprimé en UTA

UTACuma		
Part d'UTA provenant des CUMA		
UTACuma.0	UTACuma.1	UTACuma.2
0	0 ; 2,5	2,5 ; 100
180727	14460	5133

- *Variables et données mesurant le temps de travail du chef d'exploitation*

CHEFACTIVEXP				
Temps de travail du chef d'exploitation				
CHEFACTIVEXP.1	CHEFACTIVEXP.2	CHEFACTIVEXP.3	CHEFACTIVEXP.4	CHEFACTIVEXP.5
0 ; 1/4	1/4 ; 1/2	1/2 ; 3/4	3/4 ; 1	Plein temps
30151	16548	10516	6858	136247

- *Variables et données décrivant le statut du chef d'exploitation*

CHEFSAL	
Statut de salarié du chef d'exploitation	
CHEFSAL.0	CHEFSAL.1
NON	OUI
195079	5241

2. Variables et données utilisées pour l'interprétation de la typologie

- *Variables et données décrivant l'âge du chef d'exploitation*

AGE			
Age du chef d'exploitation			
AGE.1	AGE.2	AGE.3	AGE.4
< 40	[40,50[[50,60[60 ans et plus (60 inclus)
40650	66793	65807	27070

- *Variables et données décrivant le nombre d'associés qui ne participent pas au travail*

ASSO_NON_TRAVAIL		
Nombre d'associés ne participant pas au travail		
ASSONTR.1	ASSONTR.2	ASSONTR.3
175532	17309	7479

- *Variables et données décrivant la présence d'une entité juridique pour la commercialisation*

CIRCOU_ENTITE	
Présence d'une entité juridique pour la commercialisation	
CIRENT.0	CIRENT.1
190267	10053

- *Variables et données décrivant la présence d'un co-exploitant non apparentés au chef d'exploitation*

COEX_NON_FAM	
Présence de coexploitant(s) non apparenté(s) au chef d'exploitation	
COEXNF.0	COEXNF.1
195531	4789

- Variables et données décrivant la part du chiffre d'affaires réalisé en commercialisation

COMMERCIALISATION				
Part du chiffre d'affaires réalisé en commercialisation				
COM.0	COM.1	COM.2	COM.3	COM.4
155058	11269	10470	4422	19101

- Variables et données décrivant la participation au travail du conjoint du chef d'exploitation

CONJOINT_PRES_ACT		
Présence/Participation au travail du conjoint du chef d'exploitation		
CJA	CJNT	CJT
67083	59068	74169

- Variables et données décrivant le chiffre d'affaires réalisé en diversification

DIVERSIFICATION					
Part du chiffre d'affaires réalisé en diversification					
DIV.0	DIV.1	DIV.10	DIV.2	DIV.3	DIV.9
151861	10029	21405	5503	5608	5914

- Variables et données décrivant le nombre d'associés

NB_ASSOCIES		
Nombre d'associés		
ASSO.1	ASSO.2	ASSO.3
179843	13901	6576

- Variables et données décrivant les statuts juridiques des exploitations

STATEXP				
Statut juridique				
Civil	EARL	GAEC	Indiv	SARL
18065	50417	17136	109323	5379

- Variables et données décrivant les productions brutes standards des exploitations

PBS							
Production Brute Standard							
PBS.1	PBS.2	PBS.3	PBS.4	PBS.5	PBS.6	PBS.7	PBS.8
12445	20120	23408	39528	51725	36544	10744	5806

- Variables et données décrivant les Orientations technico-économiques des exploitations

OTEX							
Orientation Technico-économique de l'Exploitation							
OTEX.1500	OTEX.1600	OTEX.2800	OTEX.2900	OTEX.3500	OTEX.3900	OTEX.4500	OTEX.4600
35837	14513	3371	5009	45338	8345	20110	13658
OTEX.4700	OTEX.4813	OTEX.4840	OTEX.5100	OTEX.5200	OTEX.5374	OTEX.6184	OTEX.9000
3966	5728	6363	3902	7659	3265	23099	157

- *Listes des OTEX (source : Agreste)*

Orientation technico-économique (OTEX)
Ensemble
Otex 15 Céréales et oléoprotéagineux
Otex 16 Cultures générales
Otex 211, 221, 231 Légumes et champignons
Otex 212, 213, 222, 223, 232, 233 Fleurs et horticulture diverse
Otex 35 Viticulture
Otex 36, 37, 38 Fruits et autres cultures permanentes
Otex 45 Bovins lait
Otex 46 Bovins viande
Otex 47 Bovins mixte
Otex 481, 482, 483 Ovins et caprins
Otex 484 Autres herbivores
Otex 51 Elevages porcins
Otex 52 Elevages avicoles
Otex 53, 74 Autres élevages hors sol
Otex 61, 73, 83, 84, 90 Polyculture, poly-élevage, autres

- *Variables et données décrivant des exploitations dans les différentes régions*

REGION										
REG.11	REG.21	REG.22	REG.23	REG.24	REG.25	REG.26	REG.31	REG.41	REG.42	REG.43
2792	16993	7373	4652	10796	7541	8876	5875	5538	6268	3893
REG.52	REG.53	REG.54	REG.72	REG.73	REG.74	REG.82	REG.83	REG.91	REG.93	REG.94
13688	16173	10721	17323	13599	3173	15454	5987	13256	9526	823

- *Listes des régions (source : Agreste)*

11 - Région Île-de-France	52 - Région Pays de la Loire
21 - Région Champagne-Ardenne	53 - Région Bretagne
22 - Région Picardie	54 - Région Poitou-Charentes
23 - Région Haute-Normandie	72 - Région Aquitaine
24 - Région Centre	73 - Région Midi-Pyrénées
25 - Région Basse-Normandie	74 - Région Limousin
26 - Région Bourgogne	82 - Région Rhône-Alpes
31 - Région Nord-Pas-de-Calais	83 - Région Auvergne
41 - Région Lorraine	91 - Région Languedoc-Roussillon
42 - Région Alsace	93 - Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
43 - Région Franche-Comté	94 - Région Corse

Annexe 3 : Caractéristiques des 8 types d'exploitations agricoles

N° groupes		1	2	3	4	5	6	7	8	Tous
Nombre d'exploitations		23477	5466	5011	11729	14087	18378	116025	6147	200320
Nombre d'UTA par exploit	médiane	4,6	3,4	1,2	2,3	0,5	0,2	1,6	1,5	
	moyenne	5,87	5,97	1,44	2,55	0,87	0,28	1,81	1,89	2,2
Part en UTA de chaque apport										
UTA salariés permanents	% moyen	52,5	4,8	4,6	18,9	2,9	0,7	8,5	12	13,1
UTA ETA	% moyen	1,18	0,56	1,25	1,09	29,8	3,58	1,13	2,36	3,4
UTA CUMA	% moyen	0,04	0,04	7,1	0,15	0,03	0,08	0,06	0,05	0,2
UTA saisonniers	% moyen	11	67,5	4,6	6,8	3,1	8,5	11,5	10,5	11,6
UTA Main d'oeuvre familiale	% moyen	35,3	27,1	82,5	73,1	64,2	87,1	78,8	75,1	71,7
PBS (K€)	médiane	240	148	108	167	53	15	112	104	
	moyenne	392	239	147	211	106	27	151	157	170,7
PBS / UTA (k€)	médiane	58	40	86	75	102	73	68	65	
	moyenne	78	60	111	89	139	107	79	84	
Présence de groupements d'employeurs	Nombre : 6435	2,8%	2,8%	2,7%	48,8%	0,4%	0,0%	0,0%	2,6%	3,2%
Présence d'autres prestataires de service	Nombre : 3894	3,9%	0,6%	0,8%	9,5%	0,3%	0,1%	1,4%	1,5%	1,9%
Présence d'un chef d'exploitation salarié	Nombre : 5241	19,3	2,9	0,9	0,6	1,8	0,3	0	2	2,6%
Activité du chef d'exploitation (CEX)										
CEX < 1/4 temps	%	13	25	18	2	58	84	1	0	15
CEX 1/4 - 1/2 temps	%	8	9	7	3	15	14	8	0	8
CEX 1/2 - 3/4 temps	%	6	5	5	4	5	2	6	0	5
CEX 3/4 - plein temps	%	1	2	3	1	1	0	0	100	3
CEX plein temps	%	72	59	66	89	21	0	86	0	68
Présence d'UTA provenant de :										
CUMA	nombre	1400	330	5011	2153	225	99	10017	358	19593
	%	6%	6%	100%	18%	2%	1%	9%	6%	10%
ETA	nombre	11726	2667	2133	8010	14087	13640	72968	3755	128986
	%	50%	49%	43%	68%	100%	74%	63%	61%	64%
Sal. permanent	nombre	21196	1506	679	11729	1018	291	27232	1871	65522
	%	90%	28%	14%	100%	7%	2%	23%	30%	33%
Sal. saisonnier	nombre	15343	5466	1735	5394	2590	7927	90150	4348	132953
	%	65%	100%	35%	46%	18%	43%	78%	71%	66%

N° groupes		1	2	3	4	5	6	7	8	Tous
OTEX										
15 Grandes cultures	%	8	6	20	10	53	34	14	22	17,9
16- autres Grandes cultures	%	8	10	7	7	7	3	8	10	7,2
28- légumes	%	4	8	0	1	0	0	1	1	1,7
29- fleurs	%	9	3	0	1	0	1	2	2	2,5
35- viticulture	%	34	26	13	11	24	35	20	22	22,6
39- fruits	%	4	28	2	2	1	4	4	4	4,2
45- bovins lait	%	3	1	22	20	1	1	13	7	10
46- bovins viande	%	3	3	7	10	2	6	8	7	6,8
47- bovins lait et viande	%	1	0	2	4	0	1	3	1	2
4813- ovins et caprins	%	1	1	2	4	0	2	4	3	2,9
4840 - divers herbivores	%	6	3	1	2	1	5	3	3	3,2
51-porcs	%	4	0	5	4	1	0	2	2	1,9
52- volailles	%	4	1	4	4	4	1	4	4	3,8
5374- divers granivores	%	1	0	3	4	0	1	2	1	1,6
6184 polyculture, poly-élevage	%	8	9	12	16	5	7	14	12	11,5
90- non classé	%	0,2	0,3							0,1
Forme juridique										
société civile	%	25	12	6	8	17	4	6	11	9
EARL	%	30	31	29	37	15	4	27	24	25,1
GAEC	%	10	4	10	22	1	0	10	6	8,6
individuelle	%	21	49	54	32	65	91	57	57	54,6
soc. commerciale ou coopérative	%	15	4	1	1	2	1	1	2	2,7