

Agriculteur, un métier comme un autre ?
L'élargissement des modèles professionnels des jeunes agriculteurs

Farmer, a job like any other? Expanding professional models of young farmers

Di Bianco Soazig ; Ben Jaballah Maha

LARESS, Ecole Supérieure d'Agricultures (ESA), 55 rue Rabelais, BP 30748,
49007 Angers Cedex, France.

Di Bianco Soazig: s.dibianco@groupe-esa.com

Ben Jaballah Maha: m.ben-jaballah@groupe-esa.com



Communication préparée en vue des 13èmes Journées de recherches en sciences sociales (JRSS)

Paper prepared for presentation at the 13rd JRSS Seminar

Bordeaux – 12 et 13 Décembre 2019

*Copyright 2019 by Di Bianco Soazig; Ben Jaballah Maha. All rights reserved.
Readers may make verbatim copies of this document for non-commercial purposes by any means, provided that this copyright notice appears on all such copies.*

1. Introduction

L'agriculture européenne est confrontée à de nombreux défis économiques, environnementaux et sociaux. Le renouvellement des générations pose particulièrement problème en agriculture, dont le nombre d'actif ne cesse de diminuer. Les niveaux de revenus sont considérés comme faibles au regard d'autres catégories socio-professionnelles, l'image du métier souffre d'accusations portant tantôt sur le bien-être animal tantôt sur l'impact environnemental des pratiques agricoles. Enfin, la question du taux important de suicide des agriculteurs à l'échelle mondiale achève de dresser un portrait sombre de l'agriculture contemporaine (Deffontaines, 2014; Merriott, 2016; Soron, 2019).

Plusieurs pays se trouvent ainsi aux prises avec une difficulté d'accompagner le renouvellement des générations agricoles (« *Young Farmer Problem* ») (Hamilton et al., 2015). Pourtant, malgré ce contexte défavorable les écoles d'agriculture françaises ne désespèrent pas et le nombre d'installation connaît même une légère hausse en France en 2017 (« Statistiques MSA, » 2019). Comment s'articulent ces questions de revenu, de projet professionnel et de bien-être professionnel pour ces jeunes agriculteurs ?

A partir d'un corpus de 18 entretiens semi-directifs et 35 questionnaires, cet article vise à saisir la façon dont les jeunes agriculteurs de l'Ouest de la France évaluent leur activité et se projettent dans leur avenir professionnel.

2. Revue de littérature

2.1. Le métier d'agriculteur : une activité multidimensionnelle

L'activité agricole apparaît spécifique en raison de la diversité des activités qui composent la journée de travail d'un agriculteur. A la fois chef d'entreprise, ouvrier et propriétaire de ses outils de production, il échappe en effet aux stratifications sociales (Grignon, 1975, p. 83).

Cette singularité se répercute sur l'agencement des tâches dans l'organisation du travail des éleveurs (Darré, 2000; Dufour and Dedieu, 2010). La diversité des façons d'être agriculteur transparait également à des échelles plus larges, tantôt à travers la segmentation des modèles de production (Rémy, in Hervieu et Mayer, 2010), à travers leurs différents usages des outils numériques (Mazaud, 2017) tantôt encore à travers différentes façons de se projeter dans un avenir agricole (Lémery, 2003). Ces différents travaux suggèrent notamment une diversité de conceptions du métier d'agriculteur, et par là, de ce que signifie « réussir » pour un agriculteur aujourd'hui. Cette diversité des conceptions de la réussite professionnelle peut être saisie en distinguant par exemple la nature et l'importance qu'ils accordent respectivement à leurs objectifs techniques, économiques et personnels (Degrange, 2003).

Ainsi, être agriculteur c'est à la fois acquérir la maîtrise d'un ensemble de techniques de production, agronomiques et zootechniques (Darré, 2000), c'est également gérer et diriger une entreprise (Purseigle et al., 2017) et c'est enfin une imbrication des sphères privées et professionnelles qui se retrouve dans leur organisation du travail et les amène parfois à parler d'un « mode de vie » agricole (Dufour and Dedieu, 2010).

Cependant, le nombre d'actifs agricoles ne cesse de diminuer (« Statistiques MSA, » 2019). Le revenu agricole se maintient à des niveaux inférieurs à d'autres catégories de métier, pour un travail qui se caractérise par une pénibilité et des risques financiers et psychosociaux plus élevés (Nicourt, 2013). Par ailleurs, le mouvement continu de concentration des exploitations agricoles ainsi que la hausse de l'investissement requis pour leur achat sont autant de facteurs qui dissuadent les jeunes candidats à l'installation. Ce moment de l'installation, qu'il s'inscrive dans ou hors du cadre familial, apparaît alors particulièrement intéressant à observer pour saisir la motivation du candidat, mais aussi la façon dont il prépare et appréhende son avenir en tant qu'agriculteur.

2.2. L'installation agricole : un moment critique

L'installation agricole est un moment délicat dans lequel les enjeux fonciers, économiques et sociaux mettent conjointement à l'épreuve le candidat (Gaté and Latruffe, 2016). Si les installations dans le cadre d'une reprise familiale pourraient sembler plus aisées à cet égard, elles s'accompagnent d'un ensemble de réciprocités tacites qui entrent parfois en tension avec le projet professionnel du repreneur (Jacques-Jouvenot, 2014a). S'il est nié ou insuffisamment pris en charge, cet engagement peut alors lourdement impacter le bien-être du jeune agriculteur, voire le conduire jusqu'au suicide (Deffontaines, 2014; Jacques-Jouvenot, 2014b).

Parmi les freins à l'installation, la hausse du prix du foncier et des exploitations augmente le montant d'investissement requis pour un jeune candidat, qui reste cependant confronté à la forte incertitude qui pèse sur les revenus agricoles. Ces contraintes économiques et structurelles sont potentiellement dissuasives tant pour le candidat que pour la banque de laquelle dépend son financement. Par ailleurs, la montée des critiques adressées à la profession agricole au regard de ses impacts en terme de qualité environnementale et de bien-être animal renforce une certaine souffrance sociale au sein de la profession agricole (Deffontaines, 2014).

Parmi d'autres difficultés sociales liées aux aspects psychologiques de la reprise d'exploitation, qui mêle attachement symbolique, affectif et patrimonial, les candidats à l'installation doivent ainsi apprendre à composer avec cette pression sociétale tout en maîtrisant les critères réglementaires et administratifs indispensables à la concrétisation de l'activité (Gaté and Latruffe, 2016). L'installation est ainsi une période de construction et de négociation d'un projet professionnel que le candidat négocie avec différentes parties prenantes parmi lesquelles on compte les structures qui l'accompagnent, la banque et les propriétaires cédants. Plus largement, l'histoire personnelle du jeune agriculteur ainsi que son inscription sociale apparaissent comme des éléments centraux pour comprendre le processus de construction de son projet professionnel ainsi que le cadre social de ressources, contraintes et opportunités qui pèsent dans sa concrétisation (Jacques-Jouvenot and Schepens, 2007).

Dès lors, ce contexte défavorable et les multiples difficultés qui jalonnent le parcours d'installation renouvèlent la question des déterminants de la motivation des jeunes agriculteurs. Si la concrétisation d'un projet d'installation peut être considérée en soi comme une réussite professionnelle, la diversité des conceptions du métier d'agriculteur appelle celle des motivations et des conceptions de la réussite professionnelle des jeunes agriculteurs.

2.3. Réussite et épanouissement professionnel

Pour analyser les conceptions de la réussite professionnelle des cadres, la notion de carrière est souvent privilégiée (Bastid, 2009). La notion de carrière conduit à s'intéresser à ses formes, de la plus linéaire et verticale au sein d'une organisation à la plus chaotique et individuelle. S'y agglomèrent alors des indicateurs objectifs et subjectifs qui conduisent à distinguer une « carrière objective » définie comme une succession d'expériences professionnelles, et une « carrière subjective » définie comme le duo objectif-résultat que se donne un individu et à partir duquel il juge sa propre carrière (Arthur et al., 2005).

Carrière objective et subjective doivent être appréhendées conjointement afin de n'occulter aucune des multiples facettes de la « réussite » professionnelle, qui résulte de la confrontation de ce duo fixé « pour soi » avec celui fixé « par autrui ». Le concept de réussite de carrière repose ainsi sur l'écart éventuel entre d'une part, les objectifs et résultats que se fixe l'individu, et d'autre part les objectifs et résultats attendus par la société (Arthur et al., 2005; Guan et al., 2018). Par ailleurs, les activités extra-

professionnelles peuvent être source de « réalisation de soi » pour l'individu et l'amener à ressentir une sensation de succès parfois absente de sa vie professionnelle (Caillaud and Zimmermann, 2011). Dans les professions indépendantes l'évaluation de la réussite professionnelle repose essentiellement sur la gestion du risque inhérent à l'activité et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de l'indépendant (Duperray, 2012).

De nombreuses études montrent que les indépendants sont davantage satisfaits de leur situation professionnelle que les employés, tant sur le plan de la reconnaissance professionnelle que sur celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ou plus généralement de leur satisfaction « dans la vie » (Jensen et al., 2017; Millán et al., 2013). Le revenu, la possibilité d'exprimer sa créativité et son goût de l'innovation, ou encore la sensation de se rapprocher d'un modèle professionnel sont autant de déterminants majeurs de la satisfaction des entrepreneurs (Carree and Verheul, 2012; Jensen et al., 2017).

Plusieurs modèles économiques ont été élaborés pour caractériser la satisfaction professionnelle. Trois grands types de modèles peuvent être toutefois circonscrits. Un premier type de modèle consiste à cumuler les facteurs influençant la satisfaction professionnelle. Herzberg (1964) s'est basé dans ses premiers travaux sur ces modèles, en prenant notamment appui sur les facteurs extrinsèques de la motivation (le niveau de salaires, les relations socioprofessionnelles etc.). D'autres travaux sont ensuite développés pour identifier les facteurs qui influencent la satisfaction professionnelle, soulignant notamment le rôle de l'âge, le nombre d'années d'expérience, le locus de contrôle, les variables organisationnelles dans le travail, l'engagement, le stress, l'autonomie, la reconnaissance, la routinisation, la communication avec les pairs, la justesse et le professionnalisme etc. (Blegan, 1993 ;Williams, 2005 ; Kalliath and Morris, 2002).

Un second type de modèle consiste à tenter de hiérarchiser les facteurs influençant la satisfaction professionnelle par ordre d'importance pour les individus, c'est-à-dire ici pour les agriculteurs. Ces modèles ont été construits en se basant sur le concept théorique développé par Locke (1976) du « système d'accomplissement des besoins ». Selon cette conceptualisation, il est possible d'établir une hiérarchie des besoins directement liés à des facteurs contextuels tel que la reconnaissance, l'innovation etc. ce qui permettrait d'accroître progressivement la satisfaction professionnelle.

Enfin, de nouveaux modèles intégratifs ont été construits à partir des interactions des différents facteurs et leurs influences sur la satisfaction au travail. Parmi ces modèles, ceux proposés par Evans (2009) et Evans et Olumide-Aluko (2010) placent la satisfaction professionnelle sous la double influence de facteurs professionnels extrinsèques (environnement du travail) et de facteurs personnels intrinsèques (le besoin de reconnaissance ...).

Dans le secteur agricole, la recherche du bien-être de l'agriculteur est une nécessité et un gage de meilleure réussite professionnelle. Cependant, les voies pour y parvenir sont extrêmement diversifiées. En effet, certains agriculteurs trouvent leur bien être dans les « rétributions sociales » liées à la valorisation personnelle de la qualité du travail et sa reconnaissance par autrui, qui peuvent être associées au style de vie que permet le travail, en particulier chez les indépendants (qualité de vie en milieu rural, autonomie et indépendance, inscription dans des communautés de pairs). D'autres s'intéressent de plus à la rémunération économique de l'activité agricole, que l'on désigne plus généralement par « revenus agricoles ».

Cependant, les études et les modèles développés portant sur le bien-être et la satisfaction professionnelle des agriculteurs montrent des résultats très contrastés selon les pays considérés. Les agriculteurs européens par exemple, semblent davantage satisfaits de leur situation professionnelle que leurs homologues indiens ou chinois (Merriott, 2016; Soron, 2019). Alors qu'en Italie, les jeunes agriculteurs

cherchent à redéfinir le modèle de réussite professionnelle agricole, en valorisant la créativité, l'innovation et les exploitations de petite taille (Milone and Ventura, 2019), en Suisse et en Allemagne la taille de l'exploitation importe moins que le niveau de revenu dans les critères de satisfaction professionnelle des agriculteurs (Besser and Mann, 2015). En France, le bien-être et le sentiment d'accomplissement des agriculteurs apparaissent étroitement liés aux revenus et à la reconnaissance sociale dont ils bénéficient (Mzoughi, 2014). Or dans certains bassins de production, comme celui du Grand Ouest, l'activité agricole reste peu rémunératrice et directement accusée de nuire à l'environnement, au cadre de vie et à la santé humaine (Duru and Therond, 2015; Levain, 2016).

Pourtant, malgré ce contexte dissuasif, le métier d'agriculteur reste attractif pour les jeunes agriculteurs et les installations se maintiennent ("Statistiques MSA," 2019).

Quelles conceptions de la réussite professionnelle sont portées par ces jeunes agriculteurs ? et quels sont les principaux déterminants de leur réussite professionnelle ?

3. Méthodologie

Ce travail s'appuie sur une étude socio-économique conduite en 2019 auprès de 52 jeunes agriculteurs-adhérents d'une coopérative agricole de l'Ouest de la France.

Cette étude poursuit un triple objectif. En premier lieu, il s'agit de qualifier la diversité des conceptions de la réussite professionnelle des jeunes agriculteurs ; puis de saisir dans un second temps le duo objectif-résultat à partir duquel ils évaluent la réussite de leurs différentes activités ; et enfin il s'agit de mettre en évidence les principaux facteurs qui influencent leur réussite professionnelle.

Les travaux consacrés à l'évaluation de la satisfaction professionnelle sont nombreux, mais leur application au cas de la profession agricole reste rare. Si la plupart de ces travaux mobilisent des méthodes économiques, l'enjeu méthodologique de notre travail a consisté à adapter ces cadres au cas du métier d'agriculteur.

Pour cela, et au regard de la nouveauté méthodologique de la démarche, nous avons tout d'abord procédé à une étude sociologique qualitative. Cette première étape visait à qualifier la diversité des conceptions de la réussite professionnelle et identifier les mécanismes sociaux à l'œuvre dans la construction de ces représentations pour les jeunes agriculteurs. Dans un second temps, nous avons procédé à une enquête quantitative afin de collecter les données nécessaires à un traitement économique.

3.1. Les enquêtes qualitatives : explorer la diversité des conceptions de la réussite professionnelle

L'étude sociologique consiste à réaliser des entretiens semi-directifs d'une durée approximative de 2h conduits auprès d'une vingtaine d'agriculteurs appartenant à un panel diversifié tant sur le plan des productions que sur leur stratégie partenariale. Ce travail exploratoire qualitatif permet d'explicitier leur logique et modèles professionnels, ainsi que les objectifs qu'ils se fixent sur chaque dimension de leur travail. Il s'agissait également de qualifier leurs situations, leurs ambitions, leurs difficultés, qui tiennent compte des critères de bien-être.

Nous nous appuyons pour cela sur un guide d'entretien semi-directif structuré en trois sections thématiques visant à comprendre i) leur trajectoire socio-professionnelle et conditions d'installation, ii) les objectifs qu'ils se fixent dans les différents ateliers de l'exploitation ainsi que dans leur vie personnelle, et leur satisfaction au moment de les évaluer, et enfin iii) leurs modèles professionnels et la façon dont ils se projettent dans leur avenir professionnel. Ce guide s'accompagne d'un talon sociologique afin d'analyser les variables structurelles de l'exploitation et de mener une analyse comparative des exploitations enquêtées. Ce premier travail qualitatif permet de définir quatre composantes et groupes d'objectifs caractérisant des variantes dans les représentations de la réussite

technique, les représentations de la réussite économique, les représentations de la réussite organisationnelle et les représentations de la réussite de la vie personnelle des agriculteurs enquêtés. L'annexe 1 présente un tableau regroupant l'ensemble de ces variables et leurs modalités.

3.2. L'enquête quantitative : identifier les principaux facteurs de « réussite » pour les jeunes agriculteurs

L'analyse des entretiens semi-directifs réalisés auprès des 18 agriculteurs permet d'envisager une deuxième phase d'enquête, cette fois à l'aide d'un questionnaire d'enquête quantitative auprès de 35 agriculteurs de Bretagne. L'enquête quantitative s'appuie sur un échantillon spécifique, représentatif, permettant de comprendre, d'analyser et de modéliser les différents facteurs et déterminants de la satisfaction des agriculteurs vis-à-vis de leur propre métier.

Des méthodes statistiques, d'analyse des composantes principales « ACP » et de classification hiérarchique ascendante sont utilisées pour identifier différentes classes d'agriculteurs selon leurs objectifs professionnels. Un modèle économétrique « Logit » permet ensuite d'explorer les liens statistiquement significatifs entre la satisfaction et le bien-être de l'agriculteur et les variables internes et externes à l'exploitation.

Les principaux facteurs qui influencent le bien-être des agriculteurs enquêtés sont identifiés en analysant la variable dépendante (satisfaction exprimée vis-à-vis du métier d'agriculteur) par rapport à 23 variables explicatives sélectionnées. Ce travail permet d'une part d'identifier les principales raisons pour lesquelles les agriculteurs se disent satisfaits de leur métier ; et d'autre part, de monter en généralité en mettant en exergue les principaux déterminants du bien-être et satisfaction professionnelle des agriculteurs.

4. Résultats

Nous examinerons à tour de rôle : les catégories d'objectifs sur lesquelles s'appuient les agriculteurs pour piloter leur exploitation, le choix des objectifs et ce qu'ils disent des logiques de gestion des exploitants, et enfin les déterminants de leur satisfaction professionnelle. Nous terminerons par une analyse des facteurs liés au bien-être de ces agriculteurs et leur relation avec leurs conceptions de la réussite professionnelle.

4.1. Une diversité d'objectifs associés à la réussite professionnelle

Les objectifs que se donnent les agriculteurs enquêtés sur leur exploitation peuvent être classés en trois catégories : les objectifs techniques, relatifs à un atelier de production de l'exploitation ; les objectifs organisationnels, relatifs à l'entreprise dans son ensemble ; et les objectifs personnels, relatifs à l'exploitant et à sa vie privée.

4.1.1. Des objectifs techniques

Les objectifs techniques sont définis à l'échelle de l'atelier de production, voire de lots qui présentent des caractéristiques similaires. Sur un élevage porcin par exemple, les objectifs techniques varient selon que l'on considère les truies, à qui l'éleveur assigne une fonction reproductrice qu'il évalue par exemple selon le nombre de porcelets par portée (objectif quantitatif) et la vigueur de la portée (objectif qualitatif), ou selon que l'on considère les porcs destinés à l'engraissement, évalués selon leur capacité à prendre du poids (objectif quantitatif) et à produire des carcasses de bonne conformité (objectif qualitatif). Sur un élevage laitier, un troupeau peut également être subdivisé en lots selon l'âge ou la « carrière » des animaux considérés. Un éleveur de volaille peut aussi choisir de tester une nouvelle litière ou une nouvelle méthode de contrôle sanitaire sur un lot en particulier, et non sur les autres. De même en production végétale, l'agriculteur formule à la fois des objectifs qualitatifs et quantitatifs, qui varient notamment selon la nature (céréale, oléo protéagineux, prairie, couvert, etc.) et la finalité de la

production considérée. Les objectifs techniques relatifs aux activités productives de l'exploitation sont ainsi multiples, précis, qualifient aussi bien des quantités, des qualités et des temporalités, et s'accompagnent de longues explications de la part de l'exploitant.

Afin d'être en mesure de s'extraire de considérations trop spécifiques à une production, un territoire ou une exploitation, nous avons élaboré 9 sous-catégories d'objectifs techniques qui résument différentes logiques de conduite de l'atelier. Nous distinguons ainsi des objectifs qui renvoient à aux dimensions suivantes :

- Réduction des charges (opérationnelles, de structure)
- Augmentation des moyens de production (nombre d'animaux ou d'hectares)
- Optimisation de la production (même nombre d'animaux ou hectares, hausse de la production)
- Amélioration des indicateurs sanitaires
- Eviter les pénalités (saisie, séchage, déclassement de carcasse, etc.)
- Mettre en place des productions plus rémunératrices
- Mise en place d'une pratique sanitaire ou technique alternative
- Pilotage plus précis des indicateurs de performance technique
- Améliorer les indicateurs environnementaux de l'exploitation

À savoir l'objectif de réduction des charges de structure, d'augmentation des moyens de production, d'optimisation de la production, d'amélioration des indicateurs sanitaires, d'éviter les pénalités, de mettre en place des productions plus rémunératrices, d'améliorer les indicateurs environnementaux de l'exploitation et de mise en place d'une pratique sanitaire ou technique alternative

4.1.2. Des objectifs organisationnels

Les objectifs formulés à l'égard de l'entreprise font l'objet d'un développement plus court de la part des agriculteurs. Ils choisissent pour la plupart de déléguer aux centres de gestion comptable le soin de définir pour eux les objectifs relatifs à la gestion économique de l'exploitation, parfois jusqu'à la définition des objectifs de rentabilité technico-économique des ateliers de production. Quant aux objectifs relatifs à la vie sociale de l'organisation, comme la gestion de la main d'œuvre ou de la coordination entre associés, ils ne sont pas nécessairement perçus comme des objectifs et requièrent une requalification de notre part. Là encore les disparités structurelles et sociales des exploitations nous ont conduits à résumer les choix de gestion organisationnelle en 8 sous-catégories :

- 1) Optimisation fiscale
- 2) Diminuer le taux d'endettement
- 3) Conserver une trésorerie positive et/ou une marge de sécurité
- 4) Augmenter l'attractivité de l'entreprise (aux yeux d'un repreneur ou d'un salarié)
- 5) Augmenter les prélèvements privés
- 6) Investir pour réduire la pénibilité du travail
- 7) Investir pour réduire le temps de travail
- 8) Améliorer l'organisation du travail, le management ou la coordination entre associés

4.1.3. Des objectifs personnels

Les agriculteurs expriment enfin des objectifs d'ordre personnel, relatifs au mode de vie qu'ils souhaitent adopter, au rythme de travail ou fréquence de weekend ou de vacances qu'ils souhaitent se préserver ou encore à la façon dont ils souhaitent articuler leur vie professionnelle et personnelle. Les agriculteurs s'appuient sur cette articulation pour illustrer et évaluer leur qualité de vie. Les

regroupements d'exploitations en formes sociétaires, par exemple, sont étroitement reliés dans leurs discours à leur épanouissement professionnel, en raison de la rotation des astreintes qu'elles permettent.

Ces trois catégories d'objectifs et leur diversité interne concourent à la diversité des logiques de gestion et, par-là, des conceptions de la réussite professionnelle parmi les agriculteurs.

4.2. Classification des agriculteurs selon leurs objectifs professionnels

Une Analyse des composantes principales (ACP) est réalisée dans l'objectif de classer les agriculteurs selon leurs objectifs professionnels. Cette méthode d'analyse permet d'étudier un ensemble de variables (18 variables) liées aux objectifs techniques et de production, personnels et des objectifs d'organisation. (Annexe 1)

Le cercle des corrélations, composé de deux axes représentatifs des différentes variables introduites, nous permet d'écarter de l'analyse les variables non-discriminantes (9/18). En effet, Le pourcentage d'inertie expliqué par l'ensemble des deux axes est de 28 %, où on trouve que les variables liées principalement aux objectifs de production et d'organisation, ne sont pas proches du cercle de corrélation donc ces variables ne sont pas bien projetées sur le cercle de corrélation.

De ce fait, on ne peut pas visualiser les angles entre ces variables, ce qui rend impossible d'avoir les vraies distances entre ces variables et donc de les interpréter. La consultation de notre jeu de données a révélé que ces variables ne sont pas discriminantes. Par conséquent, le choix a été fait de retirer ces variables de cette analyse afin d'augmenter la représentativité de l'échantillon et la possibilité d'interpréter les résultats.

Une nouvelle base de données est présentée qui nous permet d'avoir une analyse des composantes principales plus affinée, avec seulement 9 variables au lieu de 18 variables.

Avec cette nouvelle base de données on a une représentativité plus importante que la première. En effet, l'analyse retenue porte sur 9 variables, et se compose de deux axes permettant respectivement d'expliquer 25,45% (Dim 1) et 21,4% (Dim 2) de l'information analysée. Ainsi, ces deux dimensions expliquent 47% de l'information contenue dans notre jeu de données (figure 1) et apparaissent ainsi représentatives.

Figure 1 : Analyse des composantes principales des objectifs professionnels des agriculteurs

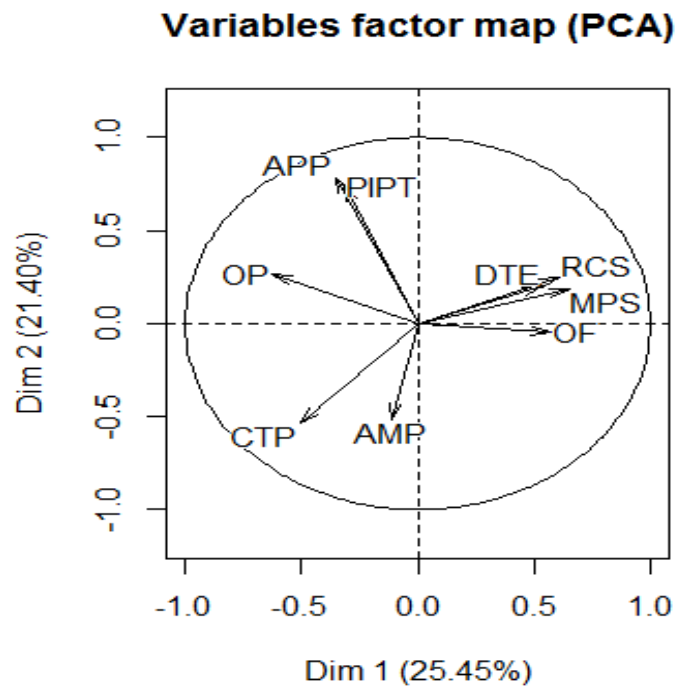
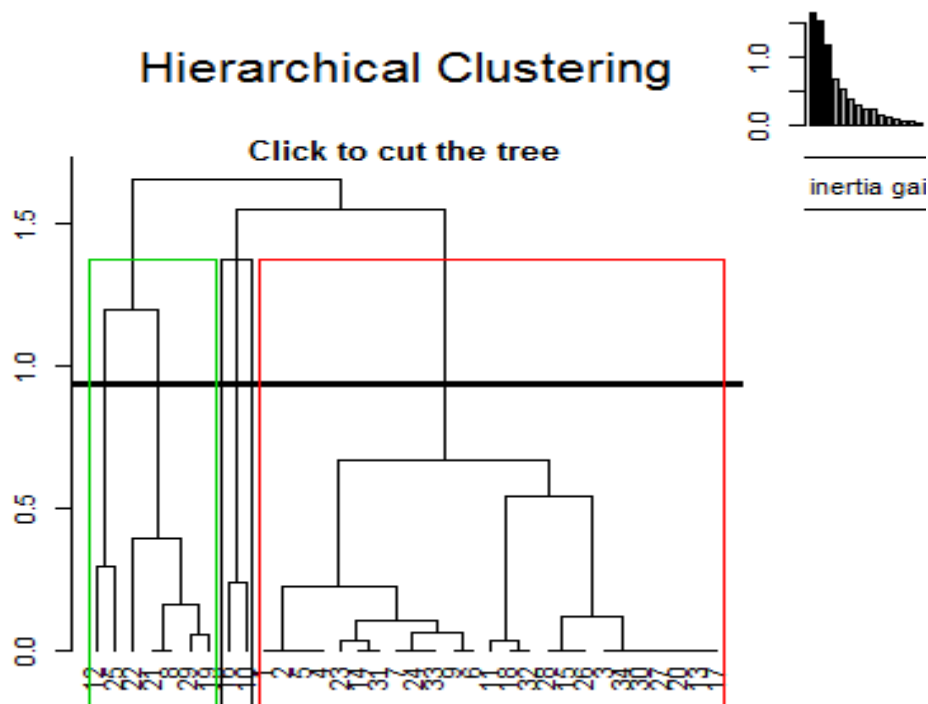


Figure 2 : Classification ascendante hiérarchique des agriculteurs selon leurs objectifs professionnels



La classification hiérarchique ascendante par le logiciel R a proposé une classification en quatre groupes d'agriculteurs. En raison du nombre limité d'agriculteurs enquêtés, nous avons choisi de réduire cette classification en seulement trois groupes.

Le premier groupe identifié dans cette nouvelle classification, rassemble des agriculteurs ayant des objectifs de réduction des charges de structure, une volonté de mettre en place une pratique sanitaire ou technique alternative, une attention portée à la diminution du taux d'endettement ainsi qu'une recherche d'optimisation fiscale. Ce groupe final représente 21% des agriculteurs enquêtés. Ce groupe représente ainsi les agriculteurs à la recherche d'une nouvelle stratégie visant à adapter l'exploitation à un contexte économique difficile. Ces agriculteurs font le constat d'une conjoncture sectorielle défavorable durable, et pensent ainsi que le secteur agricole gagnerait à s'inspirer d'autres secteurs. Ils vont alors chercher des exemples sont souvent choisis en dehors du milieu agricole. Ces exemples viennent alors conforter des choix techniques, en révélant des tendances profondes à l'image de la défiance à l'égard des antibiotiques.

« Je pense que [la réduction des antibiotiques en élevage porcin] c'est l'avenir, parce qu'on voit bien que c'est ce qui se passe déjà dans la médecine. Et c'est ce que les consommateurs demandent aujourd'hui ».

Eleveur porcin, 27 ans, EARL.

Ces exemples, en particulier lorsqu'ils sont inspirés d'autres entreprises, peuvent également apporter de nouvelles idées aux agriculteurs quant à la façon de gérer la dimension économique ou organisationnelle de l'exploitation.

« On a visité Areva, des boîtes comme ça... C'est bien déjà de voir un peu ce qu'ils font, et puis ça permet de nous donner des idées [...] et ils voient loin, ils raisonnent leur retour sur investissement, tout ça ils nous l'expliquent et nous on se dit 'pourquoi pas ?' ».

Eleveur laitier, 31ans, GAEC, administrateur de coopérative.

« Quand vous regardez une entreprise chacun a un rôle bien précis, des tâches bien défini, tout est organisé et tout. Je ne vois pas pourquoi, pour nous, ce ne serait pas pareil ? Alors je me suis dit : moi aussi il faut que je me forme, que je vois comment on gère de façon optimale les charges de travail, qui fait quoi, à quel moment, faire des fiches de méthode, de protocole, les rotations de personnel tout ça, je voulais me former ! [...] on voit bien qu'on a de plus en plus de main d'œuvre [...] et en réalité... en fait je me suis rendu compte qu'il n'y a pas de formation. Ça n'existe pas ! il a fallu que j'aie en chercher ailleurs, on ne nous en propose pas ! »

Eleveur porcin, 33ans, GAEC avec sa femme et ses parents, administrateur de coopérative.

Ces agriculteurs considèrent ainsi que l'enjeu majeur de compétitivité pour les exploitations agricoles réside dans l'innovation organisationnelle, et placent l'innovation technique avant tout au service d'une nouvelle stratégie d'entreprise. Ces agriculteurs attachent ainsi beaucoup d'importance à travailler leur inscription dans des réseaux professionnels dynamiques, à travers lesquels ils accèdent à des ressources, et y consacrent une part importante de leur temps (à raison d'un jour par semaine en moyenne). Sans cesse à la recherche de nouveaux projets inspirés par leur réseau professionnel pour développer leur activité économique et définissant essentiellement leur fierté du métier à partir de ces changements qu'ils ont su transposer sur

leur exploitation, ils se rapprochent par-là de la figure de l'entrepreneur (Bréchet et al., 2009; Jensen et al., 2017).

Sans pouvoir généraliser à l'ensemble des individus présents dans ce groupe, nous relevons cependant que certains marquent une certaine distance avec leur exploitation. Ils s'y projettent à court ou moyen terme et envisagent une reconversion professionnelle dans le cas où l'activité agricole ne leur donnerait pas satisfaction.

« J'ai été salarié avant et je ferai autre chose après ! » Eleveur de volaille, 27ans, EARL.

« Les poules en cage c'est fini, [...] j'ai tout passé en bio comme ça au moins je suis sûr que ça prend de la valeur, et que je pourrai la revendre facilement ensuite. » Producteurs d'œufs, 36ans, EARL.

Le deuxième groupe d'agriculteurs représente 6% de notre échantillon. Ces agriculteurs se fixent principalement des objectifs d'optimisation de la productivité et d'augmentation de leur revenu. Pour cela, ils ne cherchent pas tant à mettre en place des techniques innovantes mais davantage à travailler sur leurs prix d'achats. Ils adoptent ainsi une stratégie de repli ou du moins une attitude prudentielle en vue de sécuriser l'exploitation. Les prélèvements privés sont initialement bas (environ 1200€/net mensuel) mais programmés pour augmenter progressivement. Si le revenu n'est pas le critère principal de motivation pour ces jeunes agriculteurs, il est souvent évalué au regard de leurs salaires précédents, à l'image de ce jeune éleveur de porcs reconverti après une expérience de cadre commercial.

« Je ne vois pas pourquoi je gagnerais moins [qu'un cadre] avec tous les risques qu'on prend, [...] ça me paraît normal ! » Eleveur de porcs, 28ans, GAEC.

La recherche d'une optimisation de la productivité se traduit par une stratégie de hausse de leur production sans augmenter le nombre d'animaux ou d'hectare de culture dans leur atelier. Ce gain de temps ne s'inscrit pas dans une logique économique, mais dans la construction d'une qualité de vie. En effet, la qualité de vie apparaît particulièrement importante pour ces agriculteurs, et fait l'objet d'une attente forte dès leur choix d'installation.

« [quand j'étais commercial] j'étais tout le temps en déplacement, [...] je voulais passer plus de temps en famille, être chez moi le soir » Eleveur de volailles, 29ans, EARL.

On peut alors distinguer plusieurs stratégies selon les productions. Alors que la production bovine requiert encore une astreinte physique et ne laisse aux éleveurs que la solution des astreintes partagées, les éleveurs de volaille se tournent vers les nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC), qui permettent de suivre et d'intervenir à distance sur les bâtiments.

« On fait des rotations [d'astreinte] on fait environ un weekend par mois. [...] Jamais je ne me serais installé seul » Agriculteur en charge de l'atelier productions végétales sur une exploitation laitière, 25ans, GAEC (6 associés)

« Quand je rentre, je coupe ! Je me consacre à ma famille. Je sais que s'il y a quoi que ce soit, si l'ambiance se dégrade, je recevrai une alerte. Je dors tranquille ! [...] j'ai mes weekends quoi, je n'y retourne que le lundi » Eleveur de volaille, 29 ans, EARL.

Ces jeunes agriculteurs se démarquent ainsi par les nouvelles exigences qu'ils importent de leurs expériences professionnelles antérieures. L'activité agricole est évaluée au même titre qu'une autre activité professionnelle, sur des critères de revenu et de temps libre.

Enfin, le troisième groupe rassemble la majorité des agriculteurs (73%). Ils se caractérisent par une stratégie de développement de leur activité prudentielle. Ils formulent des objectifs d'augmentation des moyens de production (nombre d'animaux ou d'hectares), à laquelle ils adossent des objectifs de conservation d'une trésorerie positive ou du moins d'une marge de sécurité financière. Les agriculteurs de cette catégorie sont originaires du milieu agricole et s'installent pour la plupart dans le cadre familial. Cette situation particulière peut en partie expliquer la double intention de développer l'exploitation, sans toutefois prendre le risque de la mettre en difficulté financière. Par ailleurs, ces jeunes agriculteurs refusent de comparer leur exploitation agricole à d'autres entreprises hors secteur agricole. Ils rejettent ainsi l'image du chef d'entreprise, ainsi que les logiques financières voire spéculatives de développement portées par les agriculteurs du premier groupe. Pour ces jeunes agriculteurs, l'activité agricole n'est pas comparable à une autre et se distingue par une culture et un mode de vie rural souvent à l'origine de leur choix professionnel. L'attachement de ces agriculteurs au mode de vie rural se manifeste ainsi par un investissement personnel dans la vie locale (engagement associatif, mandat local, etc.) et par la recherche d'horaires de travail souples, qui permettent de passer du temps en famille. Contrairement aux agriculteurs du second groupe, les agriculteurs du troisième groupe ne cherchent pas nécessairement à distinguer l'espace-temps professionnel et personnel. Ils habitent souvent à proximité immédiate de l'exploitation, et maintiennent un lien permanent avec l'exploitation.

« Je ne conçois pas de passer une journée sans passer dans l'élevage, ce n'est pas vraiment du travail... c'est plus pour moi, j'ai besoin de faire un tour tous les jours [...] c'est un peu ma drogue ! (Rires) » Eleveur de bovins allaitants, 34ans, en GAEC avec son épouse.

En raison de l'astreinte importante que réclame leur élevage, les éleveurs de bovins sont particulièrement emblématiques de cette catégorie. Ils sont particulièrement nombreux à hybrider les temps personnels et professionnels en invitant leur conjoint ou leurs enfants à rester à leurs côtés sur l'exploitation, ou en entrecoupant leur journée de travail de temps passés avec leur famille.

« Ce que j'adore dans ce métier, c'est que je vois mes enfants tout le temps. Le matin je prends le petit déjeuner avec eux, je les emmène à l'école, alors oui je travaille déjà de 6h à 8h mais je les vois le matin, je vais les chercher le midi, on prend le temps de manger ensemble, et après le soir pareil je vais les chercher vers 16h30, on prend le goûter, et je retourne aux vaches de 17h30 à 20h environ. [...] Je sais que j'ai beaucoup de chance, ça n'est pas possible dans tous les métiers » Eleveuse de vaches laitières, 36ans, EARL.

Ces jeunes agriculteurs ont ainsi essentiellement choisi ce métier pour la liberté et la qualité de vie qu'il offre. Ils cherchent à limiter les investissements, afin de conserver la maîtrise de leur temps de travail.

D'autres agriculteurs se situent cependant à l'interface entre deux groupes pourtant distingués dans la CAH. Nous relevons par exemple le cas d'un éleveur de volailles qui, après quatre années en tant que technico-commercial en matériel d'élevage, voit son installation en tant qu'éleveur comme un changement de vie.

« Je suis fils d'éleveur [laitier], je voulais reprendre l'élevage mais je ne voulais pas de la vie de mes parents ; toujours collés à l'exploitation, jamais de temps libre, jamais de temps en famille [...] et j'ai choisi la volaille, justement parce que j'ai mes weekends, mes vacances [...]. Mon fils adore ça, on passe voir les poulets tous les jours après l'école, et il demande à venir avec moi faire un tour le samedi et le dimanche matin [...] je pense qu'on nait éleveur, on ne le devient pas. Moi j'ai toujours eu ça dans le sang, et je pense que mon fils aussi » Eleveur de volailles, 27ans, EARL.

Ce jeune agriculteur est ainsi à la recherche d'un mode de vie rural, qu'il a connu dans son enfance et qu'il cherche à retrouver pour élever à son tour ses enfants. Pour lui, ce mode de vie passe par le statut d'agriculteur, qui se traduit notamment par l'absence de pression et de comptes à rendre à une hiérarchie, par le contact direct aux animaux et la souplesse horaire du temps de travail. Il se situe ainsi entre le deuxième et le troisième groupe de notre CAH.

4.3. Analyse des déterminants du bien-être des agriculteurs

La dernière étape de notre analyse économique vise à étudier les facteurs impliqués dans le niveau de bien-être et la satisfaction que les agriculteurs expriment à l'égard de leur métier. Pour cela, nous centrons l'analyse sur 9 variables explicatives, et nous cherchons à évaluer leur contribution relative à la satisfaction et au bien-être des agriculteurs enquêtés.

Les variables choisies pour expliquer la satisfaction des agriculteurs vis-à-vis de leur métier sont présentées dans le tableau 1. Parmi ces variables apparaissent celles qui caractérisent l'exploitation. Il s'agit de la taille de l'exploitation viticole (SAU), son statut juridique (SJ), les résultats nets de l'exploitation (Rn) et les prélèvements mensuels (PRELEV).

Les caractéristiques de l'exploitant regroupent des considérations de son insertion professionnelle, de la sérénité ou du stress qu'il ressent dans son activité de travail, ou encore dans son articulation des temps personnels et professionnels. L'insertion professionnelle de l'exploitant est représentée par une variable caractérisant ses formations agricoles (FORMATION), et son appartenance à des collectifs de travail (CT). La dimension professionnelle est représentée par leur satisfaction au regard du sentiment de sécurité de leur avenir professionnel en tant qu'agriculteur (AP). Enfin, la dimension individuelle a été considérée à travers une variable mesurant sa satisfaction vis-à-vis du temps qu'il parvient à consacrer à sa famille.

Afin de prendre en compte un éventuel effet des services d'accompagnement sur le bien-être de ces jeunes agriculteurs, nous leur avons également demandé d'évaluer leur niveau de satisfaction au regard de la qualité des formations agricoles qui leur sont proposées (FOR).

Tableau 1 : Variables choisies pour expliquer la satisfaction des agriculteurs de leurs métiers

Y	Xi	Designation
Satisfaction	SJ	Statut juridique
	SAU	Surface agricole utile
	Rn	Résultats nets
	PRELEV	Prélèvement mensuel
	FORMATION	Formation agricole

	FOR	Satisfaction de la qualité des formations agricoles proposées par les coopératives
	AP	Satisfaction de la sécurité de la profession agricole
	FAM	La satisfaction du temps libre passé avec la famille
	CT	Appartenance à des collectifs de travail

L'analyse de régression logistique binaire montre que la taille des exploitations agricoles influence négativement la satisfaction professionnelle des agriculteurs (statistiquement significatif à un niveau 0,1, estimation d'erreur -8.731e-02 et la valeur z -1.807). Le signe négatif indique que plus la taille de l'exploitation augmente, moins les agriculteurs ont de chance d'être satisfaits de leur métier. La satisfaction professionnelle inversement proportionnelle à la taille de l'exploitation trouve sa justification dans l'augmentation du travail qui lui est associé. L'enquête qualitative fait notamment ressortir la lourdeur administrative et la charge de travail associée à la gestion d'une main d'œuvre salariée sur l'exploitation. Certains évoquent également un manque d'accompagnement sur la gestion de cette main d'œuvre, tant sur le plan managérial que sur la répartition des tâches et l'organisation du travail.

Parmi les caractéristiques de l'exploitation, le statut juridique en structure collectives présente un impact positif et statistiquement significatif sur le bien-être des agriculteurs (au niveau 0,1, estimation d'erreur 4.012 et la valeur z 1.877). Ce signe positif montre que la présence des associés favorise la satisfaction professionnelle des agriculteurs. Le partage des risques et des contraintes entre les associés permet en effet de diminuer le stress et la charge de travail. Les entretiens font par ailleurs état d'une ambiance de travail améliorée par des échanges fréquents entre les associés.

« Ça permet de se sentir moins seul [...] dès que j'ai un doute y a toujours un des gars qui regarde, quand on veut aller en formation on trouve toujours moyen de se remplacer entre nous, franchement [...] je ne sais pas comment font les jeunes qui s'installent seul, ça ne doit pas être rose tous les jours » Agriculteur en charge de l'atelier productions végétales sur une exploitation laitière, 25ans, GAEC (6 associés)

La satisfaction des agriculteurs vis-à-vis de la qualité des formations qui leur sont proposées est corrélée positivement à leur satisfaction professionnelle (niveau statistiquement significatif de 0.05, estimation d'erreur 5.974e+00 et la valeur z 1.986). Autrement dit, plus les agriculteurs évaluent positivement les formations qui leur sont proposées, plus la probabilité augmente qu'ils se trouvent satisfaits de leur métier. On peut ainsi en déduire que les agriculteurs qui portent une conception de la réussite professionnelle conforme à celle promue par les organismes de formation et de conseil, sont aussi ceux qui se sentent les plus épanouis professionnellement. Ce résultat suggère par ailleurs que les agriculteurs qui se disent satisfaits de leurs formations ont su tirer bénéfice de ces formations pour améliorer leur maîtrise de leurs activités professionnelles. Cette capacité à traduire les connaissances issues des formations dans leur activité concrète de travail leur confère en outre un sentiment de réussite professionnelle et par-là améliore leur bien-être.

Les prélèvements mensuels, représentant le revenu des agriculteurs, sont également corrélés positivement avec la satisfaction professionnelle des agriculteurs (significatif et positif à un niveau de 0,05, estimation d'erreur 1.200e-02 et la valeur z 1.980). Sans surprise, ce signe positif montre que plus les prélèvements mensuels sont importants, plus les agriculteurs évaluent favorablement leur bien-être et leur satisfaction professionnelle.

De même, le sentiment de sécurité professionnelle est positivement corrélé à la satisfaction professionnelle (statistiquement significative à un niveau de 0,05, estimation d'erreur 6.847e+00 et la valeur z 2.020). Ce signe positif montre que le sentiment de sécurité professionnelle est un facteur de satisfaction professionnelle pour les agriculteurs.

Enfin, l'insertion professionnelle des agriculteurs, que nous mesurons principalement à travers l'appartenance à des collectif de travail, présente une corrélation statistiquement significative avec leur satisfaction professionnelle (à un niveau de 0,1 avec un signe négatif, estimation d'erreur -4.611e+00 et la valeur z -1.665). Ce signe négatif montre que l'appartenance à des collectif de travail diminue la satisfaction professionnelle des agriculteurs. Ce résultat semble surprenant, mais s'explique par le climat de compétition qui sévit dans certains groupes de progrès et amène certains jeunes agriculteurs à dévaloriser leurs résultats. Ces comparaisons entre exploitations, initialement pensées pour permettre à chacun de trouver des pistes d'améliorations en s'inspirant de l'expérience des pairs, peuvent alors se muer en pression et en stress, affectant ainsi le niveau de bien-être des jeunes agriculteurs.

Tableau 2 : Résultats du modèle de régression logistique binaire pour les facteurs influençant la satisfaction professionnelle des agriculteurs

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
(Intercept)	-6.330e+01	3.956e+03	-0.016	0.9872
SJ	4.012e+00	2.137e+00	1.877	0.0605 .
SAU	-8.731e-02	4.832e-02	-1.807	0.0708 .
rn	4.186e-02	3.361e-02	1.245	0.2130
PRELV	1.200e-02	6.062e-03	1.980	0.0478 *
FORMATION	3.611e+01	3.956e+03	0.009	0.9927
FOR	5.974e+00	3.008e+00	1.986	0.0470 *
AP	6.847e+00	3.390e+00	2.020	0.0434 *
FAM	-8.855e-01	1.945e+00	-0.455	0.6489
CT	-4.611e+00	2.770e+00	-1.665	0.0960 .

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

5. Discussion-Conclusion

La classification des agriculteurs suggérée dans la CAH nous permet de saisir la diversité des conceptions de la réussite professionnelle des jeunes agriculteurs et des objectifs qu'ils y associent. Il convient cependant de ne pas l'appréhender de façon trop rigide. Les conceptions de la réussite professionnelle se transforment de manière rapide et gagnent à être éclairées par des transformations plus générales des conceptions du travail dans la société. Ce que nous décrivons relève ainsi davantage d'une première tentative de décrire un processus de transformation des conceptions de la réussite professionnelle chez les jeunes agriculteurs adhérents de coopérative agricole, que d'une réelle proposition typologique. Nos entretiens qualitatifs nous offrent des exemples de jeunes agriculteurs encore hésitants entre plusieurs stratégies professionnelles, ou doutant de leur légitimité à importer dans la profession agricole des critères d'évaluation inspirés du salariat (à l'image des agriculteurs du deuxième groupe).

Par ailleurs, alors que les situations de mal-être des jeunes agriculteurs sont classiquement interprétées à partir de leur rapport au savoir (Jacques-Jouvenot, 2014b) ou de leurs situations familiales (Deffontaines, 2014), nos résultats tendent plutôt à discuter de leur difficulté à s'intégrer dans des collectifs de travail et des groupes d'agriculteurs déjà constitués. De même, si l'auto-évaluation de leur satisfaction professionnelle apparaît positivement corrélée à leur satisfaction des formations qui leur sont proposées, notre enquête met au jour de nouvelles attentes de ces jeunes agriculteurs qu'ils sont contraints de rechercher en dehors du secteur agricole. Il s'agit de formations en organisation du travail, en gestion de la main d'œuvre, en

management ou en processus d'innovation qu'ils parviennent à intégrer de façon formelle en mobilisant leur réseau professionnel, ou qu'ils se trouvent contraints de se constituer eux-mêmes. D'autres cherchent activement à s'informer sur des sujets d'actualité comme les mouvements anti-spécistes ou le changement climatique, afin d'en mesurer les effets et de pouvoir les anticiper, respectivement sur le plan juridique et technique. Ce désajustement entre les attentes des jeunes agriculteurs en termes de formation et l'offre de formation qui leur est effectivement proposé apparaît alors potentiellement vecteurs d'inégalités.

Ainsi, il nous apparaît important d'approfondir l'étude des recompositions des formes de réussite professionnelle des jeunes agriculteurs en relation avec leur inscription dans des réseaux socio-professionnels, afin d'adapter les programmes d'accompagnements à ces transformations et leur assurer ainsi de meilleures conditions pour amorcer leur carrière d'agriculteur.

6. Références bibliographiques

- Arthur, M.B., Khapova, S.N., Wilderom, C.P.M., 2005. Career success in a boundaryless career world. *J. Organ. Behav.* 26, 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Bastid, F., 2009. Que signifie « réussir sa carrière » pour un cadre aujourd'hui ? Entre approche subjective et subjectivisme. *Humanisme Entrep.* n° 291, 1–21.
- Besser, T., Mann, S., 2015. Which farm characteristics influence work satisfaction? An analysis of two agricultural systems. *Agric. Syst.* 141, 107–112. <https://doi.org/10.1016/j.agry.2015.10.003>
- Bréchet, J.-P., Schieb-Bienfait, N., Desreumaux, A., 2009. Les figures de l'entrepreneur dans une théorie de l'action fondée sur le projet. *Rev. L'Entrepreneuriat Vol.* 8, 37–53.
- Caillaud, P., Zimmermann, B., 2011. Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la « flexicurité » aux capacités. *Form. Empl.* n° 113, 33–48.
- Carree, M.A., Verheul, I., 2012. What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction Among Founders. *J. Happiness Stud.* 13, 371–387. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9269-3>
- Darré, J.-P., 2000. La parole et la technique. L'univers de pensée des éleveurs du Ternois. Editions L'Harmattan, Paris.
- Deffontaines, N., 2014. La souffrance sociale chez les agriculteurs. Quelques jalons pour une compréhension du suicide. *Études Rural.* 13–24. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.9988>
- Dufour, A., Dedieu, B., 2010. Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier*. *Cah. Agric.* 19, 377-382 (1). <https://doi.org/10.1684/agr.2010.0422>
- Duperray, P., 2012. Comment les dirigeants de petite structure se représentent-ils le développement de leur affaire ? *Humanisme Entrep.* n° 307, 29–48.
- Duru, M., Therond, O., 2015. Livestock system sustainability and resilience in intensive production zones: which form of ecological modernization? *Reg. Environ. Change* 15, 1651–1665. <https://doi.org/10.1007/s10113-014-0722-9>
- Gaté, R., Latruffe, L., 2016. Difficultés rencontrées lors de la transmission d'exploitations agricoles. Le cas de la Bretagne. *Econ. Rurale* n° 351, 5–24.
- Grignon, C., 1975. Le paysan inclassable. *Actes Rech. En Sci. Soc.* 1, 82–87. <https://doi.org/10.3406/arss.1975.3422>
- Guan, Y., Arthur, M.B., Khapova, S.N., Hall, R.J., Lord, R.G., 2018. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *J. Vocat. Behav.* <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Hamilton, W., Bosworth, G., Ruto, E., 2015. Entrepreneurial younger farmers and the “Young Farmer Problem” in England. *Agric. For.* 61, 61–69.

- Jacques-Jouvenot, D., 2014a. Le paradoxe de la transmission du métier : le cas des éleveurs. SociologieS.
- Jacques-Jouvenot, D., 2014b. Une hypothèse inattendue à propos du suicide des éleveurs : leur rapport aux savoirs professionnels. *Études Rural.* 45–60. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.10006>
- Jacques-Jouvenot, D., Schepens, F., 2007. Transmettre et reprendre une entreprise : de l’Homo œconomicus à l’Homo memor. *Rev. MAUSS n° 29*, 377–391.
- Jensen, K.W., Liu, Y., Schøtt, T., 2017. Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world. *Int. J. Innov. Stud.* 1, 193–206. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2017.11.002>
- Lémery, B., 2003. Les agriculteurs dans la fabrique d’une nouvelle agriculture. *Sociol. Trav.* 45, 9–25. [https://doi.org/10.1016/S0038-0296\(02\)01302-X](https://doi.org/10.1016/S0038-0296(02)01302-X)
- Levain, A., 2016. Une épreuve médiatique ?, Livestock farmers and algal blooms in Brittany. *Etudes Rural.* 171–194.
- Mazaud, C., 2017. « À chacun son métier », les agriculteurs face à l’offre numérique, “Every man to his trade”: how farmers have responded to digital services. *Sociol. Prat.* 39–47. <https://doi.org/10.3917/sopr.034.0039>
- Merriott, D., 2016. Factors associated with the farmer suicide crisis in India. *J. Epidemiol. Glob. Health* 6, 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2016.03.003>
- Millán, J.M., Hessels, J., Thurik, R., Aguado, R., 2013. Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Bus. Econ.* 40, 651–670. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>
- Milone, P., Ventura, F., 2019. New generation farmers: Rediscovering the peasantry. *J. Rural Stud.* 65, 43–52. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.12.009>
- Mzoughi, N., 2014. Do organic farmers feel happier than conventional ones? An exploratory analysis. *Ecol. Econ.* 103, 38–43. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.015>
- Nicourt, C., 2013. Être agriculteur aujourd’hui: L’individualisation du travail des agriculteurs. *Quae*.
- Purseigle, F., Nguyen, G., Blanc, P., 2017. Le nouveau capitalisme agricole. De la ferme à la firme. Presses de Sciences Po, Paris.
- Soron, T.R., 2019. Future strategies to combat the hidden burden of suicide among farmers in South East Asia. *Asian J. Psychiatry* 42, 18. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2019.03.016>
- Statistiques MSA, 2019. URL https://statistiques.msa.fr/sw_course_tag/installations-agriculture/ (accessed 7.8.19).
- Williams, 2005. Impact of nurse’s job satisfaction on organizational trust *Health Care Manage. Rev.*, 30 (3) (2005), pp. 203-211

Annexe 1: Désignation des abréviations utilisés dans les analyses statistiques

Abréviations	Désignations
RCS	Réduction des charges de structure
AMP	Augmentation des moyens de production (nombre d’animaux ou d’hectares)
OP	Optimisation de la production (même nombre d’animaux ou hectares, hausse de la production)
AIS	Amélioration des indicateurs sanitaires
EP	Eviter les pénalités (saisie, séchage, déclassement de carcasse, etc.)
MPR	Mettre en place des productions plus rémunératrices
AIE	Améliorer les indicateurs environnementaux de l’exploitation
MPS	Mise en place d’une pratique sanitaire ou technique alternative
PIPT	Pilotage plus précis des indicateurs de performance technique
RCO	Réduction des charges opérationnelles
AOT	Améliorer l’organisation du travail, le management ou la coordination entre associés
AAE	Augmenter l’attractivité de l’entreprise (aux yeux d’un repreneur ou d’un salarié)
APP	Augmenter les prélèvements privés

CTP	Conserver une trésorerie positive et/ou une marge de sécurité
DTE	Diminuer le taux d'endettement
IPT	Investir pour réduire la pénibilité du travail
ITT	Investir pour réduire le temps de travail
OF	Optimisation fiscale