

MONTPELLIER SUPAGRO

Centre International d'Études Supérieures en Sciences Agronomiques

École Doctorale d'Économie et Gestion de Montpellier

---

**LA DEMANDE DE TRAVAIL SALARIÉ  
PERMANENT ET SAISONNIER  
DANS L'AGRICULTURE FAMILIALE :  
MUTATIONS, DÉTERMINANTS ET IMPLICATIONS**

**Le cas du secteur des fruits et légumes français**

---

Thèse présentée et soutenue publiquement pour obtenir le titre de

**Docteur en Sciences Économiques**

(Section C.N.U. n° 05)

le 27 mai 2010 par

**Aurélie DARPEIX**

**JURY**

*Rapporteur* M. Alessandro CORSI, Professeur à l'Université de Turin

*Rapporteur* M. Bernard GAZIER, Professeur à l'Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne

*Examineur* M. Bertrand SCHMITT, Directeur de Recherche, INRA Dijon

*Examineur* Mme Sophie THOYER, Professeur à Montpellier Supagro

*Directeur de thèse* M. Philippe PERRIER-CORNET, Directeur de recherche, INRA Montpellier

*Co-encadrante* Melle Céline BIGNEBAT, Chargée de recherche, INRA Montpellier

**La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale :  
mutations, déterminants et implications. Le cas du secteur des fruits et légumes français**

**Résumé** : Le salariat agricole a toujours été invisible, socialement et politiquement. Pourtant, bien que son poids se soit réduit au XX<sup>e</sup> siècle, son rôle reste encore important dans l'agriculture familiale française. Sa place se renforce et sa nature se modifie : le travail saisonnier se développe. Dans un contexte d'exacerbation de la concurrence, la compréhension des déterminants de ces mutations et de leurs implications est au centre d'un double enjeu : social et de compétitivité. Selon nous, la distinction faite en économie agricole entre famille et salariat est insuffisante pour saisir ces évolutions et leurs impacts sur la performance des exploitations. Nous analysons, théoriquement puis économétriquement, les déterminants de la demande de travail des exploitations familiales en distinguant les salariés permanents des saisonniers. Nous montrons qu'une telle distinction permet de mieux comprendre le comportement des exploitants, de révéler des phénomènes de substitution entre les deux types de salariés et d'explicitier les mécanismes sous-jacents à ces phénomènes. Nous étudions, de plus, le lien entre la main-d'œuvre des exploitations et leur performance. En estimant une fonction de production, nous montrons que les trois types de travail sont inégalement productifs et que la composition de la main-d'œuvre influence la productivité des exploitations. Enfin, par l'analyse qualitative d'un contrat saisonnier particulier et de la flexibilité du travail qu'il offre, nous montrons que les formes d'emploi en agriculture sont plus complexes que la dichotomie permanents-saisonniers et qu'elles invitent à revenir sur le dualisme des formes de flexibilité du travail de la littérature.

**Mots clés** : agriculture familiale, travail salarié, saisonnalité, modèle de ménage agricole, productivité du travail, flexibilité, contrat d'immigration temporaire de travail (contrat OMI), France, fruits et légumes.

**Permanent and seasonal wage labor demand in family farming :  
changes, determinants and implications. The case study of french fruit and vegetable sector**

**Abstract** : Wage labor in agriculture has always been characterized by some invisibility, whether it is in the social or political field. Although its importance has been reduced throughout the 20<sup>th</sup> century, it still plays an important role in family farming in France. This role has developed and its very nature changes as seasonal work increases. At a time of increasing competition, understanding these evolutions, their determinants and consequences therefore becomes a double issue of study – a social one and one of competitiveness. It is our opinion that the classical dichotomy between family work and wage labor is insufficient when highlighting evolutions in the workforce and its impact in terms of the performance of farms. The factors of family farming labor demand are analysed, theoretically and econometrically, by differentiating permanent workers from seasonal ones. Such a distinction gives a better understanding of the farmers' behaviour, shows the substitution phenomena between these two types of workers, and gives the reasons for such a substitution. The link between workforce composition and farm performance is also studied. By estimating a production function, we show that the three types of workers are unequally productive and that workforce composition affects farm productivity. Lastly, the qualitative study of a specific seasonal contract and that of the type of labor flexibility such a contract offers, sheds light on how jobs in agriculture are much more complex than the strict division between permanent and seasonal workers. Indeed, they call for a questioning of the dual aspect of labor flexibility generally used in the economic literature.

**Key words** : family farming, wage labor, seasonality, agricultural household model, labor productivity, flexibility, temporary contract of immigration for work (OMI contract), France, fruit and vegetables.

*Laboratoire UMR MOISA 1110 (Marché, Organisations, Institutions et Stratégies d'Acteurs),  
INRA Supagro, 2 place Pierre Viala, 34 060 Montpellier Cedex 2*

---

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>3</b>
<b>TABLES DES TABLEAUX .....</b>	<b>10</b>
<b>TABLES DES FIGURES.....</b>	<b>13</b>
<b>TABLE DES ANNEXES .....</b>	<b>14</b>
<b>TABLES DES ENCADRÉS .....</b>	<b>15</b>
***	
<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>18</b>
***	
<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>21</b>
***	
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE .....</b>	<b>24</b>
***	
<b>PREMIÈRE PARTIE - LE CONTEXTE : LA PLACE DU TRAVAIL SALARIÉ DANS L'AGRICULTURE FAMILIALE.....</b>	<b>40</b>
<b>CHAPITRE I- TRAVAIL ET MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE.....</b>	<b>42</b>
<i>I - Les caractéristiques du travail en agriculture .....</i>	<i>43</i>
I.1 - La dépendance vis-à-vis de la nature .....	43
I.1.1 La dépendance vis-à vis des cycles biologiques : la saisonnalité de l'activité agricole et la polyvalence des travailleurs.....	43
I.1.2 Les aléas climatiques et biologiques : une exigence de flexibilité.....	46
I.2 - La qualification du travail en agriculture, la polyvalence et le savoir tacite....	47
<i>II - La main-d'œuvre familiale : l'agriculture familiale au centre des débats .....</i>	<i>51</i>
II.1 - Qu'est-ce que la main-d'œuvre familiale ? .....	51

II.2 -	L'agriculture familiale.....	52
II.2.1	Le travail familial au cœur de la définition de l'agriculture familiale .....	52
II.2.2	L'agriculture des pays développés : une agriculture familiale.....	55
II.3 -	L'agriculture familiale : persistance ou performance ?.....	64
II.3.1	La persistance de l'agriculture familiale .....	65
II.3.2	L'exploitation familiale comme construit politique.....	69
II.3.3	La performance de l'exploitation familiale .....	74
II.4 -	Les caractéristiques de la main-d'œuvre familiale.....	76
II.4.1	Incitations, supervision et niveau d'engagement .....	76
II.4.2	Flexibilité de l'offre de travail et coûts de transaction.....	77
II.4.3	Les compétences disponibles .....	78
III -	<i>La main-d'œuvre salariée en agriculture : l'histoire d'une invisibilité.....</i>	<i>79</i>
III.1 -	L'histoire du salariat agricole en France .....	79
III.1.1	Le salariat agricole à la fin du XIX <sup>e</sup> siècle et au début du XX <sup>e</sup> siècle : une part importante de la population active agricole .....	79
III.1.2	L'exode rural : le recul du salariat en agriculture et la montée en puissance des salariés étrangers .....	81
III.1.3	La modernisation de l'agriculture : vers une professionnalisation d'un salariat minoritaire ?.....	83
III.2 -	Les évolutions récentes .....	90
III.2.1	Une stabilisation de la part du travail salarié et le développement du travail saisonnier .....	90
III.2.2	Le renouveau des introductions de travailleurs saisonniers : le développement des contrats OMI depuis 2000 .....	93
III.2.3	Le développement de la prestation de services .....	102
III.2.4	Les caractéristiques du salariat actuel .....	104
III.3 -	L'invisibilité du salariat agricole.....	114
III.3.1	Invisibilité sociale .....	114
III.3.2	Invisibilité syndicale et politique .....	117
III.3.3	Un objet de recherche délaissé .....	118
III.4 -	Les retards dans la législation issus de l'invisibilité .....	119
III.4.1	Le retard du salariat agricole dans l'obtention des acquis sociaux .....	119
III.4.2	La place du Droit Rural dans le retard de la législation concernant les ouvriers agricoles .....	121

III.4.3 Comprendre les retards de la législation concernant les ouvriers agricoles ..	122
<i>Conclusion du Chapitre 1</i> .....	125

**CHAPITRE II- LE SECTEUR DES FRUITS ET LÉGUMES FRANÇAIS : UN TERRAIN D'ÉTUDE PERTINENT DE LA DEMANDE DE TRAVAIL SALARIÉ DANS LES EXPLOITATIONS FAMILIALES..... 126**

<i>I- Les principales caractéristiques du secteur</i> .....	126
I.1 - Des productions périssables très diverses .....	126
I.2 - Les caractéristiques des exploitations françaises de fruits et légumes.....	131
I.2.1 Des exploitations très intensives en travail, en intrants et des productions à haute valeur ajoutée.....	133
I.2.2 La diversité des exploitations de fruits et légumes .....	138
I.3 - Un secteur peu aidé soumis à une forte concurrence .....	140
I.3.1 L'OCM fruits et légumes .....	140
I.3.2 Les circuits de commercialisation .....	141
I.3.3 Le marché des fruits et légumes .....	141
<i>II - Les mutations du secteur des fruits et légumes français</i> .....	144
II.1 - Une forte concentration et une importante spécialisation des exploitations de fruits et légumes .....	144
II.2 - Des évolutions du collectif de travail fortement marquées .....	147
II.3 - L'accroissement de la concurrence sur le coût.....	150
II.3.1 La rétraction des débouchés .....	150
II.3.2 L'accentuation de la concurrence sur le coût du travail.....	150
II.3.3 La fragilité du secteur : des crises conjoncturelles et structurelles .....	153
II.3.4 Le coût du travail agricole en France : l'allègement des charges .....	154
II.4 - Une délocalisation multiforme .....	155
<i>Conclusion du Chapitre 2</i> .....	158

**CONCLUSION DE LA PARTIE 1..... 159**

\*\*\*

**DEUXIÈME PARTIE - LA DEMANDE DE TRAVAIL SALARIÉ, PERMANENT ET SAISONNIER, DANS LES EXPLOITATIONS FAMILIALES..... 160**

**CHAPITRE III- SAISONNALITÉ ET TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SALARIÉ DANS UN MODÈLE DE MÉNAGE AGRICOLE : PROPOSITION THÉORIQUE ..... 163**

<i>I - La modélisation du comportement du ménage agricole .....</i>	<i>163</i>
<i>II - Présentation du modèle théorique.....</i>	<i>169</i>
<i>III - La maximisation de l'utilité espérée du ménage sur deux périodes .....</i>	<i>174</i>
III.1 - Le programme d'optimisation du ménage en période de récolte (saison 2).....	174
III.2 - Le programme d'optimisation du ménage en période de plantation (saison 1).....	176
<i>IV - Les résultats du modèle .....</i>	<i>178</i>
IV.1 - La contrainte inter temporelle entre les deux périodes (résultat 1).....	178
IV.2 - La condition d'existence du travail salarié permanent sur l'exploitation (résultat 2) .....	179
IV.3 - Les conditions d'existence du travail familial hors et sur de l'exploitation (résultats 3 et 4).....	181
IV.4 - Le choix optimal du niveau de production (résultat 5) .....	184
IV.5 - Synthèse et conclusions du modèle théorique.....	187
<i>V - Démonstration des résultats.....</i>	<i>190</i>
V.1 - Optimisation en période de récolte (saison 2).....	190
V.2 - Optimisation en période de plantation (saison 1).....	191
<i>VI - Quelques limites du modèle théorique et propositions de développements .....</i>	<i>197</i>
<i>Conclusion du Chapitre 3 .....</i>	<i>199</i>

**CHAPITRE IV- LA DEMANDE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS FAMILIALES ET LES SUBSTITUTIONS ET COMPLÉMENTARITÉS ENTRE LES DIFFÉRENTS TYPES DE MAIN-D'ŒUVRE : TEST EMPIRIQUE ..... 200**

<i>I - Les travaux empiriques sur les décisions de travail des exploitations agricoles familiales .....</i>	<i>200</i>
<i>II - Modèle économétrique et méthodologie d'estimation .....</i>	<i>206</i>

II.1 -	Les régimes de travail considérés.....	206
II.2 -	Le choix du logit multinomial et ses hypothèses .....	209
II.3 -	L'interprétation de la substitution et de la complémentarité.....	213
III -	<i>La présentation des données et les statistiques descriptives.....</i>	<i>214</i>
III.1 -	La base de données et ses limites .....	214
III.1.1	Le choix de la base de données : des données exhaustives.....	214
III.1.2	Les limites de la base de données.....	215
III.2 -	La sélection de la sous-population d'étude : des exploitations familiales spécialisées en fruits et légumes.....	217
III.3 -	Les variables explicatives de la probabilité d'appartenance aux différents régimes... ..	220
III.3.1	Les caractéristiques individuelles de l'exploitant .....	221
III.3.2	Les caractéristiques de la famille .....	221
III.3.3	Les caractéristiques de l'exploitation.....	222
III.3.4	Les caractéristiques locales .....	227
III.4 -	Les statistiques descriptives de la sous-population étudiée .....	229
IV -	<i>Les résultats économétriques .....</i>	<i>237</i>
IV.1 -	L'analyse de l'effet des caractéristiques de l'exploitant et de sa famille... ..	240
IV.2 -	L'analyse de l'effet des caractéristiques de l'exploitation.....	242
IV.3 -	L'analyse de l'effet des caractéristiques de localisation .....	245
	<i>Conclusion du Chapitre 4 .....</i>	<i>247</i>
	<b>CONCLUSION DE LA PARTIE 2.....</b>	<b>249</b>

\*\*\*

## **TROISIÈME PARTIE - LA PRODUCTIVITÉ ET LA FLEXIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE..... 251**

<b>CHAPITRE V- LA PRODUCTIVITÉ DES MAINS-D'ŒUVRE FAMILIALE, SALARIÉE PERMANENTE ET SALARIÉE SAISONNIÈRE : TEST EMPIRIQUE.....</b>	<b>258</b>
<i>I- La productivité de la main-d'œuvre en agriculture .....</i>	<i>258</i>
I.1 - Le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité des exploitations d'un point de vue théorique .....	258

I.2 - Le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité des exploitations : les travaux empiriques.....	261
<i>II - Cadre d'analyse de l'impact du collectif de travail sur la productivité des exploitations.....</i>	<i>267</i>
<i>III - Données et méthodologie d'estimation.....</i>	<i>269</i>
III.1 - Base de données et définitions des variables.....	269
III.2 - Sélection de l'échantillon et biais potentiels.....	273
III.3 - Statistiques descriptives de l'échantillon.....	277
III.4 - Méthodologie d'estimation sur données de panel.....	282
<i>IV - Résultats économétriques.....</i>	<i>283</i>
IV.1 - Estimation de la fonction de production.....	283
IV.2 - Tests de robustesse.....	288
<i>Conclusion du Chapitre 5.....</i>	<i>297</i>

**CHAPITRE VI- UNE FORME DE FLEXIBILITÉ ORIGINALE DE L'EMPLOI SAISONNIER AGRICOLE : LE CONTRAT OMI..... 298**

<i>I - Le contrat OMI et sa mise en oeuvre dans les exploitations des fruits et légumes des Bouches-du-Rhône.....</i>	<i>301</i>
I.1 - Les introductions dans le département des Bouches-du-Rhône : entre rapports de force et cogestion.....	303
I.2 - La mise en œuvre du contrat OMI dans les Bouches-du-Rhône.....	307
<i>II - La flexibilité du travail en agriculture et la flexibilité du contrat OMI.....</i>	<i>313</i>
II.1 - La flexibilité du travail dans le secteur des fruits et légumes.....	313
II.2 - Les caractéristiques générales des travailleurs OMI selon les employeurs	316
II.3 - La flexibilité originale du contrat OMI et la diversité des usages.....	320
<i>III - À l'origine d'une forme de flexibilité originale, les caractéristiques formelles du contrat et le contexte institutionnel local.....</i>	<i>324</i>
III.1 - Le caractère saisonnier du contrat OMI.....	324
III.2 - Le déséquilibre contractuel du contrat OMI.....	328
<i>Conclusion du Chapitre 6.....</i>	<i>332</i>
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE 3.....</b>	<b>334</b>

\*\*\*



**CONCLUSION GÉNÉRALE ..... 335**

\*\*\*

**BIBLIOGRAPHIE ..... 345**

\*\*\*

**ANNEXES ..... 358**

---

# TABLES DES TABLEAUX

---

Tableau 1- Calendrier de travail mensuel pour la tomate hors sol (en heure/hectare) .....	45
Tableau 2- Répartition des heures de travail selon la qualification pour deux types de culture .....	50
Tableau 3- Répartition des exploitations de certains pays européens (Europe des 12) selon le critère de B. Hill en 1989.....	60
Tableau 4- Proportion de la surface agricole utile exploitée en propriété en 2000 .....	60
Tableau 5- Répartition du travail agricole sur l'ensemble des exploitations françaises en 2007.....	63
Tableau 6- Place des exploitations familiales en France selon différents critères de définition .....	63
Tableau 7- Statut juridique des exploitations agricoles françaises en 2005 .....	64
Tableau 8- Evolution de la mécanisation de l'agriculture française (en milliers de machines) .....	83
Tableau 9- Evolution des rendements de quelques productions françaises entre 1949 et 1971 .....	84
Tableau 10- Poids des travailleurs salariés (permanents) dans l'agriculture de 1881 à 2007 .....	85
Tableau 11- Evolution de la proportion de salariés déclarant que leur travail est répétitif .....	86
Tableau 12- Poids des travailleurs salariés (permanents) dans l'agriculture de 1881 à 2007 .....	90
Tableau 13- Quantité de travail fourni (UTA) selon les différents types de main-d'œuvre dans les exploitations françaises entre 1988 et 2005.....	91
Tableau 14- Nombre de travailleurs OMI introduits par an et par département et surfaces départementales de fruits, de légumes et de vigne en 2000.....	96
Tableau 15- Place des travailleurs OMI parmi les saisonniers des exploitations de fruits et légumes en 2000 dans différents départements .....	97
Tableau 16- Répartition des différents types de travail selon les OTEX en 2007 (% colonne).....	109
Tableau 17- Répartition des salariés permanents dans les exploitations en 2005 .....	112
Tableau 18- Principales productions légumières françaises en 2000.....	127
Tableau 19- Principales productions fruitières françaises en 2000 .....	127
Tableau 20- Répartition des surfaces légumières selon le mode de culture en 2005 .....	130
Tableau 21- Degré de périssabilité des fruits et légumes .....	131
Tableau 22 - Définition des OTEX prises en considération pour étudier le secteur des fruits et légumes .....	132
Tableau 23- Répartition des surfaces de fruits et légumes par OTEX en 2005.....	132
Tableau 24- Caractéristiques structurelles et comptables des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations en 2005 .....	133
Tableau 25- Main-d'œuvre des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations en 2005 .....	135

Tableau 26- Place des contrats OMI dans les exploitations de fruits et légumes en 2005 .....	136
Tableau 27- Exploitations familiales dans le secteur des fruits et légumes par rapport au reste du secteur agricole en 2005 .....	136
Tableau 28- Statut juridique des exploitations de fruits et légumes par rapport à celui du reste du secteur agricole en 2005 .....	137
Tableau 29- Famille des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations agricoles en 2005 .....	138
Tableau 30- Caractéristiques structurelles et comptables des exploitations de fruits et légumes selon les différentes OTEX en 2005 .....	139
Tableau 31- Main-d'œuvre des exploitations de fruits et légumes selon les différentes OTEX en 2005 .....	139
Tableau 32- Balance du commerce extérieur français en fruits et légumes en 2006.....	142
Tableau 33- Coûts du travail agricole (saisonnier) dans quelques pays concurrents de la France en 2002 .....	143
Tableau 34- Evolution des surfaces de fruits et légumes entre 1988 et 2005.....	144
Tableau 35- Evolution des caractéristiques structurelles des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations entre 1988 et 2005 .....	145
Tableau 36- Evolution des caractéristiques comptables des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations entre 1995 et 2005 .....	146
Tableau 37- Evolution de la quantité de travail dans les exploitations de fruits et légumes et dans les autres exploitations entre 1988 et 2005 .....	147
Tableau 38- Evolution de la place des contrats OMI dans les exploitations de fruits et légumes entre 1988 et 2005 .....	148
Tableau 39- Evolution des exploitations familiales dans le secteur des fruits et légumes et dans le reste du secteur agricole entre 1988 et 2005 .....	148
Tableau 40- Evolution de la famille des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations entre 1988 et 2005 .....	149
Tableau 41- Place des saisonniers étrangers dans différents pays européens en 2005.....	152
Tableau 42 - Coût des CDI et des CDD dans le secteur des fruits et légumes français en 2006.....	155
Tableau 43- Résumé des conditions d'existence des différents types de travail sur l'exploitation.....	189
Tableau 44-Sélection de travaux empiriques sur les décisions de travail des exploitations agricoles	205
Tableau 45- Présentation des régimes de travail .....	207
Tableau 46- OTEX considérées pour la constitution de la sous-population étudiée (MBS fruits et légumes $\geq$ 50% de la MBS totale).....	218
Tableau 47- Place des exploitations familiales au sens strict dans la sous-population étudiée.....	219
Tableau 48- Description de la sous-population étudiée par rapport à l'ensemble des exploitations professionnelles ayant des fruits et légumes (FL) .....	220

Tableau 49- Degré de périssabilité des fruits et légumes .....	226
Tableau 50- Situation comparée des exploitations de la sous-population étudiée en 1988, 2000 et 2005 .....	229
Tableau 51- Les régimes de travail dans la sous-population étudiée .....	230
Tableau 52- Statistiques descriptives de la sous-population étudiée selon deux grands groupes de régimes.....	231
Tableau 53- Définition et statistiques descriptives des différentes variables explicatives.....	236
Tableau 54-Effets marginaux sur la probabilité d'appartenir à chacun des régimes de travail.....	239
Tableau 55-Les différentes formes de flexibilité.....	256
Tableau 56-Les déterminants de l'existence d'au moins une année avec valeur ajoutée négative (Estimation Probit, données 2000) .....	274
Tableau 57- Place des exploitations familiales au sens strict dans l'échantillon .....	277
Tableau 58-Statistiques descriptives de notre échantillon et évolution entre 1995 et 2006. Comparaison données pondérées et non pondérées.....	277
Tableau 59- Moyenne et écart-type des variables du modèle .....	280
Tableau 60- Résultats de l'estimation en panel avec effets fixes .....	284
Tableau 61- Coefficients d'efficience relative des permanents ( $1 + \mu$ ) et des saisonniers ( $1 + \nu$ ) ....	286
Tableau 62- Résultats des estimations en panel (effets fixes) sur des échantillons différents .....	289
Tableau 63- Résultats des estimations en <i>pooled</i> avec et sans pondération.....	290
Tableau 64- Résultats des estimations panel (effets fixes) avec la variable indicatrice du passage aux 35h.....	291
Tableau 65- Résultats des estimations en panel (effets fixes) avec des variables retardées.....	292
Tableau 66- Résultats de l'estimation en panel (effets fixes) d'une fonction de production de type Translog.....	295
Tableau 67- Tableau des corrélations entre les variables explicatives de la fonction de production de type Translog.....	296
Tableau 68- Nombre moyen de contrats et taux de réintroduction dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées des Bouches-du-Rhône.....	309
Tableau 69- Répartition des contrats OMI selon leur durée de 1999 à 2006 dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées des Bouches-du-Rhône.....	311
Tableau 70- Caractéristiques des exploitations arboricoles et serristes employeuses de travailleurs OMI dans le département des Bouches-du-Rhône .....	322

---

# TABLES DES FIGURES

---

Figure 1- Evolution annuelle de la quantité de travail nécessaire à l'hectare pour différents types de productions .....	44
Figure 2- Evolution des introductions de travailleurs saisonniers étrangers en agriculture de 1946 à 2005 .....	88
Figure 3- Répartition des UTA agricoles et pourcentage du travail salarié dans le travail agricole par département en 2007.....	111
Figure 4- Répartition de la production fruitière en France métropolitaine en 2006 (en tonnes) .....	128
Figure 5- Répartition de la production légumière en France métropolitaine en 2006 (en tonnes).....	129
Figure 6- Structure du modèle.....	173
Figure 7- Calcul du degré de concentration de la production, Indicateur de Herfindahl .....	225
Figure 8- Calcul du poids des fruits et légumes périssables.....	226
Figure 9- L'entreprise flexible selon J. Atkinson .....	255
Figure 10- Distribution du logarithme de la valeur ajoutée des exploitations de l'échantillon (en 2002) .....	279
Figure 11- Evolution de la moyenne des logarithmes de la valeur ajoutée (logVA), du capital (logK), de la quantité de travail totale (logL) et de la surface agricole utile (logSAU) de 1995 à 2006.	279
Figure 12- Evolution de la composition du collectif de travail dans les exploitations de notre échantillon entre 1995 et 2006.....	281
Figure 13- Evolution du nombre d'introductions et du nombre de recours dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées des Bouches-du-Rhône.....	306

---

# TABLE DES ANNEXES

---

Annexe 1- La statistique agricole française.....	358
Annexe 2- Bases de données et matériels de la thèse.....	360
Annexe 3- Coefficients estimés du logit multinomial .....	362
Annexe 4- Résultats des estimations du logit multinomial sur un échantillon tenant compte d'un critère de définition de l'exploitation familiale plus stricte (Critère de Raup) .....	364
Annexe 5- Résultats du probit visant à comprendre les déterminants du fait d'être observés qu'une seule année dans le RICA .....	366

---

# TABLES DES ENCADRÉS

---

Encadré 1- Critère pour définir l'exploitation familiale selon B. Hill [1993].....	57
Encadré 2- Critères pour définir l'exploitation familiale selon G. Djurfeldt [1996].....	58
Encadré 3- Définition de la population et de la main-d'œuvre agricole selon la statistique agricole française (Sources : Agreste).....	62
Encadré 4- Définition de quelques variables comptables utilisées du RICA.....	134
Encadré 5- L'hypothèse de l'indépendance des solutions non pertinentes ( <i>Independance of Irrelevant Alternatives, IIA</i> ).....	212
Encadré 6- Cas simple d'illustration de l'efficacité d'une entreprise, Diagramme de Farell [1957].	262
Encadré 7- Définition du RICA concernant la main-d'œuvre et le temps de travail.....	270
Encadré 8- Définition des variables du RICA utilisées.....	272

Le Centre International d'Études Supérieures en Sciences Agronomiques n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse.  
Celles-ci doivent être considérées comme propres à son auteur.



*À mes parents et grands-parents,*

---

# REMERCIEMENTS

---

*Au moment de terminer ce manuscrit, une évidence apparaît : beaucoup de gens ont contribué, de près ou de loin, à l'aboutissement de ce travail. Je tiens à les en remercier.*

*Je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement mes encadrants qui ont réussi à former un duo solide aux compétences complémentaires, Philippe Perrier-Cornet et Céline Bignebat.*

*Merci à tous deux de votre implication, de votre disponibilité et de votre réactivité.*

*Vous avez su apprécier avec justesse mes difficultés et apaiser mes doutes en proposant sans imposer. Je vous en remercie. J'ai eu beaucoup de plaisir à travailler à vos côtés.*

*Je remercie Alessandro Corsi et Bernard Gazier d'avoir accepté d'être les rapporteurs de cette thèse.*

*Mes remerciements s'adressent aussi à Bertrand Schmitt et Sophie Thoyer qui ont participé au jury de soutenance.*

*Je remercie vivement les membres de mon comité de thèse pour leurs conseils avisés sur*

*l'avancement de mes travaux. Merci à Michel Blanc, Agnès Holl-Nicaud et Jean-Marie Codron.*

*Merci plus particulièrement à Eve Caroli, Annie Lamanthe et Claude Millier. Nos discussions ont fait grandement d'avancer ma réflexion.*

*Merci aux membres de l'ANR Migragri et du programme de recherche Salagrifel. J'ai beaucoup apprécié d'échanger avec vous sur des thèmes de recherche communs.*

*Je remercie également Bruno Vindel et la direction scientifique de l'ENGREF qui ont, dès le départ, soutenu ce projet. Je tiens notamment à exprimer mes plus vifs remerciements à Claude Millier dont les conseils et les encouragements m'ont été précieux.*

*Merci à Solaya et à Mathilde pour leur coup de main et la première expérience d'encadrement qu'ils m'ont permis de vivre.*

*Je suis reconnaissante à la Direction du Travail des Bouches-du-Rhône et au SCEES de m'avoir autorisé l'accès à leurs données.*

*Je tiens à sincèrement remercier toutes les personnes que j'ai interrogées pour le temps qu'elles m'ont consacré. Même si ce n'est que quelques heures passées ensemble, ces entretiens et ces rencontres ont été au cœur de la motivation qui m'a permis de mener à bien ce projet. Ces échanges ont donné sens à mon travail.*

*Merci à José-Maria, à Miguel et à Emeline qui ont accompagné mes premiers questionnements en Espagne.*

*Merci à Louis Bretton du CODETRAS pour les portes qu'il m'a ouvertes et, plus largement, pour son engagement.*

*Je souhaite aussi témoigner toute ma gratitude à l'ensemble des membres des UMR MOISA et LAMETA. Les discussions et les échanges avec les chercheurs et les doctorants ont grandement enrichi ma réflexion. Les groupes de travail ont su à chaque fois aiguïser ma curiosité sur des thèmes souvent fort divers. L'ambiance du bâtiment 26, de ces midis et de ces goûters, a été un vrai régal.*

*Merci aux membres de mon équipe (EIF) pour les échanges et les discussions.*

*Merci à Nico et à Raphaël d'avoir accepté de jeter un œil sur mes calculs au moment où ils ne rentraient plus sur quatre feuilles A4 scotchées.*

*Merci bien sûr à l'ensemble des doctorants et des maintenant docteurs avec qui j'ai partagé cette belle expérience. Les encouragements mutuels, les discussions endiablées et les bonnes poilades ont embelli le cadre de travail et ont donné naissance à de belles amitiés.*

*Je tiens aussi à remercier chaleureusement le personnel administratif et l'équipe de la doc pour leur efficacité et leur sympathie débordante ! Merci plus particulièrement à Laurent, Cédric, et Isabelle. Merci aussi à Christophe, Monsieur « Et Bonjour ! » pour son sourire au quotidien.*

*Merci à Jean-Pierre Laporte qui m'a initié à SAS avec patience, rigueur et générosité.*

*Merci à Éric Cahuzac, Benoit Mulkay et Magali Aubert pour leurs précieux conseils techniques et pour la pertinence de leurs suggestions.*

*Un grand merci à Ibou avec qui j'ai partagé tant de bons moments dans notre bureau tropical.*

*Je n'aurais pas pu espérer meilleur collègue de bureau. Tu as été un formidable partenaire de thèse, quoique parfois un peu trop récalcitrant aux « Bisous de fin de journée »...*

*Merci à Emeline. Tes remarques et ton travail m'ont été d'une aide précieuse en début de thèse, ton amitié l'est toujours.*

*Un très grand merci à Miousse, Chichon, Blandine, Nico, Élodie et Sylvaine pour leurs relectures par tranches de ce manuscrit et, plus largement, pour le soutien qu'ils m'ont apporté.*

*Je tiens évidemment à remercier chaleureusement mes amis pour leur appui et leurs encouragements tout au long de cette aventure.*

*Merci à Sylvaine et Daly qui ont toujours su être présents.*

*Merci à la fine équipe : Ibou, Mèl, Josselin, Élodie et Tristan pour tous les bons moments passés ensemble.*

*Merci à Lolo, Rock Star devant l'éternel, pour sa pêche, son sourire et son écoute.*

*Merci à Nina, Marianne et Myriam pour leur sympathie.*

*Merci à Raphaële pour nos déhanchements endiablés et plus largement pour son incroyable gentillesse.*


*Merci à Alex pour ses improbables recommandations cinématographiques et la sensibilité de nos échanges.*

*Merci à Seb pour la sérénité qu'il a su m'apporter.*

*Merci à Blandine pour son soutien jusque parmi les fourbes !*

*Merci aux irréductibles : Vintz, Math, Seb et Tim et à mon vieux copain de galère, Ben, « mon co de toujours ». Une place particulière à Manu, ma troisième sœur.*

*Merci à Romain, pour notre complicité et les moments passés ensemble.*

*Je tiens à remercier bien sûr mes collocs pour notre quotidien ensoleillé  et pour la compréhension dont ils ont su faire preuve...*

*Merci plus particulièrement à Pauline pour son amitié précieuse et son soutien inconditionnel.*

*Nos quatre années de colloc ont été une chouette expérience, pleine de fous rires, d'échanges enrichissants et de bons moments !*

*Merci enfin à ma famille : mes parents, mon frère PE « Chichon », mes sœurs, Steph et Capu, et Antoine, mon beau-frère. Vous avez su, comme toujours, par votre présence, vos petits mots et parfois même votre contribution active à ce travail, me soutenir et me donner ce petit plus qui m'est essentiel.*

*De tout cœur, merci.*

---

# SIGLES ET ABRÉVIATIONS

---

€	<i>Euros</i>
%	<i>Pour cent</i>
AB	<i>Agriculture Biologique</i>
ANAEM	<i>Agence Nationale d'Accueil des Étrangers et des Migrations</i>
ANPE	<i>Agence Nationale Pour l'Emploi</i>
AOC	<i>Appellation d'Origine Contrôlée</i>
APS	<i>Autorisation Provisoire de Séjour</i>
APT	<i>Autorisation Provisoire de Travail</i>
ASAVPA	<i>Association de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole</i>
CCMSA	<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>
CDD	<i>Contrat à Durée Déterminée</i>
CDEX	<i>Classe de Dimension Économique des Exploitations</i>
CDI	<i>Contrat à Durée Indéterminée</i>
CESEDA	<i>Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile</i>
CFDT	<i>Confédération Française Démocratique du Travail</i>
CFTC	<i>Confédération Française des Travailleurs Chrétiens</i>
CGT	<i>Confédération Générale du Travail</i>
CGTU	<i>Confédération Générale du Travail Unitaire</i>
CNIS	<i>Conseil National de l'Information Statistique</i>
CODETRAS	<i>Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture</i>
<i>Conso. Int.</i>	<i>Consommations Intermédiaires</i>
CSP	<i>Catégories SocioProfessionnelles</i>
CT	<i>Code du Travail</i>
CUMA	<i>Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole</i>
DATAR	<i>Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale</i>
DDTEFP	<i>Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Permanente</i>
DEA	<i>Data Envelopment Analysis</i>
DGDDI	<i>Direction Générale des Douanes et Droits Indirects</i>
DGPEI	<i>Direction Générale des Politiques Économiques Européenne et Internationale</i>
DILTI	<i>Délégation Interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal</i>
DPM	<i>Direction de la Population et des Migrations</i>
EARL	<i>Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée</i>

ETA	<i>Entreprise de Travaux Agricoles</i>
Exploit.	<i>Exploitation</i>
F&L	<i>Fruits et légumes</i>
FAO	<i>Food and Agriculture Organization of the United Nations</i>
FADN	<i>Farm Accountancy Data Network</i>
FDSEA	<i>Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles</i>
FEOGA	<i>Fonds Européens d'Orientation et de Garantie Agricoles</i>
FNPL	<i>Fédération Nationale de Producteurs de Légumes</i>
FNSEA	<i>Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles</i>
GAEC	<i>Groupements Agricole d'Exploitants en Commun</i>
GE	<i>Groupement d'Employeurs</i>
GEOPA	<i>Groupe des Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de l'Union européenne</i>
GISTI	<i>Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés</i>
GMS	<i>Grandes et Moyennes Surfaces</i>
Ha	<i>Hectare</i>
HALDE	<i>Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité</i>
HI	<i>Hectolitre</i>
IFEN	<i>Institut Français de l'ENvironnement</i>
IIA	<i>Independance of Irrelevant Alternatives</i>
INSEE	<i>Institut National de la Statistique et des Études Économiques</i>
INRA	<i>Institut National de Recherche Agronomique</i>
ITEPSA	<i>Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale en Agriculture</i>
IV	<i>Instrumental Variables</i>
Kg	<i>Kilogrammes</i>
LOA	<i>Loi d'Orientation Agricole</i>
LTO	<i>Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland</i>
MAP	<i>Ministère de l'Agriculture et de la Pêche</i>
MBS	<i>Marge Brute Standard</i>
MIN	<i>Marché d'Intérêt National</i>
Moy.	<i>Moyenne</i>
MSA	<i>Mutualité Sociale Agricole</i>
Nb	<i>Nombre</i>
Nd	<i>Non disponible</i>
OCDE	<i>Organisation de Coopération et de Développement Economiques</i>
OCM	<i>Organisation Commune de Marché</i>

OFII	<i>Office Français de l'Immigration et de l'Intégration</i>
OLS	<i>Ordinary Least Squares</i>
ONI	<i>Office National d'Immigration</i>
ONIFLHOR	<i>Office National Interprofessionnel Fruits Légumes et Horticulture</i>
OMI	<i>Office des Migrations Internationales</i>
OP	<i>Organisations de Producteurs</i>
OTEX	<i>Orientation Technico-Économique</i>
PAC	<i>Politique Agricole Commune</i>
PECO	<i>Pays d'Europe Centrale et Orientale</i>
PME	<i>Petites et Moyennes Entreprises</i>
Q	<i>Quintal</i>
RA	<i>Recensement Agricole</i>
RGA	<i>Recensement Général Agricole</i>
RICA	<i>Réseau d'Information Comptable Agricole</i>
SAFER	<i>Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural</i>
SARL	<i>Société À Responsabilité Limitée</i>
SAU	<i>Surface Agricole Utile</i>
SCEA	<i>Société Civile d'Exploitation Agricole</i>
SCEES	<i>Service Central des Enquêtes et Études statistiques</i>
SFA	<i>Stochastic Frontier Analysis</i>
SIQO	<i>Signe d'Identification de la Qualité et de l'Origine</i>
SMAG	<i>Salaire Minimum Agricole Garanti</i>
SMIG	<i>Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti</i>
SMIC	<i>Salaire Minimum de Croissance</i>
SPM	<i>Société nationale pour la Protection de la Main d'œuvre agricole</i>
T	<i>Tonnes</i>
TESA	<i>Titre d'Emploi Simplifié Agricole</i>
TMS	<i>Taux Marginal de Substitution</i>
TVA	<i>Taxe sur la Valeur Ajoutée</i>
UDE	<i>Unité de Dimension Economique</i>
UE	<i>Union européenne</i>
UNEDIC	<i>Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce</i>
UTA	<i>Unité de Travail Annuel</i>
UTF	<i>Unité de Travail effectué par la Famille</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
WLS	<i>Weighted Least Squares</i>

---

# **INTRODUCTION GÉNÉRALE**

---



## **La question sociale liée au salariat agricole**

### **Le salariat agricole au centre des débats**

Depuis quelques années, le salariat agricole et, plus particulièrement, le salariat saisonnier dans le secteur des fruits et légumes, fait l'objet de multiples débats au sein de la profession agricole comme au sein des organisations de salariés et du monde politique, au niveau français comme au niveau européen. Ces débats sont généralement abordés de manières très différentes par chacune des parties.

Les professionnels agricoles font ressortir les difficultés de recrutement auxquels ils sont confrontés. Ils disent faire face à une « pénurie de main-d'œuvre » pour des travaux dont la réalisation conditionne en grande partie leur revenu annuel. Ils soulignent, de plus, le niveau élevé du coût du travail qui « pénalise la compétitivité » des productions les plus exigeantes en main-d'œuvre dans un contexte de concurrence exacerbée. Selon eux, l'extrême hétérogénéité du coût du travail entre les pays de l'Union européenne conduit à une importante « distorsion de concurrence »<sup>1</sup>.

Les associations et les syndicats salariés, quant à eux, mettent plutôt en exergue la « précarité » des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre saisonnière agricole. Cette « précarité » semble fortement renforcée dans le cas de la main-d'œuvre étrangère, qu'elle soit clandestine ou légale, à savoir introduite grâce à des contrats d'immigration saisonniers comme en France, en Espagne ou en Allemagne<sup>2</sup>. Les difficultés rencontrées par les travailleurs étrangers peuvent conduire à de fortes tensions sociales. Elles transparaissent parfois dans des affrontements violents entre les migrants et la population locale, comme ce fut le cas en 2000 à el Ejido en Espagne<sup>3</sup>.

Le monde politique s'est lui aussi saisi de ce problème, d'une part, en réponse aux appels des professionnels et, d'autre part, conscient de la problématique sociale sous jacente à ces débats. En 2001, les inspecteurs généraux G. Clary et Y. Van Haecke, à la demande du Ministre de l'agriculture, J. Glavany, ont présenté un rapport sur « L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes ». Ils y soulignent les difficultés rencontrées à la fois par les exploitants et par les travailleurs et expriment la nécessité d'une concertation urgente entre les

---

<sup>1</sup> [GEOPA, 2002].

<sup>2</sup> Libération mai 1999, Le Monde Diplomatique avril 2003, La Provence février 2003, Le Monde août 2005, Sud Ouest septembre 2005, Les Échos février 2006.

<sup>3</sup> Le Monde Diplomatique mars 2000.

professionnels, les représentants syndicaux et l'État. En 2003, l'Assemblée Parlementaire européenne s'est inquiétée du poids des travailleurs illégaux dans l'agriculture méditerranéenne européenne, ainsi que de leurs conditions de vie et de travail difficiles<sup>4</sup>. En 2005, le Premier Ministre, J.P. Raffarin, a confié au député J. Le Guen la mission d'examiner les « distorsions de concurrence liées aux coûts de main-d'œuvre en agriculture » dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne. Il est ressorti de cette analyse une disparité importante de ces coûts liée à l'existence et à la diversité des niveaux de salaires minima, à l'hétérogénéité des dispositifs d'allègements de charges ainsi qu'à la variété des stratégies de recours à de la main-d'œuvre étrangère, légale ou non, entre les exploitations des différents pays. Nombre des propositions du rapport Le Guen ont été prises en compte dans la Loi d'Orientation Agricole du 5-6 janvier 2006 comme, par exemple, des mesures favorisant l'accès au travail saisonnier pour des personnes exclues de l'emploi ou des mesures d'exonération de charges sur les contrats courts. Cette orientation se poursuit en 2010 comme le révèle la récente prise de position du Président de la République N. Sarkozy, qui a annoncé au Salon de l'agriculture « la suppression totale des charges patronales » sur les travailleurs saisonniers, pour un coût budgétaire estimé à 170 millions d'euros<sup>5</sup>.

### **Un double enjeu autour du salariat agricole**

Comme le révèlent ces débats, l'emploi salarié dans le secteur agricole et, plus particulièrement, dans le secteur des fruits et légumes, renferme deux enjeux : l'un économique et l'autre social. L'enjeu économique s'exprime en termes de compétitivité, notamment pour le secteur des fruits et légumes, soumis à des contraintes de concurrence accrues. La place importante qu'occupent désormais les Grandes et Moyennes Surfaces dans la distribution des produits réduit le pouvoir de négociation des agriculteurs et fragilise le secteur [Rey et Tirole, 2000]. De plus, alors même que la consommation nationale de fruits et légumes connaît une baisse globale depuis les années 1990, la concurrence sur ces productions s'est accrue sur cette même période, tant au niveau européen qu'au niveau international [Jeannequin *et al.*, 2005]. L'intégration à l'Union européenne de pays à faible coût de main-d'œuvre et la libéralisation progressive des échanges au sein de la zone Euro-méditerranéenne, suite aux accords de Barcelone de 1995, laissent entrevoir l'exacerbation

---

<sup>4</sup> Recommandation 1618 au Comité des Ministres (2003).

<sup>5</sup><http://www.france-info.com/france-politique-2010-03-06-sarkozy-annonce-des-mesures-de-soutien-a-l-agriculture-413962-9-10.html>

d'une concurrence déjà aiguë. Cette concurrence porte en grande partie sur les coûts de main-d'œuvre qui, dans ce secteur, représentent parfois plus de la moitié des coûts totaux de production [Jeannequin *et al.*, 2005]. Dans un tel contexte, les productions agricoles peuvent connaître un mouvement de délocalisation vers des pays à plus faibles coûts de main-d'œuvre. L'enjeu de compétitivité est donc en lien étroit avec celui du maintien des productions sur le territoire national. La question de la main-d'œuvre, de son coût et de sa productivité semble tenir une place centrale.

L'emploi salarié dans le secteur des fruits et légumes renferme aussi un enjeu social lié aux caractéristiques des emplois offerts en termes de salaires, de conditions de travail, de stabilité de l'emploi, de reconnaissance de la qualification, de carrières ou de protection sociale. Les travaux dans ce secteur sont, dans leur grande majorité, saisonniers, pénibles et peu rémunérés [Forcioli-Conti *et al.*, 2001]. Ils requièrent une main-d'œuvre flexible et disponible. Les travailleurs nationaux se détournent souvent de ce type d'emploi. Dès lors, ce sont des travailleurs nationaux exclus des emplois classiques, des étudiants ou encore des travailleurs immigrés, légaux ou non, qui effectuent ces tâches [Berlan, 1994 ; Bourquelot, 1994 ; Bordigoni, 1999]. Aux conditions de travail parfois difficiles s'ajoutent des conditions de vie et de logement souvent déplorables, notamment pour les travailleurs immigrés [CODETRAS, 2003].

Les tensions qui s'expriment entre la profession agricole et les organisations de travailleurs, ainsi que la forte mobilisation du monde politique autour du sujet de l'emploi salarié soulignent l'importance de ces deux enjeux, social et de compétitivité, ainsi que leur imbrication.

### **Les mutations de la main-d'œuvre dans les exploitations**

L'acuité des débats est renforcée par la place grandissante du travail salarié dans le secteur agricole. En effet, depuis vingt ans, en France, comme dans de nombreux pays développés, la part du travail salarié s'accroît même si nombre d'exploitations restent familiales. Alors que, tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, le salariat agricole a connu une constante diminution, laissant entrevoir, à terme, la disparition cette catégorie de travailleurs, la tendance s'inverse depuis la fin des années 1980 : les salariés représentent désormais près d'un quart de la population active agricole<sup>6</sup>. La structure même du salariat évolue : la part du travail saisonnier augmente

---

<sup>6</sup> Sources : Agreste RGA 1988 RA 2000 Enquête structure 2005, 2007, traitements de l'auteur.

ainsi que la place des travailleurs étrangers<sup>7</sup>. Ces mutations ont été particulièrement marquées dans le secteur des fruits et légumes très intensif en travail et dans lequel la concurrence porte essentiellement sur les coûts de main-d'œuvre.

## Problématique de la thèse

Nous cherchons à expliquer la place grandissante du travail salarié dans l'agriculture familiale, le développement récent de l'emploi saisonnier et l'impact de ces évolutions sur la performance des exploitations.

Notre thèse s'articule autour de deux principales questions de recherche : celle des déterminants de la demande de travail des exploitations et celle du lien entre la performance des exploitations et la structure de leur collectif de travail que nous définissons comme les parts relatives des différents types de main-d'œuvre.

Pour répondre à ces deux questions, nous nous centrons sur un secteur fortement soumis à la concurrence et très intensif en travail, le secteur des fruits et légumes. L'accroissement de la part du travail salarié et de celle du travail salarié saisonnier a été particulièrement marqué dans ce secteur.

Le parti pris de cette thèse est de considérer que la dichotomie classiquement faite en économie agricole entre le travail familial et le travail salarié est insuffisante pour saisir les évolutions de la main-d'œuvre agricole et leurs impacts en termes de performances des exploitations, et, plus largement, pour comprendre le comportement des exploitants et le fonctionnement du marché du travail agricole.

### **Première question : Quels sont les déterminants de la demande de travail salarié des exploitations familiales ?**

La caractérisation des emplois offerts par les exploitations, notamment leur nature permanente ou saisonnière, est associée à l'enjeu social qui entoure le salariat agricole. En effet, ces deux catégories reflètent une différence réelle de statut, les travailleurs permanents étant employés sous contrat à durée indéterminée, les saisonniers étant employés sous des contrats moins stables, souvent peu rémunérateurs et qui offrent de faibles perspectives de carrière. La distinction entre ces deux catégories est d'ailleurs largement faite par les professionnels et par le monde politique, comme le révèlent les revendications et les mesures d'exonération de

---

<sup>7</sup> Sources : Agreste RGA 1988 RA 2000 Enquête structure 2005, 2007, OMISTAT, traitements de l'auteur.

charges portant spécifiquement sur l'emploi saisonnier. À notre connaissance, malgré l'importance de cette distinction, celle-ci n'a jamais été considérée comme pertinente dans les analyses économiques de la demande de travail salarié des exploitations agricoles familiales: le travail salarié, lorsqu'il a été pris en compte, a toujours été traité comme une catégorie homogène. Notre travail a donc pour premier objectif d'identifier les déterminants de la demande de travail salarié et, plus particulièrement, celle de travail salarié saisonnier dans les exploitations agricoles familiales.

***La faible prise en compte du salariat et de son hétérogénéité dans les cadres d'analyse de l'agriculture familiale***

La main-d'œuvre familiale a été largement étudiée en économie du travail appliquée au secteur agricole. En effet, l'agriculture française, comme celle de nombreux pays développés, est encore aujourd'hui une agriculture de type familial [Schmitt, 1991 ; Hill, 1993 ; Djurfeldt, 1996 ; USDA, 2007]. Même dans les secteurs les plus intensifs en travail, l'exploitation familiale est le mode d'organisation de référence dans lequel la famille effectue une part conséquente du travail. Cette prédominance de l'exploitation familiale a conduit à l'élaboration de cadres d'analyse tenant compte de la spécificité de ce type de firme. En effet, le comportement du ménage dans le cas d'une exploitation familiale ne peut se réduire à celui d'une entreprise classique. La participation de la famille à l'activité de production a amené les économistes à considérer la double nature du comportement du ménage agricole : son comportement de producteur et son comportement de consommateur. Les modèles théoriques des ménages agricoles ont permis de formaliser cette particularité à partir des années 1970 (voir entre autres C. Nakajima [1969], I. Singh *et al.* [1986a ; 1986b]).

L'intégration du salariat dans ces cadres d'analyse a été tardive et relativement partielle. Alors que le salariat a, pendant longtemps, constitué une part importante de la population active agricole et qu'il fournit encore aujourd'hui près d'un quart du travail des exploitations françaises, la demande de travail salarié a rarement été prise en compte. Son lien avec l'offre de travail de la famille sur et hors de l'exploitation a parfois été mis en évidence [Singh *et al.*, 1986a ; Benjamin, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]. Cependant, aucun de ces travaux ne considère l'hétérogénéité qui caractérise le salariat agricole. La distinction entre travailleurs salariés permanents et travailleurs salariés saisonniers notamment, n'a jamais été faite.

L'originalité de notre approche est précisément de tenir compte simultanément des trois types de main-d'œuvre agricole : familiale, salariée permanente et salariée saisonnière. Notre travail propose ainsi un enrichissement du principal cadre d'analyse de l'exploitation familiale. Pour

la première fois, nous considérons de manière simultanée, au sein du modèle théorique du ménage agricole, deux caractéristiques souvent oubliées de ces fermes : la possibilité d'un recours au travail salarié malgré le caractère familial de l'exploitation et la saisonnalité de l'activité agricole.

Ce cadre d'analyse nous permet de mieux comprendre les déterminants de la demande de travail des exploitations et les évolutions à l'œuvre. Nous proposons, en effet, trois explications aux évolutions qu'ont connues les collectifs de travail depuis la fin des années 1980 : l'évolution des structures de production, le retrait de la main-d'œuvre familiale et la substitution entre famille et salariat et, enfin, la substitution entre salariés permanents et salariés saisonniers. Ces explications peuvent agir de manière simultanée. Les deux premières sont en partie appréhendées par des cadres d'analyse de l'exploitation familiale qui considèrent le travail salarié comme une catégorie homogène. La troisième est plus originale et ne peut être mise en évidence que si la distinction entre salarié permanent et salarié saisonnier est faite.

### ***Trois explications aux évolutions la main-d'œuvre dans les exploitations***

#### L'évolution des structures de production

Tout d'abord, l'augmentation de la part du travail salarié, permanent et saisonnier, peut refléter des changements liés à la structure des exploitations. En effet, la taille et le niveau de spécialisation des exploitations agricoles s'accroissent. Dans le secteur des fruits et légumes, les possibilités de mécanisation sont réduites. Le processus de concentration s'accompagne donc d'un renforcement de la demande de travail : la quantité de travail disponible dans la famille étant par nature limitée, l'agrandissement des exploitations est susceptible d'expliquer l'augmentation de la demande de travail salarié, tant permanent que saisonnier.

L'accroissement de la part des travailleurs saisonniers peut être lié à l'accentuation des fluctuations d'activité intra-annuelles, fortement marquées dans ce secteur. Le degré de spécialisation des exploitations peut, notamment, influencer ces fluctuations. En effet, alors que la diversification en agriculture permet généralement de lisser l'activité sur l'année grâce aux complémentarités des calendriers de travail, la spécialisation concentre l'activité et renforce la saisonnalité du travail. De plus, les récoltes étant peu mécanisables dans ce secteur, l'augmentation des rendements agricoles, liée aux améliorations variétales ou à l'utilisation de nouveaux intrants, accroît les pics de travaux au moment des récoltes. Ainsi, l'augmentation du travail saisonnier pourrait répondre à l'accentuation des fluctuations d'activité dans un contexte d'augmentation de la demande de travail.

Enfin, certaines exploitations intègrent de nouvelles activités telles que le conditionnement de la production. Cette intégration peut entraîner l'augmentation de la demande de travail, notamment au moment des récoltes. Cet élargissement des contours de l'activité agricole vers des activités autres, ne reposant plus sur le foncier, est susceptible de conduire à des modifications de la demande de travail.

#### Le retrait de la main-d'œuvre familiale et la substitution de la famille par le salariat

Les évolutions du collectif de travail des exploitations peuvent aussi être liées au retrait de la main-d'œuvre familiale des activités agricoles. Les précédents modèles de ménage agricole ont déjà mis en évidence le lien entre la demande de travail salarié global et l'offre de travail de la famille sur et hors de l'exploitation [Singh *et al.*, 1986a ; Benjamin, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]. Dans les exploitations agricoles françaises, la famille effectue plus de 70% du travail agricole<sup>8</sup>. Au travail de l'exploitant s'ajoute souvent celui du conjoint, des grands-parents ou des enfants.... Cette main d'œuvre familiale fournit un complément de travail important. Il peut être ponctuel ou plus régulier tout au long de l'année. Or, d'une part, les structures familiales évoluent vers un noyau plus restreint d'individus : les enfants sont scolarisés plus longtemps et les grands-parents sont souvent géographiquement plus éloignés de l'exploitation. Le nombre de personnes prêtes à apporter un complément de travail, régulier ou ponctuel, se réduit [Blanc et Perrier-Cornet, 1999]. D'autre part, le niveau de formation des membres de la famille et, notamment, celui des conjoints, a fortement augmenté ces vingt dernières années<sup>9</sup>. Le coût d'opportunité du travail familial sur l'exploitation s'est donc accru entraînant une baisse de l'offre de travail de la famille sur l'exploitation. À niveau de production inchangé, les salariés se substitueraient alors aux membres de la famille : si la famille fournit un travail régulier, son retrait se traduit par une augmentation de la demande de travail salarié permanent. Si elle fournit un travail plus ponctuel, son retrait se traduit par l'augmentation de la demande de travail salarié saisonnier.

---

<sup>8</sup> Sources : Agreste Enquête structure 2007, traitements de l'auteur.

<sup>9</sup> Sources : Agreste RGA 1988 RA 2000 Enquête structure 2005, 2007, traitements de l'auteur.

L'accroissement de la concurrence sur le coût et la substitution main-d'œuvre salariée permanente/main-d'œuvre salariée saisonnière

Enfin, dans un contexte de renforcement de la concurrence sur les coûts de main-d'œuvre, l'accroissement de la part du travail salarié saisonnier peut aussi refléter une substitution entre les salariés permanents et les salariés saisonniers.

À première vue, ces deux types de travailleurs semblent répondre à des besoins différents des exploitations. En effet, une des caractéristiques principales de la production agricole est sa dépendance vis-à-vis de la nature. Cette dépendance se traduit, entre autres, par le fait que l'activité agricole est déterminée par la périodicité des cycles biologiques. Elle présente une certaine saisonnalité : elle se compose de différentes étapes de production généralement très inégales en termes de tâches à effectuer, de compétences à mobiliser et de volume de travail. Alors que les travailleurs permanents sont employés toute l'année, les travailleurs saisonniers répondraient à un accroissement temporaire d'activité. Dans les textes de lois, les contrats saisonniers sont dits « temporaires par nature » au sens où les variations d'activité liées à la saison doivent être indépendantes de la volonté des employeurs et des salariés<sup>10</sup>. Les mesures d'exonération de charges sur les contrats courts en agriculture s'appuient d'ailleurs sur cette idée que la saison est une caractéristique exogène du secteur agricole et que les contrats permanents comme les contrats temporaires répondent chacun à une temporalité du travail qui leur est propre. Le contrat de travail saisonnier correspond à l'image d'Epinal du travailleur employé uniquement pour les pics de travaux au moment des récoltes.

Pourtant, la saison est une notion complexe, « variable et fluide » [Casaux, 1988]. Le débat de 2005 entre la FDSEA<sup>11</sup> de l'Hérault et les syndicats ouvriers (CGT<sup>12</sup>, CFDT<sup>13</sup>) sur la « saisonnalité » du travail de la taille en viticulture révèle d'ailleurs l'enjeu que renferment les notions de saison et d'emploi saisonnier. En effet, reconnaître que la taille est un travail saisonnier permettrait aux agriculteurs d'avoir recours au « CDD<sup>14</sup> saisonnier » et donc de bénéficier d'exonérations de charges et de ne pas verser, en fin de contrat, la prime de précarité au travailleur. Les travaux de taille étaient précédemment effectués par des salariés permanents ou des personnes employées en « CDD classique ». Alors que ce travail était

---

<sup>10</sup> Code du travail L122-1 et Circulaire DRT n°92-14 du 29 août 1992, Bulletin officiel du ministère du travail 1992, n°21.

<sup>11</sup> Fédération Départementale des Syndicats Exploitants Agricoles.

<sup>12</sup> Confédération Générale du Travail.

<sup>13</sup> Confédération Française Démocratique du Travail.

<sup>14</sup> Contrat à Durée Déterminée.



considéré par les syndicats ouvriers comme le « fleuron du travail permanent »<sup>15</sup>, les négociations ont finalement reconnu son caractère saisonnier.

Il faut donc établir, en agriculture, une distinction entre saisonnalité de la tâche et saisonnalité de l'emploi. En effet, l'emploi permanent en agriculture correspond généralement à une succession des tâches différentes, elles-mêmes saisonnières. Certains travaux sur les exploitations capitalistes à salariés ont d'ailleurs mis en évidence que l'arbitrage entre le recrutement de travailleurs permanents et celui de travailleurs saisonniers ne dépend pas uniquement de la saisonnalité de l'activité mais aussi du coût de recrutement de chacun de ces types de travailleurs (coût de recherche, formalités d'embauche...) [Bardhan, 1983] et du coût de supervision lié au contrôle que doivent effectuer les employeurs pour vérifier la bonne exécution des tâches [Eswaran et Kotwal, 1985 ; Pal, 1999, 2002].

Ainsi, même si les pics de travaux restent souvent extrêmement marqués et exigent l'emploi de main-d'œuvre supplémentaire<sup>16</sup>, il est cependant important de souligner que, pour l'agriculture, comme pour le reste de l'économie, le CDI<sup>17</sup> et le CDD<sup>18</sup> sont des « constructions juridiques » qui évoluent [Dauty et Morin, 1992]. La distinction entre contrat permanent et contrat temporaire est, en ce sens, « ambiguë » et peut varier en fonction des contraintes extérieures et des incitations économiques. Comme le rappellent D. Sauze *et al.* [2008], deux motifs peuvent expliquer le recours à l'emploi temporaire par les entreprises : la réponse aux fluctuations intra-annuelles de la production auxquelles elles sont confrontées mais aussi la volonté de réduire les coûts salariaux. Les contrats temporaires sont généralement plus flexibles que les contrats permanents (coûts de licenciement inférieurs) et souvent fortement exonérés.

Dès lors, la main-d'œuvre salariée saisonnière peut se substituer à la main-d'œuvre salariée permanente dans les exploitations familiales. Une telle substitution viserait, d'une part, à rendre le coût du travail proportionnel en adaptant au mieux le volume de travail aux fluctuations de l'activité et, d'autre part, à diminuer le coût du travail en ayant recours à des contrats largement exonérés.

---

<sup>15</sup> Sources : entretien CFDT Hérault 2006.

<sup>16</sup> Les chiffres de la Mutualité Sociale Agricole révèlent l'importance de la saison d'été en termes de mobilisation de la main d'œuvre dans le secteur des fruits et légumes (Sources : CCMSA 2005). Le poids des contrats de moins de 1 mois (près de 70% des CDD en agriculture -Sources : CCMSA 2005-) en est d'ailleurs la preuve.

<sup>17</sup> Contrat à Durée Indéterminée.

<sup>18</sup> Contrat à Durée déterminée.

L'évolution des structures de production, le retrait de la main-d'œuvre familiale et l'accroissement des coûts de main-d'œuvre sont trois éléments susceptibles d'expliquer simultanément les évolutions de la main-d'œuvre dans les exploitations familiales. La compréhension de ces évolutions ne peut donc se faire que dans un cadre d'analyse tenant compte des trois types de main-d'œuvre mobilisables : la famille, les salariés permanents et les salariés saisonniers.

**Deuxième question : Quels sont les impacts des mutations de la main-d'œuvre sur la performance des exploitations de fruits et légumes ?**

Les mutations que connaît le collectif de travail des exploitations sont susceptibles d'influencer leurs performances dans un contexte de concurrence exacerbée. En effet, dans un secteur où les coûts salariaux représentent parfois plus de la moitié des coûts totaux, l'importance de la charge de main-d'œuvre comme facteur de compétitivité se trouve renforcée par l'accroissement de la part du travail salarié.

Nous cherchons, dans un second temps, à comprendre le lien entre la composition du collectif de travail des exploitations et leurs performances. Cette deuxième question s'inscrit dans l'enjeu de compétitivité qui entoure l'emploi salarié agricole. Les trois catégories de main-d'œuvre, familiale, salariée permanente et salariée saisonnière, peuvent présenter des caractéristiques différentes pour les exploitations : les compétences mobilisées sont diverses, les incitations à l'effort hétérogènes. Les productivités du travail des mains-d'œuvre peuvent donc être inégales. De plus, la forme de flexibilité apportée à l'exploitation varie selon la catégorie des travailleurs et selon le type de contrat.

***Des mains-d'œuvre hétérogènes en termes de productivité***

L'hétérogénéité entre la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée en agriculture a souvent été étudiée, tant d'un point de vue théorique [Frisvold, 1994 ; Allen et Lueck, 1998] que d'un point de vue empirique (voir entre autres [Bardhan, 1973 ; Deolalikar et Vijverberg, 1983, 1987 ; Frisvold, 1994 ; Hallam et Machado, 1996]). La famille étant directement concernée par le résultat de l'exploitation, son incitation à l'effort est plus grande que celle de la main-d'œuvre salariée [Frisvold, 1994 ; Allen et Lueck, 1998]. Cependant, le recours au salariat est souvent synonyme d'une plus grande division des tâches et d'une plus grande spécialisation des travailleurs [Allen et Lueck, 1998].

La main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée peuvent donc être inégalement productives : la salarisation et, plus particulièrement, la substitution de la main-d'œuvre familiale par de la main-d'œuvre salariée, est susceptible de modifier la productivité globale

des travailleurs et donc celle de l'exploitation. Or, le coût et la productivité du travail sont des éléments centraux de la compétitivité des exploitations, c'est-à-dire de leur capacité à faire face durablement à la concurrence sur les marchés. Plus spécifiquement, ils contribuent à leur compétitivité prix ou à leur capacité à proposer sur le marché des produits à des prix inférieurs à ceux des concurrents.

Là encore, les travaux qui ont étudié les efficacités relatives ou les différences de productivité entre travailleurs agricoles se sont uniquement centrées sur une distinction duale entre la famille et le salariat [Bardhan, 1973 ; Deolalikar et Vijverberg, 1983, 1987 ; Frisvold, 1994 ; Hallam et Machado, 1996]. Ils n'ont jamais considéré la différence entre les salariés permanents et les salariés saisonniers alors même que certains d'entre eux soulignent l'importance de la saisonnalité de l'activité pour comprendre les différences de productivité entre travailleurs [Deolalikar et Vijverberg, 1987]. De plus, de nombreux travaux en économie du travail montrent que le type de contrat, permanent ou temporaire, est susceptible d'influencer la productivité des travailleurs. Tout d'abord, d'après les modèles du salaire d'efficacité [Stiglitz, 1987], la productivité du travailleur salarié dépend de son salaire réel : une « prime » salariale entraîne une plus grande incitation à l'effort. En économie agricole, certains travaux sur les exploitations capitalistes à salariés soulignent le caractère souvent moins incitatif du contrat temporaire par rapport au contrat permanent : dans un contexte de chômage, la stabilité de l'emploi et les compensations non monétaires offertes aux travailleurs permanents dans une relation de type paternaliste sont des incitations fortes pour le travailleur [Bardhan, 1983 ; Eswaran et Kotwal, 1985 ; Pal, 1999, 2002]. La moindre incitation à l'effort des travailleurs temporaires est susceptible de réduire leur productivité. D'autre part, les compétences des travailleurs en agriculture s'appuient souvent sur un savoir tacite spécifique à la culture, à la localisation et à l'exploitation elle-même. Les travailleurs permanents ont plus de temps pour acquérir ce savoir tacite. Ils sont aussi plus incités à l'acquérir, la décision d'investissement en capital humain spécifique dépendant de la stabilité attendue de la relation de travail [Becker, 1964 (Ed. 1993)]. Les travailleurs salariés permanents sont donc susceptibles d'être plus productifs que les travailleurs salariés saisonniers du fait de leur capital humain spécifique et de leur coût d'opportunité élevé à être licenciés. Cependant, en agriculture, malgré le caractère temporaire du contrat, il existe généralement une continuité dans la relation de travail unissant les travailleurs saisonniers à une exploitation [Lamanthe, 2005]. Les saisonniers reviennent souvent d'une année sur l'autre et peuvent, comme les travailleurs permanents, accumuler des compétences spécifiques et des savoirs tacites propres à l'exploitation. De plus, certains contrats saisonniers, spécifiques au secteur agricole,

peuvent avoir un caractère extrêmement incitatif : dans le cas des contrats d'immigration temporaire de travail, le droit de séjour en France est attaché au contrat de travail. En cas de rupture du contrat, le travailleur doit quitter le territoire et peut avoir des difficultés à revenir l'année suivante. Ainsi le coût d'opportunité d'être licenciés pour ces travailleurs est très élevé. Il peut donc exister des différences de productivité au sein des travailleurs salariés.

L'originalité de notre approche est donc à nouveau de tenir compte simultanément des trois types de main-d'œuvre agricole - familiale, salariée permanente et salariée saisonnière - afin de saisir le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité globale des exploitations.

### *Des mains-d'œuvre hétérogènes en termes de flexibilité*

De plus, la flexibilité, entendue comme la capacité à s'adapter rapidement à un changement, est souvent présentée comme une caractéristique déterminante de la performance des entreprises et de leur compétitivité [Atkinson, 1985a, 1985b, 1987 ; Carlsson, 1989 ; Everaere, 1997 ; Tarondeau, 1999]. Or, les exigences en termes de flexibilité de l'activité agricole sont fortement marquées, du fait, notamment, de la dépendance de cette activité vis-à-vis de la nature. Elles sont renforcées dans le secteur des fruits et légumes par le caractère périssable et peu stockable des productions. Les différents types de main-d'œuvre sont susceptibles d'apporter à l'exploitation des formes de flexibilité différentes. En effet, la plupart des études sur la flexibilité du travail opposent strictement la forme de flexibilité apportée par l'emploi permanent, qui repose sur la polyvalence du travailleur, son autonomie et la flexibilité des horaires, et la forme de flexibilité apportée par l'emploi temporaire qui n'est autre que l'ajustement du volume de l'emploi au besoin de l'entreprise (voir par exemple [Grenier *et al.*, 1997 ; Caroli, 2000 ; Bunel, 2004, 2006]).

Les formes de flexibilité apportées par la main-d'œuvre salariée agricole, notamment saisonnière, n'ont jamais été étudiées alors même que ce secteur a recours à des formes d'emploi originales comme le contrat d'immigration temporaire. Cette forme d'emploi, spécifique au secteur agricole et plus encore au secteur des fruits et légumes, retrouve son essor depuis la fin des années 1990.

Nous chercherons donc à étudier le lien entre la composition du collectif de travail des exploitations et leurs performances à travers deux indicateurs : la productivité des travailleurs et la forme de flexibilité qu'ils apportent à l'exploitation.

## Plan de la thèse

**La première partie** de cette thèse expose le contexte général de notre recherche. Elle revient sur la place qu'a pu tenir le travail salarié dans l'agriculture familiale et sur la place qu'il y tient aujourd'hui.

Nous présentons tout d'abord les caractéristiques du travail en agriculture et les différents types de main-d'œuvre mobilisables pour effectuer ce travail (**Chapitre 1**). Afin de cerner au mieux les différentes catégories de travailleurs agricoles, nous ré-examinons le débat récurrent sur les formes d'organisation de l'agriculture, débat qui oppose généralement l'exploitation capitaliste à salariés à l'exploitation familiale. En effet, la place et les caractéristiques de la main-d'œuvre familiale ont été au cœur de cette controverse. Nous expliquons, dans cette partie, comment l'importance de ce débat a contribué à renforcer l'invisibilité du salariat agricole, ce « sous-prolétariat oublié » [Gervais *et al.*, 1976]. Nous montrons que la part de ces différents types de main-d'œuvre a fortement évolué dans les quinze dernières années et que la place du travail salarié dans l'agriculture familiale a largement été sous-estimée socialement et politiquement mais aussi dans les analyses économiques. Nous expliquons, de plus, que le salariat agricole est marqué par un certain nombre de spécificités, notamment en termes législatifs, et que ces spécificités sont liées à la fois à l'histoire et aux particularités du secteur.

Dans un second temps (**Chapitre 2**), nous présentons notre terrain d'étude : le secteur des fruits et légumes. Nous mettons en évidence que les évolutions de la main-d'œuvre des exploitations agricoles ont été particulièrement marquées dans ce secteur. Nous expliquons pourquoi, selon nous, l'étude de la demande de travail salarié dans l'agriculture familiale et de l'impact de la composition du collectif de travail sur la performance des exploitations prend tout son sens dans ce secteur particulier.

Dans **la deuxième partie**, nous étudions les déterminants de la demande de travail salarié dans les exploitations familiales.

Nous repartons du principal cadre d'analyse de l'exploitation familiale, le modèle théorique du ménage agricole. Nous introduisons simultanément, dans ce modèle, la demande de travail salarié et le caractère saisonnier de l'activité agricole, deux caractéristiques des exploitations familiales souvent passées sous silence (**Chapitre 3**). Ce modèle nous permet de faire

apparaître des paramètres originaux qui influencent les décisions d'emploi des exploitants parallèlement au recours à la main-d'œuvre familiale.

Dans un second temps, nous testons empiriquement l'influence des paramètres soulignés dans notre modèle théorique sur des données individuelles d'exploitations issues du recensement agricole français de 2000 (**Chapitre 4**). Par la prise en compte de variables singulières, nous examinons les relations de substitution et de complémentarité qui peuvent exister entre les différents types de main-d'œuvre présents sur l'exploitation. Ce travail nous permet d'étudier, dans les exploitations familiales, la substitution de la main-d'œuvre salariée permanente par la main-d'œuvre salariée saisonnière, substitution que les travaux empiriques précédents ne permettaient pas de mettre en évidence.

Dans **la troisième et dernière partie** de cette thèse, nous nous centrons sur le lien entre la composition du collectif de travail et la performance des exploitations. Cette partie présente deux apports distincts.

Dans un premier temps (**Chapitre 5**), nous étudions le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité globale des exploitations. Si les efficiences relatives ou les différences de productivité entre les travailleurs agricoles familiaux et les travailleurs agricoles salariés ont parfois été étudiées, l'hétérogénéité de statut entre salariés permanents et salariés saisonniers n'a jamais été prise en compte à notre connaissance. Pourtant, les travaux d'économie du travail suggèrent que cette différence de statut est susceptible d'influencer la productivité des travailleurs. Nous étudions donc l'efficience relative des trois types de travailleurs : familiaux, salariés permanents et salariés saisonniers en nous appuyant, à nouveau, sur les données de la statistique agricole nationale. Nous utilisons les données individuelles du Réseau d'Information Comptable Agricole sur l'ensemble des années de 1995 à 2006.

Dans le chapitre 5, comme dans les chapitres précédents, nous avons considéré trois grands types de travailleurs : familiaux, salariés permanents et salariés saisonniers. Dans le dernier chapitre (**Chapitre 6**), nous nous centrons sur l'une de ces catégories : les travailleurs saisonniers. Nous nous interrogeons plus particulièrement sur les contrats et les formes de flexibilité qu'ils sont susceptibles d'apporter aux exploitations. En effet, certains contrats saisonniers présentent des spécificités liées, en partie, à la forte exigence de flexibilité du secteur. Nous analysons ces contrats au regard des catégories de la flexibilité du travail généralement considérées dans la littérature. Nous montrons que, par la spécificité de leurs caractéristiques formelles et de leur mise en œuvre concrète, ils ré-interrogent le dualisme de

ces catégories. Nous nous intéressons à un contrat particulier qui retrouve son essor depuis 2000 : le contrat d'immigration temporaire ou contrat OMI<sup>19</sup>. Les salariés employés sous cette forme de contrat effectuent près de vingt pour cent du travail saisonnier dans les exploitations françaises de fruits et légumes<sup>20</sup>. Notre intérêt pour cette forme d'emploi se justifie donc par la place des travailleurs OMI dans l'emploi saisonnier mais aussi par le débat politique qu'elle suscite : les professionnels agricoles revendiquent de manière pressante un accès plus large à ce type de contrats<sup>21</sup> alors que les associations dénoncent les conditions de vie et de travail des salariés<sup>22</sup>. Il existe très peu de données sur ces contrats. Ce chapitre prend donc appui sur deux types de sources : d'une part, une base de données originales sur les exploitations employeuses de travailleurs OMI dans le département des Bouches-du-Rhône et, d'autre part, une série d'entretiens réalisés auprès d'exploitants. Ces entretiens ont été complétés par des entretiens auprès de travailleurs OMI et de représentants de l'administration et des syndicats.

Dans **la conclusion générale** de cette thèse, nous revenons sur les principaux apports de notre travail. Nous défendons l'idée que, dans le secteur des fruits et légumes et, plus largement, dans l'ensemble du secteur agricole, la compréhension réelle des évolutions de la main-d'œuvre et de leurs impacts en termes de performances ne peut pas se satisfaire d'une simple dissociation entre le travail familial et le travail salarié. D'une part, nous montrons que la distinction entre salariés permanents et salariés saisonniers permet de comprendre avec plus de justesse le comportement des exploitants. D'autre part, grâce à l'analyse de la flexibilité apportée par un type de contrat saisonnier particulier, nous suggérons que les différentes formes d'emploi salarié agricole sont même susceptibles d'être plus complexes et plus originales que ne le laisse entrevoir la dichotomie entre permanent - saisonnier que nous avons utilisée dans les premières étapes de notre raisonnement.

---

<sup>19</sup> Office des Migrations Internationales.

<sup>20</sup> Sources : Agreste Enquête structure 2005, OMISTAT 2005, traitements de l'auteur.

<sup>21</sup> [FNPL, 2004 ; FNSEA, 2005, 2007].

<sup>22</sup> [CODETRAS, 2003].

---

# **PREMIÈRE PARTIE**

## **LE CONTEXTE : LA PLACE DU TRAVAIL SALARIÉ DANS L'AGRICULTURE FAMILIALE**

---



Cette partie a pour but de présenter le contexte général de notre recherche. Plus spécifiquement, elle revient sur la place qu'a pu tenir le travail salarié dans l'agriculture familiale et sur la place qu'il y tient aujourd'hui.

**Le premier chapitre** fait un panorama des caractéristiques du travail en agriculture et des spécificités des deux grands types main-d'œuvre susceptibles d'être mobilisés sur les exploitations, à savoir, la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée. Nous montrons, dans ce chapitre, que l'agriculture française, comme celle de nombreux pays développés, est, encore aujourd'hui, majoritairement composée d'exploitations familiales. Pour ce faire, nous revenons sur la définition de l'agriculture familiale et sur le large débat qui a longtemps intéressé nombre d'économistes agricoles : le débat sur les formes d'organisation de l'agriculture qui oppose classiquement l'exploitation familiale à l'exploitation capitaliste à salariés. Nous montrons que, bien que le salariat agricole ait largement régressé tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, il joue, encore aujourd'hui, un rôle important dans l'agriculture dite familiale. Nous montrons, de plus, que les caractéristiques sociales, historiques et politiques de ce salariat ont contribué à le rendre invisible alors même que sa place se renforce depuis la fin des années 1980 et que sa composition évolue.

**Le deuxième chapitre** présente plus spécifiquement le secteur français des fruits et légumes. Ce chapitre a pour but de montrer que les caractéristiques de ce secteur font de lui un terrain d'étude pertinent pour comprendre les mutations récentes de la main-d'œuvre dans les exploitations familiales ainsi que leurs implications.

## **CHAPITRE I- TRAVAIL ET MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE**

Nous présentons dans ce chapitre les caractéristiques du travail en agriculture et celles de la main-d'œuvre des exploitations. La présentation des deux grands types de main-d'œuvre, la famille et le salariat, nous amène à exposer le débat sur les formes d'organisation en agriculture. Dans un deuxième temps, cette présentation nous conduit à revenir sur les évolutions qu'ont connu ces différents types de main-d'œuvre au cours du temps. Dans la plupart des pays développés, les parts relatives de la main-d'œuvre familiale et de la main-d'œuvre salariée ont fortement évolué : si la place de la main-d'œuvre familiale s'est renforcée tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, celle du travail salarié se stabilise aujourd'hui, voire augmente dans certains pays et dans certains secteurs. Pourtant, comme nous le montrons dans ce chapitre, la main-d'œuvre salariée du secteur agricole a toujours été marquée par une certaine invisibilité, à la fois sociale, politique et académique. Nous centrons notre analyse sur le cas français afin de mieux comprendre le contexte social et politique dans lequel ont eu lieu les évolutions.

Ce chapitre prend appui sur un travail de recherche bibliographique complétée par un ensemble d'entretiens menés auprès de différents types d'acteurs et réalisés à diverses périodes de la thèse. Ces entretiens ont des statuts divers : la plupart ont un statut d'enquêtes exploratoires et ont permis une meilleure appréhension de notre objet d'étude ; quelques-uns ont un statut d'enquêtes informatives et ont permis d'obtenir des informations difficilement disponibles dans la littérature. L'Annexe 2 présente l'ensemble de ces entretiens.

## **I - Les caractéristiques du travail en agriculture**

La dépendance de l'activité agricole vis-à-vis de la nature explique nombres de caractéristiques du travail et de son organisation dans ce secteur.

### **I.1 - La dépendance vis-à-vis de la nature**

L'activité agricole est dépendante de la nature. Plus particulièrement, elle dépend, d'une part, des cycles biologiques et, d'autre part, elle est soumise à des aléas, à la fois climatiques et biologiques. Cette dépendance, plus ou moins forte selon le type de production, a une forte influence sur le travail agricole et son organisation.

#### ***I.1.1 La dépendance vis-à vis des cycles biologiques : la saisonnalité de l'activité agricole et la polyvalence des travailleurs***

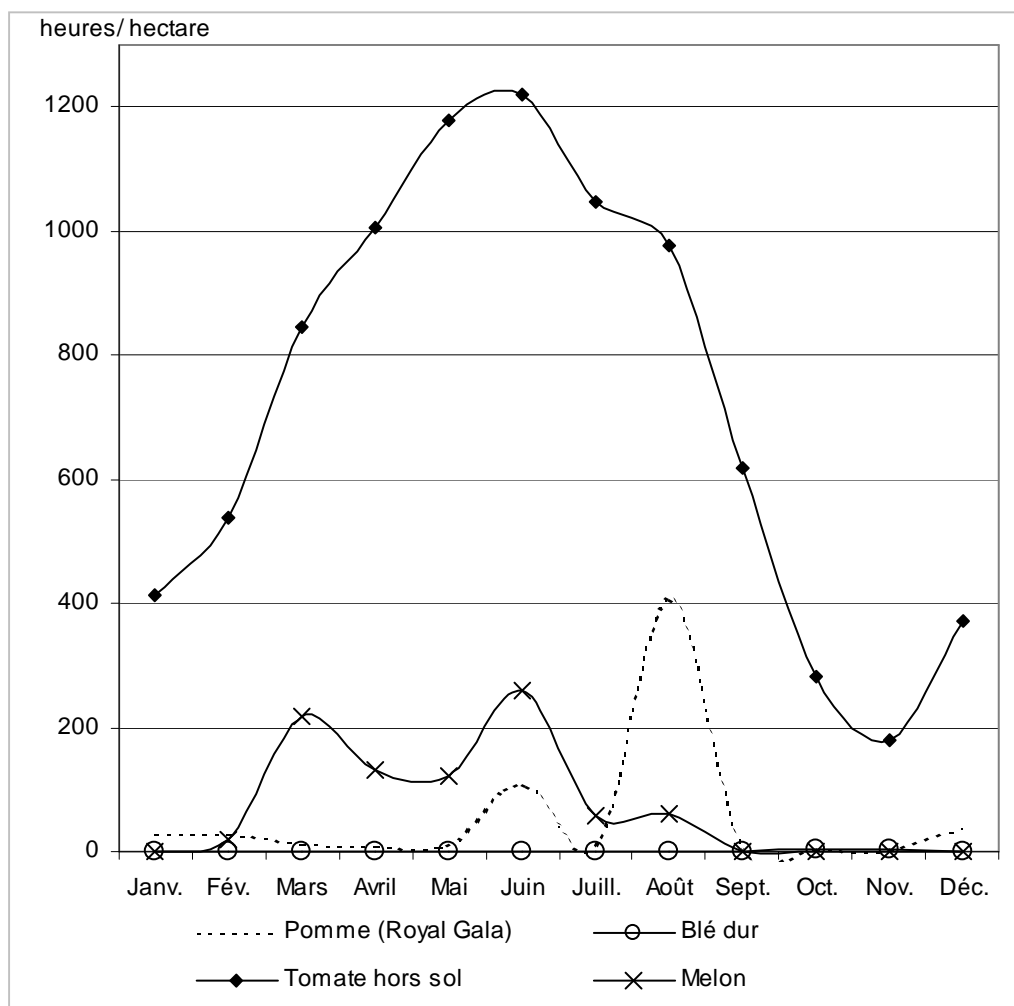
La dépendance vis-à-vis des cycles biologiques se traduit par une saisonnalité de l'activité agricole, c'est-à-dire par la répétition, chaque année, d'une succession de tâches à effectuer. Ces tâches diffèrent non seulement en termes de quantité de travail à fournir mais aussi en termes de compétences à mobiliser. Comme le montre la Figure 1, la plupart des productions agricoles sont marquées par la saisonnalité de l'activité. L'ampleur de pics de travaux et leur durée varient fortement d'une production à l'autre. L'accroissement de l'activité est particulièrement important pour les productions fruitières et légumières. Ces productions sont en effet très intensives en travail. Alors que la culture d'un hectare de blé dur nécessite 8 heures de travail par an, celle d'un hectare de pomme nécessite près de 700 heures, celle d'un hectare de melon près de 900 heures et celle d'un hectare de tomate sous serre plus de 8500 heures<sup>23</sup>. La quantité de travail nécessaire à l'hectare varie énormément d'une période à l'autre de l'année. Dans certaines productions comme la pomme ou la tomate hors sol, la

---

<sup>23</sup> Sources : Chambres d'Agriculture Vaucluse et Drôme, Références technico-économiques 2004-2005.

quantité de travail peut varier de 1 à 10 entre la période d'activité haute et la période d'activité basse. Des cultures comme le melon ou le blé dur alternent des périodes sans activité (5 mois pour le melon et 3 mois pour le blé) et des périodes d'activité.

**Figure 1- Evolution annuelle de la quantité de travail nécessaire à l'hectare pour différents types de productions**



Sources : Chambres d'Agriculture Vaucluse et Drôme, Références technico-économiques 2004-2005

La durée des pics de travaux varie, elle aussi, d'une production à l'autre. Dans une production sous serre, l'artificialisation du milieu permet un relatif étalement du pic de travail sur six mois, voire plus. À l'inverse, la durée du pic de travail est beaucoup plus faible pour une production fruitière par exemple (de l'ordre de un à deux mois). La saisonnalité de l'activité en agriculture implique donc de pouvoir mobiliser une quantité de main-d'œuvre importante pour des temps parfois relativement courts.

De plus, comme le montrent l'exemple de calendrier de travail présenté dans le Tableau 1, les tâches à effectuer sont souvent extrêmement diverses. Même si l'activité de récolte est

généralement l'activité la plus exigeante en temps de travail, beaucoup de tâches différentes doivent souvent être menées en parallèle.

**Tableau 1- Calendrier de travail mensuel pour la tomate hors sol (en heure/hectare)**

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
Désinfection sol										0,5			0,5
Paillage										0,1			0,1
Chauffage serre										1			1
Installation irrigation										80			80
Distribution substrat										2			2
Plantation											150		150
Palissage	150			100	100							120	470
Taille, effeuillage, descente	218	414	552	452	452	644	552	552	92			202	4130
Traitement	28	22	27	22	20	19	15	10	6		10	33	212
Blanchiment abri					10	10							20
Deblanchiment									70				70
Irrigation fertilisante	18	18	18	18	18	18	18	18	18		18	18	198
Récolte		63	188	313	438	400	350	300	175	150			2377
Emballage		20	60	100	140	128	112	96	56	48			760
Nettoyage serre									200				200
Total	414	537	845	1005	1178	1219	1047	976	617	281,6	178	373	8670,6

Sources : Chambre d'Agriculture Vaucluse, *Références technico-économiques 2004-2005*, juin 2005

Les cycles biologiques contraignent aussi fortement les calendriers de travaux. Comme le soulignait J.S. Mill en 1848 : l'agriculture ne peut pas connaître « une division des occupations aussi grande que les différentes branches manufacturières car ces différentes occupations ne peuvent être simultanées » (cité par N. Reinhardt et P. Barlett [1989] (p. 205)). Ainsi, à l'inverse du secteur industriel dans lequel les travailleurs peuvent se spécialiser sur une tâche spécifique tout au long de l'année, le secteur agricole connaît une moindre division du travail. La polyvalence des travailleurs est donc une exigence de l'activité agricole du fait de sa dépendance vis-à-vis des cycles biologiques.

La saisonnalité de l'activité agricole se traduit donc, d'une part, par la nécessité de pouvoir mobiliser une main-d'œuvre de manière irrégulière dans l'année et, d'autre part, par une difficile division du travail et une exigence de polyvalence de la part des travailleurs.

La saisonnalité est donc centrale dans la définition de l'activité agricole. Pourtant la saison est une notion complexe à saisir. Elle peut dans un premier temps se définir à l'échelle d'une culture donnée en fonction de son cycle végétatif. Les tâches à effectuer se calent dès lors sur le cycle de la plante : semis, récolte... Ce premier niveau de définition pose déjà un certain nombre de problèmes : pour les végétaux au cycle végétatif court, les exploitants peuvent décaler les différents semis afin d'étaler la période de production. La saison n'est dès lors plus

calée sur le cycle de la plante mais sur la période de l'année autorisant la production comme c'est le cas pour un certain nombre de productions maraîchères. La saison se définit alors par rapport au climat. Pourtant, certains progrès techniques et certaines améliorations variétales contribuent à étaler les périodes de production et à les affranchir du climat : l'artificialisation des productions sous serre en est l'illustration parfaite. La période de production peut dans certains systèmes serristes s'étendre sur 8 à 12 mois dans l'année.

La définition de la saison au niveau de l'exploitation agricole dans son ensemble est tout aussi délicate : les complémentarités temporelles entre les différents types de production ou entre les différentes variétés rendent parfois difficile la détermination d'une saison particulière.

Le flou qui entoure la notion de saison se retrouve dans les débats juridiques des années 1980 qui ont cherché à déterminer dans quelle relation contractuelle le travail saisonnier pouvait s'inscrire.

«Le cœur du problème réside d'abord dans la détermination de la notion de « saison ». Comment mesurer les effets des dispositions qui organisent les « activités saisonnières » ou qui adaptent les normes aux « emplois saisonniers » sans qu'une définition précise ait au préalable été élaborée, sans que l'on sache ce que représente sur le plan juridique la notion de « saison ». » [Casaux, 1988] (p.184).

L. Casaux [1988] propose quelques éléments de définition. La saison est une période de travail « limitée dans le temps », qui se singularise « par un certain caractère répétitif » et qui est soumise à des éléments « indépendants de la volonté de l'employeur en ce qui concerne le moment où elle intervient, la durée pendant laquelle le travail va devoir s'effectuer ainsi que la périodicité de son exécution » (p. 174-175). Elle souligne cependant la grande « variabilité et la fluidité » de cette notion.

### ***1.1.2 Les aléas climatiques et biologiques : une exigence de flexibilité***

À la dépendance vis-à-vis des cycles biologiques s'adjoint la contrainte des aléas climatiques et biologiques. Les calendriers de travail en agriculture ne sont pas fixes d'une année sur l'autre. Le début de l'activité, sa durée et son intensité sont souvent difficilement anticipables. Cette imprévisibilité est renforcée par les aléas climatiques et biologiques. Certains événements peuvent considérablement modifier le planning de travail soit en créant une charge de travail supplémentaire (l'attaque de parasite nécessitant un traitement ou le pic de chaleur engendrant un mûrissement accéléré des fruits nécessitant leur récolte rapide) soit en

interdisant la réalisation de certaines tâches (la pluie empêchant les traitements ou la récolte) voire en diminuant considérablement la quantité de travail à effectuer (la grêle mettant à mal une partie de la récolte).

Le caractère impérieux des différentes tâches est extrêmement varié. Si la réalisation de certaines tâches peut être repoussée ou étalée sur plusieurs mois (comme la taille dans le cas de la vigne ou de l'arboriculture), d'autres au contraire ne peuvent souffrir d'attendre et doivent être réalisées au moment opportun sous peine de compromettre l'ensemble de la récolte (traitements, récolte).

L'activité agricole nécessite donc une très forte disponibilité de la part des travailleurs et une extrême flexibilité, la flexibilité étant entendue comme la capacité à s'adapter rapidement à un changement<sup>24</sup>.

L'activité agricole est donc soumise à de fortes fluctuations d'activité. Ces fluctuations se distinguent selon leur prévisibilité : lorsqu'elles correspondent à la succession de différentes tâches agricoles et font appel à la notion de saison, elles sont relativement prévisibles ; au contraire, lorsqu'elles sont liées à des incidents climatiques ou biologiques, elles sont plus difficiles à prévoir. Dans un cas comme dans l'autre, elles exigent de la part des travailleurs agricoles une forte flexibilité et une importante polyvalence.

## **I.2 - La qualification du travail en agriculture, la polyvalence et le savoir tacite**

Afin de mieux comprendre les caractéristiques du travail en agriculture, nous revenons brièvement sur la notion de qualification.

La notion de qualification a été au cœur des débats dans les années 1960-1970 [Naville, 1956 ; Friedmann, 1964 ; Iribarne et Virville, 1978]. La définition de cette notion reste, pour beaucoup d'auteurs, problématique. Comme le souligne P. Tripier [1991], la qualification est « une catégorisation pratique » et « comme beaucoup de catégories de la pratiques, [elle] est à proprement parler impensable » (p.136).

La qualification se définit souvent au regard de trois éléments « ayant des déterminants distincts et se hiérarchisant de façon différente selon les auteurs » [Rose, 2004] (p.230 à 232) :

---

<sup>24</sup> Nous reviendrons sur la notion de flexibilité plus loin dans la thèse.

- Le contenu du travail et les conditions dans lesquels il s'exerce : le degré de complexité du travail, ses exigences en terme d'autonomie, de responsabilité,
- L'emploi : la forme statutaire du contrat de travail et le niveau de rémunération,
- Les qualités du travailleur : ses connaissances, ses savoirs, son habilité acquis par la formation, initiale ou professionnelle, ou par l'expérience. P. Naville [1956] voit notamment un lien direct entre cette qualification individuelle est « le temps nécessaire à son apprentissage » (p.72).

Deux conceptions de la qualification sont souvent distinguées : la conception substantialiste, principalement associée aux travaux de G. Friedmann [1946 ; 1964], qui cherche des critères objectifs de définition de la qualification aussi bien pour les qualifications individuelles que pour les postes de travail, et la conception relativiste, principalement associée aux travaux de P. Naville [1956], qui considère la qualification comme le résultat du rapport de force entre les acteurs sociaux et comme l'objet d'une construction historique.

Comme le souligne J. Rose [2004], la définition de la « non qualification » est elle aussi problématique.

« Il est difficile de concevoir un travail totalement dénué de qualification, car on ne voit pas quelle en serait son utilité. De ce fait, la catégorie de travail non qualifié, si elle constitue bien un référent de l'action et des discours, pose problème d'un point de vue théorique. Plus qu'une dichotomie théorique fondée, il y aurait plutôt des degrés et des formes de qualifications et il conviendrait plutôt de parler de travail peu ou très qualifié » [Rose, 2004] (p.235).

Au regard des trois éléments de définition de la qualification que sont le travail, l'emploi et le travailleur, J. Rose [2004] propose une définition de la « non qualification » :

« Un travail « non qualifié » sera un travail simple, courant, banal, parfaitement défini, un travail répétitif, spécialisé, rigide, sans autonomie, peu justifiable d'initiatives et de responsabilités, un travail dominé, sans maîtrise du procès de travail, un travail sans activité intellectuelle, purement concret, ne produisant aucun effet d'expérience, sans exigence de connaissances préalable, et à faible durée d'adaptation, le travail qui s'apprend à peine, un travail accessible à tout le monde et directement après une scolarité obligatoire » [Rose, 2004] (p.235).

« Un emploi « non qualifié » sera un emploi désigné ainsi dans les nomenclatures [...], vécu comme tel par les travailleurs [...], rémunéré au salaire minimum, souvent occupé par des personnes sans formation ou d'une autre spécialité ou de profils très variés, ayant un statut dégradé et n'offrant aucune perspective professionnelle ». (p.235-236).



« Une personne « non qualifié » sera une personne sans diplôme ou ayant suivi simplement la scolarité obligatoire, une personne ayant une formation générale faible et aucune formation professionnelle spécialisée, ayant acquis peu de qualités en dehors de la scolarité, ne faisant pas convenablement le travail exigé, personne occupant un emploi non qualifié, ayant une trajectoire d'emploi peu productrice de qualification » (p.236).

Les tâches à accomplir sur une exploitation agricole sont très variées. Elles vont de tâches manuelles relativement simples et répétitives à des tâches techniques plus complexes en passant par des tâches de gestion. Certaines tâches manuelles nécessitent peu de temps d'apprentissage. Un cueilleur peut, par exemple, être formé en moins d'une journée. D'autres tâches, au contraire, nécessitent un long temps d'apprentissage. Elles requièrent une certaine dextérité et/ou d'importantes connaissances par rapport à un matériel de plus en plus technique (tractoristes...) ou par rapport aux processus biologiques. En effet, l'activité agricole est dépendante de conditions écologiques et de processus biologiques complexes. Le management de la production agricole, comme nombre de tâches en elles-mêmes, exige une très bonne connaissance de ces conditions écologiques et de ces processus biologiques. Ils nécessitent souvent un suivi attentif de micro-climats ou micro-environnements et l'analyse de certains détails du sol, de la plante, de la physiologie animale.

« L'agriculteur ne peut faire l'économie d'un long délai d'apprentissage pour savoir s'adapter à la grande diversité des situations agronomiques au cours du temps » [Reboul, 1981] (p.118). Beaucoup de travaux agricoles nécessitent un savoir tacite et des compétences spécifiques liés à l'exploitation elle-même, à ses terres, à ses parcelles, à son mode de culture ou aux techniques et variétés utilisées.

« Les caractéristiques du contexte de mise en œuvre de ces pratiques sont donc déterminantes du résultat des pratiques, et comme le contexte varie sensiblement dans l'espace (comme dans le temps), la variabilité des effets des pratiques est donc tout aussi forte » [Dupeuble, 2006] (p. 175)

« Il est très difficile, et même impossible de formaliser des connaissances dont la validité serait assurée en tous lieux. La dimension tacite des connaissances et compétences est donc très forte » [Dupeuble, 2006] (p. 175)

Comme le montre le Tableau 2, une part importante du travail agricole, notamment dans le secteur des fruits et légumes, est considérée comme non qualifiée.

**Tableau 2- Répartition des heures de travail selon la qualification pour deux types de culture**

en heure/hectare	non qualifié		qualifié		Total	
	heures	%	heures	%	heures	%
Pomme Gala	557	84%	103	16%	660	100%
Melon	797	92%	71	8%	868	100%

Sources : Chambre d'Agriculture Vaucluse, *Références technico-économiques 2004-2005*, juin 2005

Pourtant, comme nous l'avons vu, le travail en agriculture exige une forte polyvalence. Or, « [La dimension de la polyvalence dans l'analyse de la qualification ] est la plus délicate à traiter et est relativement ambiguë » et « le lien entre polyvalence et qualification apparaît distendu » [Gadrey *et al.*, 2004] (p.262)

Comme le souligne F. Bourquelot [1972], la polyvalence rentre difficilement dans les grilles de nomenclature de l'industrie et dans les emplois qualifiés de cette grille. L'emploi agricole est souvent « rejeté dans un emploi non qualifié ».

De plus, « la partition entre qualification et non-qualification peut différer très fortement selon les secteurs, et dépend dès lors [...] de la force du mouvement syndical [...] » [Méda et Vennat, 2004](p.30). Dans cette vision relativiste de la qualification, les caractéristiques du secteur agricole peuvent expliquer la faible reconnaissance de la qualification dans ce secteur. En effet, comme nous le montrerons dans la suite de cette thèse, dans nombre de pays, le secteur agricole reste essentiellement familial et les salariés agricoles sont touchés par une forte invisibilité, à la fois sociale et politique.

*L'activité agricole est donc dépendante de la nature et se caractérise par une certaine saisonnalité, par une exigence de flexibilité et par une forte polyvalence. Si certaines tâches peuvent correspondre à un travail non qualifié, c'est-à-dire à « un travail simple, courant, banal, parfaitement défini, un travail répétitif, spécialisé, rigide, sans autonomie », la caractéristique même de l'emploi agricole, à savoir la polyvalence, rentre difficilement dans les grilles de la qualification. De plus, beaucoup de tâches agricoles nécessitent des connaissances et des compétences tacites, difficilement codifiables, liées à l'exploitation elle-même et qui s'acquièrent par l'expérience.*

*Les travaux agricoles peuvent être effectués par deux types de main-d'œuvre communément opposés : la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée non familiale. Nous présenterons dans la suite de ce travail ces deux types de main-d'œuvre, leurs caractéristiques et leur place relative.*

## **II - La main-d'œuvre familiale : l'agriculture familiale au centre des débats**

La présentation de la main-d'œuvre familiale nous conduit à revenir sur le large débat des formes d'organisation en agriculture dans lequel deux formes d'organisation principales ont été souvent opposées : l'exploitation familiale et l'exploitation capitaliste à salariés. En effet, la place de la main-d'œuvre familiale et ses caractéristiques ont fait l'objet d'une attention particulière dans ce débat. Même si, comme nous le verrons, le type de main-d'œuvre mobilisé n'est pas l'unique critère de distinction des formes d'organisation en agriculture, il n'en reste pas moins central.

### **II.1 - Qu'est-ce que la main-d'œuvre familiale ?**

Peu de travaux sur la main-d'œuvre agricole reviennent sur la définition de la main-d'œuvre familiale et plus largement sur la définition de la famille. Si, comme nous le verrons dans la suite de ce chapitre, nombre d'auteurs ont cherché à expliciter la notion d'exploitation familiale [Gasson et al., 1988 ; Reinhardt et Barlett, 1989 ; Lamarche, 1991 ; Schmitt, 1991 ; Hill, 1993 ; Errington et Gasson, 1994 ; Allen et Lueck, 1998], la famille en tant que telle n'a que très rarement été définie.

Comme le rappelle R. Gasson et al. [1988] la famille « n'est pas une unité naturelle mais une unité culturelle » (p.9) et celle-ci prend des formes extrêmement diverses selon la société considérée.

Caractériser la famille par l'absence de rapports salariaux est loin d'être satisfaisant : d'une part, certains membres de la famille peuvent avoir un statut de salarié sur l'exploitation, d'autre part, certaines personnes étrangères à la famille peuvent travailler sur l'exploitation sans recevoir de salaire par le système d'entraide.

Dans la plupart des pays développés, pays sur lesquels vont porter plus spécifiquement nos analyses, la famille se définit par « un système de parenté bilatérale ; le lien de parenté passant par chacun des parents » [Gasson et al., 1988]. Deux types de systèmes familiaux sont

distingués au sein de la parenté bilatérale : la famille nucléaire, regroupant les parents et les enfants non majeurs, et la famille étendue, regroupant les parents et les enfants majeurs ou mariés.

R. Gasson et al. [1988] rappellent cependant que la famille reste non seulement un concept « subjectif » mais aussi un « phénomène temporaire », la famille étant continuellement engagée dans une dynamique cyclique de génération, maturation, déclin et régénération. A. Tchayanov [1925 (Ed. 1990)] avait d'ailleurs déjà souligné cette dynamique cyclique de la famille et son impact sur la dynamique de l'exploitation agricole familiale.

## II.2 - L'agriculture familiale

### II.2.1 *Le travail familial au cœur de la définition de l'agriculture familiale*

La part du travail agricole effectué par la main-d'œuvre familiale est au cœur des définitions de l'agriculture familiale. Elle représentait, d'ailleurs, l'unique critère de définition lors de l'émergence du débat sur les formes d'organisation de l'agriculture à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

Dans la lignée de Marx, qui consacra une partie du *Capital*<sup>25</sup> au développement pressenti des formes capitalistes de production en agriculture, des auteurs tels que K. Kautsky [1900 (Ed.1970)], Lénine [1901 (Ed. 1973) ; 1908 (Ed.1977)] ou R. Luxembourg [1913 (Ed.1969)] opposaient l'agriculture familiale (ou paysanne<sup>26</sup>) sans salariat à l'agriculture capitaliste dans laquelle le salariat est au centre des rapports sociaux de production.

Pourtant, l'agriculture familiale est une notion plus ambiguë que ne le laisse transparaître la simple distinction fondée sur la présence ou l'absence des rapports salariaux. Comme le souligne H. Lamarche [1991], la notion d'exploitation familiale recouvre des réalités très diverses selon les pays ou les secteurs de production. Elle a, de plus, quelque peu évolué au cours du temps. La place centrale donnée à l'auto-subsistance dans les définitions du début du siècle a été progressivement remise en question. L'idéal Jeffersonien<sup>27</sup> de la famille agricole

<sup>25</sup> [Marx, 1867 (Ed. 1985)] Livre I, Tome 3.

<sup>26</sup> Ces deux termes semblent relativement équivalents dans l'esprit des auteurs cités. La distinction entre agriculture paysanne et agriculture familiale ne sera conceptualisée que plus tardivement notamment avec les travaux de H. Mendras [1967 (Ed. 1984)].

<sup>27</sup> Du nom du troisième président des États Unis Thomas Jefferson (Jefferson 1781-1785, *Notes on Virginia*).

auto-suffisante possédant et travaillant sa terre s'approchait plus de la définition que H. Mendras donnera plus tard de l'exploitation « paysanne » [Mendras, 1967 (Ed. 1984)].

Les propositions de définition de l'exploitation familiale avancées dans la littérature n'en restent pas moins variées [Pollak, 1985 ; Gasson et al., 1988 ; Reinhardt et Barlett, 1989 ; Lamarche, 1991 ; Schmitt, 1991 ; Hill, 1993 ; Errington et Gasson, 1994 ; Allen et Lueck, 1998]. Parfois sensiblement différentes, ces définitions ont toutes en commun le questionnement du type de main-d'œuvre mobilisée : famille ou salariat.

La définition de l'agriculture familiale que donne R.A. Pollak [1985], reprise par G. Schmitt [1991] est la plus sommaire. Elle se centre essentiellement sur les liens qui unissent les personnes qui travaillent sur une exploitation : « une exploitation familiale est typiquement une exploitation sur laquelle travaillent ensemble un couple marié et ses enfants ou, dans beaucoup de sociétés, les membres d'une famille élargie vivant ensemble dans un ménage unique »<sup>28</sup> (p. 591).

N. Reinhardt et P. Barlett [1989] considèrent, quant à eux, deux critères pour distinguer l'exploitation familiale de l'exploitation capitaliste : d'une part, les objectifs que se donne l'unité de production, d'autre part, l'organisation du travail. Dans l'exploitation capitaliste, l'activité agricole est perçue comme un investissement. L'exploitation vise alors à maximiser son profit en tenant compte du prix de marché de l'ensemble des ressources. Dans le cas de l'exploitation familiale, et comme nous le verrons plus en détails dans le paragraphe II.3.1 de ce chapitre, les objectifs poursuivis sont plus complexes. Ils prennent entre autres en compte la consommation et le travail du ménage ainsi que le caractère patrimonial de l'exploitation. L'organisation du travail diffère aussi sensiblement entre l'exploitation familiale et l'exploitation capitaliste. Dans l'exploitation capitaliste, il y a « séparation entre la propriété, le management et le travail. Les opérations quotidiennes ne sont pas faites par le manager mais par des travailleurs salariés. [...] Le propriétaire n'est pas impliqué dans les tâches quotidiennes et déplacera ses fonds si des opportunités d'investissement plus profitables se présentent ». L'exploitation familiale se distingue par « la centralité des relations de parenté et l'engagement direct du propriétaire dans les opérations quotidiennes ».

P.M. Raup [1986] souligne l'importance du travail familial mais ajoute aussi la notion de contrôle des actifs, notamment celui de la terre, en distinguant le contrôle de la propriété. Pour lui, une exploitation familiale est « une entreprise dans laquelle la plus grande part du contrôle

---

<sup>28</sup> Traduction par l'auteur.

des inputs les plus durables (que sont le travail et la terre) est exercée par une unité familiale » (p.1).

Cette idée d'un double critère alliant le contrôle des actifs et le travail familial se retrouve dans nombre de définitions proposées dans la littérature. B. Hill [1993] considère ces deux critères de définition : la propriété et/ou le contrôle des actifs, d'une part, et la part du travail familial dans le processus de production, d'autre part. Ces critères sont repris par D.W. Allen et D. Lueck [1998] dans le modèle théorique qu'ils construisent. Ils distinguent en effet trois types d'exploitations agricoles. L'exploitation familiale « pure » correspond à une exploitation sur laquelle l'exploitant est propriétaire de la production, contrôle tous les actifs et travaille seul sur l'exploitation. Ils l'opposent à l'entreprise agricole de type industriel dans laquelle les actifs sont détenus par plusieurs personnes et le travail est fourni par des salariés. Ils distinguent enfin une forme intermédiaire : l'exploitation partenariale dans laquelle deux ou trois propriétaires se partagent la production et le capital et fournissent l'ensemble du travail sur l'exploitation. Cette typologie, bien qu'extrêmement schématique pour les besoins de la modélisation, révèle bien l'importance des deux critères que sont la propriété (ou le contrôle) et la place du travail familial dans la réalisation des opérations de production.

H. Lamarche [1991] étend ce double critère en faisant intervenir les notions de patrimoine et de transmission : « L'exploitation familiale [...] correspond à une unité de production agricole où propriété et travail sont intimement liés à la famille. L'interdépendance de ces trois facteurs dans le fonctionnement de l'exploitation engendre nécessairement des notions plus abstraites et complexes, telles que transmission du patrimoine et reproduction de l'exploitation. » (p. 10-11)

A. Errington et R. Gasson [1994] proposent un idéal type de l'entreprise familiale agricole (« *farm family business* »). Cet idéal type combine six éléments :

- La propriété de l'entreprise est associée au contrôle managérial dans les mains des dirigeants,
- Des liens de parenté ou un mariage unissent ces dirigeants,
- Les membres de la famille (y compris les dirigeants) apportent du capital à l'entreprise,
- Les membres de la famille (y compris les dirigeants) effectuent du travail sur l'exploitation,
- La propriété de l'entreprise et le contrôle managérial sont transférés d'une génération à l'autre,

– La famille vit sur l'exploitation.

Bien que tenant compte du travail familial comme critère de définition, A. Errington et R. Gasson [1994] relativisent son importance. La place prédominante que prend le capital dans le processus de production par rapport au travail justifie, selon eux, de privilégier le critère de propriété et de contrôle.

G. Djurfeld [1996] revient sur la définition de A. Errington et R. Gasson qu'il considère comme étant trop contextualisée (A. Errington et R. Gasson étudient l'agriculture britannique) et trop peu discriminante. D'après cette définition, selon lui, l'ensemble des agricultures des pays d'Europe de l'Ouest serait qualifié de familial.

Pour G. Djurfeld [1996], la place du travail familial revêt un caractère central dans la définition des exploitations familiales et ce pour deux raisons : d'une part, parce que la substitution du capital au travail s'est faite au détriment de la main-d'œuvre salariée et non de la main-d'œuvre familiale, d'autre part, parce que ce critère permet de distinguer les exploitations « à travail familial » des exploitations « à management familial ». Selon lui, lorsque le travail salarié est nécessaire à la reproduction de l'exploitation, le fonctionnement de celle-ci est modifié. En effet, comme nous le verrons plus en détails par la suite, le travail salarié, qui représente un coût fixe dans le budget de l'exploitation, peut sensiblement modifier les choix de production de celle-ci. G. Djurfeld [1996] définit donc l'exploitation familiale comme « l'intersection entre trois unités fonctionnelles : une unité de production (la ferme), une unité de consommation (le ménage) et une unité de parenté (la famille) » et souligne qu'une exploitation ne peut être considérée comme familiale si elle n'a pas besoin de travail familial pour sa reproduction.

Les différentes définitions de l'agriculture familiale proposées ici montrent toute la complexité que renferme le concept d'exploitation familiale.

### ***II.2.2 L'agriculture des pays développés : une agriculture familiale***

Pour évaluer quels sont les modes d'organisation qui prédominent en agriculture, des critères opérationnels de définition de l'agriculture familiale sont nécessaires. La définition de ces critères est un enjeu important à la fois pour les travaux empiriques et pour la définition des politiques publiques. En effet, la compréhension des évolutions des formes d'organisation en l'agriculture et la comparaison de leur efficacité relative nécessitent de pouvoir distinguer ces formes selon des critères pertinents et disponibles. Comme le rappelle G. Djurfeldt [1996],

« l'opérationnalisation » de la définition de l'agriculture familiale est la condition nécessaire pour que l'économie et la sociologie rurales « soient en mesure de répondre au problème basique de la discipline : celui de la prévalence, du développement et du futur possible de l'agriculture familiale ».

Nous présentons, dans un premier temps, un certain nombre de critères qui ont été retenus dans la littérature pour étudier les formes d'organisation de l'agriculture des pays développés. Nous montrerons dans un second temps que, quel que soit le critère choisi, l'agriculture familiale reste la forme d'organisation majeure des agricultures de ces pays.

#### a) Les critères opérationnels de définition de l'agriculture familiale

L'analyse des différentes formes d'organisation de l'agriculture présente une difficulté empirique importante.

D'une part, certaines définitions de l'exploitation familiale sont difficilement « opérationnalisables ». L'« opérationnalisation » de la question de la propriété ou du contrôle des actifs pose notamment quelques problèmes. En effet, la location des terres et/ou l'endettement transfère une grande partie du contrôle sur des agents extérieurs à l'exploitation [Djurfeldt, 1996]. La propriété des terres a parfois été utilisée comme critère de définition de l'exploitation familiale [Rodefeld, 1978]. Pourtant, comme nous le verrons par la suite, ce critère est discutable puisque beaucoup d'exploitants louent des terres à des membres de leur famille [Lifran, 1989].

D'autre part, les données statistiques disponibles coïncident rarement aux définitions théoriques. Les données sur les modes d'organisation sont extrêmement rares et correspondent le plus souvent à des définitions de types juridiques sans réel lien avec la forme d'organisation à proprement parler. Certains travaux empiriques, notamment sur l'efficacité des exploitations, utilisent des classifications juridiques [Hallam et Machado, 1996 ; Mathijs et Swinnen, 2001]. Ainsi, en étudiant l'efficacité technique des exploitations laitières portugaises, Hallam et Machado [1996] considèrent les exploitations individuelles (selon la classification du RICA européen<sup>29</sup>) comme étant des exploitations familiales, par opposition aux autres types d'exploitation (formes partenariales comme les GAEC<sup>30</sup> ou formes

---

<sup>29</sup> Réseau d'Information Comptable agricole (ou FADN *Farm Accountancy Data Network*). Cette base de donnée, que nous allons utiliser par la suite, est présentée plus largement dans l'Annexe 1.

<sup>30</sup> Groupement Agricole d'Exploitation en Commun.



sociétaires comme les SARL<sup>31</sup> ou les SCEA<sup>32</sup>). Or les statuts juridiques des GAEC ou des SCEA peuvent recouvrir des exploitations familiales associant père et fils pour les GAEC ou époux pour les SCEA [Barthélemy et Dussol, 2002]. On voit, dès lors, la limite de l'utilisation des statuts juridiques pour définir l'exploitation familiale. I. Vogeler [1981] avait déjà souligné le caractère trompeur des sociétés en agriculture, celles-ci correspondant, la plupart du temps, à des exploitations familiales.

L'opérationnalisation du critère du travail familial est plus facile et a été largement utilisé.

B. Hill [1993] propose de classer les exploitations selon la part de travail fournie par la famille et celle fournie par la main d'œuvre salariée.

**Encadré 1- Critère pour définir l'exploitation familiale selon B. Hill [1993]**

UTF= unité de travail effectué par la famille (plus précisément par les non-salariés dans les données du RICA européen utilisé par B. Hill)

UTA= unité de travail annuel total de l'exploitation

L'unité de travail correspond au travail agricole effectué par une personne employée à temps plein sur l'exploitation (1 600h)

Exploitation familiale :  $UTF/UTA > 0,95$

Exploitation intermédiaire :  $UTF/UTA \in [0,5; 0,95]$

Exploitation non familiale :  $UTF/UTA < 0,5$

Ce critère pose un problème important : il est identique quel que soit le système de production considéré et ce malgré les différences d'intensité en travail. Il est à noter, de plus, que, du fait des données utilisées par B. Hill (celles du RICA européen), la définition de la famille est problématique : l'égalité posée entre la catégorie statistique de la « main-d'œuvre non salariée » et la famille pose question étant donné que les membres de la famille peuvent avoir le statut de salarié.

Ce critère s'apparente à celui que M. Gervais et al. [1976] proposent pour l'agriculture française : « les exploitations qui, du point de vue de la nature du travail utilisé, méritent l'appellation d'exploitation familiale sont les établissements qui n'emploient aucun ouvrier, ceux qui emploient un ouvrier et ceux sur lesquels le travail familial est plus important que le travail salarié. »

<sup>31</sup> Société à Responsabilité Limitée.

<sup>32</sup> Société Civile d'Exploitation Agricole.

D'autres critères de ce type ont été proposés comme celui de P.M. Raup [1986]. Celui-ci considère qu'une exploitation peut-être qualifiée de familiale si la quantité de travail salarié employé sur cette exploitation n'excède pas une personne et demi par an. R. Nikolitch [1972] avait déjà proposé ce critère pour étudier l'agriculture américaine.

G. Djurfeldt [1996] opérationnalise ses deux critères de définition, le critère de travail familial et le critère de reproduction à partir du concept de « travail salarié net » et à partir de l'analyse du budget des ménages agricoles (voir Encadré 2).

**Encadré 2- Critères pour définir l'exploitation familiale selon G. Djurfeldt [1996]**

**Critère de travail familial :**

$$p = \frac{H'}{F} = \frac{(H_i - H_0)}{F}$$

avec  $H'$  le travail net salarié,  $H_i$  le travail salarié employé sur l'exploitation,  $H_0$  le travail de la famille salariée hors de l'exploitation, et  $F$  le travail familial total sur l'exploitation.

si  $p > 1$ , l'exploitation est une exploitation salariale

si  $0 > p \geq 1$ , l'exploitation est une exploitation familiale avec du salariat

si  $-1 \geq p \geq 0$ , l'exploitation est une exploitation familiale avec de la pluriactivité

si  $p < -1$ , l'exploitation est une exploitation pluriactive.

**Critère de reproduction :**

- Critère calculatoire : les revenus de l'exploitation suffisent à couvrir les besoins de consommation du ménage (évaluer à partir du salaire moyen agricole ou industriel) et les besoins de reproduction de l'exploitation elle-même (achat d'intrants, de machines...).

- Critère déclaratif : les exploitants classent leurs sources de revenus par niveau d'importance.

Le concept de « travail salarié net » est emprunté à U. Patnaik [1987] qui étudie les exploitations agricoles indiennes dans lesquels il est courant que la famille travaille à l'extérieur de l'exploitation en tant que salarié agricole et, simultanément, emploie des travailleurs salariés sur sa propre exploitation. Dans ces exploitations, les familles sont à la fois demandeuses et offreuses de travail. Le concept de « travail salarié net », défini comme la différence entre la quantité de travail salarié employée sur l'exploitation et celle offerte hors de l'exploitation, permet, dès lors, de classer les exploitations. G. Djurfeldt [1996] reprend ce concept dans les contextes américain et européen en considérant la pluriactivité des ménages agricoles, c'est-à-dire, l'exercice par au moins l'un des membres de la famille d'une activité ou d'un emploi non agricole.

Les différents critères opérationnels sont donc en partie fonction du contexte agricole qu'ils étudient. Dans le contexte américain, le critère de définition de l'USDA<sup>33</sup> est relativement simple [USDA, 2007] : une exploitation est familiale tant qu'il n'existe pas de gérant ou de dirigeant salarié.

Ces différents critères ont permis d'étudier les formes d'organisation de l'agriculture et plus particulièrement la place de l'agriculture familiale dans les pays développés.

#### **b) La place prédominante de l'agriculture familiale dans les pays développés**

L'ensemble des travaux sur les formes d'organisation de l'agriculture dans les pays développés s'accorde à dire que l'agriculture familiale reste une forme d'organisation majeure de l'agriculture de ces pays.

Pour G. Schmitt [1991], l'importance du déclin de la main-d'œuvre salariée par rapport à la main-d'œuvre familiale tout au long du XX<sup>e</sup> siècle est la preuve de la prédominance de l'agriculture familiale dans ces pays.

G. Djurfeldt [1996] montre, à partir de ses deux critères opérationnels appliqués à l'agriculture suédoise, que les exploitations familiales prédominent et se maintiennent entre 1930 et 1990 avec cependant un renforcement sensible des exploitations salariales à partir de 1960.

Le Tableau 3 présente les résultats du travail de B. Hill [1993] sur les exploitations agricoles de certains pays européens. Selon le critère de travail familial, en 1989, 70% des exploitations européennes sont des exploitations familiales (elles emploient donc moins de 5% de travail salarié). Près de 95% des exploitations européennes emploient moins de 50% de travail salarié.

B. Hill [1993] note cependant la grande disparité rencontrée entre les pays. Les exploitations familiales représentent entre 70% et 80% de l'ensemble des exploitations en France, en Allemagne et en Italie. Elles sont responsables, dans ces pays, de près de 60% de la production et représentent près de 60% du travail agricole. À l'inverse, la part des exploitations familiales est beaucoup plus réduite en Grande-Bretagne. Alors que dans la plupart des pays européens, les exploitations non familiales représentent moins de 10% de l'ensemble des exploitations, en Grande-Bretagne, elles représentent près de 25% de l'ensemble des exploitations et plus de 55% de la production. Si, dans l'ensemble des pays de

---

<sup>33</sup> *United States Department of Agriculture.*

l'Europe des douze, la place des exploitations familiales s'est légèrement réduite entre 1981 et 1989, elle augmente dans certains pays, comme en France et en Grande-Bretagne.

**Tableau 3- Répartition des exploitations de certains pays européens (Europe des 12) selon le critère de B. Hill en 1989**

États membres		Exploit. familiales	Exploit. intermédiaires	Exploit. non-familiales	Total
Allemagne	% Nombre en 1981	71,3	23,9	4,8	100
	% Nombre en 1989	67,7	27,9	4,4	100
	% Production (€ 89)	54	35,6	10,4	100
	% Travail (UTA 89)	57,6	36,7	5,7	100
France	% Nombre en 1981	76,1	19,5	4,4	100
	% Nombre en 1989	78,9	17	4,1	100
	% Production (€ 89)	66,2	22,9	11	100
	% Travail (UTA 89)	66,5	24,4	9,1	100
Grande-Bretagne	% Nombre en 1981	31,8	33,9	34,3	100
	% Nombre en 1989	41,1	35,1	23,6	100
	% Production (€ 89)	16,3	28,4	55,4	100
	% Travail (UTA 89)	24,5	34,9	40,6	100
Italie	% Nombre en 1981	80	17	3	100
	% Nombre en 1989	79	18,2	2,9	100
	% Production (€ 89)	69	23	8	100
	% Travail (UTA 89)	72,2	22,2	5,7	100
Total Europe des 12	% Nombre en 1981	74,9	19,9	5,2	100
	% Nombre en 1989	70,4	22,9	6,8	100
	% Production (€ 89)	54,4	27,1	18,5	100
	% Travail (UTA 89)	63,8	23,7	12,5	100

Sources : RICA européens 1981-1989 selon B. Hill [1993] (p.363)

Le critère de propriété des terres a été relativement peu utilisé pour définir les exploitations familiales en Europe. Le Tableau 4 présente la proportion de la surface agricole utile exploitée en propriété dans différents pays européens.

**Tableau 4- Proportion de la surface agricole utile exploitée en propriété en 2000**

Pays	% de surface agricole utile en propriété
Allemagne	37
Belgique	33
Espagne	73
France	37
Italie	77
Pays-Bas	72
Portugal	74
Royaume-Uni	66

Sources : European Communities 2003 cité par M. Calus [2009]

Il montre le faible lien qu'il peut exister entre le pourcentage de terres en propriété et le caractère familial des exploitations. En effet, le taux de terre en propriété est fort au Royaume-Uni (66%) et faible en France (37%) alors que les exploitations familiales semblent plus nombreuses en France qu'en Grande-Bretagne [Hill, 1993]. Le critère de propriété des terres semble peut-être fiable. Comme le montre R. Lifran [1989] dans une étude sur le contrôle réel des terres en France, si seulement 44% de la surface agricole utile est en propriété du ménage exploitant, 65% des terres sont en fait propriété de la famille puisque 21% des terres sont en location familiales (avec ou sans redevance).

Dans son article, B. Hill [1993] précise que, selon lui, le critère de propriété des actifs ne peut être discriminant dans les pays européens : toutes les exploitations auraient en effet été considérées comme familiales selon ce critère.

Aux États-Unis, et comme le montre un certain nombre de travaux [Nikolitch, 1972 ; Rodefeld, 1978 ; Reinhardt et Barlett, 1989 ; USDA, 2007], les exploitations familiales restent majoritaires en nombre même si la part de la production réalisée par des exploitations non familiales est conséquente. À la fin des années 70, selon un critère de travail familial et de propriété des terres, les exploitations familiales représentaient encore 80% des exploitations américaines [Rodefeld, 1978]. En 2004, selon le critère de l'USDA qui considère le statut de salarié ou non des dirigeants, 98% des exploitations américaines sont des exploitations familiales [USDA, 2007].

Bien que les critères de définition puissent varier sensiblement, l'agriculture des pays développés semble donc être constituée en grande partie d'exploitations familiales.

Nous étudions plus précisément la situation française.

### **c) La place de l'agriculture familiale en France**

Comme le montre les données de la statistique agricole française (les différentes bases de données nationales sont présentées plus largement dans l'Annexe 1), la part du travail familiale dans le secteur agricole français reste prédominante encore aujourd'hui.

Le Tableau 5 présente la répartition du travail entre les différents types de main-d'œuvre agricole dans les exploitations françaises en 2007. Les différentes catégories de main-d'œuvre agricoles sont explicitées dans l'Encadré 3.

**Encadré 3- Définition de la population et de la main-d'œuvre agricole selon la statistique agricole française (Sources : Agreste)**

Les recensements agricoles considèrent quatre types de population et de main-d'œuvre :

- La **population agricole familiale** qui regroupe les chefs d'exploitations et co-exploitants, les membres de leur famille vivant avec eux ainsi que les membres de leur famille travaillant de façon régulière sur l'exploitation qu'ils vivent ou non avec eux.
- La **main-d'œuvre non familiale salariée permanente** qui regroupe les salariés non membres de la famille du chef d'exploitation ou des co-exploitants qui effectuent un travail régulier tout au long de l'année, quelle que soit la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail effectif.
- La **main-d'œuvre saisonnière ou occasionnelle** qui regroupe toutes les personnes qui occupent un emploi occasionnel ou saisonnier indépendamment des caractéristiques de leur éventuel contrat de travail. Les travaux effectués occasionnellement par les membres de la famille vivant loin de l'exploitation y sont inclus.
- Le travail effectué par les Entreprises de Travaux Agricoles (**ETA**) ou par les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (**CUMA**).

Les **actifs agricoles** peuvent être employés de la production jusqu'à la commercialisation des produits (travaux des champs, travaux liés à l'élevage, transformation, stockage et conditionnement des produits, travaux de direction, de gestion et de comptabilité...).

Le **chef d'exploitation** est la personne physique qui assure la gestion courante et quotidienne de l'exploitation. Il s'agit de la personne qui prend les décisions au jour le jour. Par convention, on ne retient qu'une seule personne comme chef d'exploitation : celle qui assure la plus grande part de responsabilité. Les autres personnes physiques qui participent à la gestion courante sont des **co-exploitants** dans le cas des formes sociétaires (GAEC, SCEA...).

Les membres de la famille du chef de l'exploitation et de chaque co-exploitant comprennent :

- les **conjoins** du chef d'exploitation ou des co-exploitants même s'ils ne travaillent pas sur l'exploitation
- les **autres actifs familiaux** ou autres membres de leur famille (ascendants, descendants et autres apparentés) qui travaillent de façon régulière sur l'exploitation qu'ils vivent ou non avec le chef d'exploitation ou les co-exploitants.

Certains actifs familiaux peuvent percevoir un salaire pour leur activité sur l'exploitation (feuille de paie et paiement de cotisations sociales de salariés). Ils sont alors considérés comme des **actifs familiaux salariés**. Le chef d'exploitation peut éventuellement être salarié. La distinction entre membres familiaux salariés et non salariés n'apparaît qu'en 1979 dans les recensements.

**Tableau 5- Répartition du travail agricole sur l'ensemble des exploitations françaises en 2007**

	Quantité de travail (UTA)	
Chefs d'exploitation et coexploitants	419 559	56%
Conjoints non coexploitants	80 115	11%
Autres actifs familiaux	36 298	5%
Total actifs familiaux	535 972	71%
(Dont actifs familiaux salariés)	21 721	3%
Salariés permanents non familiaux	120 466	16%
Salariés saisonniers	86 681	12%
ETA, CUMA	8 035	1%
Total	751 154	100%

Sources : Agreste Enquête structure 2007, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles<sup>34</sup>

En 2007, les chefs d'exploitation et co-exploitants effectuent encore 56% du travail total. Le travail familial dans son ensemble représente 71% du travail agricole total.

Selon certains des critères opérationnels que nous avons présentés précédemment, la part des exploitations familiales dans l'agriculture française reste prépondérante (Tableau 6).

**Tableau 6- Place des exploitations familiales en France selon différents critères de définition**

Critères de définition de l'exploitation familiale	Part d'exploitations familiales		
	1988	2000	2005
<b>Critères touchant à la part de main-d'œuvre salariée</b>			
Moins de 1,5 UTA salariées sur l'exploitation (Critère de P. M. Raup [1986] )	95%	92%	91%
Moins de 5% de travail salarié sur l'exploitation (Critère de B. Hill [1993])	69%	63%	60%
Moins de 50% de travail salarié sur l'exploitation (Critère de B. Hill [1993])	94%	90%	89%
<b>Critère du statut juridique</b>			
% d'exploitation individuelle (Critère de D. Hallam et F. Machado [1996])	89%	70%	62%

Sources : Agreste Recensement agricole 2000, traitements de l'auteur

Bien qu'elle ait sensiblement diminué entre 1988 et 2005, elle reste toujours supérieure à 60% selon le critère de définition le plus restrictif, celui de B. Hill [1993]. En 2005, plus de 90%

<sup>34</sup> Une exploitation agricole est dite professionnelle lorsqu'elle satisfait à deux critères : un critère de taille (supérieure à l'équivalent de 12 hectares de blé) et un critère d'emploi (elle doit aussi utiliser au minimum l'équivalent de 75% du travail fourni par une personne occupée à plein temps pendant une année) (voir Annexe 1 pour plus de détail).

des exploitations françaises emploient moins de 1,5 UTA salariées (critère de P. M. Raup [1986]). Dans 89% des exploitations françaises la part du travail salarié représente moins de 50% du travail total (critère de B. Hill [1993]).

En considérant, comme D. Hallam et F. Machado [1996], que seules les exploitations de statut « Exploitant individuel » sont des exploitations familiales, en 2005, 62% des exploitations françaises sont des exploitations familiales. Nous l'avons vu, ce critère est très restrictif étant donnée que d'autres types de structures juridiques comme les GAEC ou les EARL<sup>35</sup>, qui représentent plus de 30% des exploitations françaises (Tableau 7), peuvent aussi être des exploitations familiales

**Tableau 7- Statut juridique des exploitations agricoles françaises en 2005**

<b>Statut juridique</b>	<b>% des exploitations professionnelles</b>
Exploitant individuel	62,2%
GAEC	12,4%
EARL	18,8%
Groupement de fait	0,5%
Société civile (SCEA)	4,7%
Société commerciale ou coopérative (SARL)	1,3%
Autres	0,1%

*Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur*

*Champ : Exploitations agricoles professionnelles*

Ainsi, quel que soit le critère de définition de l'exploitation familiale, ce type d'exploitations est encore largement majoritaire en France à l'heure actuelle, malgré un léger recul depuis 1988.

### **II.3 - L'agriculture familiale : persistance ou performance ?**

La dominance de l'agriculture familiale dans les pays développés va à l'encontre des prédictions qu'ont fait un certain nombre d'auteurs dans la littérature. K. Marx a été le premier à prédire la concentration des exploitations agricoles et la progressive disparition des exploitations « paysannes » face à la pression concurrentielle de grandes unités de productions. « Dans la sphère de l'agriculture, la grande industrie agit plus révolutionnairement que partout ailleurs en ce sens qu'elle fait disparaître le paysan, le

<sup>35</sup> Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée.



rempart de l'ancienne société, et lui substitue le salarié ». (Capital, Livre I, section IV, Chapitre XV). Cette idée a été reprise par un grand nombre d'auteurs, à la fois marxistes [Kautsky, 1900 (Ed.1970) ; Lénine, 1908 (Ed.1977)] et non marxistes [Griffin, 1979 ; De Janvry, 1981].

Pourtant, comme nous l'avons vu, l'exploitation familiale reste la forme d'organisation majoritaire des pays développés. Ce constat a été à l'origine d'une large littérature. Devant l'échec des prédictions de Marx et devant le non-développement du capitalisme agraire, nombres d'économistes agricoles ont cherché, dans un premier temps, à comprendre les éléments susceptibles de freiner le « développement des rapports sociaux de production capitaliste (notamment le salariat) en agriculture » [Blanc, 1994]. Les auteurs, principalement marxistes, ont essayé de comprendre les raisons de la « persistance » ou de la « résistance » de l'agriculture familiale [Cavailhès, 1981].

Parallèlement à ces travaux, des analyses d'historiens et de politologues ont mis en évidence que les formes d'organisation de l'agriculture pouvaient relever d'une construction politique et sociale [Gervais *et al.*, 1976 ; Hervieu et Viard, 2001].

Enfin, progressivement, un certain nombre d'arguments économiques ont laissé entendre que, plus qu'une forme d'organisation persistante, l'agriculture familiale pouvait être une forme d'organisation performante ou « efficiente » [Schmitt, 1991].

Nous développons successivement ces trois points.

### ***II.3.1 La persistance de l'agriculture familiale***

#### **a) L'obstacle foncier**

L'obstacle foncier est l'un des premiers arguments avancés pour expliquer la persistance de l'agriculture familiale. Dès 1899, K. Kautsky met en avant le caractère non-reproductible d'un facteur de production essentiel à l'agriculture : la terre. Il montre que la propriété privée de la terre rend difficile l'émergence de grandes unités de productions et freine le développement du capitalisme en agriculture. Pour ce faire il distingue « l'accumulation » de la « centralisation » : « Le grand propriétaire ne peut ordinairement agrandir son bien-fonds que par voie de centralisation, en réunissant plusieurs exploitations en une seule. [...] Dans l'industrie, l'accumulation peut se faire indépendamment de la centralisation ; bien plus, elle la précède en général » [Kautsky, 1900 (Ed.1970)] (p. 216-218).

Alors que, dans la plupart des industries, l'élimination des entreprises les moins concurrentielles résulte de la concentration de la production dans les entreprises les plus concurrentielles, en agriculture, l'élimination des exploitations les moins concurrentielles est un pré-requis de la concentration. La difficile accumulation des terres constitue donc un frein au développement du capitalisme en agriculture.

### **b) La rationalité de l'exploitation familiale**

A. Tchayanov [1925 (Ed. 1990)] fut le premier à mettre en évidence que l'exploitation familiale est une unité de production régie par une rationalité particulière. Ses travaux ont montré que les choix de l'exploitation familiale sont guidés non pas par l'unique objectif de maximisation du profit, comme c'est le cas pour une entreprise non agricole classique, mais par un ensemble plus complexe d'objectifs. Cette intuition servira de fondation aux modèles néo-classiques de ménage agricole développés à partir des années 1980 (voir entre autres [Singh *et al.*, 1986b])<sup>36</sup>.

Les choix de production sont notamment faits en fonction des besoins de consommation du ménage qui dépendent de sa structure démographique. Ils tiennent aussi compte du coût d'opportunité du travail familial : d'une part, le travail familial n'est pas toujours redéployable hors de l'exploitation. D'autre part, son coût d'opportunité peut intégrer un certain nombre de paramètres originaux tels que la valorisation du fait de travailler à son propre compte.

Cette rationalité particulière permet aux exploitations familiales de résister à des conditions économiques difficiles : en cas de chute des prix par exemple, la famille intensifie son travail afin d'augmenter sa production et de maintenir son niveau de revenu. En acceptant une rémunération marginale de son travail inférieur au niveau moyen des salaires, l'exploitation familiale réduit ses coûts et devient compétitive par rapport à l'exploitation capitaliste. Cette idée « d'auto-exploitation » des familles agricoles est centrale dans la réflexion de A. Tchayanov. Elle n'explique pas à elle seule la performance des exploitations familiales mais fournit un éclairage sur les mécanismes de « survie » de ces exploitations dans lesquelles le travail n'a pas un coût fixe.

Le caractère trans-générationnel des exploitations familiales est aussi une particularité de ce type d'entreprise. L'objectif de transmission patrimoniale peut modifier les choix des

---

<sup>36</sup> Nous développerons ces modèles en détails plus tard dans la thèse (voir Partie 2).

exploitants et faire émerger des stratégies de long terme différentes des stratégies de court terme d'une exploitation capitaliste [Salamon, 1985].

Enfin, comme le rappelle N. Reinhardt et P. Barlett [1989], de par leur caractère trans-générationnel, les exploitations familiales connaissent un développement cyclique. La transmission à une nouvelle génération est souvent suivie d'une période de fortes innovations et de croissance des ressources de l'exploitation. Les dépenses de consommation de la famille sont alors différées. Plus tard, lorsque les objectifs de développement sont atteints et que le revenu est stabilisé, l'exploitation connaît une période de « résistance à l'innovation » pendant laquelle les risques et l'endettement sont minimisés. Selon N. Reinhardt et P. Barlett [1989], cette succession entre des périodes de fortes innovations et des périodes de « résistance à l'innovation » garantit aux exploitations familiales dans leur ensemble une forte capacité de résistance en période de crise et une bonne capacité d'adaptation.

### c) La théorie de la prolétarianisation de l'agriculture

Pour certains marxistes, le non-développement du capitalisme agraire trouve son explication dans la forme originale qu'ont pris les rapports de production capitalistes dans le secteur agricole.

Selon eux, l'indépendance des exploitations familiales n'est qu'une indépendance formelle. Le développement de la contractualisation de la production agricole transforme l'exploitant en un « travailleur propriétaire » ou un « travailleur à la pièce » attaché à des entreprises non agricoles [Evrard *et al.*, 1976 ; Davis, 1980].

D'une part, l'exploitant n'est pas réellement libre de ses choix de production : « Le capitaliste contrôle le processus de production sur l'exploitation. [...]. [II] peut prendre nombre des décisions concernant les intrants, la production et le marketing du produit agricole sous contrat » [Davis, 1980] (p.142)

« La décision de production n'appartient plus [à l'exploitant]. Quant au fonctionnement lui-même de l'atelier de production, il dépend tout autant de la firme » [Evrard *et al.*, 1976] (p.46-47)

D'autre part, la production n'appartient à l'exploitant que de manière formelle : « Il reste en droit propriétaire de son produit [...]. Mais une telle liaison n'a de sens que si le producteur peut porter ou retirer son produit au marché, refuser de vendre en deçà de certaines conditions, choisir son acheteur, etc.» [Evrard *et al.*, 1976] (p.60)

« Le capitaliste non agricole contrôle l'échange puisque le contrat lui permet de déterminer le prix de marché des produits de l'exploitant. Parce que les exploitants atteignent rarement le

pouvoir de marché des contractants [...], le prix fixé par le contrat couvre rarement les coûts de production de l'exploitant et la valeur du travail intégrée dans le produit. Ainsi, le contractant est généralement capable d'acquérir le produit de l'exploitant à une valeur moindre que sa pleine valeur. Le produit devient donc le véhicule qui permet le transfert de la valeur de l'exploitant vers l'entreprise capitaliste » [Davis, 1980] (p.143)<sup>37</sup>.

Ainsi, les relations entre l'exploitation familiale et les firmes agro-alimentaires sont analysées en terme de « prolétarianisation » [Evrard et al., 1976]. Le lien entre l'exploitant et la firme agro-alimentaire devient ainsi un lien salarial plus que commercial.

« La production de lait de ces exploitations ne doit plus être considérée comme la production d'une véritable marchandise, mais comme le moyen d'employer et de valoriser la capacité de travail familial qu'elles abritent » [Evrard et al., 1976] (p.61).

Selon ces auteurs, l'exploitant familial perd non seulement le contrôle de ses moyens de production mais aussi la propriété de la production elle-même.

Cette thèse de la prolétarianisation des exploitations familiales a reçu un certain nombre de critiques par le courant marxiste lui-même [Cavailhès, 1981 ; Blanc, 1994]. J. Cavailhès [1981] y oppose deux arguments. Le premier est que cette thèse nie le caractère de marchandise à la production agricole et confond les caractéristiques d'un marché en condition de monopole avec celles d'une relation salariale. Le deuxième est que la propriété des moyens de production des exploitants agricoles n'est pas une propriété purement formelle : l'exploitant agricole est loin de ne posséder que sa force de travail.

Pour M. Blanc [1994], cette théorie manque essentiellement d'évidences empiriques quant au lien de contractualisation entre l'ensemble des exploitations familiales et le secteur agroalimentaire.

#### **d) La petite production marchande**

Pour d'autres auteurs marxistes (voir entre autres [Servolin, 1972 ; Friedmann, 1978]), la persistance de l'exploitation familiale s'explique par le fait que la petite exploitation est un mode de production à part entière, distinct du mode de production capitaliste. En effet, ces auteurs reviennent sur la double barrière qui s'oppose à la pénétration du mode de production capitaliste en agriculture : d'une part, l'obstacle foncier et, d'autre part, la dépendance vis-à-vis de la nature qui entraîne une faible division des tâches dans le procès de production agricole. Cette difficile pénétration du capitalisme en agriculture explique l'existence d'une

---

<sup>37</sup> Traduction de l'auteur.

mode de production particulier qui, comme tout mode de production, sous-entend les mécanismes qui assurent sa propre reproduction.

« Ainsi se trouve fondée la coexistence de la petite et de la grande exploitation. Comme l'indiquait Kautsky, elle repose bien sur le fait que les deux « se supposent » mutuellement. Mais, ce n'est pas, comme il le pensait, parce que la grande exploite le travail de la petite. C'est en fait parce qu'elles sont deux éléments complémentaires de la division sociale du travail » [Servolin, 1972] (p. 50).

« Classiquement, on définit la petite production marchande par deux présupposés principaux :

- Le travailleur direct est propriétaire de tous les moyens de production. Le procès de production est organisé par lui, en fonction de lui-même et de son « métier ». Le produit de son travail lui appartient en totalité.
- Le but de la production n'est pas la mise en valeur d'un capital et l'obtention d'un profit, mais la subsistance du travailleur et de sa famille, et la reproduction des moyens de production nécessaires pour l'assurer » [Servolin, 1972] (p. 51)

Pour H. Friedmann [1978], la persistance de l'agriculture familiale est due à sa progressive adaptation à l'économie de marché. La spécialisation de la production pour le marché et la combinaison du travail familial et du travail salarial ont permis la transformation de l'exploitation paysanne en une exploitation familiale adaptée à un environnement capitaliste.

Au sein même du courant marxiste, la thèse de la petite production marchande a été critiquée. Certains ont remis en question les mécanismes assurant la reproduction de ce mode de production [Perrier-Cornet, 1984]. D'autres ont souligné le caractère a-historique de cette thèse et son incapacité à expliquer les évolutions que connaît le secteur agricole [Cavailhés, 1981].

### ***II.3.2 L'exploitation familiale comme construit politique***

Un certain nombre d'études mettent en avant le fait que les formes d'organisation sont déterminées historiquement par un ensemble complexe de relations politiques et économiques [Servolin, 1972 ; Reinhardt et Barlett, 1989]. Certains auteurs reconnaissent que la persistance des exploitations familiales peut relever d'un choix politique [Christensen, 1991] : en effet, dans nombre de pays, la croissance de la taille des exploitations est souvent contrainte par la loi.

Pour mieux comprendre cette détermination historique des formes d'organisation de l'agriculture, nous revenons sur l'histoire agricole française. Cette détermination historique a cependant été soulignée ailleurs qu'en France, notamment en Europe [Calus, 2009] et aux États-Unis [Reinhardt et Barlett, 1989].

L'exploitation de type familiale « à deux UTA » se définit comme « l'entreprise de taille moyenne [...correspondant] à la capacité de travail du mari et de la femme, éventuellement assistés de l'un des enfants » [Gervais *et al.*, 1976] (p.594). La place centrale qu'a tenu ce modèle d'exploitation dans la politique agricole française puis communautaire s'explique, en partie, par le poids politique qu'ont longtemps eu les agriculteurs. Plusieurs éléments ont, en effet, contribué à faire des agriculteurs, cette « minorité venue d'une majorité » [Hervieu et Viard, 2001] (p.21), un groupe social singulier, fortement intégré à la politique nationale et très bien relayé aux différents niveaux de la représentation politique. Deux tournants historiques majeurs expliquent le poids politique de cette minorité malgré son recul démographique.

#### a) **La III<sup>ème</sup> République et la « discrimination démocratique »**

La France rurale de l'Ancien Régime était le siège d'activités autant agricoles qu'artisanales et préindustrielles. À partir de la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, les campagnes se vident progressivement de toutes leurs activités non agricoles. Les artisans et les travailleurs sans terre rejoignent le monde ouvrier des villes. L'émergence des « classes laborieuses, classes dangereuses » [Chevalier, 1958 (Ed. 2002)] de cette époque effraie les politiques qui élaborent un discours visant à minimiser l'importance croissante des villes et de la classe ouvrière. Par la valorisation des campagnes comme lieu de production des richesses, la Troisième République cherche à asseoir son pouvoir sur le monde rural : « Faisons chausser aux paysans les sabots de la République. Lorsqu'ils les auront chaussés, la République sera invincible » (L. Gambetta, cité par B. Hervieu et J. Viard, [2001] (p.44))

Le projet politique est de faire de la « classe paysanne » le « cœur de la République » en confiant aux « travailleurs propriétaires [...] la responsabilité de l'espace non-bâti » [Hervieu et Viard, 2001] (p.10). La concession patrimoniale s'accompagne de la création d'institutions propres comme le Ministère de l'Agriculture créé par Gambetta en 1881 sur le modèle du Ministère des Colonies et d'avantages en nature multiples (protectionnisme, dispositif de crédit...). Un « pacte républicain » est scellé entre les paysans et la classe politique [Hervieu et Viard, 2001] et la petite propriété est fortement soutenue par les politiques en place. La citation de Victor Boret, Ministre de l'agriculture, en juin 1919, lors de la présentation de son

programme d'extension de l'exploitation familiale et d'accession à la propriété, est révélatrice de l'impulsion qu'a voulu donner l'État à l'exploitation de type familiale : « À chaque famille son exploitation » (cité par M. Gervais et al. [1976] (p.193)).

Le « pacte républicain » contribue à créer une « discrimination démocratique positive » [Estebe, 2001] en faveur des agriculteurs. En effet, l'établissement durable de la République s'accompagne d'une fixité des découpages communaux. Ces structures électorales n'ont pas évolué en cohérence avec l'exode rural et la croissance urbaine. Comme le souligne B. Hervieu et J. Viard [2001], cette fixité a contribué à une « dissymétrie démocratique » en faveur des agriculteurs dont le poids dans la vie politique française est « démultiplié » tant au niveau local qu'au niveau national<sup>38</sup>.

La surreprésentation politique des agriculteurs explique l'importance que peut prendre la question agricole dans le débat politique. Comme le rappellent B. Hervieu et J. Viard [2001], les discussions autour des lois d'orientation agricole font l'objet d'une rare mobilisation politique<sup>39</sup>. « Cette minorité venue d'une majorité a gardé une capacité à sécréter des représentants, des porte-parole dans l'ensemble du paysage politique » [Hervieu et Viard, 2001] (p.36)

#### **b) L'après-guerre : la cogestion et le poids du syndicalisme agricole**

Au sortir de la seconde guerre mondiale, l'objectif d'autosuffisance alimentaire contribue à ajouter à la « discrimination démocratique positive », une « discrimination positive économique et sociale » [Estebe, 2001]. Une politique productiviste volontariste est mise en place. Elle vise à transformer les structures productives et à favoriser la hausse des rendements à l'hectare. L'originalité de cette politique réside dans son enracinement dans une

---

<sup>38</sup> La surreprésentation locale provient du fait que les agriculteurs vivent principalement dans des communes de moins de 2 000 habitants (80% d'entre eux). Or les communes de moins de 500 habitants disposent d'un conseiller municipal pour 23 électeurs alors qu'un conseiller municipal à Paris représente 13 205 électeurs. Les 3/4 des agriculteurs vivent donc dans des communes disposant d'un conseiller pour moins de 56 habitants. Près d'1/3 des maires français sont agriculteurs ou ancien agriculteurs. Aucune autre catégorie socioprofessionnelle n'est autant représentée.

La surreprésentation nationale provient du fait que dans 104 circonscriptions sur 555, les agriculteurs représentent plus de 10% de la population active. Si l'on prend en compte les familles et l'ensemble des salariés agricoles dans ces circonscriptions, on comprend le poids important des agriculteurs dans la représentation nationale (Assemblée Nationale) et ce d'autant plus que ces 104 circonscriptions se situent dans 70 départements différents [Hervieu et Viard, 2001].

<sup>39</sup> Pour la loi de 1996, 1000 amendements proposés par l'Assemblée et 600 par le Sénat.

coopération étroite entre l'administration publique et la profession représentée par son syndicat majoritaire, la FNSEA. Une véritable « cogestion » se met en place à tous les niveaux entre le monde agricole et l'État, ce que P. Muller [1984] appelle le « néo-corporatisme sectoriel », à savoir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques par partenariat entre le gouvernement et certains groupes représentatifs.

L'exploitation familiale « à deux UTA » prend une place centrale dans cette élaboration concertée de la politique agricole. Cette politique vise, en effet, à allier deux objectifs apparemment contradictoires : celui d'encourager la modernisation du secteur agricole et celui de préserver le modèle de l'exploitation familiale qui garantit le poids politique de la profession et ouvre des débouchés au secteur industriel :

« L'exploitation « moyenne » est également celle qui utilise dans les meilleures conditions le maximum de produits industriels. Un nombre restreint de grandes entreprises ou une multitude de petites fermes de subsistance n'offriraient pas à l'industrie un marché aussi considérable » [Gervais et al., 1976] (p.594)

La loi d'orientation agricole de 1960, qui a guidé la mise en œuvre de la politique agricole française jusqu'à aujourd'hui, se fixe donc pour objectif « de promouvoir et favoriser une structure d'exploitation de type familial, susceptible d'utiliser au mieux les méthodes techniques modernes de production et de permettre le plein emploi du travail et du capital d'exploitation »<sup>40</sup> (souligné par nous).

La question devient alors « Comment atteindre l'objectif d'une agriculture à base d'exploitations moyennes sans opérer une concentration agraire qui élimine la majorité des petits producteurs ? » [Gervais et al., 1976] (p.594). La politique agricole se dote donc d'outils visant à contrôler la structure des exploitations.

### c) L'élaboration d'une politique des structures

L'objectif est, d'une part, de favoriser le départ des agriculteurs dont les exploitations, trop petites, ne peuvent être moderniser et, d'autre part, d'allouer les terres disponibles aux agriculteurs correspondant au modèle de l'« exploitation-cible » [Berriet-Solliec et Boinon, 2000]. Comme le rappellent M. Berriet-Solliec et J. P. Boinon [2000], deux outils complémentaires sont utilisés : le contrôle du foncier et des mesures incitatives visant à favoriser le départ des exploitants âgés et l'installation et la modernisation des jeunes agriculteurs.

---

<sup>40</sup> Article 2 de la loi n°60-808 du 5 août 1960 d'orientation agricole (Version consolidée au 30 novembre 2009).



Le contrôle du foncier passe, en premier lieu, par le contrôle des cumuls. La loi d'orientation de 1960 crée les commissions départementales des cumuls, composées des syndicats agricoles et de l'administration. Ces commissions déterminent les surfaces minimales et maximales pour des exploitations « viables » et donnent, par l'intermédiaire du Préfet, les autorisations d'exploiter. La loi d'orientation de 1960 crée aussi les SAFER (Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural). Ces instruments de maîtrise du marché foncier, dotés du droit de préemption, ont pour objectifs d'orienter la répartition des terres et de maîtriser le prix du foncier pour limiter la charge d'acquisition des exploitants.

« Ces dispositions ont pour but d'entraver le libre jeu de l'offre et la demande qui favorise une concentration des terres au profit des plus riches et au détriment de tous ceux qui ont besoin d'accroître leurs surfaces pour conserver leur fonction de producteurs. » [Gervais et al., 1976] (p.595)

Les mesures incitatives mises en place favorisent le départ en retraite des agriculteurs de plus de 65 ans et l'installation des jeunes exploitants dont les structures de production correspondent à l'« exploitation-cible » définie au niveau départemental par des commissions mixtes.

Si les lois d'orientations agricoles suivantes ont de plus en plus mis l'accent sur les impératifs de compétitivité des entreprises agricoles, le contrôle des structures est resté un élément extrêmement présent de leurs mises en place. La loi d'orientation de 1995 prévoit notamment la création des Commissions Départementales d'Orientation de l'Agriculture (CDOA) chargées du contrôle du foncier, de l'attribution des aides et aussi de la gestion des droits à primes et des droits à produire.

« C'est en mobilisant ces différents moyens que la CDOA peut choisir d'orienter les structures des exploitations agricoles vers un type donné qu'elle souhaite privilégier (exploitation-cible) » [Berriet-Sollic et Boiron, 2000] (p.150).

Ainsi, même si la Politique Agricole Commune ne mentionne pas explicitement l'exploitation familiale comme exploitation-cible de ces mesures, la prédominance de ce type d'exploitation a été largement renforcée par les mesures élaborées au niveau communautaire et par leur traduction au niveau national.

Plusieurs veines de la littérature ont donc apporté des éléments de compréhension à la persistance de l'agriculture familiale dans les pays développés. Cette littérature a progressivement été complétée par des travaux qui ont laissé entendre que la dominance de l'agriculture familiale dans les pays développés, loin d'être le simple reliquat de formes

d'organisation passées, pouvait s'expliquer par la performance ou l'efficacité de cette forme d'organisation par rapport aux autres.

### ***II.3.3 La performance de l'exploitation familiale***

#### **a) Economies d'échelle en agriculture**

La question de la performance de l'agriculture familiale ne se réduit pas à celle de la taille optimale des exploitations agricoles. Elle y est cependant intimement liée. En effet, l'offre de travail de la famille étant par nature limitée par le nombre de membres, l'équivalence entre l'exploitation familiale et l'exploitation de petite taille a souvent été sous-entendue [Gasson et al., 1988 ; Unal, 2008]. Même si, comme le rappelle B. Hill [1993], les qualificatifs petit et familial ne sont pas forcément interchangeables, il n'en reste pas moins que l'épuisement rapide des rendements d'échelle en agriculture et l'existence de déséconomies d'échelle constituent une explication possible de la performance des exploitations familiales.

Les économies d'échelle correspondent à l'augmentation marginale de la production liée à l'augmentation du volume de production et donc à la taille de l'entreprise. Les économies d'échelle existent en agriculture mais il semble qu'elles soient rapidement épuisées [Hallam, 1991]. Selon G. Schmitt [1991], les gains de productivité liés aux rendements d'échelle sont relativement faibles par rapport aux gains liés à l'utilisation efficace du travail familial.

Les rendements d'échelle sont souvent liés à la spécialisation des travailleurs et à la mécanisation. Or, comme nous l'avons vu précédemment, la spécialisation des travailleurs en agriculture est limitée par le caractère naturel et séquentiel de la production agricole. D'autre part, la mécanisation en agriculture suppose souvent une spécialisation des exploitations sur une culture particulière, la machine spécifique étant alors utilisée au mieux. Or, les exploitations très spécialisées sont exposées à des risques plus importants que les exploitations moins spécialisées dont la diversification permet de limiter l'impact des incidents climatiques ou des fluctuations de prix. Certains travaux ont d'ailleurs montré que, en période de crise, les exploitations très spécialisées et hautement mécanisées sont touchées par un fort taux de disparition [Salamon et Davis-Brown, 1986 ; Salant et Saupe, 1986]

De plus, comme le rappellent N. Reinhardt et P. Barlett [1989], les déséconomies d'échelle surviennent en agriculture à de faibles niveaux de taille de l'exploitation. Elles se manifestent par une augmentation des coûts managériaux. Ces déséconomies d'échelle trouvent leur source dans la dépendance de la production vis-à-vis des conditions écologiques et de

processus biologiques complexes. Le management de la production agricole exige, en effet, une très bonne connaissance de ces conditions écologiques et de ces processus biologiques. Il nécessite souvent un suivi attentif de micro-climats ou micro-environnements et l'analyse de certains détails du sol, de la plante, de la physiologie animale. L'augmentation de la taille des exploitations s'accompagne la plupart du temps d'une division entre les tâches manuelles, au cours desquelles une surveillance précise peut être effectuée, et les tâches de management. Cette division des tâches est susceptible de créer des pertes ou des distorsions d'informations rendant la prise de décisions parfois trop tardive ou inadéquate.

#### **b) La faiblesse des coûts de supervision pour la main-d'œuvre familiale**

Nous l'avons vu, la place de la main-d'œuvre familiale est un élément central de la définition des exploitations familiales. Or, une caractéristique de la main-d'œuvre familiale est souvent avancées pour expliquer la plus grande performance des exploitations familiales : la faiblesse des coûts de supervision. Dans un rapport salarial, les efforts fournis par les travailleurs ne sont pas toujours directement observables par les employeurs. Lorsque l'observation des résultats du travailleur (de sa production par exemple) ne permet pas de connaître le niveau d'effort qu'il a mis en œuvre, l'employeur est confronté à un problème d'aléa moral [Shapiro et Stiglitz, 1984]. Le travailleur peut, en effet, « tirer-au-flanc », c'est-à-dire fournir un effort plus faible que celui qu'il aurait normalement fourni si son effort était observable. L'aléa moral des travailleurs peut-être contrôlé par l'incitation, la règle de rémunération fixée par l'employeur pouvant inciter le travailleur à fournir l'effort attendu, ou par la supervision. Le recours à la main-d'œuvre salariée implique donc souvent des coûts de supervision liés à l'aléa moral des travailleurs. L'importance de la supervision ou de l'incitation pour contrôler l'aléa moral des travailleurs salariés est au cœur de la littérature sur la théorie de la firme [Jensen et Meckling, 1976].

Les coûts de supervision sont particulièrement importants en agriculture. La dispersion des travailleurs sur une surface importante rend difficile la supervision. De plus, les résultats de l'effort des travailleurs ne sont pas toujours directement observables et les aléas climatiques et biologiques génèrent des opportunités d'aléa moral pour les travailleurs. Cette caractéristique des travailleurs salariés est souvent mobilisée pour expliquer les types de contrat de travail proposés en agriculture [Eswaran et Kotwal, 1985] et la taille optimale des exploitations agricoles [Schmitt, 1991 ; Deininger et Feder, 2001]. La famille étant directement concernée par le résultat de l'exploitation, son incitation à l'effort est plus grande que celle de la main-d'œuvre salariée. Ainsi, selon D. W. Allen et D. Lueck [1998], les formes d'organisation en

agriculture sont déterminées par un arbitrage entre les coûts de supervision d'un côté et les gains de spécialisation et la facilité d'accès au capital de l'autre.

Ainsi, l'une des caractéristiques de la main-d'œuvre familiale peut donc expliquer la prépondérance des exploitations familiales dans les pays développés. Nous développons dans le paragraphe suivant les principales caractéristiques de cette main-d'œuvre majoritaire dans les exploitations agricoles. Certaines de ces caractéristiques ont déjà été mises en avant dans le débat sur les différentes formes d'organisation en agriculture.

## **II.4 - Les caractéristiques de la main-d'œuvre familiale**

### ***II.4.1 Incitations, supervision et niveau d'engagement***

Dans le cas de la main-d'œuvre familiale, les relations de travail sont aussi des relations de parenté. R.A. Pollak [1985] voit dans ces relations la source de l'avantage du recours à la main-œuvre familiale. Cet avantage s'exprime selon lui en quatre catégories : « incitations, supervision, altruisme et loyauté » (p.585).

Les incitations sont liées au fait que « les membres ont des droits sur les ressources de la famille ; certains de ces droits peuvent être analysés sur une unique période, d'autres au contraire dépendent de la continuité de l'appartenance à la famille ».

La facilité de supervision est à rapprocher du fait que les travailleurs sont reliés par un « réseau de liens émotionnels » [Errington et Gasson, 1994]. Le mauvais comportement d'un membre de la famille sera sanctionné non pas par un renvoi comme dans le cas d'un travailleur salarié mais par « l'ostracisme ou l'expulsion de la famille ». R.A. Pollak [1985] souligne, de plus, que l'intégration de l'activité économique et de la vie familiale permet un meilleur contrôle des habitudes de travail.

R.A. Pollak [1985] ne définit pas les deux dernières notions auxquelles il fait référence : « l'altruisme et la loyauté ». Des termes proches sont souvent repris par d'autres auteurs sans pour autant être réellement définis. Certains soulignent, en effet, la « loyauté et le niveau d'engagement » important des membres de la famille [Abrahams, 1991 ; Errington et Gasson, 1994].

#### **II.4.2 Flexibilité de l'offre de travail et coûts de transaction**

La flexibilité est une autre caractéristique de la main-d'œuvre familiale traditionnellement mise en avant [Errington et Gasson, 1994]. La famille peut s'ajuster plus facilement aux évolutions de la demande de travail liées à la saisonnalité de l'activité ou à l'aléa, climatique ou biologique. La famille constitue un système tampon non disponible pour les exploitations non familiales [Wallace et al., 1994] L'interdépendance entre l'activité économique et la vie privée garantit une forte réactivité des travailleurs en cas d'urgence. L'épouse, les enfants, les parents retraités ou les membres de la famille travaillant hors de l'exploitation peuvent être mobilisés pour des travaux ponctuels.

Les coûts de transaction liés à l'embauche de travailleurs sont beaucoup plus élevés dans le cas de travailleurs salariés que dans le cas de travailleurs familiaux. Pour la famille, les coûts de recherche et les coûts d'embauche sont quasiment nuls. Il n'existe pas de formalités administratives et le temps d'adaptation ou de formation est relativement court.

Pourtant, les structures familiales traditionnelles évoluent [Blanc et Perrier-Cornet, 1999] : les enfants quittent plus rapidement le foyer pour leurs études et les couples de jeunes exploitants, désireux d'accéder à une certaine autonomie, s'installent plus rarement à proximité de l'exploitation des parents. La pluriactivité<sup>41</sup> se développe en agriculture et les membres de la famille, particulièrement les épouses des exploitants dont le niveau de formation générale croît, travaillent de plus en plus à l'extérieur de l'exploitation. L'avantage de la main-d'œuvre familiale en terme de flexibilité s'en trouve quelque peu érodé [Errington et Gasson, 1994].

La flexibilité de la main-d'œuvre familiale est aussi une flexibilité de type salariale. Le coût du travail familial peut, en effet, être variable. Les salaires ne sont pas toujours pleinement payés (au moins pour un certaine durée du cycle de vie de la famille). Les coûts fixes sont ainsi réduits [Winter, 1984 ; Gray, 1998].

« Les familles sont par nature des unités de travail très flexible. Elles peuvent répondre aux difficultés et aux pressions en travaillant plus dur et en se serrant la ceinture » [Abrahams, 1991] (p. 102). Cette caractéristique a été très précocement mise en avant par A. Tchayanov

---

<sup>41</sup> La pluriactivité est définie par l'association de plusieurs activités professionnelles sur l'année pour une même personne. La pluriactivité des ménages agricoles correspond à l'exercice, par au moins l'un des deux conjoints, d'une activité ou d'un emploi non agricole.

[1925 (Ed. 1990)] à travers idée d'auto-exploitation des familles agricoles : l'acceptation par la famille de faible niveau de revenu permet une adaptation des coûts de production au niveau des prix de marché.

Cependant, aujourd'hui, cet avantage est, lui aussi, érodé : les familles agricoles désirent désormais une parité de niveau de vie avec le reste des autres secteurs, tant au niveau des revenus que des conditions de vie et de travail.

### **II.4.3 Les compétences disponibles**

Sur une exploitation purement familiale, l'exploitant peut être contraint d'utiliser la main-d'œuvre familiale disponible plutôt que d'avoir recours à une main-d'œuvre salariée. Les qualifications disponibles dans la famille étant plus restreintes que celles disponibles sur le marché du travail, l'exploitant est susceptible d'avoir recours à une main-d'œuvre moins qualifiée dans le cas d'une exploitation familiale que dans le cas d'une exploitation à salariés. Comme le rappellent A. Errington et R. Gasson [1994], les problèmes peuvent être particulièrement importants pour les postes de management : le réservoir de main-d'œuvre dans lequel les managers seront choisis est particulièrement réduit et les membres de la famille désignés sont susceptibles de ne pas disposer des compétences nécessaires.

La plupart des travailleurs familiaux ne reçoivent pas un salaire direct pour leur travail. Le travail peut donc être utilisé en excès sur des tâches dont la productivité marginale peut être proche de zéro. Cette utilisation excessive du travail familial non seulement diminue la productivité du travail mais décourage aussi l'investissement dans la formation et l'éducation de la main-d'œuvre familiale [Errington et Gasson, 1994].

*La main-d'œuvre familiale a été et reste encore aujourd'hui une main-d'œuvre essentielle du secteur agricole. Bien qu'un certain nombre d'auteurs aient prédit, il y a maintenant près d'un siècle, la disparition de cette main-d'œuvre et l'émergence de grandes entreprises agricoles à salariés, l'agriculture des pays développés est encore aujourd'hui une agriculture à dominante familiale. À partir du milieu du XX<sup>e</sup> siècle, s'est même développé un courant strictement opposé à celui du début du siècle : face à la chute spectaculaire du nombre de salariés dans le secteur agricole, certains auteurs avaient anticipé la disparition à terme de cet autre type de main-d'œuvre agricole.*

### **III - La main-d'œuvre salariée en agriculture : l'histoire d'une invisibilité**

La main-d'œuvre familiale tient une place majeure dans l'agriculture française comme dans celle de nombreux pays développés. Bien qu'essentielle, elle n'est pas pour autant l'unique main-d'œuvre mobilisée dans les exploitations agricoles.

Le salariat agricole a pendant longtemps constitué une part importante de la population active agricole et, malgré la forte régression qu'il a pu connaître au cours du XX<sup>e</sup> siècle, il fournit encore aujourd'hui une proportion non négligeable du travail agricole

Dans cette partie nous présentons l'histoire du salariat agricole français, ses évolutions et sa place actuelle. Nous montrons que les caractéristiques des salariés agricoles ainsi que leur histoire ont contribué à rendre cette catégorie de travailleurs particulièrement invisible malgré la place qu'ils ont occupée et qu'ils occupent encore aujourd'hui. De plus, nous expliquons pourquoi cette invisibilité est, selon nous, à l'origine d'un retard dans la législation concernant le salariat agricole.

#### **III.1 - L'histoire du salariat agricole en France**

La perspective historique est un élément clef de la compréhension du salariat agricole. Elle permet, en effet, de mieux comprendre non seulement la situation actuelle des salariés de l'agriculture mais aussi, et comme nous le verrons par la suite, l'invisibilité qui touche cette catégorie de la population agricole.

##### ***III.1.1 Le salariat agricole à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup> siècle : une part importante de la population active agricole***

À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les salariés agricoles représentent près de 50% de la population active agricole [Gervais *et al.*, 1976]. Le recensement de 1892 dénombre 3 millions d'ouvriers agricoles qui se répartissent en trois catégories : les journaliers non propriétaires (19%), les

journaliers propriétaires (21%) et les domestiques de ferme (60%) [Molinie, 1977]. Ces catégories statistiques reflètent la double identité du salariat agricole à cette époque : aux travailleurs sans terre s'ajoutent les petites propriétaires dont l'insuffisance de la tenure ne permet pas de faire vivre une famille.

L'agriculture du XIX<sup>e</sup> siècle voit coexister de grandes exploitations et un grand nombre de très petites propriétés. En 1892, sur les 5,7 millions d'exploitations, 36% ont moins d'un hectare et 71% ont moins de 5 hectares [Gervais *et al.*, 1976]. « Les petites et très petites exploitations constituent un vaste réservoir de main-d'œuvre qu'il s'agit de préserver : incapables de vivre du seul produit de leur exploitation, ces « petits » vont travailler chez les « gros » auxquels ils fournissent une main-d'œuvre bon marché puisque utilisée à la tâche ou même quelquefois quasi gratuite par le jeu de l'entraide, le gros prêtant un attelage et le matériel au petit, celui-ci effectuant « en échange » un travail chez le gros, mais aussi plus durement par le placement d'enfants contre le simple entretien en nourriture » (Coulomb cité par [Lamanthe, 1987] (p.32-33)).

L'ouvrier agricole de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, quel que soit son statut, possède souvent un petit lopin de terre. Les travailleurs non-propriétaires « paysans absolument sans terre » forment une minorité du salariat agricole [Agulhon *et al.*, 1976]. Ce prolétariat est en grande partie constitué de vieillards sans enfants, d'étrangers ou de marginaux.

Dans la société paysanne de cette époque, telle que la décrit H. Mendras [1967 (Ed. 1984)], à savoir une société relativement autonome et autarcique, l'absence ou l'insuffisance de terres marque une forte infériorité sociale. Cette infériorité sociale n'est pas sans lien avec le caractère misérable des conditions de vie et de travail des ouvriers agricoles au début du siècle : les salaires, qui fluctuent en fonction des saisons, sont très bas et bien inférieurs à ceux de l'industrie ; les heures de travail peuvent atteindre 14 à 16 heures de travail par jour pendant les grands travaux ; les ouvriers agricoles ne disposent pas de la protection sociale à laquelle ont droit les ouvriers dans les autres secteurs<sup>42</sup> ; ils sont souvent dans une situation de très forte dépendance vis-à-vis de leur employeur qui leur fournit, dans la plupart des cas, le logement et la nourriture ; les conditions de logements sont déplorables et nombres d'ouvriers permanents sont logés dans les écuries<sup>43</sup> [Gervais *et al.*, 1976].

---

<sup>42</sup> Nous détaillerons plus loin le retard de la législation qui touche les ouvriers agricoles (voir *infra* paragraphe III.4).

<sup>43</sup> Le logement des ouvriers agricoles avec les animaux sera interdit en 1929.



### *III.1.2 L'exode rural : le recul du salariat en agriculture et la montée en puissance des salariés étrangers*

L'exode rural commence dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle et se renforce avec la crise des années 1870 [Agulhon *et al.*, 1976]. Entre 1881 et 1911, le nombre d'actifs agricoles diminue de 10% et la part de la population active agricole dans l'ensemble de la population active passe de 46% à 39%<sup>44</sup>.

Il est cependant moins marqué en France que dans d'autres pays comme l'Angleterre [Noiriel, 1994]. Alors qu'en Angleterre, la concentration des terres entre les mains de grands propriétaires fonciers contribue à fournir l'« immense réservoir de prolétaires » nécessaires au développement de l'industrie, en France, la reconnaissance juridique précoce du droit de propriété foncière permet le maintien de nombreux petits propriétaires. Cette partie de la paysannerie a fondé sa puissance économique sur le développement de la pluriactivité et de l'industrie rurale, textile et métallurgique. Sa force économique a été politiquement renforcée par le développement du suffrage universel masculin en 1848. La crise économique qui débute au début des années 1870 remet en question ce système de production fondé sur la pluriactivité. L'exode rural qui s'en suit est amplifié par la deuxième révolution industrielle. Cependant, la force politique de la paysannerie française conduit le gouvernement de la III<sup>ème</sup> République à mettre en place des mesures protectionnistes qui limitent l'exode rural aux « fractions les plus démunies » des campagnes [Noiriel, 1994]. L'exode touche en premier lieu les travailleurs sans terre pour qui il est une réponse radicale aux conditions de vie et de travail particulièrement difficiles des campagnes. Les ouvriers agricoles, attirés par les salaires plus élevés et les meilleures conditions de travail des villes, partent chercher un emploi dans l'industrie en plein essor.

Cette limitation de l'exode rural a deux conséquences : une première pour l'industrie qui, dès lors, ne peut pas trouver dans les anciens ruraux une main d'œuvre suffisamment importante ; une deuxième pour l'agriculture, pour laquelle la disparition de la fraction la plus démunie des campagnes se traduit par une raréfaction des salariés. Le « manque de bras » se fait donc sentir dans les villes mais aussi et surtout dans les campagnes, principalement sur des emplois manuels, pénibles et peu rémunérés que les nationaux désertent. La concurrence sur la main-

---

<sup>44</sup> Sources : d'après O. Marchand et C. Thélot [1997] (p. 236).

d'œuvre entre l'industrie et l'agriculture touche principalement les grandes exploitations qui emploient un nombre important de travailleurs salariés.

Deux solutions sont déployées pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre : la mécanisation se développe et le recrutement géographique des ouvriers agricoles se modifie. Le recours à une immigration de travail massive est perçu comme une nécessité par les grands propriétaires terriens, en premier lieu, avant même les industriels. Ils se regroupent rapidement pour organiser et structurer le recrutement massif de travailleurs étrangers. La Société nationale pour la Protection de la Main d'œuvre agricole (SPM) fut le premier organisme créé et désigné par les grands propriétaires terriens pour gérer le recrutement de manière collective, introduisant principalement des travailleurs des pays limitrophes (Belgique, Allemagne...).

L'année 1901 marque le début du recrutement massif de travailleurs étrangers, dans l'industrie comme dans l'agriculture. La France, depuis longtemps terre d'immigration, connaît à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle une « immigration économique de masse » pour combler le « manque de bras » [Milza, 2005]. Les phases de forte croissance que constituent la Belle Epoque et les Trente Glorieuses, mais aussi les hémorragies successives des deux conflits mondiaux, accentuent la pénurie d'hommes. Dans la première moitié du XX<sup>e</sup>, l'immigration connaît un développement sans précédent.

Bien que l'État participe au recrutement de la main d'œuvre étrangère, la gestion matérielle de l'introduction de travailleurs étrangers revient au secteur privé. En 1924 est constituée, par un ensemble d'organismes patronaux, la Société générale d'immigration, organisme privé, spécialisé dans le recrutement de travailleurs étrangers. Le phénomène semble géré par les autorités plus au coup par coup, en fonction de la conjoncture, que de manière globale, ce qui rend l'action de l'État parfois incohérente et souvent inefficace [Weil, 1995]. Dans le contexte de l'après-guerre, le besoin de main d'œuvre et le déficit démographique favorisent une réelle réflexion pour la construction d'une politique d'immigration cohérente. Par l'ordonnance du 2 novembre 1945, l'État tente de se ressaisir de la gestion de l'introduction de travailleurs étrangers autrefois largement réalisée par le secteur privé. Il crée l'Office National d'Immigration (ONI)<sup>45</sup>, organisme détenant le monopole de l'introduction et du recrutement

---

<sup>45</sup> L'ONI deviendra, en 1988, l'OMI, Office des Migrations Internationales, puis l'ANAEM, Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations en 2005, et l'OFII, Office Français de l'Immigration et de l'Intégration en 2009.

des travailleurs étrangers. L'introduction de travailleurs étrangers pour le secteur agricole doit dès lors passer par cet organisme étatique.

Malgré la mécanisation et la modification du recrutement géographique des ouvriers agricoles, les grandes exploitations sont mises en difficulté par le manque de main-d'œuvre : « [Entre 1929 et 1955], tout se passe comme si, [...] la fragilité des exploitations était proportionnelle au nombre de salariés qu'elles emploient » [Gervais *et al.*, 1976] (p.195)

La structure des exploitations agricoles dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle se modifie progressivement : la régression simultanée des micro-tenures et des grands domaines laisse la place à des tenures à la taille d'une famille. Les exploitations de taille moyenne se développent et le mythe de l'exploitation familiale, si souvent évoqué et glorifié dès les débuts de la Troisième République, est transformé en réalité sociale dominante [Gervais *et al.*, 1976].

La « déprolétarianisation des campagnes » a donc résulté de la fuite d'une partie des salariés vers les emplois ouvriers des villes mieux payés et de la promotion d'une partie des journaliers propriétaires, comme le révèle la croissance de la petite propriété dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle [Hubscher et Farcy, 1996].

### III.1.3 La modernisation de l'agriculture : vers une professionnalisation d'un salariat minoritaire ?

Après la fin de la seconde guerre mondiale, l'agriculture française connaît de profondes mutations. La production agricole est touchée par deux véritables révolutions techniques : la motorisation et le recours systématique à des produits du travail scientifique. Les engrais, les produits phyto-sanitaires, les hybrides végétaux, les aliments composés et les animaux sélectionnés sont couramment utilisés dans les exploitations. Ces progrès techniques, alliés à un fort développement de la mécanisation (Tableau 8), entraînent un accroissement considérable des rendements et de la productivité (Tableau 9).

**Tableau 8- Evolution de la mécanisation de l'agriculture française (en milliers de machines)**

	1950	1954	1959	1963	1967	1971	1973
Tracteurs	137	250	628	868	1 016	1 275	1 330
Moissonneuses-batteuses	5	14	43	78	117	140	185
Presses-ramasseuses	-	15	50	85	228	325	-

Sources : Statistique agricole annuelle cité par [Gervais *et al.*, 1976] (p.149)

**Tableau 9- Evolution des rendements de quelques productions françaises entre 1949 et 1971**

	1949	1954	1959	1963	1967	1971
Blé (quintaux/hectare (Q/Ha))	19	24	26	27	37	39
Orge (Q/Ha)	16	21	25	29	35	33
Maïs (Q/Ha)	6	23	25	39	45	55
Pommes de terre (Q/Ha)	98	166	138	190	203	249
Betteraves industrielles (Q/Ha)	240	307	200	382	407	467
Vin (hectolitre/hectare (Hl/Ha))	30	42	46	45	49	51
Lait (litre/vache/an)	1 940	2 033	2 268	2 520	2 902	3 098

Sources : *Statistique agricole annuelle citée par [Gervais et al., 1976] (p.142)*

Les exploitations s'insèrent progressivement dans les échanges marchands : les intrants sont achetés à des entreprises d'aval, la production est vendue sur les marchés ou aux entreprises agro-alimentaires et les exploitants s'endettent pour moderniser leur exploitation. L'autonomie et l'autarcie de la société rurale disparaissent progressivement. Le mode de production « paysan » [Mendras, 1967 (Ed. 1984)] laisse place à un modèle « entrepreneurial » [Mendras, 1967 (Ed. 1984) ; Gervais *et al.*, 1976]<sup>46</sup>.

Nombre d'exploitations disparaissent. Celles qui perdurent se concentrent et se spécialisent afin de rentabiliser les investissements en matériel. Le processus de concentration foncière ne s'accompagne cependant pas du développement d'un salariat agricole. Au contraire, jusque dans les années 80, la part du travail familial dans l'ensemble du travail agricole s'accroît<sup>47</sup>. La mécanisation et la forte augmentation de la productivité du travail permettent le développement de « l'exploitation à deux UTA », modèle de référence de « l'entreprise de taille moyenne [...correspondant] à la capacité de travail du mari et de la femme, éventuellement assistés de l'un des enfants » [Gervais *et al.*, 1976] (p.594). Le salariat agricole connaît une très forte diminution (Tableau 10). La chute de la place des salariés permanents, amorcée depuis le début du siècle s'accroît au début des années 60.

<sup>46</sup> « La logique de l'investissement mécanique, qui doit être rentable et amortissable, s'introduit avec le tracteur dans la ferme et condamne l'agriculteur à devenir entrepreneur ou à disparaître » [Mendras, 1967 (Ed. 1984)] (p. 218).

<sup>47</sup> 82% des exploitations n'emploient aucun salarié permanent en 1955 contre 93% en 1988 (données RGA dans [Harff et Lamarche, 1998]).

**Tableau 10- Poids des travailleurs salariés (permanents) dans l'agriculture de 1881 à 2007<sup>48</sup>**

	1866	1881	1901	1921	1936	1962	1982	1988	2000	2003	2007
Exploitants (10 <sup>3</sup> )	5 855	5 709	5 939	5 345	4 514	3 015	1 449	1 089	764	699	620
Salariés agricoles (permanents) (10 <sup>3</sup> )	3 390	2 867	2 084	1 892	1 559	826	303	161	152	151	144
Salariés agricoles (permanents) /Exploitants	58%	50%	35%	35%	35%	27%	21%	15%	20%	22%	23%

Sources : De 1866 à 1982, Recensements de la population<sup>49</sup> cités par Marchand et Thélot [1997] (p. 236-239).

De 1988 à 2007, Agreste Recensements agricoles et Enquêtes structures, traitements de l'auteur

À partir des années 50, outre sa forte régression, le salariat agricole subit un certain nombre d'évolutions. Comme le rappelle H. Mendras [1959], « autrefois le salarié agricole ne se sentait pas d'une autre espèce que son patron. Il vivait et pensait comme lui ». Souvent petit propriétaire et ouvrier par nécessité, le salarié avait donc une « double identité » : une identité paysanne et une identité ouvrière [Lamanthe, 1987]. Progressivement, une certaine distanciation s'opère entre l'employeur, qui devient « chef d'exploitation » et l'ouvrier agricole. La chute du nombre des petites exploitations s'accompagne, en effet, d'une disparition des salariés agricoles propriétaires : dans les années 70, moins de 5% des salariés permanents sont aussi exploitants. D'autre part, les ouvriers permanents sont de moins en moins nourris et logés : dans les années 70, près de 35% des salariés permanents ne sont ni nourris ni logés. Ils étaient moins de 15% dans les années 50 [Gervais *et al.*, 1976]. Enfin, la mobilité sociale est, elle aussi, profondément modifiée [Lamanthe, 1987]. La promotion sociale des ouvriers agricoles ne passe plus par l'accession à la propriété : en 1970, moins de 3% des salariés agricoles deviennent exploitants alors que 5% d'entre eux deviennent ouvriers d'industrie.

La deuxième évolution que subit le salariat agricole à cette époque a trait aux révolutions techniques qui ont touché le secteur agricole et qui ont fait apparaître des opérations d'un haut niveau de technicité. Des catégories nouvelles d'ouvriers agricoles qualifiés voient le jour (tracteuriste, vacher, porcher...) et les conventions collectives définissent plus clairement les emplois agricoles et leurs qualifications [Lamanthe, 1987]. Comme l'explique F. Bourquelot

<sup>48</sup> Les comparaisons sont délicates à établir sur une longue période. Les définitions des salariés agricoles permanents et celle des exploitants semblent être restées relativement stables. Le ratio salariés agricoles permanents/ exploitants nous paraît donc être le meilleur indicateur de la place qu'a pu tenir l'ensemble des salariés dans le secteur.

<sup>49</sup> Série homogène dans l'ancien code des catégories socioprofessionnelles (CSP) : par observation de 1954 à 1982, par reconstitution avant-guerre.

[1972], la modernisation de l'agriculture suscite chez les ouvriers « une vague d'espoir » quant à la reconnaissance de leur qualification et aux perspectives de carrières qui s'offrent à eux. Les ouvriers revendiquent le droit à la formation professionnelle et la reconnaissance de leurs qualifications. Ils créent, en 1961, leur propre organisme de vulgarisation sur l'initiative de la CFTC<sup>50</sup> : l'ASAVPA, Association de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole. Pourtant, les espoirs suscités ne sont que partiellement concrétisés: l'emploi salarié qualifié reste extrêmement minoritaire en agriculture, les perspectives de carrières sont faibles et la formation continue quasi-inexistante pour les travailleurs salariés [Bourquelot, 1972]. De plus, la modernisation de l'agriculture ne s'est pas accompagnée d'une nette amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des ouvriers agricoles. La mécanisation a parfois accru les cadences et la pénibilité de certaines tâches qui deviennent plus répétitives (Tableau 11).

**Tableau 11-Evolution de la proportion de salariés déclarant que leur travail est répétitif<sup>51</sup>**

Année	Ensemble de salariés	Ouvriers agricoles
1984	19,8%	13,6%
1991	29,5%	44,1%
1998	28,7%	48,4%

Sources : DARES, *Enquêtes condition de travail 1984-1991-1998* cité par Miramont [2008] (p.21)

Suite aux événements de mai 1968<sup>52</sup>, le salaire des ouvriers agricoles connaît une forte augmentation. Pourtant cette augmentation contribue à un écrasement de la hiérarchie des salaires [Bourquelot, 1972] et la législation sur la durée du travail et la représentation syndicale reste très en retrait par rapport à celle des autres secteurs.

Comme le montre F. Bourquelot [1972], le niveau de vie des salariés agricoles continue d'être bien inférieur à celui des autres catégories socio-professionnelles. L'enquête sur le niveau de vie des ménages montre, en effet, que, à la fin des années 70, les ménages salariés agricoles sont dans le bas de l'échelle en ce qui concerne la taille des logements, le revenu des ménages, leurs équipements ou leurs dépenses de santé [Bourquelot, 1972].

De plus, comme le souligne à juste titre F. Bourquelot [1972], cette étude ne prend pas en compte la situation des ouvriers agricoles étrangers qui se situent, sans aucun doute, dans une situation encore plus « accablante ». Ces travailleurs, qui ont toujours représenté un

<sup>50</sup> Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

<sup>51</sup> Ces chiffres, reflets de perceptions, peuvent évidemment être biaisés par l'évolution des normes sociales au cours de la période considérée.

<sup>52</sup> Nous développerons plus en détails ces événements dans la suite de cette partie.

« bataillon important » des salariés agricoles, n'ont cessé de voir leur part dans la population active agricole salariée permanente se renforcer : de 8% dans les années 30, elle est passé à plus de 30% dans les années 90 [Noiriel, 1994]. Bien que les pourcentages d'étrangers au sein des travailleurs saisonniers agricoles ne soient pas disponibles, il est vraisemblable que ceux-ci ont subi les mêmes évolutions. L'agriculture est, en effet, toujours restée un des secteurs clés de l'immigration de travail : à l'origine de l'organisation du recrutement massif des travailleurs étrangers au début du siècle, ce secteur a souvent bénéficié de mesures spécifiques et ce, même dans les périodes de restrictions drastiques des flux migratoires [Noiriel, 1994].

L'évolution des entrées de saisonniers étrangers depuis 1946 (Figure 2) montre l'importance du phénomène avant 1990. Entre 1946 et 1980, près de 100 000 saisonniers étrangers étaient introduits chaque année en France.

Les betteraviers ont été les premiers à organiser le recrutement des saisonniers belges et italiens<sup>53</sup> dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle pour l'arrachage, le désherbage et la démariage<sup>54</sup> [Hubscher, 2005]. À partir des années 1960, les progrès techniques dans la culture betteravière, ainsi que le moindre attrait des salaires français pour les Belges et les Italiens ont sonné le glas de l'entrée de ces deux nationalités. La viticulture a alors pris le relais en recrutant des vendangeurs portugais et surtout espagnols<sup>55</sup>. Ces vendangeurs n'ont commencé à être répertoriés qu'à partir de 1960 mais le phénomène est largement antérieur comme le révèle l'importance du nombre de travailleurs comptabilisés dès la première année (plus de 40 000 introductions en 1960).

Le développement de la machine à vendanger explique la baisse progressive des introductions de travailleurs saisonniers étrangers à partir de 1971. Cependant, la substitution ne fut que progressive, d'une part, du fait d'appellations spécifiques requérant la vendange manuelle, d'autre part, du fait de la réticence première des vignerons vis-à-vis de la machine, réticence liée à la « psychose de la panne ». Pourtant, comme le souligne R. Hubscher [2005],

---

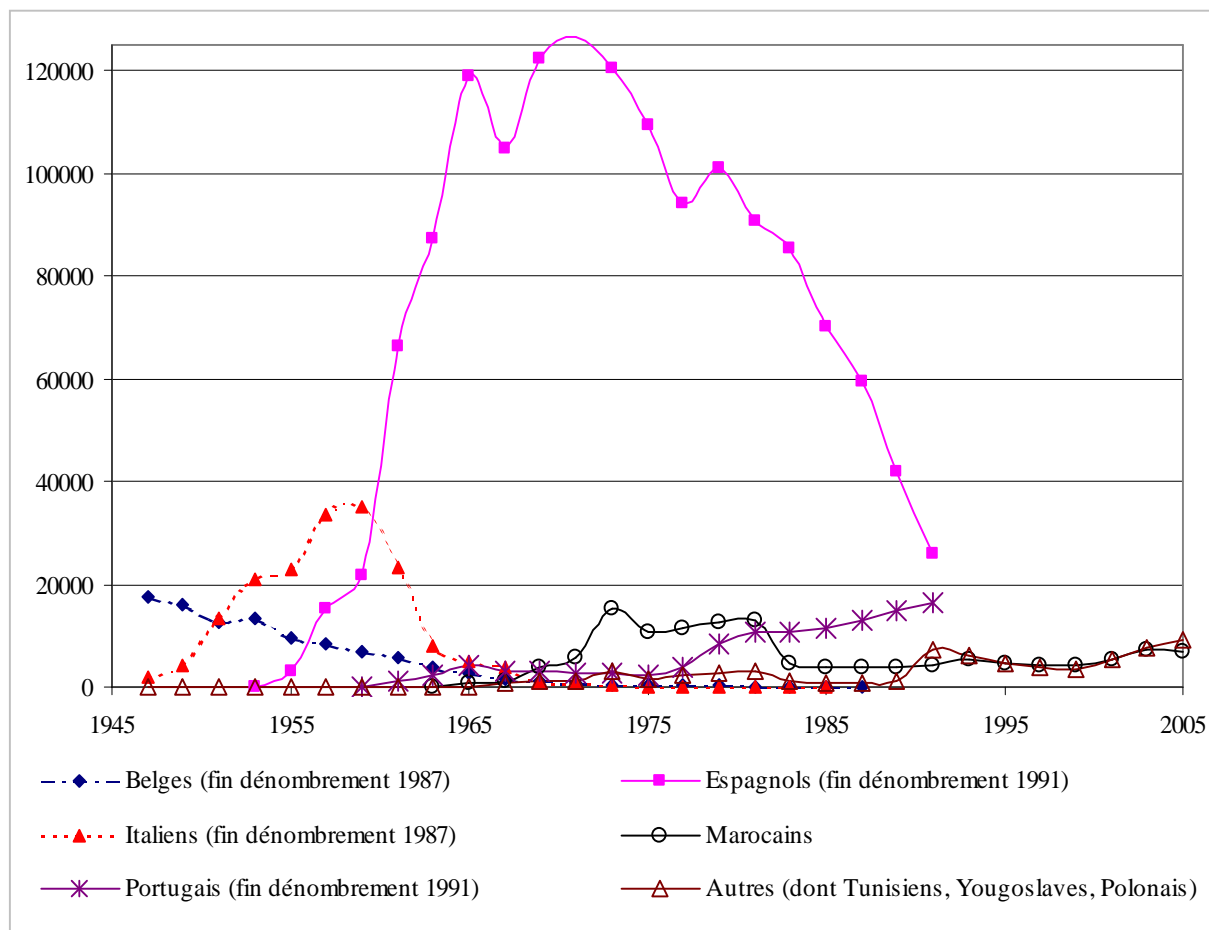
<sup>53</sup> Dans un premier temps centrée sur le nord de l'Italie, l'aire de recrutement des travailleurs italiens s'étend progressivement aux régions du Sud de la péninsule.

<sup>54</sup> Élimination des plants excédentaires après le semis.

<sup>55</sup> Après la guerre, les relations diplomatiques entre la France et le régime franquiste limitent, dans un premier temps, les flux migratoires. Cependant, le sous-emploi espagnol massif, l'attrait des salaires français, le taux de change avantageux et la reconnaissance internationale du régime franquiste aboutissent en 1956 à la signature d'un accord de main d'œuvre saisonnière entre la France et l'Espagne. En premier lieu centrée sur le Nord de l'Espagne (Catalogne...), l'aire de recrutement des travailleurs s'étend progressivement à de nouvelles régions plus touchées par le sous-emploi et les difficultés économiques comme l'Andalousie.

l'avantage économique certain, mais aussi la dégradation progressive des rapports entre employeurs et salariés espagnols ont favorisé le développement de la machine à vendanger, machine « qui [apparu] comme un instrument de libéralisation face aux tracassés occasionnés par les saisonniers » (p. 378).

**Figure 2- Evolution des introductions de travailleurs saisonniers étrangers en agriculture de 1946 à 2005**



Sources : OMISTAT, traitements de l'auteur

Depuis, les cultures de fruits et légumes, dont les surfaces ont fortement augmenté à partir des années 60, dominent dans les introductions. Le « caractère fondamentalement agricole » des introductions de saisonniers est, depuis, essentiellement rattaché à un secteur particulier, celui des fruits et légumes [Hubscher, 2005].

Le déclin des introductions de saisonniers étrangers dans les années 1980 s'explique moins par une modification de la demande de travailleurs (les cultures fruitières et légumières connaissant des difficultés de mécanisation) que par une politique d'immigration de travail plus restrictive et par une volonté explicite des pouvoirs publics de réduire le nombre



d'introductions afin de privilégier un recrutement national<sup>56</sup>. Les années 70 marquent, en effet, un tournant dans la politique migratoire française [Noiriel, 1988]. D'importantes difficultés économiques apparaissent suite au premier choc pétrolier. Face à la montée du chômage, l'immigration des travailleurs est suspendue. La chute des introductions de saisonniers reflète cette politique d'immigration de travail plus stricte. Pourtant, la diminution des introductions semble avoir été moins forte en agriculture que dans les autres secteurs. Le secteur agricole est, en effet, resté relativement protégé. La chute du nombre d'introductions qu'a connu ce secteur a surtout été le fruit d'une modification des catégories statistiques : en 1992, après l'adhésion de l'Espagne et du Portugal à la Communauté Economique Européenne, les saisonniers de ces pays cessent d'être comptabilisés. Ils représentaient encore, en 1991, près de 80% des introductions. Même si le flux migratoire espagnol avait déjà commencé à décroître du fait du dynamisme de l'économie espagnole, les introductions des travailleurs portugais ont, quant à elles, été coupées dans leur élan. L'immigration saisonnière portugaise a vraisemblablement continué après 1992.

Depuis le milieu des années 90, Marocains et Polonais constituent la quasi-totalité des introductions. Le glissement vers de nouveaux pays d'origine des travailleurs saisonniers agricoles relève d'un phénomène plus global : « les pays d'origine des immigrés sont de plus en plus lointains » [Boëldieu et Borrel, 2000].

Les étrangers, comme le rappelle G. Noiriel [1994] ont fortement contribué au développement de l'agriculture française. Leur contribution a été de plusieurs ordres : d'ordre démographique d'une part en évitant ou limitant la désertification des campagnes, contribution souvent « passée sous silence » selon G. Noiriel [1994], et d'ordre économique, d'autre part, en apportant de nouvelles techniques culturales et surtout en permettant le maintien de certaines productions sur le territoire français.

---

<sup>56</sup> A partir de 1976, la situation de l'emploi est « opposable » à l'introduction des travailleurs : « Les demandes ne seront examinées que lorsque toutes les possibilités d'embauches de demandeurs d'emploi du marché local, voire national et communautaire de l'emploi auront été exploitées. ». (Circulaire n°5/76 du 16 mars 1976). A la fin des années 90, dans les textes, seuls les travailleurs ayant déjà été introduits les années précédentes peuvent être réintroduits.

### III.2 - Les évolutions récentes

À partir de la fin des années 1980, les évolutions quantitatives du salariat agricole français prennent un tournant. La tendance à la diminution progressive du nombre de travailleurs salariés et à leur recul au sein de la population active agricole s'inverse comme le montre le Tableau 12 que nous avons déjà présenté précédemment.

**Tableau 12- Poids des travailleurs salariés (permanents) dans l'agriculture de 1881 à 2007<sup>57</sup>**

	1866	1881	1901	1921	1936	1962	1982	1988	2000	2003	2007
Exploitants (10 <sup>3</sup> )	5 855	5 709	5 939	5 345	4 514	3 015	1 449	1 089	764	699	620
Salariés agricoles (permanents) (10 <sup>3</sup> )	3 390	2 867	2 084	1 892	1 559	826	303	161	152	151	144
Salariés agricoles (permanents) /Exploitants	58%	50%	35%	35%	35%	27%	21%	15%	20%	22%	23%

Sources : De 1866 à 1982, Recensements de la population<sup>58</sup> cités par Marchand et Thélot [1997] (p. 236-239).

De 1988 à 2007, Agreste Recensements agricoles et Enquêtes structures, traitements de l'auteur

Si l'évolution de la place des travailleurs salariés connaît une rupture à la fin des années 80, les caractéristiques qualitatives de cette main-d'œuvre semblent, quant à elles, persister.

#### III.2.1 Une stabilisation de la part du travail salarié et le développement du travail saisonnier

Les données du Tableau 12 ci-dessus montrent que, depuis la fin des années 1990, le nombre de salariés permanents connaît une relative stabilité et que la place des salariés se renforce.

Les chiffres sur les quantités de travail fournies par les différents types de main-d'œuvre entre 1988 et 2007 confirment cette tendance (Tableau 13). Sur cette période, la part du travail familial dans l'ensemble des exploitations est passée de 84% à 71%. Cette diminution est principalement liée à la baisse de la quantité de travail fournie par les conjoints (de 20% en

<sup>57</sup> Les comparaisons sont délicates à établir sur une longue période. Les définitions des salariés agricoles permanents et celle des exploitants semblent être restées relativement stables. Le ratio salariés agricoles permanents/ exploitants nous paraît donc être le meilleur indicateur de la place qu'a pu tenir l'ensemble des salariés dans le secteur.

<sup>58</sup> Série homogène dans l'ancien code des catégories socioprofessionnelles (CSP) : par observation de 1954 à 1982, par reconstitution avant-guerre.

1988, elle passe à 10% en 2007) et de celle fournie par les autres actifs familiaux (de 8% en 1988, elle passe à 4% en 2007).

L'augmentation de la part du travail salarié (de 16% en 1988 à 29% en 2007) est portée à la fois par l'augmentation de la part du travail salarié permanent (de 10% en 1988 à 16% en 2007) et par celle de la part du travail salarié saisonnier (de 6% en 1988 à 12% en 2007). La part du travail effectué par les Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) ou par les CUMA<sup>59</sup> s'accroît elle-aussi. Elle reste cependant toujours marginale (1,1% en 2007).

**Tableau 13- Quantité de travail fourni (UTA) selon les différents types de main-d'œuvre dans les exploitations françaises entre 1988 et 2005**

(les définitions des différentes catégories statistiques ont été présentées dans l'encadré 3 p. 62)

	1988		2000		2005		2007	
	UTA	%	UTA	%	UTA	%	UTA	%
Chef d'exploitation et co-exploitants	797 866	55,2	536 482	56,0	457 270	58,1	419 559	56,1
Conjoints non co-exploitant	294 687	20,4	126 491	13,2	78 412	10,0	80 115	10,5
Autres actifs familiaux	122 387	8,5	55 109	5,8	36 252	4,6	36 298	4,4
<i>Total actifs familiaux</i>	<i>1 214 940</i>	<i>84,0</i>	<i>718 082</i>	<i>75,0</i>	<i>571 934</i>	<i>72,7</i>	<i>535 972</i>	<i>71,0</i>
Salariés permanents	142 721	9,9	137 558	14,4	120 552	15,3	120 466	15,6
Salariés saisonniers	81 493	5,6	93 751	9,8	84 472	10,7	86 681	12,3
ETA, CUMA	6 482	0,4	7 992	0,8	9 946	1,3	8 035	1,1
<i>Total salariés</i>	<i>230 696</i>	<i>16,0</i>	<i>239 301</i>	<i>25,0</i>	<i>214 970</i>	<i>27,3</i>	<i>215 182</i>	<i>29,0</i>
Total	1 445 636	100,0	957 383	100,0	786 904	100,0	751 154	100,0

Sources : Agreste RGA 1988 RA 2000 Enquête structure 2005, 2007, traitements de l'auteur

Champ : France métropolitaine

Dans un contexte de diminution globale du travail agricole (-48% des UTA entre 1988 et 2007), la quantité de travail salarié saisonnier augmente en valeur absolue de +6%. La quantité de travail fournie par les chefs d'exploitation et co-exploitants a chuté de 47% et celle fournie par les salariés permanents de 16%.

L'augmentation du poids du travail salarié et le renforcement de la place du travail salarié saisonnier depuis la fin des années 1990 est une caractéristique commune à nombre de pays développés [Findeis *et al.*, 2002].

La spécialisation productive repérable à l'échelle des exploitations se ressent aussi à l'échelle des régions dans leur ensemble : « Ainsi s'accroissent la concentration et l'intensification des

<sup>59</sup> Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole.

régions productives. Chaque région tend à se caractériser par un certain type d'exploitation » [Pisani, 1994] (p.30). La spécialisation des exploitations sur les mêmes types de productions conduit à synchroniser les besoins en main-d'œuvre. La demande de main d'œuvre salariée au niveau local s'en trouve renforcée, surtout au moment des pics de travaux. Or, le vivier de travailleurs et plus particulièrement de travailleurs saisonniers dans la plupart des départements se réduit [Jeannequin *et al.*, 2005]. La population rurale «accoutumée à prêter main-forte aux exploitations du voisinage » et « habituée aux travaux saisonniers » disparaît progressivement et les circuits traditionnels de recrutement se tarissent [Clary et Van Haecke, 2001a]. Les travailleurs susceptibles d'occuper ces emplois pénibles et peu rémunérés sont désormais issus du milieu urbain (étudiants, demandeurs d'emploi...). Plus éloignées géographiquement, cette main-d'œuvre est aussi éloignée culturellement du milieu rural et répond plus difficilement aux attentes des exploitants habitués à des travailleurs locaux et flexibles [Lamanthe, 2005].

Nombre de rapports et de communiqués émanant de la profession<sup>60</sup> et de l'administration<sup>61</sup> font référence à « la pénurie de main d'œuvre saisonnière » en agriculture et plus particulièrement dans le secteur des fruits et légumes. Alors que l'administration souhaite expressément favoriser l'emploi de main d'œuvre nationale dans un contexte de chômage important, les professionnels n'ont eu de cesse d'évoquer les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent au sein du tissu national. Une « inadéquation entre l'offre et la demande de travail, tant quantitative que qualitative » a souvent été mentionnée, la main d'œuvre nationale « n'étant plus habituée à ce type de travaux » [Clary et Van Haecke, 2001a].

Cependant, il est important de signaler que « pénurie de main d'œuvre » et « coût du travail » sont deux faces d'un même problème. En effet, les professionnels ont fait jusqu'à présent le choix d'une politique de bas salaire (SMIC). Or la pénibilité du travail, l'imprévisibilité des horaires et les faibles opportunités de carrière cumulés aux bas salaires sont autant de facteurs qui, d'une part, découragent la main d'œuvre nationale, et ce même dans un contexte de chômage, et, d'autre part, favorisent le caractère « infidèle » de la main d'œuvre saisonnière.

La « pénurie de main d'œuvre » et « le coût du travail » ont été les arguments majeurs de la profession agricole pour revendiquer l'augmentation des possibilités de recours à l'immigration saisonnière de travail au début des années 2000.

---

<sup>60</sup> [GEOPA, 2002 ; Salat, 2002 ; Bardet, 2003 ; Bousquet, 2004].

<sup>61</sup> [Clary et Van Haecke, 2001a ; Le Guen, 2005].

### ***III.2.2 Le renouveau des introductions de travailleurs saisonniers : le développement des contrats OMI depuis 2000***

Nous l'avons vu, l'introduction de travailleurs saisonniers étrangers est une pratique ancienne du secteur agricole.

Aujourd'hui, les saisonniers sont introduits via un CDD<sup>62</sup> de 4 à 6 mois maximum. Avant 2006, ce contrat pouvait être prolongé de manière dérogatoire jusqu'à 8 mois.<sup>63</sup> Délivré par l'ANAEM<sup>64</sup> (anciennement ONI puis OMI), le contrat fait office de titre de séjour et de contrat de travail. Le travailleur doit regagner son pays d'origine à l'expiration de son contrat et faire constater son retour à la mission ANAEM dans son pays.

Les contrats d'immigration temporaire de travail ou « contrats OMI »<sup>65</sup> correspondent à l'une des cinq possibilités d'entrée légale sur le territoire français<sup>66</sup>. Ces contrats, quoique temporaires, sont particulièrement importants dans l'immigration de travail en France : en 2004, ils représentent 48% des entrées de travailleurs<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> Contrat à Durée Déterminée.

<sup>63</sup> La loi du 24 juillet 2006 modifie la procédure en créant une carte de séjour temporaire de 3 ans renouvelable avec la mention « travailleur saisonnier ». L'étranger peut travailler en France 6 mois consécutifs sur 12 en maintenant sa résidence à l'étranger.

<sup>64</sup> Agence Nationale d'Accueil des Étrangers et des Migrations, remplacée par l'OFII en avril 2009.

<sup>65</sup> Cette désignation courante des contrats de travailleurs saisonniers étranger est restée malgré la création de l'ANAEM en 2005 et de l'OFII en 2009.

<sup>66</sup> Les entrées légales sur le territoire français sont classées en 5 catégories (Sources : OMISTAT 2004) :

- Les autorisations permanentes de travail : 6 740 personnes en 2004,
- Les autorisations provisoires de travail, généralement fixées à 9 mois et renouvelables une fois. Ces autorisations visent principalement les chercheurs, les stagiaires, les cadres détachés à l'étranger : 9 950 personnes en 2004,
- Les étrangers titulaires d'un contrat de travailleur saisonnier : 15 743 personnes en 2004 (contrat OMI),
- Les membres de familles admis au titre du regroupement familial : 25 420 personnes en 2004,
- Les étrangers autres que les travailleurs salariés et leur famille autorisés à séjourner en France : 157 348 personnes en 2004 (membre de famille d'un français (61 625), étudiants (55 008), visiteurs (5 731), réfugiés et membres de leurs familles (12 623)).

<sup>67</sup> Sources : OMISTAT 2004, traitements de l'auteur. En négligeant les travailleurs issus du regroupement familial, ce qui représente toutefois une approximation grossière.

En 2005, 15 795 travailleurs OMI ont été introduits, essentiellement en agriculture (à 95%). Les exploitations de fruits et légumes représentent près de 80% des introductions<sup>68</sup>.

Les travailleurs OMI sont essentiellement d'origines marocaine (43% des introductions en agriculture en 2005<sup>69</sup>), polonaise<sup>70</sup> (51%) et tunisienne (4%). Leurs introductions se font dans le cadre d'accords de main-d'œuvre bilatéraux entre la France et ces pays<sup>71</sup>. Les antennes de l'ANAEM à Varsovie, Casablanca et Tunis organisent le recrutement et l'acheminement des travailleurs. Elles s'assurent de la capacité du travailleur à être recruté, notamment en lui faisant passer une visite médicale.

Ces travailleurs saisonniers étrangers doivent répondre à des « besoins sectoriels » de main d'œuvre. La situation locale de l'emploi leur est « opposable » et l'employeur doit démontrer que le marché du travail local (voir national) n'a pu satisfaire à sa demande. Chaque année, des circulaires issues du ou des ministères de tutelle<sup>72</sup> fixent les objectifs et les orientations quant aux procédures d'introductions. Bien qu'explicitant la volonté politique nationale, ces circulaires ne fixent pas de quota d'introductions : les décisions d'entrées sont prises à un niveau décentralisé par les préfets de départements.

Les exploitants font remonter à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Permanente (DDTEFP) leurs demandes. Celles-ci peuvent-être nominatives ou anonymes, auquel cas le travailleur est choisi par la mission de l'ANAEM dans le pays d'origine<sup>73</sup>.

En tenant compte des orientations nationales, les préfets de département examinent au cas par cas les demandes en fonction :

- du secteur d'activité : la priorité est donnée aux secteurs dits en tension dont l'agriculture et, plus particulièrement, le secteur des fruits et légumes font partie,

---

<sup>68</sup> Sources : OMISTAT 2005, traitements de l'auteur (Travailleurs recrutés pour Récolte fruits et légumes, Arboriculture plantation, Multi-travaux et Autres).

<sup>69</sup> Sources : OMISTAT 2005, traitements de l'auteur.

<sup>70</sup> Malgré l'adhésion de la Pologne à l'Union européenne en 2004, les travailleurs polonais ont dû être recrutés par le biais de l'ANAEM jusqu'en 2008. Depuis juillet 2008, la situation de l'emploi national n'est plus opposable aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires.

<sup>71</sup> Maroc, 1963, Tunisie 1963 et Pologne 1992. Depuis 2005, l'ANAEM ne détient plus le monopole de l'introduction des salariés saisonniers. Des travailleurs d'autres pays peuvent être introduits.

<sup>72</sup> Ministère du travail avant 2006, Ministères du travail et de l'immigration entre 2006 et 2009, Ministère de l'immigration en 2009.

<sup>73</sup> Généralement nominatives pour les travailleurs marocains, elles sont parfois anonymes pour les travailleurs polonais.

- de la situation locale de l'emploi : l'exploitant doit justifier que ses recherches sur le marché du travail local ont été infructueuses<sup>74</sup>,
- des caractéristiques de l'employeur : le préfet peut notamment exiger que l'exploitant soit à jour de ces cotisations ou que celui-ci n'ait pas été interpellé par l'Inspection du travail pour un manquement au respect de la législation.

Lorsque les demandes sont acceptées, l'ANAEM achemine les travailleurs et reçoit de la part de l'exploitant une redevance proportionnelle au nombre et à la durée des contrats<sup>75</sup>. L'exploitant s'engage à fournir un logement au travailleur<sup>76</sup>. Selon le « principe d'égalité de traitement »<sup>77</sup>, les conditions d'emploi et de rémunération des salariés OMI doivent être identiques à celles des travailleurs nationaux employés sous contrat à durée déterminée « saisonnier » (nous détaillerons plus loin les caractéristiques d'un CDD « saisonnier », voir *infra* III.2.4). Ils doivent regagner leur pays à l'expiration de leur contrat.

Le rapport de force entre la préfecture et les exploitants peut contribuer de manière non négligeable aux décisions d'introductions. Lorsque les demandes sont refusées, il n'est pas rare que les exploitants contestent la décision administrative par le biais de recours hiérarchiques ou de recours gracieux<sup>78</sup>. Dans le département des Bouches-du-Rhône, chaque année en moyenne, 3% des exploitants font un recours contre le refus d'introduction de l'administration et 30% de ces recours sont acceptés<sup>79</sup>. Les recours sont parfois appuyés par les syndicats agricoles ou par des hommes politiques locaux ou nationaux<sup>80</sup>.

Le nombre d'introductions varie fortement d'un département à l'autre comme le montre le Tableau 14.

---

<sup>74</sup> Une offre doit notamment avoir été déposée à l'ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) préalablement à la demande.

<sup>75</sup> 50 € par mois de travail (complet ou incomplet) et par embauche (Sources : OFII 2009).

<sup>76</sup> Le logement peut-être gratuit ou payant selon la convention collective.

<sup>77</sup> « Les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui sont comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, dans la même branche professionnelle » (Article R5221-20 Code du Travail).

<sup>78</sup> Sources : entretiens DDTEFP Bouches-du-Rhône, Hérault 2007. (« entretien » fait référence à un certain nombre d'enquêtes exploratoires effectuées tout au long de la thèse. Voir Annexe 2 pour plus de détails sur ces entretiens).

<sup>79</sup> Sources : dépouillement des fichiers administratifs de la Direction Départementale du Travail (DDTEFP) des Bouches-du-Rhône réalisé en juillet et août 2007 (voir Annexe 2 et Partie 3 Chapitre 6).

<sup>80</sup> Sources : entretiens DDTEFP Bouches-du-Rhône 2007.

**Tableau 14- Nombre de travailleurs OMI introduits par an et par département et surfaces départementales de fruits, de légumes et de vigne en 2000**

	OMI introduits par an (moy. 1990-2000-2005) <sup>81</sup>		Surface en serre du département en 2000		Surface en maraîchage du département en 2000		Surface en vergers du département en 2000		Surface en vigne du département en 2000	
	Nb.	%	Ha	%	Ha	%	Ha	%	Ha	%
Alpes Hautes Provence	388	1	6	0	80	0	2 923	2	848	0
Aude	2 600	9	15	0	76	0	615	0	78 295	10
Bouches-du-Rhône	3 941	14	1 591	23	2 300	9	13 296	10	10 459	1
Dordogne	1 075	4	411	6	114	0	3 492	3	13 661	2
Drôme	1 000	4	101	1	196	1	15 786	12	18 549	2
Finistère	3	0	294	4	286	1	65	0	0	0
Gard	1 751	6	262	4	765	3	10 107	7	62 969	8
Gironde	527	2	55	1	531	2	1 313	1	121 157	15
Hérault	2 462	9	95	1	370	1	2 248	2	91 200	11
Isère	281	1	153	2	223	1	2 323	2	387	0
Loire-Atlantique	0	0	292	4	3341	13	665	0	16178	2
Lot et Garonne	2 698	10	587	9	338	1	12 415	9	7 704	1
Marne	821	3	15	0	160	1	16	0	20 414	2
Pyrénées-Orientales	785	3	571	8	1 354	5	7 276	5	34 890	4
Tarn et Garonne	1 041	4	35	1	212	1	12 076	9	4 651	1
Var	357	1	46	1	526	2	246	0	26 952	3
Vaucluse	2 627	9	597	9	1 126	4	10 524	8	54 966	7
Autres	5 379	19	2 058	26	16 604	53	44 225	32	275 647	32
Total France	27 735	100	6 871	100	25 087	100	135 408	100	822 749	100

Sources : Agreste RA 2000, OMISTAT 1995, 2000, 2005, traitements de l'auteur

Certains départements n'introduisent aucun travailleur OMI (Loire-Atlantique, Finistère) alors que d'autres introduisent en moyenne plus de 2 500 travailleurs par an (Bouches-du-Rhône, Lot-et-Garonne, Aude). Les disparités de la demande de travail locale expliquent en partie les écarts entre départements : le nombre d'introductions est en lien avec les superficies cultivées notamment les superficies de serres, de vergers et de vignes (Tableau 14). Les introductions sont très nombreuses dans les départements ayant d'importantes surfaces en serres et en vergers (Bouches-du-Rhône, Lot-et-Garonne), d'importantes surfaces en vignes (Aude, Hérault) et d'importantes surfaces en serres, vergers et vignes (Vaucluse et Gard). Pourtant, d'autres paramètres interviennent dans l'explication des différences départementales. Le Tableau 15 se centre sur les exploitations de fruits et légumes et sur les travailleurs OMI introduits dans ces exploitations.

<sup>81</sup> Nous considérons la moyenne sur les trois années afin de lisser les variations parfois forte d'une année sur l'autre et de pouvoir comparer le nombre d'introduction avec les chiffres du RA qui sont marqués par une plus forte inertie.



**Tableau 15- Place des travailleurs OMI parmi les saisonniers des exploitations de fruits et légumes en 2000 dans différents départements**

	OMI introduits dans les fruits et légumes (F&L) <sup>82</sup>			Nb. total de saisonniers dans les F&L en 2000 (OTEX 28-39 <sup>83</sup> )	Ratio travailleurs OMI sur saisonniers dans les F&L (en 2000-2005 <sup>84</sup> )
	1990	2000	2005		
Bouches-du-Rhône	3 898 13%	3 208 57%	3 881 30%	9 424	41%
Drôme	1 364 5%	350 6%	377 3%	17010	2%
Finistère	0 0%	0 0%	8 0%	1871	0%
Gard	2 005 7%	290 5%	478 4%	10416	5%
Gironde	377 1%	31 1%	203 2%	1347	15%
Hérault	712 2%	12 0%	0 0%	2113	0%
Isère	643 2%	30 1%	60 0%	2087	3%
Loire-Atlantique	0 0%	0 0%	0 0%	5296	0%
Lot-et-Garonne	6 633 22%	79 1%	1 340 10%	5728	23%
Pyrénées-Orientales	782 3%	22 0%	12 0%	6710	0%
Tarn et Garonne	1 604 5%	3 0%	1 516 12%	9244	16%
Vaucluse	2 413 8%	200 4%	970 7%	11426	8%
Autres	9 439 32%	1 404 25%	4 241 32%	84 001	5%
Total France	29 870 100%	5 629 100%	13 086 100%	166 673	8%

Sources : Agreste RA 2000, OMISTAT 1995, 2000, 2005, traitements de l'auteur

<sup>82</sup> Récolte fruits et légumes, Arboriculture plantation, Multi-travaux et Autres.

<sup>83</sup> Orientation Technico-Économique des Exploitations (voir Annexe 1 pour la définition). 28=marais, 39=arboriculture.

<sup>84</sup> Chiffres du RA 2000 et de l'OMISTAT 2005, traitements de l'auteur. Les chiffres de 2000 de l'OMISTAT reflètent la chute des introductions avant leur relèvement à partir de 2001. Les chiffres du RA ayant une moindre inertie, nous les comparons avec les chiffres les plus récents de l'OMISTAT (2005) qui représentent mieux la réalité des introductions que ceux de 2000.

Il met en évidence que le poids des travailleurs OMI parmi les saisonniers des exploitations de fruits et légumes varie d'un département à l'autre. Dans certains départements (Bouches-du-Rhône ou Lot-et-Garonne), ces travailleurs représentent entre 20% et 40% des saisonniers. Dans d'autres départements pourtant producteurs de fruits et de légumes et employeurs importants de main-d'œuvre saisonnière (Loire-Atlantique, Drôme, Gard...), ils représentent moins de 5% des saisonniers.

Les différences départementales ne sont donc pas uniquement liées aux disparités de la demande.

Elles peuvent aussi refléter des différences dans la disponibilité de la population rurale et dans l'offre de travail locale. Les exploitants de la Drôme, par exemple, ont principalement recours à des travailleurs locaux, étudiants ou ruraux<sup>85</sup>. Dans des départements tels que celui de la Loire-Atlantique, l'importance du tissu rural et des femmes aux foyers disponibles au moment des récoltes crée un réservoir de main d'œuvre national conséquent. La pression sociale, portée dans ce département par la main d'œuvre rurale agricole, pèse contre le recours à de la main d'œuvre étrangère<sup>86</sup>. Enfin, dans certaines régions viticoles (Bordelais, Bourgogne) les exploitants se sont organisés pour avoir accès à un plus grand réservoir de main-d'œuvre local. Le contrat Vendange est un aménagement du droit en réponse à une demande émanant des professionnels, principalement de Bourgogne et du Bordelais : voté à l'unanimité en 2001 par les parlementaires, d'une durée maximum de 1 mois, il permet, d'une part, une exonération importante des charges patronales et, d'autre part, le recours à un spectre plus large de main d'œuvre puisque les salariés en congés payés ainsi que les fonctionnaires se voient autoriser, de manière dérogatoire, à travailler pour ce type de travaux.

Les différences départementales peuvent aussi être liées à l'historique des mouvements migratoires. L'intensité du flux migratoire marocain en direction du Sud-Est de la France a contribué à inscrire des départements comme celui des Bouches-du-Rhône dans des réseaux facilitant le recrutement des travailleurs OMI marocains.

Cependant, les orientations politiques départementales et les rapports de force locaux sont aussi à l'origine de décisions préfectorales différenciées, notamment dans les Bouches-du-Rhône qui représentent près d'un tiers des introductions en 2005. La plupart des départements ont en effet connu une forte diminution des introductions à partir de 1990 comme l'a montré le Tableau 15. Cette diminution, nous l'avons vu précédemment, est liée à un raffermissement

---

<sup>85</sup> Sources : entretien Chambre d'agriculture Drôme 2007.

<sup>86</sup> Sources : entretien Chambre d'agriculture Loire-Atlantique 2007.

de la politique migratoire nationale et à l'arrêt de la comptabilisation des travailleurs espagnols et portugais à partir de 1992. La diminution du nombre d'introductions entre 1990 et 2000 a été particulièrement importante dans les départements qui recrutaient majoritairement des travailleurs espagnols et portugais (Lot-et-Garonne (-99%), Tarn-et-Garonne (-99%), Pyrénées-Orientales (-97%)). Bien que moins marquée dans les départements qui recrutaient des Marocains, elle reste tout de même très importante (-92% dans le Vaucluse et -86% dans le Gard).

Seul le département des Bouches-du-Rhône a connu une relative stabilité du nombre d'introductions entre 1990 et 2005. Cette stabilité s'explique par l'origine essentiellement marocaine des travailleurs OMI dans ce département mais aussi par les pressions constantes exercées par les syndicats agricoles, principalement la FDSEA<sup>87</sup>, sur la préfecture [Morice, 2006]. En 1998, André Boulard, président FDSEA Bouches-du-Rhône, souligne d'ailleurs dans une lettre à un adhérent « [...] l'action que [la] FDSEA conduit depuis des années pour maintenir l'accès aux contrats OMI dont notre agriculture départementale, très spécialisée, a impérativement besoin et qui est un acquis du syndicalisme des Bouches-du-Rhône »<sup>88</sup>.

Ces pressions, révélées par le rapport des inspecteurs généraux G. Clary et Y. Van Haecke en 2001, ont conduit à de vives tensions entre la profession et la préfecture et expliquent en partie la place prépondérante de ce département dans l'introduction des travailleurs OMI en 2005.

« Face à des réactions très fermes de la profession, déjà soutenue par les élus locaux, le préfet de l'époque avait dû faire marche arrière et composer » [Clary et Van Haecke, 2001b] (p.16).

La position de la FDSEA a été relayée au niveau national : « Le recours aux contrats OMI et à un accès libre aux travailleurs des PECO<sup>89</sup> est indispensable et urgent » [FNPL, 2004] (p. 17).

À partir de 2001, suite aux pressions exprimées au niveau national, le nombre d'introductions ré-augmente progressivement dans beaucoup de départements (Lot-et-Garonne, Tarn-et-Garonne) malgré les recommandations des circulaires stipulant que seuls les travailleurs ayant déjà été introduits les années précédentes peuvent être ré-introduits.

Les décisions d'introductions semblent donc faire l'objet d'un « compromis institutionnalisé »<sup>90</sup> [Delorme et André, 1983 ; Boyer *et al.*, 1995] au niveau départemental.

---

<sup>87</sup> Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (56,4% des voix aux élections de la chambre d'agriculture des Bouches-du-Rhône 2007).

<sup>88</sup> Sources : lettre du 2 avril 1998 à un adhérent.

<sup>89</sup> Pays d'Europe Centrale et Orientale.

Alors que dans certains départements, comme celui des Bouches-du-Rhône, les problèmes de main d'œuvre sont gérés de manière conflictuelle, d'autres régions (Bordelais, Bourgogne) ont eu recours à une voie plus institutionnelle pour avoir accès à un plus grand réservoir de main-d'œuvre.

Le nombre actuel d'entrées (moins de 20 000 introductions par an) paraît dérisoire par rapport à celui des années 1960-1970 au cours desquelles plus de 140 000 saisonniers étrangers étaient introduits annuellement. Pourtant, entre 2000 et 2005, le nombre de ces contrats a plus que doublé sous la pression de la profession, passant de 7 696 à 15 795.

Plusieurs pistes suggèrent que le contrat OMI est une forme d'emploi qui retrouve son essor. Tout d'abord, l'augmentation des contrats OMI à partir de 2001, suite à la pression de la profession et au relâchement des positions préfectorales, révèle l'intérêt des agriculteurs pour ces contrats et suggère que les demandes de contrats OMI sont bridées<sup>91</sup>.

De plus, les mouvements de travailleurs temporaires représentent une part croissante des flux migratoires [Mouhoud, 2006]. À l'instar des autres pays européens, la France développe des politiques sélectives de recrutement qui visent à favoriser l'immigration de travail pour certains secteurs choisis, dont l'agriculture, et à limiter les autres formes d'immigration permanentes. Elles permettent le recours à l'immigration de travail pour les secteurs des deux extrémités des échelles de qualification [OCDE, 2004] touchés par des pénuries de main d'œuvre « réelles ou potentielles » et ce, grâce à un ensemble d'aménagements dans les législations nationales du travail et à des accords bilatéraux, à la marge de la volonté affichée de réduire l'immigration [Mouhoud, 2006]. L'immigration est désormais souhaitée « temporaire et composée de célibataires ».

Enfin, la société française connaît depuis les années 80 le développement de formes d'emploi temporaire [Caire, 1982 ; Beffa *et al.*, 1999]. Le développement des contrats OMI est en

---

<sup>90</sup> « A l'origine du compromis, nous trouvons une situation de tension et de conflit entre groupes socio-économiques [...]. Les compromis institutionnalisés se distinguent de l'institutionnalisation autoritaire, d'ordre public [...]. L'institutionnalisation [du compromis] désigne la mise en place d'une forme d'organisation créant des règles, des droits et des obligations pour les parties prenantes, imposant une discipline à l'égard de l'institution qui prend alors les apparences d'une donnée objective pour chaque acteur, individu ou groupe, par rapport à laquelle se trouvent progressivement adaptés des comportements et des stratégies [...]. Il est alors peu surprenant que le véritable verrouillage des positions et des intérêts acquis illustré par les compromis institutionnalisés soit appelé à devenir l'objet de tensions croissantes avec le passage du temps » [Delorme et André, 1983] (p.672-674).

<sup>91</sup> « Si je pouvais prendre des OMI, c'est sûr j'en prendrais ». Sources : entretien exploitant Hérault 2006.

cohérence avec cette dynamique d'ensemble : selon G. Caire [1982] les formes d'emploi temporaire permettent dans leur diversité et leur complexité, de briser le carcan des qualifications et de rendre les coûts du travail proportionnels. En multipliant les statuts, elles atomisent le collectif des travailleurs et excluent souvent les travailleurs des protections et des avantages statutaires. Elles permettent de rejeter hors du temps de travail tout ce qui n'est pas productif par une « externalisation des coûts sociaux » [Caire, 1982]. Les saisonniers OMI, suivant le principe de la non-discrimination, cotisent au même titre que les travailleurs nationaux (sécurité sociale, assurance chômage<sup>92</sup> et retraite complémentaire) et sont soumis à l'impôt<sup>93</sup>.

Comme le rappelle le Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés (GISTI) [1999], trois principes prévalent en matière de protection sociale des étrangers :

- Le principe de non-discrimination et donc d'égalité de traitement, puisque les salariés étrangers cotisent et payent l'impôt au même titre que les Français,
- Le principe de territorialité de la protection sociale : seuls les étrangers établis en France peuvent bénéficier de la protection sociale,
- Le principe de la régularité de séjour. Établi par la loi Pasqua du 24 août 1993, ce principe veut que seul l'étranger régulier puisse bénéficier de la protection sociale.

Le principe de non-discrimination et celui de territorialité semblent incompatibles pour les travailleurs saisonniers étrangers puisque ceux-ci ne peuvent rester sur le territoire français après échéance de leur contrat de travail. Un certain nombre de conventions de sécurité sociale relient cependant la France à certains pays et permettent au saisonnier étranger de bénéficier de prestations sociales notamment dans le cadre des risques professionnels. De plus, depuis la loi Chevènement du 11 mai 1998, la liquidation de la pension de l'assurance vieillesse ne requiert plus la résidence du salarié sur le territoire français.

Cependant, les saisonniers OMI restent, de fait, exclus de l'assurance chômage et d'un certain nombre de prestations sociales qui restent subordonnées à la résidence en France, notamment les prestations familiales et les aides sociales, alors même que les cotisations correspondantes sont versées. De plus, il faut distinguer les droits « formels » ou les « libertés formelles » des

---

<sup>92</sup> Les travailleurs saisonniers sont depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1978 assujettis au régime de l'assurance chômage de l'UNEDIC (Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce).

<sup>93</sup> Depuis 1977, les salaires perçus par les travailleurs OMI sont imposables en France au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. L'impôt est prélevé à la source par l'employeur et par mesure de simplification, cette retenue à la source n'est effectivement opérée que lorsqu'elle dépasse 7€/mois/salarié.

travailleurs saisonniers et leurs « possibilités objectives » ou leur « liberté positive », à savoir ce qu'ils peuvent réellement faire ou ce à quoi ils peuvent réellement prétendre [Sen, 2003]. En effet, d'une part, la différence importante qui peut exister entre le droit social français et celui en vigueur dans le pays du travailleur OMI fait que celui-ci n'est pas forcément conscient de ses droits. D'autre part, l'attachement du droit de séjour au contrat de travail rend certaines procédures délicates, notamment, comme le souligne F. Decosse [2004], la procédure de reconnaissance des atteintes professionnelles. Théoriquement, en cas d'accident du travail, le droit au séjour est garanti au-delà de la durée du contrat par une Autorisation Provisoire de Séjour (APS) et ce, tout au long de la procédure afin de permettre la reconnaissance d'une incapacité temporaire ou permanente. Cependant, alors même que les conditions de travail mettent souvent en péril la santé des travailleurs (chute, blessures par les machines agricoles, intoxications aux pesticides...), « la présence sur le territoire n'est dans les faits que très rarement garantie pour les salariés OMI en accidents du travail » [Decosse, 2004] (p.108)

« L'externalisation du risque [sanitaire], mais également des affections sanitaires elles-mêmes, se définit comme la dynamique par laquelle la santé des ouvriers est exclue de la production, au sens où elle n'est pas prise en compte dans la sphère productive » [Decosse, 2004] (p.112)

Cette « externalisation du risque sanitaire », en dehors de la sphère nationale elle-même, entre en effet en résonance avec l'externalisation des coûts sociaux que soulignait G. Caire en 1982.

### ***III.2.3 Le développement de la prestation de services***

L'agriculture semble touchée dans son ensemble par le phénomène d'externalisation. Ainsi, bien que le nombre d'UTA effectuées par des Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) et par les CUMA reste marginal en proportion (avec 1% des UTA totales), il a augmenté entre 1988 et 2007 de plus de 50% pour l'ensemble des exploitations (voir le Tableau 13 présenté précédemment).

L'externalisation se concentre essentiellement dans les exploitations de céréales, de bovins lait et de vins de qualité (voir *infra* Tableau 16). Pour la plupart des productions, elle se traduit par le recrutement d'un travailleur aux compétences particulières et bien définies (tractoristes...). Cependant, pour certaines productions comme les fruits et légumes ou la

vigne, l'externalisation prend souvent la forme d'une sous-traitance des travaux qui ne requièrent que peu ou pas de compétences particulières comme les travaux de récolte.

Avant 2008<sup>94</sup>, l'externalisation des travaux de récolte se faisait difficilement via une entreprise prestataire de services française. En effet, ces entreprises ne bénéficiaient pas des exonérations de charges auxquelles avaient droit les agriculteurs en cas d'embauche directe. Seules des entreprises prestataires de services étrangères étaient compétitives via le paiement des charges dans le pays d'origine<sup>95</sup>.

Le nombre de salariés détachés dans l'agriculture pour des travaux de récolte s'accroît fortement depuis le début des années 2000, tant par le biais d'entreprises étrangères (espagnole, polonaise, britannique, marocaine), proposant le service de salariés originaires des pays de l'Europe de l'Est et de pays tiers [DILTI, 2005a ; Le Guen, 2005]<sup>96</sup> que par le biais d'entreprises françaises depuis 2008<sup>97</sup>.

L'activité de ces entreprises prend parfois un caractère illégal. L'absence de matériels propres et de compétences propres rend souvent l'activité proche du « prêt de main d'œuvre illicite ». De plus, nombre d'entre elles proposent des prestations « à un prix défiant toute concurrence » :

« Il est évident qu'avec le prix que ces entreprises proposent pour récolter un hectare, les travailleurs ne peuvent pas être payés au SMIC ». <sup>98</sup>

Enfin, le bilan de l'année 2004 souligne « l'accroissement des fraudes commises à l'occasion du détachement temporaire de travailleurs étrangers dans le cadre d'une prestation de service européenne ou internationale » [DILTI, 2005b]. Le contrôle de ce type d'entreprises est en effet particulièrement problématique : les contrats de travail sont rédigés en langue étrangère

---

<sup>94</sup> Les entreprises de travaux agricoles françaises sont exonérées des charges depuis 2008 (Sources : entretien ETA 2009).

<sup>95</sup> La directive 96/71 du 16 décembre 1996 assure le respect par le prestataire de service des lois et des conventions du pays d'accueil concernant les conditions de travail et de rémunération de leurs salariés. Cependant, le règlement 883/2004 du 29 avril 2004 qui stipule que « la personne détachée pour une durée inférieure à 24 mois demeure soumise à la législation du « pays d'origine », en matière de protection sociale ».

<sup>96</sup> Le nombre de salariés détachés légalement dans l'agriculture en 2001 s'élevait à plus de 66 000 [Le Guen, 2005]. En 2005, le nombre d'entreprises prestataires de service dans le secteur agricole s'élevait à 151 entreprises polonaises, 44 allemandes, 38 espagnoles et 15 slovaques [DILTI, 2005a] .

<sup>97</sup> Sources : entretien ETA 2009.

<sup>98</sup> Sources : entretien Exploitant 2007.

et la coopération s'avère particulièrement distendue entre les services d'inspection du travail des différents pays<sup>99</sup>.

Le débat récent sur la « Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur », plus connue sous le nom de « Directive Bolkenstein » montre tout l'enjeu économique que peut renfermer la prestation de service. La mise en place de la directive dans sa version première, à savoir le respect de la législation du travail du pays originaire et non du pays où s'effectue la prestation, aurait rendu ce type de prestation particulièrement intéressant (et légal) et aurait vraisemblablement amplifié le phénomène de sous-traitance que l'on voit déjà se développer.

### **III.2.4 Les caractéristiques du salariat actuel<sup>100</sup>**

#### **a) Une population extrêmement hétérogène**

Les salariés agricoles, et plus encore les salariés saisonniers, forment une population très méconnue et extrêmement hétérogène. Elle se compose à la fois de ruraux, de fils d'exploitants [Tahar *et al.*, 1998], d'étrangers résidents en France ou introduits sous contrat OMI, d'étudiants (étrangers ou non), de familles gitanes [Bordigoni, 1999], de femmes au foyer [Bordigoni, 1999] ou d'ouvriers d'usine cherchant un complément de revenu au moment des récoltes [Bourquelot, 1994], de demandeurs d'emploi, de travailleurs en insertion<sup>101</sup>, d'agriculteurs pauvres, de retraités, de main-d'œuvre illégale [Berlan, 1983, 1994 ; Sénat, 2006], etc.

La part relative de ces différents groupes de travailleurs est extrêmement difficile à connaître. Pour mieux saisir la diversité de cette population, nous organisons sa présentation autour de deux formes d'hétérogénéité : celle du statut et celle de la trajectoire du travailleur et de sa perception du métier.

<sup>99</sup> Sources : entretien ITEPSA Hérault 2007.

<sup>100</sup> Nous ne développerons pas ici le statut des salariés des entreprises prestataires de services qui ne sont pas directement employés par les exploitants. Leur situation mériterait pourtant d'être analysée plus spécifiquement.

<sup>101</sup> Les données de la MSA [CCMSA, 2004] montre le caractère minoritaire de ce type de travailleurs dans l'emploi saisonnier total : salariés d'association intermédiaire (0,4% des saisonniers), demandeurs d'emploi (0,5% des saisonniers), contrat emploi solidarité (0,2%), salarié en situation d'insertion en entreprise conventionnée (0,2%).



## i Une hétérogénéité de statut

Les salariés agricoles peuvent avoir un statut de travailleur permanent (Contrat à Durée Indéterminé (CDI)), un statut de travailleur temporaire (Contrat à Durée Déterminé (CDD)), un statut intermédiaire (CDI intermittent, Groupement d'employeur) ou ne disposer d'aucun statut (travailleur au noir). Les caractéristiques de ces statuts en terme de stabilité de l'emploi, de protection sociale et de reconnaissance de la qualification sont très diverses.

En 2001, près de 17% des travailleurs agricoles sont employés sous un contrat à durée indéterminée<sup>102</sup>. Environ 70% d'entre eux sont à temps partiel<sup>103</sup>.

Les CDD représentent la forme de contrat la plus développée en agriculture : en 2001, plus de 820 000 CDD ont été conclus dans le secteur agricole auprès de 670 000 salariés. Sur les 812 000 salariés du secteur agricole, 85% sont donc embauchés sous CDD<sup>104</sup>.

L'exploitant agricole qui souhaite embaucher un travailleur pour une durée déterminée peut avoir recours soit à ce que nous appellerons abusivement un « CDD classique » (cas 2° de l'article L 122-1 du code du travail), soit à ce que nous appellerons, toujours abusivement, un « CDD saisonnier » (cas 3° de l'article L 122-1 du Code du Travail -CT-). Il existe, en effet, cinq cas de recours possible au Contrat à Durée Déterminée (L122-1, 1985) :

1. Remplacement d'un salarié [...]
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
3. Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois
4. Remplacement d'un chef d'entreprise [...] ou d'un associé non salarié [...]
5. Remplacement d'un chef d'exploitation agricole, [...] d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint [...]

Le « CDD saisonnier » bénéficie d'un certain nombre de particularités :

- Il déroge au formalisme du CDD classique : signé pour « une saison », il ne comporte pas de terme précis (L 122 1-2 III, CT),

<sup>102</sup> Sources : [CCMSA, 2004].

<sup>103</sup> Sources : Recensement agricole 2000.

<sup>104</sup> Sources : [CCMSA, 2004].

- Il ne respecte pas le « délai de carence » entre deux contrats successifs (L 122 3-11, CT),
- Il peut ne pas être « requalifié » en CDI à l'occasion de reconductions successives du contrat (L 122 3-11, CT),
- Enfin, l'article L122-3-4 CT exclut le travailleur employé sous « CDD saisonnier » de l'indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité)

Les « CDD saisonniers » représentent 89% des CDD conclus dans le secteur agricole<sup>105</sup>.

De nombreux étrangers sont sous contrat à durée déterminée comme les travailleurs OMI ou les étudiants étrangers faisant l'objet de d'Autorisation Provisoire de Travail (APT)<sup>106</sup>. Leur statut est cependant très différent de celui d'un travailleur français (ou résident) employé sous contrat à durée déterminée : leur droit de séjour est, en effet, relativement précaire et, dans le cas des travailleurs OMI, attaché à leur contrat de travail.

Deux statuts intermédiaires entre le CDI et le CDD existent dans le secteur agricole.

Le CDI intermittent, créé par la loi du 19 janvier 2000, permet aux entreprises connaissant une alternance de périodes travaillées et non travaillées (dont les exploitations agricoles) d'embaucher des salariés en CDI en ne les employant effectivement que sur une durée déterminée. Cette forme de contrat n'est cependant pas très développée, le travailleur ne pouvant bénéficier de l'assurance chômage pour les périodes sans emploi.

Les Groupements d'Employeurs<sup>107</sup> (GE) ont été conçus en 1985 principalement à destination des agriculteurs. Ces associations à but non lucratif emploient des salariés qu'elles mettent à disposition de leurs membres selon leur besoin. Le groupement d'employeurs a pour but de stabiliser la main d'œuvre tout en flexibilisant son emploi.

Cependant, les GE sont encore peu mobilisés pour le travail de saisonniers. En effet, leur utilisation suppose une certaine complémentarité des activités entre les différents employeurs. Or, dans une région spécialisée dans des cultures intensives en main-d'œuvre, cette

---

<sup>105</sup> Sources : [CCMSA, 2004].

<sup>106</sup> Ces autorisations leur donnent le droit de travailler 3 mois à temps complet (ou à mi-temps pendant 1 an). Alors que ce type de contrat semblait anecdotique dans l'agriculture, les services des DDTEFP de plusieurs départements chargés de ces autorisations signalent une nette augmentation de leur nombre. Alors que ces étudiants étaient principalement des étudiants originaires d'Afrique, ils sont maintenant en grande partie d'origine chinoise (Sources : entretiens DDTEFP Hérault et Bouches-du-Rhône 2007).

<sup>107</sup> L 127-1 et suivants du Code du Travail « Des groupements de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail ».

complémentarité est généralement réduite. Les GE emploient, la plupart du temps, quelques salariés permanents pour des travaux de remplacement ou des travailleurs qualifiés.

Cependant, des utilisations nouvelles de ces dispositifs apparaissent dans des régions productrices de fruits et légumes. Des GE de taille importante se créent dans le but d'externaliser le recrutement des saisonniers et la gestion de la main d'œuvre<sup>108</sup>. Les GE se chargent de recruter des salariés sous forme de CDD pour leurs membres. Dès lors, le GE perd son rôle de « déprécarisation » pour le salarié. De plus, certaines exploitations de taille conséquente, divisées en plusieurs sociétés regroupées en GE, utilisent ce dispositif pour s'assurer une plus grande flexibilité des embauches et réduire leurs charges. En effet, ce type d'exploitation peut embaucher le même salarié sous « CDD saisonniers » successifs pourvu que le contrat soit signé par une société différente à chaque fois. Ainsi l'exploitation peut bénéficier des exonérations de charges sur 100 jours plusieurs fois<sup>109</sup>.

Conjointement à ces travailleurs sous statut, un nombre important de travailleurs en agriculture est sans statut. L'agriculture est traditionnellement un des gros employeurs d'immigrés illégaux dont le nombre est estimé en France entre 200 000 et 400 000 travailleurs [Sénat, 2006]. En France, l'emploi de main d'œuvre étrangère en situation irrégulière constitue une pratique dont le niveau semble préoccupant en agriculture avec 16% du total des infractions répertoriées dans ce secteur<sup>110</sup>. Pour P. Berlan [1986], les travailleurs étrangers illégaux assurent une « superfluidité » au marché du travail agricole.

L'emploi de travailleurs clandestins est une forme de travail au noir. Elle est cependant loin d'être la seule. Le travail non déclaré ou mal déclaré (minimisation du nombre d'heures travaillées) est une pratique très courante dans le secteur agricole [Commission européenne, 1998 ; DILTI, 2005b].

La mise en place de Titre d'Emploi Simplifié Agricole (TESA)<sup>111</sup> visant à simplifier les formalités liées à l'embauche et à l'emploi de saisonniers agricoles en 1997 ainsi que les exonérations successives de charges patronales sur les contrats courts ont, semble-t-il, favorisé la déclaration d'un plus grand nombre de travailleurs<sup>112</sup>. Les gouvernements qui se

---

<sup>108</sup> Sources : entretien FDSEA Hérault 2006.

<sup>109</sup> Sources : entretien FDSEA Hérault 2006.

<sup>110</sup> Ce chiffre n'est cependant qu'un reflet partiel de la réalité. En effet, l'attention particulière portée par l'inspection du travail à certains types d'infractions peut entraîner un biais de contrôle.

<sup>111</sup> Son utilisation permet d'effectuer douze formalités en un seul document.

<sup>112</sup> Sources : entretien MSA Hérault 2006.

sont succédés ont chacun leur tour raffermi les moyens de lutte contre le travail illégal notamment en renforçant les peines encourues. Cependant, même si les peines encourues par l'employeur peuvent être lourdes, les peines effectives sont souvent peu dissuasives<sup>113</sup>. La disproportion des peines encourues entre l'employeur et le travailleur illégal est de plus susceptible de renforcer la situation de déséquilibre :

« La différence dans la répression de la fraude sociale entre l'employeur qui est au regard de la loi le contrevenant et le travailleur illégal, le premier pouvant être condamné à des amendes, et rarement à des peines de prison, et le travailleur illégal pouvant être expulsé du territoire, démontre que les risques liés à cette fraude sont davantage supportés par les victimes » (A. Réa cité par F. Decosse [2004] (p.35)).

- ii Une hétérogénéité dans la trajectoire des travailleurs et dans la perception de leur métier

Les trajectoires des salariés agricoles sont extrêmement variées. Le salariat peut en effet être une étape tremplin vers le statut d'exploitant agricole (pour les fils d'exploitant notamment) [Tahar *et al.*, 1998] ou vers d'autres secteurs d'activité. Dans les parcours d'immigrés, par exemple, l'agriculture est souvent le premier secteur d'embauche avant un départ vers d'autres secteurs d'activité [Noiriel, 1994 ; Têtu-Delage, 2008]. À l'inverse, certains travailleurs passent l'ensemble de leur carrière en tant que salariés agricoles. Le salariat agricole peut donc être une étape transitoire dans un parcours professionnel ou au contraire correspondre à une situation de long terme.

Dans une étude sur les trajectoires des salariés agricoles menée entre 1990 et 1994, G. Tahar, B. Dintilhac et M. Blanc [1998] distinguent trois grands types de trajectoires de salariés depuis leur entrée dans l'emploi agricole :

- L'emploi saisonnier court : passage par le travail saisonnier de manière transitoire (un à deux ans) avant de quitter définitivement le secteur agricole. Cette trajectoire est typiquement celle des « petits boulots » d'été de jeunes. Elle représente 2/3 des individus de leur échantillon,
- L'emploi saisonnier long : trajectoire du saisonnier « professionnel », enchaînant les saisons tout au long de l'année, elle représente 12% de leur échantillon,

---

<sup>113</sup> Sources : entretien ITEPSA Bouches-du-Rhône 2007. Selon un procès verbal de 2005, un exploitant agricole accusé d'avoir embauché 25 travailleurs illégaux s'est vu condamné à 2 000€ d'amende.

- L'insertion dans l'emploi salarié permanent après des emplois saisonniers. L'insertion peut être rapide ou plus difficile. Cette trajectoire représente 23% de leur échantillon.

Outre la variabilité des trajectoires de salariés agricoles, la perception que ces salariés ont de leur métier est, elle aussi, diverse : une grande distinction s'opère entre les travailleurs pour qui le salariat agricole est une situation choisie et ceux pour qui il est une situation subie [Miramont, 2008].

#### b) Une répartition très inégale du salariat selon le type d'exploitation

Le salariat se concentre dans certains types d'exploitations agricoles. La répartition des différents types de main-d'œuvre selon l'orientation technico-économique des exploitations (OTEX)<sup>114</sup> est présentée dans le Tableau 16.

**Tableau 16- Répartition des différents types de travail selon les OTEX en 2007 (% colonne)**

OTEX	Nb Exploit.	UTA total	UTA familial	UTA salarié	UTA salarié permanent	UTA salarié saisonnier	UTA ETA CUMA
Céréales, oléagineux, protéagineux	16%	11%	13%	7%	7%	5%	20%
Autres grandes cultures	5%	3%	6%	10%	8%	13%	9%
Maraîchage	1%	1%	2%	6%	6%	7%	0%
Fleurs et horticulture diverse	1%	1%	1%	8%	12%	4%	0%
Vins de qualité	9%	6%	8%	25%	26%	24%	18%
Autre viticulture	5%	3%	3%	4%	4%	4%	3%
Fruits et autres cultures permanentes	4%	3%	3%	16%	11%	24%	3%
Bovins lait	11%	8%	17%	3%	3%	3%	13%
Bovins élevage et viande	12%	8%	11%	2%	3%	2%	5%
Bovins lait, élevage et viande	2%	1%	3%	1%	1%	1%	2%
Ovins, caprins et autres herbivores	12%	9%	8%	3%	4%	2%	3%
Granivores	2%	1%	2%	4%	7%	1%	4%
Polyculture	5%	3%	4%	5%	4%	6%	4%
Polyélevage à orientation herbivores	4%	2%	3%	1%	1%	1%	2%
Polyélevage à orientation granivores	1%	1%	2%	1%	1%	0%	2%
Grandes cultures et herbivores	7%	5%	10%	3%	4%	3%	9%
Autres combinaisons cultures - élevage	4%	3%	3%	1%	2%	1%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	326 000	786 904	571 934	214 970	120 552	84 472	9 946

Sources : Agreste Enquête structure 2007, traitements de l'auteur

Champ : France métropolitaine, exploitations professionnelles

<sup>114</sup> Orientation technico-économique des exploitations. Elles sont fonction de la part relative des MBS des différentes productions dans la MBS totale. La Marge Brute Standard (MBS) sert à déterminer la dimension économique des exploitations. Elle est égale à la valeur de la production moins le coût des facteurs variables (en €).

Ce tableau révèle une forte concentration du salariat en viticulture (25% du travail salarié pour 9% des exploitations), en maraîchage et horticulture (14% du travail salarié pour 2% des exploitations), en arboriculture (16% du travail salarié pour 4% des exploitations) et dans une moindre mesure dans l'élevage des granivores (4% du travail salarié pour 2% des exploitations). À l'inverse, l'élevage bovins ovins caprins est un secteur beaucoup plus centré sur la main-d'œuvre familiale. Les OTEX Vins de qualité et arboriculture concentrent la plus grande partie des salariés saisonniers (près de 50% à elles deux). L'OTEX Vins de qualité est aussi le premier employeur de travailleurs permanents, suivi de près par l'OTEX Horticulture. L'emploi salarié dans les OTEX Horticulture et Elevage de granivores est beaucoup plus permanent que saisonnier.

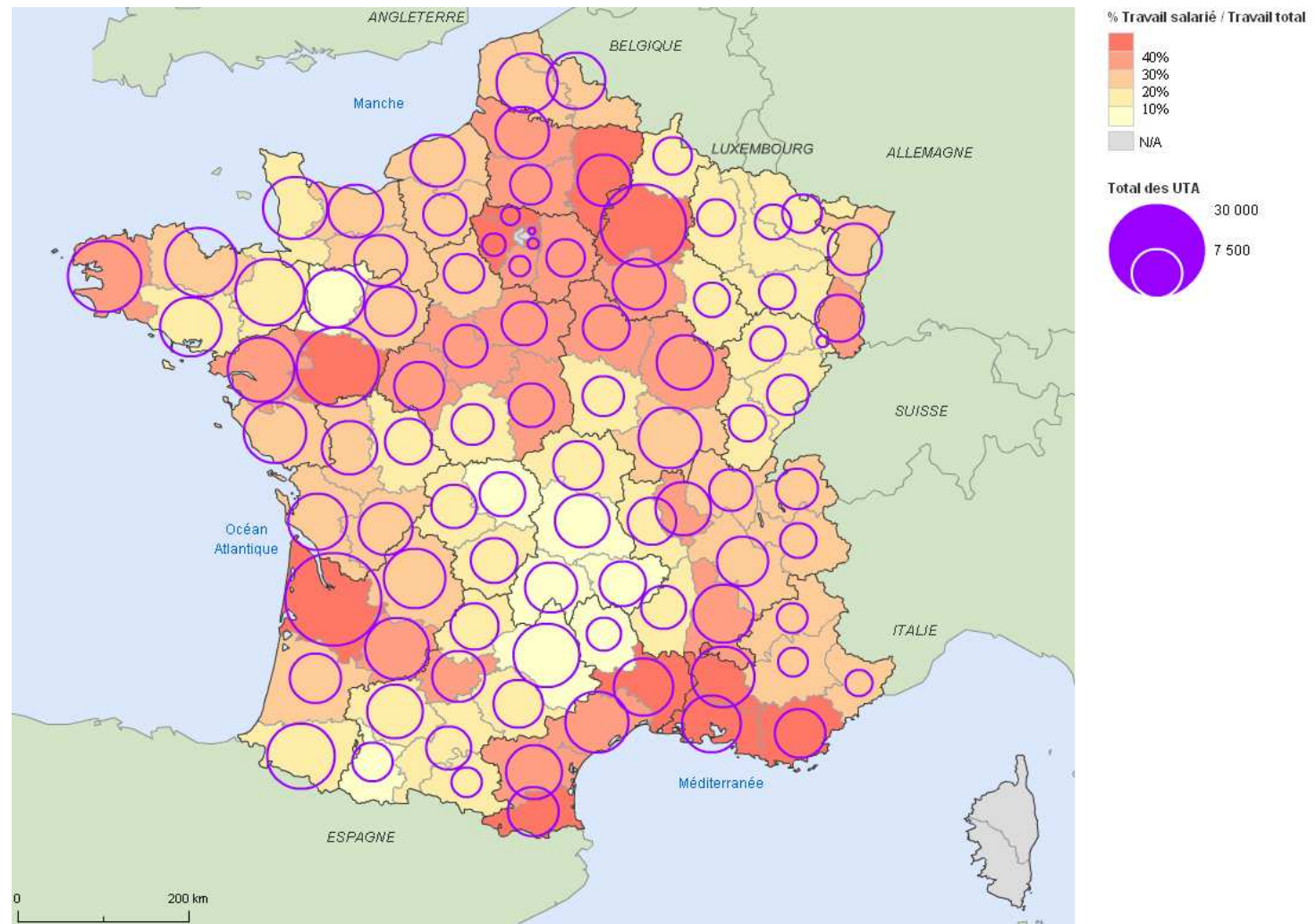
Enfin, l'externalisation du travail par le biais d'Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) ou de Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) se rencontre plus particulièrement dans les exploitations céréalières, dans les exploitations de vins de qualité et dans les exploitations d'élevage bovin.

### c) Une répartition inégale sur le territoire et une « atomisation géographique »

Le salariat agricole se répartit de façon inégale sur le territoire français. Les différences départementales correspondent en grande partie aux spécialisations productives régionales. Comme le montre la Figure 3, le salariat se concentre dans les départements viticoles, fruitiers et légumiers (Bouches-du-Rhône, Gard, Vaucluse, Pyrénées-Orientales, Lot et Garonne, Gironde, Loire-Atlantique...) et dans une moindre mesure dans la région des grandes cultures du Bassin parisien.

Pourtant, malgré cette relative concentration régionale, le salariat agricole s'est toujours caractérisé par une forte « atomisation géographique » et par « l'isolement géographique des individus qui le composent » [Bourquelot, 1972] (p.534). En effet, les salariés agricoles sont souvent isolés sur les exploitations. Comme le montre le Tableau 17, en 2005, parmi les exploitations qui employaient des salariés permanents (18% des exploitations françaises), 64% n'employaient qu'un seul salarié permanent et seul 8% employaient plus de cinq travailleurs permanents. Près de 30% des salariés permanents sont le seul employé de leur exploitation.

**Figure 3- Répartition des UTA agricoles et pourcentage du travail salarié dans le travail agricole par département en 2007**



Sources : Agreste Enquête structure 2007, traitements de l'auteur (réalisé avec Geoclip ©Emc3-IGN Paris 2001-Geofla)

Tableau 17- Répartition des salariés permanents dans les exploitations en 2005

Nombre de salariés permanents par exploitations	Nombre d'exploitations	%	Nombre de salariés permanents	%
1 salarié	40 257	64%	40 257	28%
2 salariés	10 990	17%	21 979	15%
3-4 salariés	6 634	11%	22 161	15%
5 salariés et plus	5 127	8%	58 667	41%
Total des exploitations employant 1 ou plusieurs salariés permanents	63 007	100%	143 064	100%
Total des exploitations	346 529	-	143 064	-

Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : France métropolitaine, exploitations professionnelles

#### d) Des conditions de vie et de travail qui restent difficiles

Selon l'INSEE<sup>115</sup>, les niveaux de salaires des ouvriers agricoles sont parmi les plus bas en France. Le salaire médian à temps complet est de 1 200 euros net par mois en 2006 pour les « ouvriers de l'agriculture, élevage et sylviculture » et les « jardiniers, ouvriers du maraîchage et de la viticulture ».

La législation du travail en terme d'horaires et de durée maximale de travail reste d'un niveau bien inférieur à celui des autres secteurs<sup>116</sup> et les conditions de travail mettent souvent en péril la santé des travailleurs (chute, blessures par les machines agricoles...) [Decosse, 2004]. Le tableau de l'état de santé des salariés agricoles semble encore plus alarmant que celui de l'état de santé des exploitants, lui-même déjà préoccupant : en plus de l'usure physique liée aux exigences posturales et à la manutention, les salariés sont souvent les premiers exposés aux produits phytosanitaires [Miramont, 2008].

De plus, comme le soulignait déjà F. Bourquelot en 1972 « le retard dans la législation s'accompagne [...] d'une application très relative des textes en vigueur. [...] l'inspection du travail des lois sociales en agriculture ne peut plus faire face à ces obligations en matière d'inspection du travail » (p. 544). Aujourd'hui encore les textes en vigueur sont rarement appliqués. Les difficultés de contrôle que connaît l'Inspection du Travail en agriculture sont liées aux caractéristiques mêmes du secteur (travail en extérieur, dispersion des travailleurs...) et à la faiblesse de ses moyens. Comme le révèle le rapport Bessière de juillet 2005 relatif à l'organisation de l'Inspection de Travail en France commandité par le ministre de l'emploi

<sup>115</sup> Les salaires en France, décembre 2008.

<sup>116</sup> Nous détaillerons ce point par la suite.



[Bessière, 2005], les effectifs de Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale en Agriculture (ITEPSA) sont trop faibles pour assurer de manière convenable le respect de la législation. Le meurtre en septembre 2004 de deux inspecteurs du travail par un exploitant agricole de Dordogne employant des saisonniers au noir révèle la violence et les excès auxquels peuvent conduire les situations de non droit.

Enfin, les conditions de vie et de logement sont d'un faible niveau pour les travailleurs agricoles<sup>117</sup>. Elles deviennent souvent extrêmement difficiles pour les travailleurs saisonniers [Brunet *et al.*, 2005] et plus encore pour les travailleurs étrangers [CODETRAS, 2003].

Les travailleurs salariés ont joué et jouent encore aujourd'hui un rôle important dans l'agriculture française. Si leur place a régressé depuis un siècle, elle semble aujourd'hui s'affirmer ou du moins devoir se concevoir comme pérenne. Ainsi, l'enquête structure de 2007 dénombrait un peu plus de 140 000 salariés permanents en agriculture et presque 900 000 salariés saisonniers. Les salariés permanents représentaient plus des 17% des actifs agricoles (hors salariés saisonniers). Bien que 62% des travailleurs saisonniers soient employés sur des durées très courtes (inférieur à 20 jours)<sup>118</sup>, le nombre de personnes travaillant de façon occasionnelle dans l'agriculture est considérable.

Pourtant, malgré la place qu'a tenu le salariat dans le secteur agricole français, il semble avoir toujours été marqué par une relative « invisibilité » [Vasseur, 2004]. Cette invisibilité explique en partie le retard de la législation qui a longtemps touché les salariés de ce secteur.

---

<sup>117</sup> Enquête ménage 2009.

<sup>118</sup> Sources : [CCMSA, 2004].

### III.3 - L'invisibilité du salariat agricole

Le salariat agricole est touché par une invisibilité à la fois sociale, syndicale, politique et académique.

#### III.3.1 *Invisibilité sociale*

Les raisons de l'invisibilité sociale du salariat agricole sont multiples. Elles résident essentiellement dans les difficultés à saisir les contours de cette population hétérogène et dans le poids que les travailleurs étrangers y ont toujours tenu.

##### a) **Un contour difficile à définir**

Comme l'expliquent R. Hubscher et J.C. Farcy [1996], les limites du salariat agricole ont longtemps été difficiles à définir. Dans le secteur industriel, la distinction ouvrier/ patron peut correspondre à une certaine réalité en termes de propriété et/ou de différence de tâches (direction/ exécution). Dans le secteur agricole, cette taxonomie est moins proche de la réalité sociale.

D'une part, les salariés propriétaires d'un lopin de terre ont longtemps constitué une part importante des salariés. Les phénomènes de mobilité sociale sont susceptibles de brouiller les clivages. Les salariés eux-mêmes peuvent être fils d'exploitants et le salariat peut être perçu comme une phase transitoire dans une perspective de promotion sociale. Dans la société rurale comme dans la société « paysanne » au sens de H. Mendras [1967 (Ed. 1984)], la propriété foncière a toujours été extrêmement valorisée. Le statut de salarié, paysan sans terre, a donc longtemps été déprécié et a souvent été perçu comme un statut temporaire dans une dynamique d'accession à la propriété.

« Les idéologues de l'agrarisme ignorent l'existence de l'ouvrier. Ils l'assimilent au petit paysan, parce qu'il a toujours, selon eux, la possibilité d'accéder au statut social de fermier ou de métayer ; il est donc un paysan virtuel » [Gervais *et al.*, 1976] (p.412).

D'autre part, la séparation entre les tâches de direction et celles d'exécution sur les exploitations agricoles peut être mince. Il existe souvent une forte analogie entre les tâches de l'employeur et celle de l'employé. De plus, si l'assujettissement moral que les domestiques ou

valet de ferme pouvaient avoir vis-à-vis de leurs employeurs [Lamanthe, 1987] s'est fortement réduit, le faible nombre de salariés par exploitation implique encore maintenant des relations souvent directes et personnelles entre l'employeur et l'employé parfois logé sur place.

« Ce travailleur qui faisait quasiment partie de la famille du chef d'exploitation, partageant avec lui le même pain et les mêmes peines » [Gervais *et al.*, 1976] (p.412).

Si, dans la double identité de l'ouvrier agricole, l'identité ouvrière a pris progressivement le pas sur l'identité paysanne [Lamanthe, 1987], celle-ci n'en reste pas moins importante.

« Son lieu de vie et de travail, son origine, le contenu de son travail, maintiennent l'ouvrier agricole dans des liens étroits avec le monde paysan » [Lamanthe, 1987] (p.61)

La révolte du Midi viticole en 1907 regroupant ouvriers et exploitants contre l'État en a été l'illustration du sentiment d'appartenance à un monde rural commun entre employeurs et employés [Hubscher et Farcy, 1996]. Ce sentiment reste fort et est renforcé par l'unité du mode de vie rural par opposition à celui des villes.

« La conscience collective des « difficultés de l'agriculture » est si forte que toute revendication même élémentaire est étouffée » [Lamanthe, 1987] (p.68)

#### **b) Un groupe socio-professionnel ?**

Comme le montre A. Lamanthe [1989], la notion de groupe socio-professionnel est largement remise en question dans le cas des salariés agricoles.

Le sentiment d'appartenance à un groupe est fortement réduit du fait de l'« atomisation géographique » des travailleurs [Bourquelot, 1972] (p.534). Les principaux syndicats ouvriers agricoles ont d'ailleurs émergé dans des zones de grandes exploitations et de forte concentration ouvrière telles que le Bassin parisien, le Médoc ou le Roussillon. Dans les régions où dominant la petite propriété et le fermage, la structuration des ouvriers a toujours été extrêmement faible [Gervais *et al.*, 1976].

De plus, la perception que les salariés ont de leur métier et de leurs compétences ainsi que les situations dans lesquelles ils travaillent sont très variables car liées au type d'exploitation et de production dans lesquelles ils évoluent. En effet, quoi de commun entre la situation d'un vacher et celle d'un travailleur permanent dans une exploitation viticole ? L'extrême hétérogénéité des salariés agricoles, de leur statut et de la perception qu'ils ont de leur métier rend difficile l'identification à un groupe.

### c) La place des étrangers

La place des étrangers dans le salariat agricole a fortement contribué à son invisibilité tant sociale que politique. Les travailleurs saisonniers étrangers, présents en France pour quelques mois et logés sur l'exploitation sont souvent littéralement invisibles aux yeux de la population. De plus, l'égalité de traitement est, de fait, moins revendiquée par des étrangers. En effet, une telle revendication ne peut provenir qu'au sein d'un groupe ayant les mêmes normes, et les étrangers viennent généralement de groupes aux normes différentes. L'ancienneté d'une nationalité d'origine dans le dispositif conduit à un rapprochement des normes, à des revendications croissantes de la part de ces travailleurs et donc souvent au déplacement de l'aire de recrutement [Hubscher, 2005]. Le différentiel de normes assure une plus grande flexibilité de la main d'œuvre étrangère :

« Le remplacement progressif d'une partie des ouvriers agricoles français par des étrangers a contribué à affaiblir les protestations politiques contre leur surexploitation » [Noiriel, 1994] (p.21)

Historiquement, le recours à des travailleurs étrangers a été un moyen d'assouplir la main d'œuvre : « Plusieurs travaux ont montré que le recours à l'immigration a été –notamment au début du siècle dans le vignoble languedocien- un moyen mis en œuvre consciemment par les grands propriétaires pour briser les résistances ouvrières et les grèves dans le monde rural » [Noiriel, 1994].

La précarité de la situation des étrangers les conduit souvent à accepter des conditions de travail qu'aurait refusé un travailleur national.

« Il a été établi sans conteste que le simple fait de changer de résidence est un moyen efficace d'intensifier le rendement du travail. La même jeune fille polonaise qui, dans son pays, ne s'est jamais trouvée dans des circonstances qui lui permettent de gagner sa vie [...] semble changer de nature et devient capable d'efforts sans limites lorsqu'elle travaille à l'étranger en qualité d'ouvrière saisonnière. [...] De plus, l'hébergement dans des casernements pour travailleurs saisonniers, etc..., entraîne souvent un abaissement temporaire du niveau de vie qui ne serait pas toléré dans le pays d'origine. » [Weber, 1964 (Ed. 1989)] (p.39).

« Le discours que les ouvriers immigrés ont sur leur condition humaine fait souvent apparaître la notion de « sacrifice », qu'ils sont amenés à faire pour nourrir leur famille restée dans le pays d'origine » [Decosse, 2004] (p. 32)

### III.3.2 *Invisibilité syndicale et politique*

Malgré leur importance numérique, les travailleurs salariés ont toujours été relativement absents des organisations agricoles alors même que celles-ci ont grandement participé à l'élaboration des politiques agricoles [Muller, 1984]. Comme nous l'avons vu précédemment, l'hétérogénéité du salariat agricole, son atomisation géographique et la faiblesse du sentiment identitaire expliquent les difficultés d'organisation.

Cependant, les conditions historiques de la formation du syndicalisme agricole français et le « mythe de l'unité paysanne » [Gervais *et al.*, 1976] (p.477) permettent aussi de comprendre le faible poids politique des salariés de l'agriculture. Comme nous l'avons vu précédemment, le syndicalisme agricole français est né dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle conjointement au fort exode rural. Les politiques, effrayés par l'émergence des « classes laborieuses, classes dangereuses » [Chevalier, 1958 (Ed. 2002)], cherchent à asseoir leur pouvoir sur le monde rural. Le projet politique est de faire de la « classe paysanne » le « cœur de la République » [Hervieu et Viard, 2001] afin de minimiser l'importance croissante des villes et de la classe ouvrière. Dans cette perspective agrarienne, le rôle des salariés agricoles est problématique. Le syndicat agricole doit en effet représenter l'ensemble des groupes du milieu rural, du propriétaire absentéiste au travailleur sans terre. Des différences au sein du monde agricole sont niées dans la constitution d'un syndicat mixte ou unifié défendant des intérêts communs [Cleary, 1989]. Fondé sur l'idée de l'identité commune du monde rural face au monde urbain et sur le rêve de l'accession à la propriété pour tous, le syndicat mixte a pour but de garantir « l'entente cordiale » et la « paix dans les campagnes » (R. de Rocquigny cité par M. C. Cleary [1989] (p.153)<sup>22</sup>).

Peu de salariés agricoles ont finalement rejoint ces syndicats mixtes [Gratton, 1972]. Les rares syndicats salariés qui avaient émergé dans le Bassin parisien, le Médoc et le Roussillon ont rejeté l'idée d'une union et celle d'objectifs communs comme l'ont révélé les 1 100 grèves répertoriées entre 1890 et 1935 [Gratton, 1972]. La place croissante des travailleurs étrangers à cette époque a cependant exacerbé les difficultés à organiser les travailleurs.

Dans l'entre deux guerres, la CGT<sup>119</sup> et la CGTU<sup>120</sup> se sont engagées auprès de travailleurs agricoles avec la Fédération des travailleurs de l'agriculture pour demander notamment la

---

<sup>119</sup> Confédération Générale du Travail.

<sup>120</sup> Confédération Générale du Travail Unitaire.

parité avec le monde industriel. Le nombre de travailleurs agricoles syndiqués n'a jamais été plus important que pendant la période du Front Populaire (7 à 8% des salariés agricoles).

Pendant la seconde guerre mondiale, sous le gouvernement de Vichy, la volonté d'un syndicalisme unifié est réaffirmée par la création de la Corporation paysanne. À la Libération, les nouvelles organisations syndicales proposent des sections spécifiques pour les travailleurs salariés. Pourtant, la place des travailleurs salariés par rapport à la politique et aux prises de décision dans le domaine agricole reste marginale jusque dans les années 1960. La révolution agricole de ces années, la diminution marquée du nombre de salariés et le but affiché de créer des exploitations familiales à deux UTA expliquent sans aucun doute que les syndicats travailleurs restent extrêmement silencieux.

En 1962 est créée la Fédération Générale de l'Agriculture qui restera la centrale la plus représentative des travailleurs agricoles. Elle regroupe deux organisations de la CFDT<sup>121</sup> : la Fédération des travailleurs de la terre (ouvriers d'exploitations agricoles et forestières) et la Fédération des techniciens de l'agriculture et du personnel des organismes agricoles (coopératives, mutualité, crédit...). Cette fusion, qui avait pour but d'appuyer l'action des salariés d'exploitations par celles des employés d'organismes professionnels, finira, à terme, par masquer les difficultés d'organisation et de structuration des ouvriers agricoles [Bourquelot, 1972].

### ***III.3.3 Un objet de recherche délaissé***

À l'invisibilité sociale et politique des ouvriers agricoles s'est adjointe l'invisibilité académique. Comme le soulignent R. Hubscher et J.C. Farcy. [1996], les ouvriers agricoles sont les « *forgotten man* »<sup>122</sup> des études rurales. Alors que, dans les années 1960-1980, le monde rural a fait l'objet de nombreuses d'études à la fois économiques, sociologiques, politiques et culturelles, les salariés agricoles ont très rarement été l'objet d'études particulières à l'exception notoire des travaux de F.Bourquelot [Bourquelot, 1972 ; Bourquelot et Pasquier, 1986 ; Bourquelot, 1994].

La forte régression qu'a connu le travail salarié tout au long du XX<sup>e</sup> siècle a laissé présager à nombre d'observateurs sa future disparition et a fortement renforcé le désintérêt des chercheurs pour ce groupe.

---

<sup>121</sup> Confédération Française Démocratique du Travail.

<sup>122</sup> Les hommes oubliés.

« [Les journaliers] cette couche sociale qui, tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, a campé aux marges de l'agriculture tout en jouant un rôle si particulier dans la cohésion de la société rurale, est en voie d'extinction » [Gervais *et al.*, 1976] (p.194).

L'exploitation familiale a focalisé l'attention des recherches. Dans *l'Histoire de la France rurale de 1914 à nos jours* [Gervais *et al.*, 1976], deux chapitres entiers sont consacrés à l'exploitation familiale, à l'exploitant et à sa famille. Seules sept pages de ce livre, au sein du chapitre sur le syndicalisme agricole, sont consacrées aux salariés agricoles, ce « sous-prolétariat oublié » (p.412-419).

Encore aujourd'hui, l'existence du salariat est souvent passée sous silence : l'ouvrage *L'agriculture, nouveaux défis* de l'INSEE [Berthier *et al.*, 2007] souligne que la parité a été et reste un défi qui s'adresse à l'agriculture et que « l'un des objectifs de la PAC<sup>123</sup> est de garantir la parité de revenus des agriculteurs avec les autres catégories sociales » (p.12). Un chapitre entier est consacré aux agriculteurs, à leur niveau de vie, de consommation. Les salariés agricoles sont éludés de l'étude alors qu'en 2007, ils représentent 14% des actifs permanents agricoles (sans tenir compte des salariés saisonniers)<sup>124</sup>.

### **III.4 - Les retards dans la législation issus de l'invisibilité**

Cette invisibilité explique en partie les retards de la législation qui ont longtemps touché et qui touchent encore aujourd'hui le salariat agricole.

#### ***III.4.1 Le retard du salariat agricole dans l'obtention des acquis sociaux***

Si la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et le début du XX<sup>e</sup> ont été des périodes de grandes conquêtes sociales pour les ouvriers de l'industrie, les travailleurs agricoles n'ont vu leurs retombées que beaucoup plus tardivement. Ce n'est que pendant l'entre-deux-guerres, et grâce à des mouvements de revendications et à un climat favorable aux ouvriers, que certaines mesures sont appliquées au secteur agricole, avec de nombreuses années de retard par rapport aux autres secteurs. Avec près de 30 ans de retard, la loi sur les accidents du travail est votée pour

---

<sup>123</sup> Politique Agricole Commune.

<sup>124</sup> Sources : enquête structure 2007.

l'agriculture en 1922. Alors qu'en 1945, le risque accident du travail est incorporé au régime général de la sécurité sociale pour les salariés des autres secteurs, les accidents du travail en agriculture restent couverts par une assurance privée de l'employeur qui restera facultative jusqu'au début des années 1970. Ce n'est qu'en 1934 que l'assurance invalidité voit le jour en agriculture et qu'en 1937 que la loi sur les prud'hommes est appliquée au secteur agricole.

Le secteur agricole ne signe pas les accords de Matignon de 1936 qui limitent la durée de travail hebdomadaire à 40 heures. La limite est fixée dans ce secteur à 48 heures par semaine. De plus, les heures supplémentaires sont comptabilisées au mois et la majoration, fixée à 25% quel que soit le dépassement, n'intervient qu'au-delà de 200 heures mensuelles.

L'obligation d'établir un bulletin de paye a été rendue obligatoire en 1931 dans l'ensemble des autres secteurs et en 1956 en agriculture.

Le plus grand symbole de cette « discrimination sociale » [Vasseur, 2004] est le SMAG, Salaire Minimum Agricole Garanti. Alors que la loi du 11 février 1950 crée le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), un SMAG voit le jour à un niveau en moyenne 17% inférieur à celui du SMIG. Le découpage du territoire en zones d'abattement distinctes rend les disparités de salaires très criantes dans certaines zones (jusqu'à 50% de différence pour les salaires de la zone 0) [Lamanthe, 1987].

Jusqu'en 1969, la couverture sociale était très inférieure dans le secteur agricole. Les cotisations étaient d'ailleurs calculées sur la base d'un salaire forfaitaire et non sur la base d'un salaire réel.

Les événements de mai 1968 sont l'occasion pour les ouvriers agricoles de faire entendre leurs revendications. Pour la première fois, à la signature des accords de Varenne en juin 1968, on reconnaît, dans le principe, les mêmes droits aux ouvriers de l'agriculture qu'aux autres salariés. Il aura fallu attendre mai 1968 pour que le SMAG soit supprimé, que les prestations sociales soient fondées sur un salaire réel et non forfaitaire. En 1972, la couverture accident du travail pour les ouvriers agricoles est portée par un système d'assurance sociale obligatoire. F. Bourquelot [1972] souligne l'importance des accords de Varennes pour un groupe social qui subit depuis si longtemps les « régimes spéciaux réservés aux salariés de l'agriculture ». Elle souligne cependant que l'importance ces accords est subordonnée à l'action contractuelle qu'elle implique et donc au pouvoir réel des syndicats ouvriers que l'on sait faible.



### ***III.4.2 La place du Droit Rural dans le retard de la législation concernant les ouvriers agricoles***

Les travailleurs saisonniers sont des salariés agricoles et la relation employeur-employé, comme toute relation de travail, est réglementée par le Code du Travail. Pourtant, cette relation présente quelques particularités liées à des dispositions inscrites dans le Code Rural.

Le droit rural présente un certain nombre de spécificités notamment en termes de droit du travail. Les particularités du droit rural s'expliquent par ce que L. Lorvellec appelle la « double coupure » [1988] (p.2) : vers la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, le droit rural, jusqu'alors confondu avec le droit civil, s'en détache progressivement au moment où l'agriculture cesse de produire pour l'autoconsommation et s'intègre aux échanges marchands. En raison de la spécificité du secteur agricole, notamment en termes de propriété foncière ou de structures productives, le droit rural ne s'intègre pas au droit commercial. Ainsi, cette branche du droit n'était « plus une partie du droit civil parce qu'il était un droit professionnel et n'était pas une branche du droit commercial ou des affaires parce qu'il était un droit de la production et non de la circulation des richesses » [Lorvellec, 1988] (p. 2).

Progressivement, le droit rural acquiert l'ambition « démesurée de tout réglementer dans un secteur économique » [Lorvellec, 1988] (p. 5). Au service d'une politique agricole pendant longtemps essentiellement productiviste, le droit rural est un droit transversal, finalisé, qui modifie les règles du droit civil et d'autres branches du droit dans le but de servir les objectifs qu'il se donne via les Lois d'Orientation Agricole (LOA).

La première Loi d'Orientation Agricole du 5 août 1960 se donne pour ambition de réduire les disparités entre le secteur agricole et les autres secteurs économiques, ambition qui restera présente dans nombre de lois suivantes. La réalisation de cet objectif passe par la modernisation de l'agriculture française « par le droit » en orientant le développement des structures productives. Le droit rural devient donc un droit « total » qui « a taillé et greffé toutes les branches traditionnelles du droit » [Lorvellec, 1988] (p. 12) et notamment celle du droit du travail et celle du droit social.

Alors même qu'un certain nombre de lois d'orientation agricole se fixaient comme objectif la parité entre les salariés du secteur agricole et ceux des autres secteurs de l'économie (voir

notamment la loi du 4 juillet 1980<sup>125</sup>), le droit social agricole n'a jamais été absorbé par le droit du travail ou le droit de la sécurité sociale. Il reste encore aujourd'hui régi par le livre sept du Code Rural intitulé « Dispositions sociales ». « Plus symboliques qu'essentielles » [Lorvellec, 1988] (p. 204), ces dispositions ne donnent pas moins naissance, d'une part, à un ensemble institutionnel spécifique à l'agriculture comme, par exemple, l'inspection du travail agricole (ITEPSA), d'autre part, à un droit du travail et à une protection sociale des salariés propre à l'agriculture.

En ce qui concerne la protection sociale des salariés : « La politique sociale agricole relève du ministre chargé de l'agriculture. Elle est mise en œuvre notamment par la caisse centrale de la mutualité sociale agricole et par les caisses départementales ou pluri départementales de mutualité sociale agricole » (Code Rural Art L 721-1).

Aujourd'hui, les spécificités du droit du travail agricole résident principalement dans la durée du travail et le repos hebdomadaire moins favorable aux salariés mais dont la souplesse vise une meilleure adaptation aux besoins spécifiques de l'activité agricole.

### **III.4.3 Comprendre les retards de la législation concernant les ouvriers agricoles**

Les retards de la législation qui touchent le salariat agricole s'expliquent en partie, nous l'avons dit, par l'invisibilité sociale, syndicale et politique de ces travailleurs. D'autres explications peuvent cependant être fournies.

Cinq ans après les accords de Varennes, R. Malézieux [1973] propose, dans son chapitre « Les particularités des problèmes sociaux du monde rural », trois caractéristiques de la société rurale qui expliquent selon lui la spécificité du droit rural en matière de droit du travail (p.317) :

- Des particularités d'ordre « social ». Cette partie est extrêmement caractéristique du mythe de l'unité paysanne encore très présent même après les accords de Varennes : « L'opposition d'intérêts entre employeurs et salariés [qui] domine un grand nombre de problèmes sociaux dans les professions industrielles et commerciales [...] joue un rôle

---

<sup>125</sup> Article 19 : « Les règles concernant l'emploi, la formation, les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles sont harmonisées avec celles applicables aux salariés du commerce et de l'industrie de manière à leur assurer une protection équivalente en tenant compte [...] de la spécificité du secteur agricole » (Le Calonnec J., « Le volet social de la loi d'orientation agricole », *Revue Droit Rural*, 1980, p.453, cité par [Lorvellec, 1988] -p. 204-).

beaucoup moins important dans les milieux ruraux. [...] Les salariés de l'agriculture sont encore relativement peu nombreux et leur existence, dans les exploitations traditionnelles, est assez proche de celle des exploitants eux-mêmes. [...] Dans la mesure où la pratique de l'agriculture correspond plus à un style de vie qu'à l'existence d'un métier, il est certain que les préoccupations sociales sont très différentes dans les milieux ruraux de celles des citadins. » [Malézieux, 1973] (p. 317-318, souligné par nous).

- Des particularités d'ordre « technique », liées à la spécificité du travail agricole en termes de flexibilité et d'horaires notamment,
- Des particularités d'ordre « économique » liées à la faiblesse et au caractère aléatoire du revenu agricole.

Cette dernière explication est effectivement importante. La parité a été et reste un défi qui s'adresse à l'agriculture [Bellamy et Plateau, 2007 ; Legris, 2007]. Encore aujourd'hui, « l'un des objectifs de la Politique Agricole Commune est de garantir la parité de revenus des agriculteurs avec les autres catégories sociales » (soutien aux prix puis aides directes). Le niveau de vie moyen des ménages d'agriculteurs<sup>126</sup> est inférieur de 10% à 15% à la moyenne nationale<sup>127</sup>. Leur consommation globale moyenne par an et par unité de consommation est inférieure à celle de l'ensemble des ménages (12 480€ contre 14 400€<sup>128</sup>) et s'apparente pour beaucoup à celle des ouvriers [Bellamy et Plateau, 2007].

Cependant, comme le rappellent Guillemain et Legris [2007], la distribution du revenu des ménages d'agriculteurs est plus « aplatie »<sup>129</sup> que celle du revenu des autres ménages : la proportion des ménages disposant d'un revenu inférieur au SMIC<sup>130</sup> est de 15% pour les ménages d'agriculteurs contre 12% pour l'ensemble des ménages. De l'autre côté de l'échelle des revenus, la proportion des ménages disposant d'un revenu supérieur à quatre SMIC est de 17% pour les ménages d'agriculteurs contre 12% pour l'ensemble des ménages.

Si le revenu médian d'un actif agricole non-salarié est de 16 500 €/ an<sup>131</sup>, l'inégalité des revenus des non-salariés des exploitations agricoles est très marquée et ce particulièrement

---

<sup>126</sup> Revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation. Les ménages d'agriculteurs sont les ménages dont la personne de référence est agriculteur en activité.

<sup>127</sup> Cette différence tient aussi en partie à la taille plus importante des ménages agricoles.

<sup>128</sup> Celle des cadres est de 21 670€ par an et par unité de consommation (Sources : INSEE, enquête Budget de famille 2001, cité par Bellamy et Plateau [2007]).

<sup>129</sup> Le coefficient d'aplatissement (ou Kurtosis) est négatif.

<sup>130</sup> Salaire Minimum de Croissance.

<sup>131</sup> Sources : RICA 2001-2002-2003 moyenne triennale cité par Chassard et Chevalier [2007].

dans les activités agricoles non ciblées par le PAC (maraîchage, horticulture, arboriculture, élevage de granivores, viticulture hors appellation) [Chassard et Chevalier, 2007].

*Le salariat agricole constituait la majorité de la population active agricole au XIX<sup>e</sup> siècle. Même s'il a vu son poids se réduire fortement tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, il joue encore aujourd'hui un rôle important dans l'agriculture familiale française : près d'un tiers du travail agricole est effectué par de la main-d'œuvre salariée non familiale. La possibilité du recours à la main-d'œuvre salariée doit donc être conçue comme une caractéristique de l'agriculture dite familiale. Pourtant, le salariat agricole a toujours été marqué par une relative invisibilité, à la fois sociale, syndicale et politique et par un retard important de la législation en termes de droit du travail et de protection sociale. Parent pauvre des études rurales, il a rarement été étudié par les économistes agricoles.*

## Conclusion du Chapitre 1

Le travail en agriculture se caractérise par une exigence de flexibilité et une forte polyvalence. Les tâches agricoles nécessitent souvent des connaissances et des compétences tacites, difficilement codifiables, liées à l'exploitation elle-même et qui s'acquièrent par l'expérience. Pour effectuer ces travaux, deux types de main-d'œuvre peuvent être mobilisés : familiale et salariée non familiale. La main-d'œuvre familiale a été et reste encore aujourd'hui la main-d'œuvre essentielle du secteur agricole dans les pays développés. Sa place et ses caractéristiques ont été au centre des débats sur les formes d'organisation en agriculture. Le salariat agricole a, quant à lui, toujours été marqué par une relative invisibilité malgré le rôle qu'il a pu jouer dans le secteur agricole. En nous centrant plus spécifiquement sur le cas français, nous avons mis en évidence que les caractéristiques à la fois sociales, historiques et politiques de cette catégorie de travailleurs expliquent leur invisibilité et le retard de la législation que les frappe.

En France, comme dans nombre de pays développés, le nombre de salariés agricoles a progressivement diminué tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, laissant présager la disparition à terme de cette catégorie de travailleurs. Pourtant, à partir de la fin des années 1980, la tendance s'inverse : la place du travail salarié se renforce dans l'agriculture familiale de nombre de pays développés. La constitution même de ce salariat évolue avec un accroissement de la part du travail salarié saisonnier et le renouveau de certaines formes d'emploi, notamment celui des contrats d'immigration temporaire de travail.

Les évolutions récentes qu'a connu la main-d'œuvre des exploitations familiales ont été particulièrement marquées dans certains secteurs gros employeurs de main-d'œuvre salariée comme le secteur des fruits et légumes.

## **CHAPITRE II- LE SECTEUR DES FRUITS ET LÉGUMES FRANÇAIS : UN TERRAIN D'ÉTUDE PERTINENT DE LA DEMANDE DE TRAVAIL SALARIÉ DANS LES EXPLOITATIONS FAMILIALES**

Dans ce chapitre, nous présentons les principales caractéristiques des exploitations françaises de fruits et légumes et le contexte dans lequel elles évoluent. Nous montrons que les spécificités de ce secteur y renforcent l'acuité de l'analyse de la demande de travail salarié dans l'agriculture familiale. De plus, nous montrons que si les exploitations de fruits et légumes ont globalement connu des mutations similaires à celles des autres exploitations agricoles, les évolutions de main-d'œuvre ont été particulièrement marquées dans ce secteur.

### **I - Les principales caractéristiques du secteur**

Le secteur des fruits et légumes se distingue de l'ensemble du secteur agricole par certaines caractéristiques de ses produits -leur périssabilité et leur haute valeur ajoutée-, par la quantité de travail salarié qu'il emploie et par la faiblesse des soutiens qu'il reçoit. De plus, ce secteur est très hétérogène : les exploitations se différencient par leur production, leur degré de spécialisation, leur structure, la nature de leur main-d'œuvre et les circuits de distribution qu'elles mobilisent.

#### **I.1 - Des productions périssables très diverses**

Les conditions pédo-climatiques de la France lui permettent de produire plus de cinquante espèces légumières et plus de quinze espèces fruitières. Comme le montre le Tableau 18, les principales productions légumières françaises sont la tomate, la carotte, la laitue, le chou-fleur et l'oignon. Pour nombre de ces productions, la France se place parmi les principaux pays producteurs européens.

**Tableau 18- Principales productions légumières françaises en 2000**

Espèces	Production française (en milliers de tonnes)	% de la production européenne (Europe des 15)
Tomate	848	5%
Carotte	558	16%
Laitue	403	15%
Chou-fleur	395	21%
Oignon	390	11%
Haricot vert	350	34%
Melon	300	15%
Petits pois	250	40%
Endive	250	63%

Sources : Eurostat et SCEES, traitements de l'auteur

La pomme, la pêche, la poire, la prune, l'abricot et la cerise sont les six principales productions fruitières (Tableau 19). Là encore, la France se situe en bonne position dans la production européenne.

**Tableau 19- Principales productions fruitières françaises en 2000**

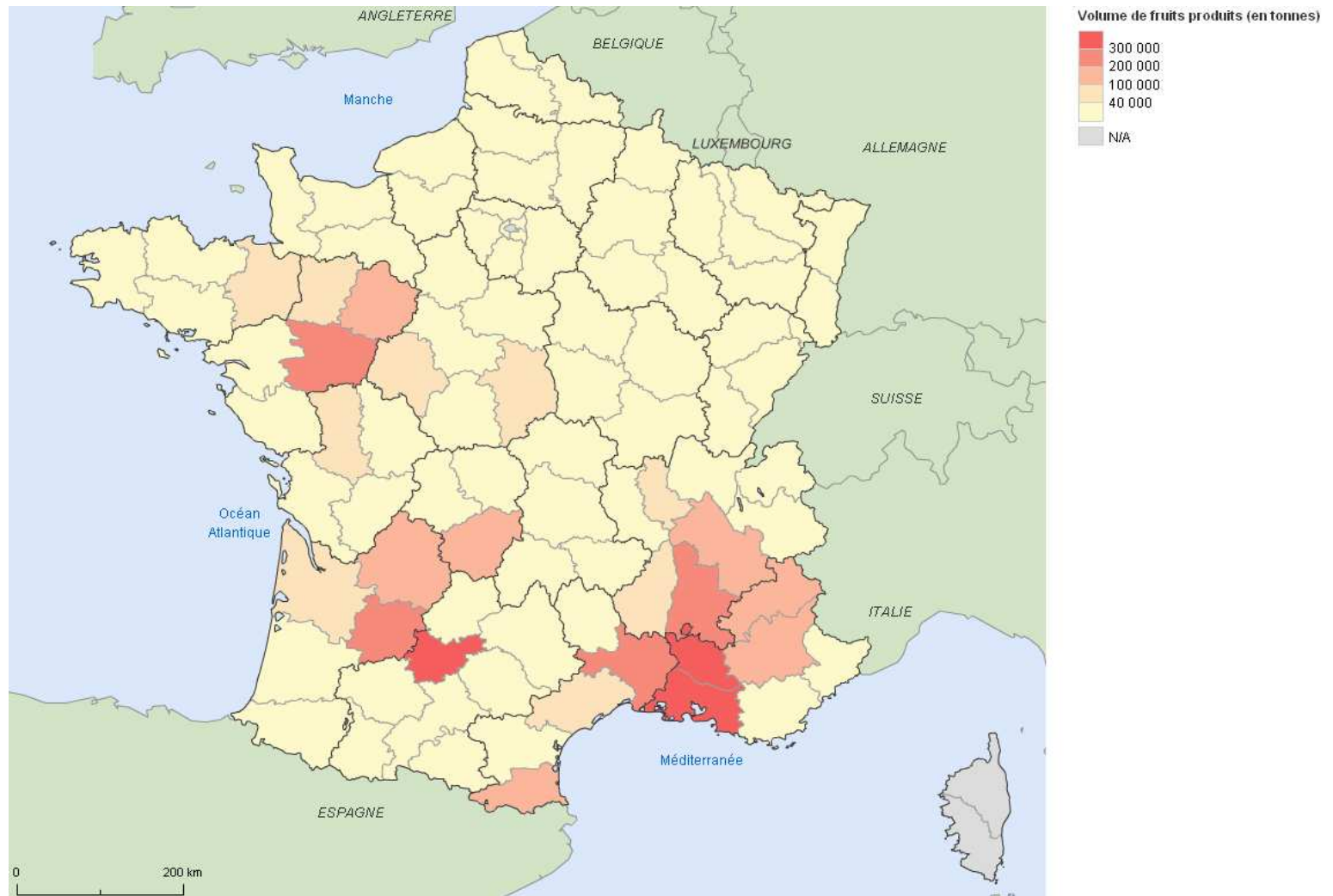
Espèces	Production française (en milliers de tonnes)	% de la production européenne (Europe des 15)
Pommes	2536	28%
Pêche	287	8%
Poire	257	10%
Prune	208	30%
Abricot	139	25%
Cerise	71	13%

Sources : Eurostat, traitements de l'auteur

Ces productions occupent près de 1% du territoire national : en 2005, il existait près de 234 000 hectares consacrés à la production légumière et près de 120 000 hectares consacrés à la production fruitière.

La production de fruits se situe essentiellement dans trois bassins : le Val-de-Loire, le Sud-Ouest et le bassin Rhône-Méditerranée (Figure 4). La production de légumes quant à elle est concentrée sur quatre zones principales de production : la Provence et le Roussillon, la Bretagne et le Val-de-Loire, le Nord-Pas-de-Calais et l'Aquitaine (Figure 5).

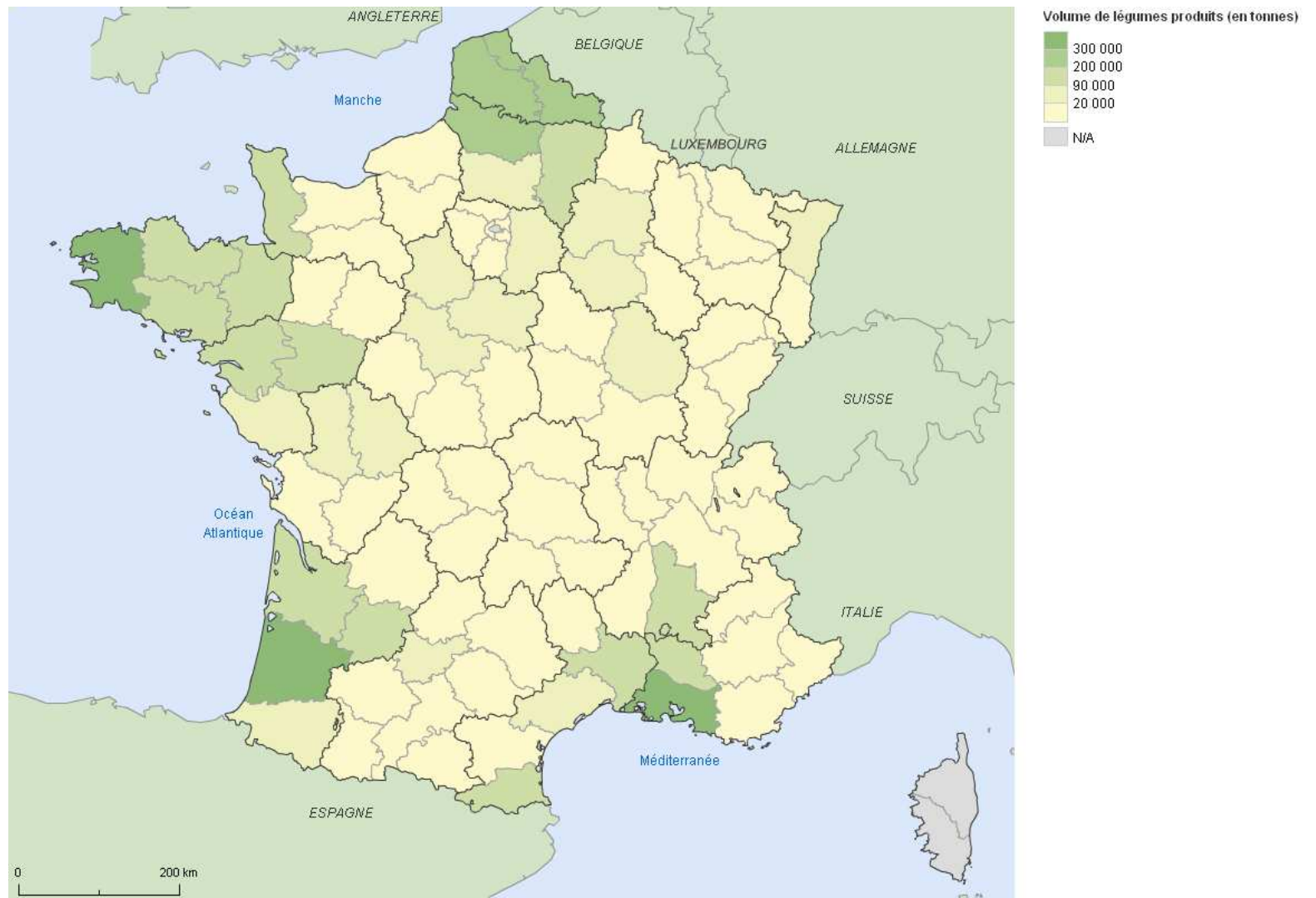
Figure 4- Répartition de la production fruitière en France métropolitaine en 2006 (en tonnes)



Sources : Agreste Statistique Agricole Annuelle 2006, traitements de l'auteur (réalisé avec Geoclip ©Emc3-IGN Paris 2001-Geofla)



**Figure 5- Répartition de la production légumière en France métropolitaine en 2006 (en tonnes)**



Sources : Agreste Statistique Agricole Annuelle 2006, traitements de l'auteur (réalisé avec Geoclip ©Emc3-IGN Paris 2001-Geofla)

Il existe trois modes de culture légumiers différents :

- *La culture de plein champ* dans laquelle les légumes sont en rotation sur une même parcelle avec d'autres types de culture. Ces cultures peuvent être destinées à la transformation ou vendues comme produits frais. Dans le cas du plein champ pour la transformation, les cultures sont souvent mécanisées. Nous n'étudierons pas ce mode de culture, extrêmement différent des autres modes de production du fait de la mécanisation.
- *Les cultures maraîchères de plein air ou sous abris bas* dans lesquelles les surfaces ne reçoivent que des rotations de légumes.
- *Les cultures sous serres ou abris haut.*

Si, comme le montre le Tableau 20, 87% de la surface légumière est cultivée en plein champ, cette proportion ne reflète pas le poids des productions issues de ce mode de culture dans l'ensemble de la production légumière. En effet, les rendements sont extrêmement différents d'un mode de culture à l'autre : très importants dans la culture sous serre, ils sont beaucoup plus faibles dans la culture de plein champ.

**Tableau 20- Répartition des surfaces légumières selon le mode de culture en 2005**

Mode de culture	Surface	
	Hectare	%
Plein champ pour le frais	98 831	42
pour la transformation	103 930	45
Maraîchage plein air	24 050	10
Serre	7 091	3
Total	233 902	100

*Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur*

*Champ : Exploitations agricoles professionnelles*

En termes de débouchés, la plus grande part de la production de fruits et légumes est destinée au marché de frais : seul 5% de la production de fruits et 20% de la production de légumes sont destinés à la transformation<sup>132</sup>.

Les fruits et légumes frais présentent la particularité d'être généralement très périssables et peu stockables. Il existe cependant une forte variabilité au sein même des fruits et légumes comme l'illustre le Tableau 21. Certaines productions doivent en effet être ramassées, conditionnées et commercialisées dans un délai très court (abricot, fraise, aubergine...).

<sup>132</sup> Sources : ONIFLHOR 2004.

D'autres, au contraire, supportent d'attendre un certain temps sur l'arbre ou en chambre froide une fois récoltées (pommes, agrumes...).

**Tableau 21- Degré de périssabilité des fruits et légumes**

(selon le temps de conservation, l'intensité respiratoire et la fragilité des produits)

<b>Groupe 1</b> fruits et légumes les moins périssables	Fruits à coque, Olives, Oignons, Echalote, Ail
<b>Groupe 2</b>	Pommes, Agrumes, Kiwi, Poires, Carotte, Pomme de terre
<b>Groupe 3</b>	Artichaut, Asperge, Chou, Chou-fleur, Haricot vert, Pois, Poivron, Concombre, Tomates, Raisin
<b>Groupe 4</b> fruits et légumes les plus périssables	Abricot, Cerise, Nectarine, Pêche, Prune, Framboise, Myrtille, Figue, Epinard, Fraise, Melon, Salades, Aubergine

Sources : adapté de Emlinger et al. [2006]

## I.2 - Les caractéristiques des exploitations françaises de fruits et légumes

En 2005, près de 48 000 exploitations françaises cultivaient des fruits et légumes. Pour seulement près de 25 000 d'entre elles, ces cultures correspondent à plus du tiers de leur production (en Marge Brute Standard -MBS-)<sup>133</sup>. Pour les autres exploitations, la culture fruitière ou légumière est une culture marginale par rapport à la production principale.

Afin de pouvoir étudier le secteur des fruits et légumes français malgré sa forte hétérogénéité, nous nous centrons sur certaines orientations technico-économiques d'exploitation (OTEX). La grande diversité des exploitations agricoles a en effet conduit la statistique française (et européenne) à proposer des modes de classification des exploitations. Le classement par OTEX est un de ces modes de classification. Il distingue les exploitations selon leur production principale (par exemple « grandes cultures », « maraîchage et horticulture », « bovins-lait »,...) (plus de détails sur les classifications des exploitations agricoles sont présentées dans l'Annexe 1).

Les OTEX sur lesquelles nous nous centrons sont présentées dans le Tableau 22. Nous prenons en compte des exploitations très spécialisées comme des exploitations plus diversifiées.

<sup>133</sup> Mesure de la dimension économique des exploitations (voir Annexe 1) ; Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur.

**Tableau 22 - Définition des OTEX prises en considération pour étudier le secteur des fruits et légumes**

Production	OTEX	Définition
Légumes de plein champ	1430	MBS légumes frais de plein champ > 2/3 de la MBS totale
Légumes de plein air (Maraîchage)	2011	MBS légumes frais, melons, fraise en culture maraîchère plein air > 2/3 de la MBS totale
Légumes sous serre	2012	MBS légumes frais, melons, fraise sous verre > 2/3 de la MBS totale
Maraîchage mixte	2013	MBS maraîchage > 2/3 de la MBS totale autre que 2011 et 2012
Fruits	3141	MBS vignes produisant du raisin de table > 2/3 de la MBS totale
	39	MBS fruits et autres cultures permanentes (hors vigne) > 2/3 de la MBS totale
Fruits et légumes diversifiés	6010	MBS horticulture > 1/3 et MBS cultures permanentes > 1/3
	6020	MBS grandes cultures > 1/3 et MBS horticulture > 1/3
	6040	MBS grandes cultures > 1/3 et MBS cultures permanentes > 1/3 et vigne <= 1/3
	6061	1/3 < MBS horticulture <= 2/3 et aucune autre activité > 1/3
	6062	1/3 < MBS cultures permanentes <= 2/3 et aucune autre activité > 1/3

Comme le montre le Tableau 23, les OTEX que nous considérons recouvrent 90% de la surface totale de vergers en France, 93% de la surface en serre et 91% de la surface en maraîchage. En revanche, les surfaces de plein champ frais sont moins bien représentées (60%), la culture de plein champ étant souvent une culture de diversification des exploitations céréalières.

**Tableau 23- Répartition des surfaces de fruits et légumes par OTEX en 2005**

OTEX	Surface de plein champ frais		Surface de maraîchage		Surface de serre		Surface en vergers <sup>134</sup>	
	Ha	%	Ha	%	Ha	%	Ha	%
Légumes plein champ	50 197	51	30	0	95	1	311	0
Légumes plein air	91	0	13 406	56	235	3	242	0
Légumes sous serre	652	1	812	3	4 068	57	297	0
Maraîchage mixte	247	0	4 349	18	912	13	422	0
Fruits	1 038	1	395	2	110	2	94 486	79
Fruits et légumes diversifiés	6 832	7	3 008	12	1 146	17	12 405	11
<i>Ensemble OTEX considérées</i>	<i>59 057</i>	<i>60</i>	<i>22 000</i>	<i>91</i>	<i>6 566</i>	<i>93</i>	<i>108 163</i>	<i>90</i>
<i>Autres OTEX</i>	<i>39 774</i>	<i>40</i>	<i>2 049</i>	<i>9</i>	<i>524</i>	<i>7</i>	<i>11 461</i>	<i>10</i>
Total	98 831	100	24 050	100	7 091	100	119 624	100

Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

Une part importante des superficies de fruits et légumes se concentre dans des OTEX non diversifiées (Tableau 23). Les exploitations de fruits et légumes sont donc pour la plupart relativement spécialisées.

<sup>134</sup> Six principales espèces françaises : pommes, pêche, prune, poire, abricot, cerise.

En 2005, les exploitations de fruits et légumes telles que nous les définissons ne représentent que 3% du total de la surface agricole utile française. Elles représentent pourtant plus de 100 000 UTA soit 14% du travail agricole total et près de 10% de la marge brute standard agricole totale<sup>135</sup>. Elles emploient plus de 60 000 UTA salariés soit près de 30% des UTA salariés totales agricoles.

### ***1.2.1 Des exploitations très intensives en travail, en intrants et des productions à haute valeur ajoutée***

Comme le montre le Tableau 24, les exploitations de fruits et légumes diffèrent des autres exploitations agricoles par plusieurs points.

**Tableau 24- Caractéristiques structurelles et comptables des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations en 2005<sup>136</sup>**

	<b>Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)</b>	<b>Autres exploitations</b>
Nombre d'exploitation*	24 573	321 646
SAU <sup>137</sup> moy./ exploit. (en hectare)*	22,6	76,7
MBS moy./ exploit. (en €)*	108 056	90 058
Produit brut moy./ exploit. (en €)**	197 010	155 216
Valeur ajoutée moy./ exploit. (en €)**	81 965	35 631
Capital moy./ exploit. (en €)**	156 386	214 518
Consommation intermédiaire moy./ exploit. (en €)**	88 804	74 511
Quantité de travail moy./ exploit. (en UTA)*	4,09	2,02
UTA/ha*	0,61	0,21
Valeur ajoutée/ Capital (en €/€)**	0,71	0,19
Valeur ajoutée / UTA (en €/UTA)**	19 604	15 412

*Sources : Agreste Enquête structure 2005\* et RICA 2005\*\*, traitements de l'auteur*

*Champ : Exploitations agricoles professionnelles*

Tout d'abord, si leur surface agricole utile (SAU) est beaucoup plus faible que celle des autres exploitations professionnelles (22,6 ha contre 76,7 ha en moyenne), la dimension économique des exploitations de fruits et légumes est plus importante que celle des autres exploitations

<sup>135</sup> Sources : Agreste, enquête structure 2005, traitements de l'auteur

<sup>136</sup> Nous prenons ici des données issues à la fois de l'enquête structure 2005 et du RICA 2005. Les échantillons de ces deux enquêtes ne sont pas les mêmes. Nous avons cependant vérifié que l'extrapolation de ces deux échantillons donnait bien les mêmes valeurs pour les variables communes à ces deux enquêtes (nombre d'exploitation, taille, main-d'œuvre...).

<sup>137</sup> Surface Agricole Utile

(MBS de près de 110 000 euros contre 90 000 pour les autres exploitations). L'importance de la dimension économique des exploitations de fruits et légumes repose sur la forte valeur ajoutée de leurs productions (82 000€ contre 36 000€ en moyenne).

Si les exploitations de fruits et légumes sont globalement moins capitalistes que les autres exploitations agricoles<sup>138</sup> (156 400€ d'immobilisations contre 214 500€ en moyenne), le niveau moyen de leurs consommations intermédiaires est plus élevé (de près de 20%). Ces cultures sont en effet extrêmement exigeantes en traitements et en fertilisation.

#### Encadré 4- Définition de quelques variables comptables utilisées du RICA

**Valeur ajoutée : valeur ajoutée produite** (nomenclature RICA : *VAPBR*)

Production (nette d'achat d'animaux) – Consommations Intermédiaires (charges d'approvisionnement, eau, gaz, électricité, fournitures et petits matériels, loyers matériel, travaux pour services...) – Loyers/Fermages – Assurances + Rabais

**Capital : Total des actifs immobilisés net et réévalué** (nomenclature RICA : *TAIM8*)

Ensemble des immobilisations incorporelles (frais d'établissement, TVA non récupérable..), des immobilisations corporelles (terrains, aménagement des terrains, constructions, installations techniques, matériels et outillage, plantation...) et des immobilisations financières (participations à des organismes professionnels...). Les valeurs nettes des actifs immobilisés sont réévaluées afin de tenir compte de l'amortissement cumulé des biens non amortis.

Enfin, la caractéristique principale des cultures fruitières et légumières est leur exigence en main-d'œuvre. Ainsi, les exploitations de fruits et légumes utilisent en moyenne deux fois plus de travail que les autres exploitations. La quantité de travail à l'hectare est trois fois supérieure à celle des autres exploitations (0,6 UTA/Ha contre 0,2 UTA/Ha en moyenne). La récolte est l'un des principaux postes de travail et elle est difficilement mécanisable. Néanmoins, le degré de mécanisation varie selon les espèces cultivées : les cultures mécanisées sont le plus souvent des légumes racines (carottes, pommes de terre...) et des légumes feuilles (épinards, salades). La mécanisation de ces cultures, qui s'est fortement développée depuis les années 1980, a généralement impliqué un transfert depuis les zones traditionnelles de maraîchage vers des bassins de production permettant la culture sur des

<sup>138</sup> Le faible niveau de capital de ces exploitations est en partie lié à la prise en compte des terrains dans le capital, la surface moyenne des exploitations de fruits et légumes étant plus faible que celle des autres exploitations.

surfaces importantes. Pour les autres cultures, la mécanisation concerne majoritairement les productions destinées à la transformation (pois, pêches pavies...). Pour la production de frais, les différentes tentatives de robotisation, notamment des tâches de récolte, n'ont, pour l'instant, donné que peu de résultats. La plupart des tâches reste manuelle et la mécanisation apparaît souvent moins comme une économie de main-d'œuvre que comme une solution pour réduire la pénibilité du travail (plates-formes d'assistance à la récolte dans les vergers).

La productivité du travail des exploitations de fruits et légumes (exprimée en valeur ajoutée/UTA (en €/UTA)) est plus élevée que celle des autres exploitations agricoles (environ 19 600€/ UTA contre 15 400€/ UTA). La productivité du capital est, par contre, beaucoup plus importante (0,7€/€ contre 0,2€/€ pour les autres exploitations). Cette forte productivité du capital reflète le caractère intensif de ces cultures qui dégagent une forte valeur ajoutée sur une surface réduite.

Si la quantité de travail est beaucoup plus importante dans les exploitations de fruits et légumes, elle est effectuée en grande partie par de la main-d'œuvre salariée. En effet, contrairement au reste du secteur agricole dans lequel 77% du travail est effectué par la main-d'œuvre familiale, dans les exploitations de fruits et légumes, seul 39% du travail est effectué par la main-d'œuvre familiale (Tableau 25). De plus, alors que dans le reste du secteur agricole le travail salarié est majoritairement permanent, dans les exploitations de fruits et légumes, la part du travail effectué par les salariés saisonniers est supérieure à celle effectuée par les salariés permanents.

**Tableau 25- Main-d'œuvre des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations en 2005**

	Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)		Autres exploitations	
	UTA	%	UTA	%
Travail familial moyen / exploit.	1,60	39	1,56	77
Travail permanent moyen / exploit.	1,10	27	0,30	15
Travail saisonnier moyen / exploit.	1,39	34	0,14	7
Travail ETA CUMA moyen / exploit.	0,00	0	0,02	1
Travail total moyen / exploit.	4,09	100	2,02	100

Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

Comme nous l'avons vu précédemment (voir *supra* Chapitre 1 III-2-2), les exploitations de fruits et légumes concentrent une grande part des introductions de travailleurs étrangers

saisonniers (80%<sup>139</sup>). Ces travailleurs OMI tiennent une place importante dans le salariat saisonnier des exploitations de fruits et légumes : ils y effectuent près de 20% du travail salarié saisonnier (Tableau 26).

**Tableau 26- Place des contrats OMI dans les exploitations de fruits et légumes en 2005**

		2005
Nombre d'OMI introduits dans les fruits et légumes		13 086
UTA OMI dans les fruits et légumes <sup>140</sup>	(1)	6 543
UTA saisonnier dans les OTEX fruits et légumes	(2)	34 038
% UTA OMI dans le travail saisonnier	(1/2)	19%

Sources : Agreste Enquête structure 2005, OMISTAT 2005, traitements de l'auteur

Ainsi, selon les critères de définition des exploitations familiales fondés sur la composition de la main-d'œuvre agricole (Critère de P.M. Raup [1986] ou de B. Hill [1993], voir *supra* Chapitre 1 II-2-2), les exploitations de fruits et légumes sont beaucoup moins familiales que les autres exploitations agricoles (Tableau 27).

**Tableau 27- Exploitations familiales dans le secteur des fruits et légumes par rapport au reste du secteur agricole en 2005**

Critères de définition de l'exploitation familiale	% d'exploitations familiales dans le secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)	% d'exploitations familiales dans les autres exploitations
<b>Critères de la part de main-d'œuvre salariée</b>		
Moins de 1,5 UTA salariées sur l'exploitation (Critère de P.Raup [1986])	68%	93%
Moins de 5% de travail salarié sur l'exploitation (Critère de B. Hill [1993])	32%	61%
Moins de 50% de travail salarié sur l'exploitation (Critère de B. Hill [1993])	67%	91%
<b>Critères du statut juridique</b>		
% d'exploitations individuelles (Critère de D. Hallam et F. Machado [1996])	65%	62%

Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

<sup>139</sup> Sources : OMISTAT 2005, traitements de l'auteur. Nous considérons que lorsque les travailleurs sont introduits pour les tâches « Récolte fruits et légumes », « Arboriculture plantation », « Multi-travaux et autres », ils le sont dans des exploitations de fruits et légumes.

<sup>140</sup> Nous considérons que les travailleurs OMI restent en France 6 mois en moyenne (0,5 UTA). Le poids des travailleurs OMI est vraisemblablement sous-estimé car nombre d'entre eux restent 8 mois sur les exploitations (voir Partie 3 Chapitre 6).



Pourtant, si l'on considère des critères comme le statut juridique, moins directement liés à la composition de la main-d'œuvre et donc moins sensibles à l'intensité en travail des différentes cultures, les exploitations de fruits et légumes sont alors plus familiales que les autres exploitations agricoles (65% des exploitations sont des exploitations individuelles, critère utilisé par D. Hallam et F. Machado [1996]).

On notera cependant que, même si le GAEC est un statut juridique peu courant pour les exploitations de fruits et légumes, les formes sociétaires autres (sociétés civiles -SCEA,...- ou commerciales -SARL,...-) sont plus développées dans ce secteur que dans le reste du secteur agricole (Tableau 28).

**Tableau 28- Statut juridique des exploitations de fruits et légumes par rapport à celui du reste du secteur agricole en 2005**

	Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)	Autres exploitations
% d'exploitation individuelle	65%	62%
% de GAEC	7%	13%
% d'EARL	18%	19%
% sociétés autres <sup>141</sup>	8%	6%
% autres <sup>142</sup>	2%	0%

*Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur*

*Champ : Exploitations agricoles professionnelles*

Par ailleurs, les chefs et les co-exploitants des exploitations de fruits et légumes ont un niveau de formation générale légèrement supérieur à celui des chefs et des co-exploitants des autres exploitations agricoles (Tableau 29). Leur formation agricole est quant à elle légèrement inférieure. Le développement des activités de conditionnement et de commercialisation dans les exploitations de fruits et légumes peut expliquer que les chefs d'exploitation sont moins formés du point de vue de la technicité agricole et plus d'un point de vue général. Le niveau d'engagement dans l'activité agricole de la famille des exploitants de fruits et légumes est relativement similaire à celui de la famille dans les autres exploitations agricoles. Environ 20% des actifs familiaux<sup>143</sup> (autres que co-exploitants) travaillent à plus de ¾ temps sur les exploitations. Ce faible pourcentage est à relier au faible niveau de formation technique agricole des membres de la famille des exploitants.

<sup>141</sup> Société civile (SCEA,...) ou société commerciale ou coopérative (SARL, ...).

<sup>142</sup> Autre personne morale (établissement d'enseignement,...), autre personne physique, Groupement de Fait.

<sup>143</sup> Personnes ayant entre 15 et 70 ans et vivant avec le chef d'exploitation.

La moindre proportion des exploitations sociétaires dans le secteur des fruits et légumes se traduit par un nombre de co-exploitants dans ces exploitations inférieur à celui des autres exploitations.

**Tableau 29- Famille des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations agricoles en 2005**

		Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)	Autres exploitations
Chefs et co-exploitants	Nombre de co-exploitants	1,24	1,32
	% de chef ou co-exploitant ayant entre 40 et 50 ans avec une formation générale supérieure au primaire	68%	62%
	% de chef ou co-exploitant ayant entre 40 et 50 ans avec une formation agricole supérieure au primaire	48%	52%
Famille	Nombre de familiaux autres ayant entre 15 et 70 ans	0,99	0,94
	% de familiaux autres ayant entre 15 et 70 et ayant une activité sur l'exploitation à plus de ¾ temps	22%	23%
	% de membres de la famille ayant entre 40 et 50 ans avec une formation générale supérieure au primaire	77%	74%
	% de membres de la famille ayant entre 40 et 50 ans avec une formation agricole supérieure au primaire	13%	15%

Sources : Agreste Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

### **I.2.2 La diversité des exploitations de fruits et légumes**

Les exploitations de fruits et légumes présentent donc des caractéristiques communes : elles sont très intensives en travail, en intrants et leurs productions sont des productions à haute valeur ajoutée. Cependant, ces caractéristiques varient sensiblement entre les différentes OTEX de fruits et légumes (Tableau 30). Les exploitations serristes sont non seulement les plus intensives en travail et en intrants mais aussi les plus capitalistiques. Leur produit brut et leur valeur ajoutée sont largement supérieurs à ceux des autres exploitations de fruits et légumes. Les exploitations de fruits et celles de plein champ occupent des surfaces plus grandes que les autres exploitations de fruits et légumes et sont moins intensives en travail. Elles utilisent moins de travail à l'hectare que les autres exploitations de fruits et légumes.

Les caractéristiques des exploitations de fruits et légumes diversifiées s'apparentent plus à celles de l'ensemble des autres exploitations qu'à celles des exploitations de fruits et légumes spécialisées : elles sont moins intensives en travail et en intrants et leur valeur ajoutée est moindre.

**Tableau 30- Caractéristiques structurelles et comptables des exploitations de fruits et légumes selon les différentes OTEX en 2005**

	<b>Plein champ</b>	<b>Plein air</b>	<b>Serre</b>	<b>Plein air et serre</b>	<b>Fruits</b>	<b>F&amp;L diversifiés</b>
Nombre d'exploitation*	2 901	2 325	1 927	1 451	10 164	5 808
SAU moy./ exploit. (en hectare)*	40,78	10,05	9,57	8,79	26,56	40,18
MBS moy./ exploit. (en €)*	140 226	81 793	125 499	79 884	130 234	90 702
Produit brut moy./ exploit. (en €)**	205 612	186 521	304 521	263 142	198 677	131 178
Valeur ajoutée moy./ exploit. (en €)**	90 634	87 933	151 731	115 022	80 256	39 098
Capital moy./ exploit. (en €)**	168 071	93 117	188 159	119 760	168 686	137 030
Consommation intermédiaire moy./ exploit. (en €)**	89 447	82 733	132 982	133 017	87711	65 440
Quantité de travail totale moy./ exploit. (en UTA)*	4,1	3,42	6,04	3,29	4,73	2,98
Valeur ajoutée/ Capital (€/€)**	0,89	1,17	1,4	1,6	0,54	0,27
Valeur ajoutée / UTA (€/UTA)**	24 019	24 151	25 385	25 125	18 883	13 058
UTA/ha moyen*	0,18	0,55	1,58	0,76	0,31	0,25

Sources : Agreste Enquête structure 2005\* et RICA 2005\*\*, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles, OTEX considérées

La composition de la main-d'œuvre varie, elle aussi, beaucoup entre les différentes OTEX (Tableau 31). Les serristes sont les exploitations les moins familiales, en lien avec leurs importants besoins en main-d'œuvre. Le salariat est proportionnellement beaucoup plus saisonnier dans les exploitations de fruits et dans les exploitations de plein champ. L'artificialisation du milieu dans les serres et, dans une moindre mesure, en maraîchage permet une moindre dépendance vis-à-vis de la saison.

**Tableau 31- Main-d'œuvre des exploitations de fruits et légumes selon les différentes OTEX en 2005**

	<b>Plein champ</b>	<b>Plein air</b>	<b>Serre</b>	<b>Plein air et serre</b>	<b>Fruits</b>	<b>F&amp;L diversifiés</b>
Quantité de travail totale moy. / exploit. (en UTA)	4,1	3,42	6,04	3,29	4,73	2,98
% UTA familiale/ Total UTA moy. / exploit.	42%	44%	28%	49%	31%	54%
% UTA permanent/ Total UTA moy. / exploit.	19%	26%	33%	31%	25%	23%
% UTA saisonnier/ Total UTA moy. / exploit.	38%	30%	39%	20%	44%	23%
% UTA ETA CUMA/ Total UTA moy. / exploit.	1%	0%	0%	0%	0%	0%

Sources : Agreste Enquête structure 2005

Champ : Exploitations agricoles professionnelles, OTEX considérées

### **I.3 - Un secteur peu aidé soumis à une forte concurrence**

#### ***I.3.1 L'OCM fruits et légumes***

Le contexte de régulation du marché des fruits et légumes est spécifique : à l'inverse d'autres marchés agricoles, les volumes de production ne sont pas régulés et il n'existe pas de prix de soutien ni d'aides directes compensatrices. Le marché est essentiellement soumis à la loi de l'offre et de la demande. Il est cependant réglementé au niveau européen par l'Organisation Commune de Marché (OCM) des fruits et légumes, créée en 1972<sup>144</sup> puis réformée en 1996<sup>145</sup>. Avant 1996, un système de retrait pour certains produits permettait de diminuer les quantités offertes en cas de forte baisse des prix : les producteurs recevaient alors des indemnités communautaires. Les excédents structurels ont conduit à la remise en question de cette politique dans la réforme de 1996. Entre 1997 et 2002, les volumes retirés au niveau de l'Union européenne ont été divisés par trois [Jeannequin et al., 2005].

Depuis la réforme de 1996, l'OCM fruits et légumes encourage l'organisation technique et économique de la filière à travers des Organisations de Producteurs (OP). L'objectif de l'OCM est de regrouper et renforcer l'offre et d'améliorer les structures de production, les pratiques culturales et la qualité des produits.

L'instrument central de l'OCM est un fond opérationnel alimenté à parité par les OP et l'Union européenne (FEOGA<sup>146</sup>). Ce fond sert à financer des programmes opérationnels pluriannuels qui doivent être proposés par les OP et correspondre à des types d'action définis (optimisation des conditions de production et de commercialisation / développement de la qualité des produits / respect de l'environnement). L'accès aux aides est donc conditionné à l'appartenance à une OP. Pourtant, en France, seul 50%-55% de la production est organisé et passe par des OP. Ces OP sont nombreuses (350) et de petite taille (moins de 10 millions d'euros de chiffre d'affaire). À titre de comparaison, 70% de la production néerlandaise est commercialisée par 14 OP dont le chiffre d'affaire est supérieur à 110 millions d'euros. Ainsi, même si l'offre française se concentre progressivement, elle reste fortement atomisée.

---

<sup>144</sup> Règlement CEE n°1035/72.

<sup>145</sup> Règlement CEE n°2200/96.

<sup>146</sup> Fonds Européens d'Orientation et de Garantie Agricoles.

### ***1.3.2 Les circuits de commercialisation***

Pour les fruits et légumes frais, la grande distribution est devenue un acteur central de la filière. En effet, la logistique des grandes centrales d'achat, profitant des gains de productivité du transport de masses et des effets de réseau (aller et retour du camion plein) a considérablement réduit la part des autres circuits de distribution.

En 2003, les Grandes et Moyennes Surfaces (GMS) contrôlaient 74% des parts de marché<sup>147</sup>. La part de la production écoulee sur les marchés s'est stabilisée autour de 17% alors que celle écoulee chez les primeurs a fortement régressée. Elle représente aujourd'hui moins de 6% de l'ensemble des achats de fruits et légumes.

Le regroupement des centrales d'achat et les fusions successives accentuent la position de monopsonne de la grande distribution et « le faible pouvoir de négociation des PME dans les négociations avec les grandes surfaces » [Rey et Tirole, 2000].

Comme le souligne B. Rogaly [2008], les filières sont progressivement devenues « *buyer-driven* » : les distributeurs exercent leur pouvoir sur l'ensemble des acteurs via les volumes, les prix, les délais et via des concepts comme celui de « qualité » renfermant à la fois des normes phytosanitaires, des critères d'emballage, mais aussi, et surtout, faisant référence à une standardisation de plus en plus poussée des produits (taille, couleur, poids, texture...).

Dans le cas des fruits et légumes transformés, la situation, quoique beaucoup plus complexe puisque regroupant un plus grand nombre d'acteurs, est très similaire : les filières d'achat sont contrôlées par des multinationales telles que Bonduelle, Nestlé ou Andros qui sont parfois en position de quasi-monopole [Jeannequin et al., 2005].

### ***1.3.3 Le marché des fruits et légumes***

Les fruits et légumes restent, dans leur grande majorité, des produits peu différenciés pour lesquels le coût de production est un facteur essentiel de compétitivité. Seul 2% du volume de fruits et légumes commercialisés l'est sous un Signe d'Identification de la Qualité et de l'Origine (SIQO) (Appellation d'Origine Contrôlée (AOC), Agriculture Biologique (AB)...)<sup>148</sup>. Malgré tout, les grandes surfaces développent leurs propres labels de qualité en

---

<sup>147</sup> Sources : Agreste 2001.

<sup>148</sup> Sources : Agreste 2001.

imposant aux producteurs des cahiers des charges spécifiques et certaines initiatives d'innovation variétale voient le jour afin de segmenter le marché<sup>149</sup>.

La France est le troisième producteur européen de fruits et légumes après l'Italie et l'Espagne. Pour le commerce des fruits et légumes frais, les pays de l'Union européenne sont les principaux partenaires de la France.

En 2006, les exportations vers l'Union européenne représentaient 84% des exportations françaises en volume et 87% en valeur pour les fruits et légumes frais<sup>150</sup>. L'Allemagne, le Royaume-Uni, la Belgique, l'Italie et la Suisse sont les principaux clients de la France. L'Allemagne représentait en 2003 plus de 25% des exportations françaises en valeur<sup>151</sup>.

Au niveau des importations, les pays fournisseurs sont plus divers même si les pays européens restent des partenaires essentiels. Les principaux pays fournisseurs de légumes sont l'Espagne (39% du tonnage), la Belgique (18%), le Maroc (16%), les Pays-Bas (12%) et l'Italie (6%). Les pays fournisseurs de fruits sont plus divers du fait de l'importation de fruits exotiques et de fruits de contre-saison. Les importations de fruits proviennent entre autres d'Espagne, d'Italie, d'Afrique du Sud et de Nouvelle-Zélande.

Comme le montre le Tableau 32, le solde de la balance commerciale française de fruits et légumes est négatif (de 1 990 millions d'euros en 2006). Ce déficit s'accroît depuis 1997 pour les légumes comme pour les fruits [Jeannequin et al., 2005].

**Tableau 32- Balance du commerce extérieur français en fruits et légumes en 2006**

	Fruits	Légumes	Total	
	Tonnes	Tonnes	Tonnes	Millions d'€
Production	3 062 250	5 434 024	8 496 274	7 458
Exportation	913 000	1 340 000	2 252 800	2 250
Importation	2 918 000	1 653 000	4 571 000	4 240

Sources : ONIFLHOR (SCEES et UBIFRANCE/DGDDI)

Les principaux concurrents de la production française sont l'Espagne et l'Italie. D'autres pays concurrencent également la France mais sur une gamme de produits plus restreinte : les Pays-Bas pour la tomate, le concombre et le radis, le Maroc pour la tomate et le melon, la Turquie pour les abricots et les cerises, la Chine pour les pommes.

À part les Pays-Bas, qui s'appuient sur une grande technicité, une forte capacité d'innovation et une bonne organisation économique de la filière, l'atout majeur de la plupart des

<sup>149</sup> Comme le cas de la variété de pomme *Cripps Pink*, commercialisée sous la marque *Pink Lady*®.

<sup>150</sup> Sources : ONIFLHOR (SCEES et UBIFRANCE/DGDDI).

<sup>151</sup> Sources : [Jeannequin et al., 2005] (UBIFRANCE/DGDDI).

concurrents de la France est le faible coût de la main-d'œuvre, comme le montre le Tableau 33. Le salaire brut moyen d'un ouvrier agricole au Maroc et en Espagne est près de deux fois inférieur à celui d'un ouvrier en France. Les charges et les durées hebdomadaires sont aussi différentes.

**Tableau 33- Coûts du travail agricole (saisonnier) dans quelques pays concurrents de la France en 2002**

	Salaire brut moyen ouvrier agricole saisonnier (€/h)	Charges patronales saisonnier court et permanents secteur F & L	Durée hebdo. légale ou conventionnelle du travail agricole	Coût heures suppl.
Maroc	4,1*	nd <sup>152</sup>	nd	nd
Espagne	5,5	21%	39 heures	+ 25%
France	8,27	15%	35 heures	+ 25%
Pays-Bas	12,25	~ 3%	38 heures	+ 35%

Sources : A. Darpeix et E. Bergeron [2009] et \* B. Jeannequin *et al* [2005]

*Ainsi, l'étude de la demande de travail salarié dans l'agriculture familiale prend tout son sens dans le secteur des fruits et légumes. En effet, d'une part, ce secteur est constitué en grande partie d'exploitations familiales dans lesquelles la part du travail salarié est extrêmement importante. D'autre part, ce secteur, relativement peu aidé, est soumis à une concurrence aiguë qui porte essentiellement sur les coûts de main-d'œuvre.*

<sup>152</sup> Données non disponibles.

## II - Les mutations du secteur des fruits et légumes français

Le secteur des fruits et légumes, comme l'ensemble du secteur agricole français, a subi de profondes mutations dans les vingt dernières années. Ces mutations touchent autant la structure des exploitations que leur performance et leur collectif de travail.

### II.1 - Une forte concentration et une importante spécialisation des exploitations de fruits et légumes

Malgré une diminution notable de la surface cultivée entre 1988 et 2005 (-9%, voir Tableau 34), le volume de production est resté relativement stable pour les fruits et a augmenté pour les légumes, du fait de l'augmentation des rendements dans la plupart des cultures [Jeannequin et al., 2005]. Mais ces chiffres ne reflètent que partiellement les évolutions qu'a connu le secteur. D'une part, les modes de culture ont eu des évolutions contrastées : si les cultures sous serre et les cultures de plein champ se sont développées, la culture de maraîchage (plein air) a fortement régressé (voir Tableau 34).

**Tableau 34- Evolution des surfaces de fruits et légumes entre 1988 et 2005**

	1988	2 000	2 005	Var 88-2005	
Plein Champ	Frais	<i>nd</i> <sup>153</sup>	105 179	98 831	<i>nd</i>
	Transformation	<i>nd</i>	104 008	103 930	<i>nd</i>
	Total	175 096	209 187	202 761	+16%
Maraîchage	58 676	25 252	24 050	-59%	
Serre	5 072	6 893	7 091	+40%	
Vergers 6 espèces	150 549	138 952	119 624	-21%	
Total Fruits et légumes	389 393	380 284	353 526	-9%	

Sources : Agreste RGA 1988, RA 2000, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

*Champ : Exploitations agricoles professionnelles*

Cette forte régression s'explique par la concurrence accrue sur les productions de primeurs [Jeannequin et al., 2005]. L'extension du plein champ reflète le développement des légumes

<sup>153</sup> Données non disponibles.



pour l'industrie et le transfert des cultures légumières mécanisables vers les exploitations céréalières. On peut cependant noter qu'entre 2000 et 2005, ces cultures ont légèrement régressé.

D'autre part, les évolutions de la production ont été très différentes d'une espèce à l'autre. Certaines espèces ont connu de forte diminution entre 1991 et 2001 (fraise, asperge, poivron, pomme gloden...), d'autres sont restées relativement stables (cerise, pêche, tomate, melon...) et certaines, enfin, ont connu un fort développement (courgette, potiron, mâche, nouvelles variétés de pommes...) <sup>154</sup>.

Le secteur des fruits et légumes a connu une baisse importante du nombre de producteurs entre 1988 et 2005, plus marquée encore que celle de l'ensemble du secteur agricole (-45% contre -39% pour les autres exploitations) (Tableau 35).

Comme dans le reste du secteur agricole, la diminution du nombre d'exploitations s'est accompagnée d'une concentration et d'une augmentation de la taille moyenne des exploitations (+100% de MBS en moyenne et +59% de SAU).

Outre le mouvement de concentration, les exploitations de fruits et légumes ont aussi connu un mouvement de spécialisation : près de 80% des vergers sont regroupés dans l'OTEX fruits en 2005 contre 74% en 1988 <sup>155</sup>. De même, plus de 30% du plein champ est regroupé dans l'OTEX plein champ en 2005 contre 14% en 1988. Le mouvement semble cependant moins marqué pour les serres et le maraîchage.

**Tableau 35- Evolution des caractéristiques structurelles des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations entre 1988 et 2005**

	Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)				Autres exploitations			
	1988	2000	2005	Var. 88-2005	1988	2000	2005	Var. 88-2005
Nombre d'exploitation	44 859	29 615	24 573	-45%	524 908	363 659	321 646	-39%
SAU moy./ exploit. (en ha)	14,2	19,4	22,6	+59%	46,4	68,3	76,7	+65%
MBS moy./ exploit. (en €)	53 606	95 125	108 056	+102%	40 824	81 513	90 058	+121%
Quantité de travail totale moy. / exploit. (en UTA)	2,97	3,73	4,09	+38%	1,98	2,01	2,02	+2%
UTA/ha moy.	0,62	0,68	0,61	-2%	0,25	0,21	0,21	-16%

Sources : Agreste RGA 1988, RA 2000, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

<sup>154</sup> Sources : Agreste, Statistique Agricole Annuelle.

<sup>155</sup> Sources : Agreste RGA 1988, RA 2000, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur.

Dans les exploitations de fruits et légumes, comme dans l'ensemble des exploitations agricoles, le niveau du capital et des consommations intermédiaires a particulièrement augmenté entre 1988 et 2005 (Tableau 36). Cependant, à la différence des autres exploitations agricoles, les exploitations de fruits et légumes ont connu une très forte augmentation de leur valeur ajoutée (+37% contre +1% dans les autres exploitations). En parallèle, on a aussi assisté sur la période à une augmentation des productivités du capital (+11%) et du travail (+10%), alors même que ces productivités ont toutes deux régressé dans les autres exploitations (respectivement -24% et -19%).

**Tableau 36- Evolution des caractéristiques comptables des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations entre 1995 et 2005**

	Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)				Autres exploitations			
	1995	2000	2005	Var. 95-2005	1995	2000	2005	Var. 95-2005
Produit brut moy. / exploit. (en €)	124 435	148 201	197 010	+58%	112 473	131 617	155 216	+38%
Valeur ajoutée moy. / exploit. (en €)	59 871	64 041	81 965	+37%	35 185	35 350	35 631	+1%
Capital moy. / exploit. (en €)	124 840	131 389	156 386	+25%	159 245	182 456	214 518	+35%
Conso. Int. moy. / exploit. (en €)	47 530	60 967	88 804	+87%	49 616	61 070	74 511	+50%
Total UTA moy. / exploit.	2,96	3,12	3,88	+31%	1,69	1,74	1,86	+10%
Valeur ajoutée / capital (en €/€)	0,64	0,68	0,71	+11%	0,25	0,23	0,19	-24%
Valeur ajoutée / UTA	17 803	18 657	19 604	+10%	18 948	17 268	15 421	-19%

Sources : RICA 1995, 2000, 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

Dans son ensemble, le secteur agricole semble avoir connu une substitution du travail par le capital : le nombre d'UTA par hectare a sensiblement diminué (-16% entre 1988 et 2005, Tableau 35) conjointement à une augmentation du capital (+35% entre 1995 et 2005, Tableau 36). L'évolution du secteur des fruits et légumes semble différente. En effet, le nombre d'UTA par hectare est resté relativement stable entre 1988 et 2005 (Tableau 35) conjointement à une augmentation du capital (+25% entre 1995 et 2005 Tableau 36). Les progrès techniques dans ce secteur n'ont donc pas conduit à une réduction de la quantité de travail nécessaire à l'hectare. La récolte étant souvent manuelle, les progrès techniques, en permettant l'augmentation des rendements, ont accru la quantité de travail nécessaire à l'hectare pour certaines cultures.

## II.2 - Des évolutions du collectif de travail fortement marquées

Les exploitations agricoles dans leur ensemble ont aussi connu de profonds changements dans la composition de leur main-d'œuvre. Ces changements ont été très marqués dans les exploitations de fruits et légumes (Tableau 37). La part du travail familial a fortement diminué dans ces exploitations, en valeur absolue (-8%) comme en poids relatif (-34%).

**Tableau 37- Evolution de la quantité de travail dans les exploitations de fruits et légumes et dans les autres exploitations entre 1988 et 2005**

	Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)				Autres exploitations			
	1988	2000	2005	Var. 88-2005	1988	2000	2005	Var. 88-2005
<i>Quantité de travail totale moy. / exploit. (en UTA)</i>	2,97	3,73	4,09	+38%	1,98	2,01	2,02	+2%
UTA familiale moy. / exploit. % UTA familiale/ total UTA	1,74 59%	1,60 44%	1,61 39%	-8% -34%	1,69 84%	1,55 77%	1,55 77%	-8% -8%
UTA permanent moy. / exploit. % UTA permanent/ total UTA	0,64 21%	0,99 26%	1,09 27%	+71% +29%	0,20 10%	0,29 15%	0,30 15%	+50% +50%
UTA saisonnier moy. / exploit. % UTA saisonnier/ total UTA	0,58 20%	1,14 30%	1,39 34%	+138% +70%	0,09 5%	0,14 7%	0,15 7%	+67% +40%
UTA ETA CUMA moy. / exploit. % UTA ETA CUMA/ total UTA	0,01 0%	0,01 0%	0,01 0%	+167% 0%	0,01 1%	0,02 1%	0,02 1%	+100% 0%

Sources : Agreste RGA 1988, RA 2000, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

Si, dans les exploitations de fruits et légumes, le travail salarié dans son ensemble a fortement augmenté, tant en valeur absolue (+103%) qu'en poids relatif (+49%), l'augmentation a été particulièrement marquée pour le travail salarié saisonnier (+138% en valeur absolue, +70% en poids relatif). De manière générale, cette augmentation a été beaucoup moins marquée dans les autres exploitations (+67% en valeur absolue, +40% en poids relatif).

Dans les exploitations du secteur des fruits et légumes, la part du travail saisonnier effectué par les travailleurs OMI a fortement évolué entre 1988 et 2005 (Tableau 38). La chute notable entre 1988 et 2000 est le reflet d'une politique migratoire plus stricte et d'une volonté explicite des pouvoirs publics de réduire le nombre d'OMI afin de privilégier un recrutement national. Elle reflète aussi la fin du recensement des travailleurs OMI originaires d'Espagne et du Portugal après l'adhésion de ces pays à l'Union européenne (voir *supra* Chapitre 1 III.2.2).

Suite au relâchement des contraintes sur l'introduction de travailleurs OMI, la place de ces travailleurs se renforce depuis 2000.

**Tableau 38- Evolution de la place des contrats OMI dans les exploitations de fruits et légumes entre 1988 et 2005**

		1988	2000	2005
Nombre d'OMI introduits dans les fruits et légumes		32 023	5 629	13 086
UTA OMI dans les fruits et légumes	(1)	16 012	2 815	6 543
UTA saisonnier dans les OTEX fruits et légumes	(2)	26 093	33 662	34 038
% UTA OMI dans le travail saisonnier	(1/2)	61%	8%	19%

Sources : Agreste RGA 88, RA 2000, Enquête structure 2005, OMISTAT 88-2000-2005, traitements de l'auteur

D'après les quelques critères opérationnels de définition de l'agriculture familiale déjà cités, la grande majorité des exploitations agricoles reste familiale dans le secteur des fruits et légumes, comme dans le reste du secteur agricole. Cependant, leur nombre s'est fortement réduit entre 1988 et 2005 (Tableau 39).

**Tableau 39- Evolution des exploitations familiales dans le secteur des fruits et légumes et dans le reste du secteur agricole entre 1988 et 2005**

Critères de définition de l'exploitation familiale	Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)				Autres exploitations			
	1988	2000	2005	Var. 88-2005	1988	2000	2005	Var. 88-2005
<b>Critères de la part de main-d'œuvre salariée</b>								
Moins de 1,5 UTA salariées sur l'exploit. (Critère de Raup [1986])	80%	71%	68%	-15%	96%	93%	93%	-3%
Moins de 5% de travail salarié sur l'exploit. (Critère de Hill [1993])	38%	34%	32%	-16%	72%	66%	61%	-15%
Moins de 50% de travail salarié sur l'exploit. (Critère de Hill [1993])	80%	69%	67%	-16%	95%	92%	91%	-4%
<b>Critère du statut juridique</b>								
% d'exploitations individuelles (Critère de Hallam et Machado [1996])	88%	71%	65%	-26%	89%	70%	62%	-30%

Sources : Agreste RGA 1988, RA 2000, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

La main-d'œuvre familiale a connu d'importantes évolutions entre 1988 et 2005 (Tableau 40). Le nombre de co-exploitants a fortement augmenté entre 1988 et 2005 en lien avec le développement de formes sociétaires, telles que les GAEC (7% des exploitations en 2005 contre 5% en 1988), les EARL (18% des exploitations en 2005 contre 0% en 1988) et les sociétés autres (8% des exploitations en 2005 contre 2% en 1988).

Le niveau de formation (générale et agricole) de l'ensemble des chefs d'exploitation a augmenté de 1988 à 2005.

Le nombre d'actifs familiaux<sup>156</sup> (autres que co-exploitants) s'est fortement réduit dans les exploitations de fruits et légumes comme dans l'ensemble des autres exploitations. Cette diminution n'a pas été compensée par l'accroissement du nombre de co-exploitants : la taille des familles agricoles, entendues comme l'ensemble des personnes vivant avec les chefs d'exploitation et en âge de travailler, se réduit. De plus, les actifs familiaux (autres que co-exploitants) se désengagent légèrement de l'activité agricole dans le secteur des fruits et légumes comme dans l'ensemble du secteur agricole même si la part de ces actifs travaillant à plus de  $\frac{3}{4}$  temps sur l'exploitation reste aux alentours de 20%. Le niveau de formation générale de ces membres s'est fortement accru entre 1988 et 2005, suggérant une augmentation du coût d'opportunité de leur travail et une embauche facilitée à l'extérieur de l'exploitation.

**Tableau 40- Evolution de la famille des exploitations de fruits et légumes et des autres exploitations entre 1988 et 2005**

		Secteur des fruits et légumes (OTEX considérées)				Autres exploitations			
		1988	2000	2005	Var. 88-2005	1988	2000	2005	Var. 88-2005
Chefs et co-exploitants	Nombre de co-exploitant	1,11	1,20	1,24	+12%	1,12	1,25	1,32	+18%
	% de chef ou co-exploitant ayant entre 40 et 50 ans avec une formation générale supérieure au primaire	32%	68%	68%	+113%	23%	63%	62%	+170%
	% de chef ou co-exploitant ayant entre 40 et 50 ans avec une formation agricole supérieure au primaire	19%	46%	48%	+153%	19%	51%	52%	+174%
Famille	Nombre de familiaux autres ayant entre 15 et 70 ans	1,72	1,45	0,99	-42%	1,8	1,49	0,94	-48%
	% de familiaux autres ayant entre 15 et 70 et ayant une activité sur l'exploitation supérieure à $\frac{3}{4}$ temps	26%	40%	22%	-15%	22%	42%	23%	+5
	% de membres de la famille ayant entre 40 et 50 ans avec une formation générale supérieure au primaire	34%	77%	77%	+126%	27%	71%	74%	+174%
	% de membres de la famille ayant entre 40 et 50 ans avec une formation agricole supérieure au primaire	3%	10%	13%	+333%	4%	11%	15%	+275%

Sources : Agreste RGA 1988, RA 2000, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

<sup>156</sup> Personnes ayant entre 15 et 70 ans et vivant avec le chef d'exploitation.

## II.3 - L'accroissement de la concurrence sur le coût

### II.3.1 *La rétraction des débouchés*

Entre 1950 et 1990, la consommation française de fruits et légumes a fortement augmenté. Elle a atteint 191 kg achetés/ personne/ an en 1990. Pourtant, depuis le début des années 90, elle diminue progressivement. La consommation de fruits et légumes frais connaît ainsi une baisse tendancielle de 1,6% par an et le niveau de consommation reste relativement faible malgré les campagnes de sensibilisation récentes [Jeannequin *et al.*, 2005]. Selon B. Jeannequin *et al.* [2005], cette chute de la consommation s'explique par la diminution de la qualité des produits commercialisés, par la difficile adaptation des fruits et légumes aux changements de modes de vie et de consommation (rapidité et facilité de préparation), par la concurrence de produits transformés, mieux valorisés et plus facilement disponibles (desserts, snack...) et par l'absence de repère et de différenciation des produits.

### II.3.2 *L'accentuation de la concurrence sur le coût du travail*

La concurrence au sein de l'Union européenne s'accroît. Depuis les années 90, la plupart des pays européens (Espagne, Italie, Pays-Bas...), concurrents importants de la France, ont mis en place des mesures de réduction des charges pour les travailleurs du secteur des fruits et légumes. Nombre de pays européens ont développé des mesures visant à réduire le coût du travail et à faciliter le recours à une main-d'œuvre étrangère saisonnière généralement plus flexible et meilleur marché que la main-d'œuvre nationale.

Aux Pays-Bas, bien que le salaire minimum pour les travailleurs agricoles soit relativement élevé (12,25€/h en 2006<sup>157</sup>), des abattements substantiels du salaire minimum ont été mis en place pour l'embauche de jeunes, jusqu'à 22 ans dans le domaine agricole<sup>158</sup>, en parallèle de mesures de réduction des cotisations pour les bas salaires. De plus, les exploitants peuvent faire des demandes de recrutement de saisonniers étrangers auprès d'entreprises de travail

---

<sup>157</sup> Sources : UBIFRANCE 2006 (cité par la FNSEA [2007]).

<sup>158</sup> Un jeune reçoit 30% du salaire minimum à 16 ans, 45,5% à 18 ans, 61,5% à 20 ans, 85% à 22 ans.

intérimaires, système mis en place par le syndicat agricole LTO (*Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland*) avec le concours des agences de l'emploi<sup>159</sup>.

En Espagne, le dispositif de "*Contrato en origen*"<sup>160</sup> a été mis en place en 2001 dans la province de Huelva, avant de s'étendre au reste du pays [Bergeron et Darpeix, 2003]. Ce système permet aux exploitants d'embaucher des travailleurs étrangers pour une durée minimum de trois mois et jusqu'à une durée maximum de neuf mois. Les salariés étrangers introduits sous ce type de contrat suivent le même régime que les travailleurs espagnols sous contrat à durée déterminée<sup>161</sup>. La quantité de travailleurs agricoles étrangers introduits par le biais des *contratos en origen* est en constante augmentation : les entrées sont passées de 60 000 en 2001 à 180 000 en 2007<sup>162</sup>.

L'Allemagne, premier client de la France, autorise, depuis 1991, l'entrée de travailleurs étrangers, majoritairement polonais, pour trois mois dans les exploitations de fruits et légumes. Un exploitant peut embaucher jusqu'à quatre travailleurs sur une durée maximum de un an<sup>163</sup>. En général, les saisonniers étrangers sont employés pour deux mois afin que l'exploitant bénéficie de l'exonération de charge appliquée aux contrats de moins de 50 jours. Suite à l'entrée de la Pologne dans l'Union européenne, des accords d'introduction de travailleurs ont été signés avec la Slovaquie et la Croatie, et, depuis 2004, un accord avec la Biélorussie est en préparation. En 2005, 300 000 travailleurs ont ainsi été introduits.

En Allemagne, le salaire minimum n'existe pas et le salaire des ouvriers agricoles dépend souvent de conventions collectives, bien qu'il puisse être fixé directement par l'exploitant lui-même. Le salaire des ouvriers agricoles connaît donc des variations très importantes : s'il se trouve en moyenne à 8€/heure<sup>164</sup> pour un ouvrier permanent ou un ouvrier au conditionnement<sup>165</sup>, les salaires des ouvriers agricoles saisonniers étrangers sont compris entre 3€ et 6€ par heure selon les *Länder*<sup>166</sup>, niveau bien inférieur au salaire horaire français pour un temps de travail conventionnel supérieur, autour de 40 heures par semaine.

---

<sup>159</sup> [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

<sup>160</sup> Contrats en origine.

<sup>161</sup> *Contratos de trabajos, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Union Pagesos* 2002.

<sup>162</sup> Site Ministère du Travail et des Affaires Sociales espagnol.

<sup>163</sup> Sources : entretien attaché agricole Allemagne 2007.

<sup>164</sup> Sources : UBIFRANCE 2006 (cité par la FNSEA [2007]).

<sup>165</sup> Sources : FNPL [2007].

<sup>166</sup> Sources : entretien attaché agricole Allemagne 2007.

Les ventes françaises vers le marché allemand ont connu un fort ralentissement depuis la fin des années 90 [Jeannequin et al., 2005]. Certains auteurs attribuent cette perte de marché d'une part, à la concurrence étrangère sur le marché allemand, d'autre part, à la forte concurrence de la production légumière allemande elle-même [UBIFRANCE, 2004 ; Jeannequin et al., 2005].

Comme le montre le Tableau 41, la part des saisonniers étrangers dans le secteur des fruits et légumes est très important dans les pays de l'Union européenne. Cette part est relativement réduite en France par rapport à celle de ces principaux concurrents.

**Tableau 41- Place des saisonniers étrangers dans différents pays européens en 2005**

	Population active agricole permanente (pers) (1)	Saisonniers étrangers non UE- 15 (pers) (2)	Ratio saisonniers étrangers / population active agricole (1/2)	Durée moy. des contrats	Saisonniers étrangers non UE- 15 dans les F&L <sup>167</sup> (UTA)	Comparaison UTA saisonniers étrangers F&L et UTA saisonniers des OTEX horti.-arbo <sup>168</sup>
Allemagne	970 000	300 000	30.9%	2 mois	33 000	220%
Espagne	2 190 000	150 000	6.8%	6 mois	49 500	70%
France	1 140 000	15 500	1.4%	6 mois	5 115	18%
Pays-Bas	240 000	20 000	8.3%	2,5 mois	2 750	26%

Sources : A. Darpeix et E. Bergeron [2009]

L'entrée de nouveaux pays à faible coût de main-d'œuvre dans l'Union européenne est susceptible de renforcer la concurrence européenne : le potentiel de production légumier des nouveaux pays entrants est important. Il s'élève à 11% de la production de l'Union des 15. La Pologne représente à elle seule 7% de la production de l'Union des 15 [Jeannequin et al., 2005].

La concurrence au niveau des pays non-européens s'accroît également. Depuis 1995, le processus de Barcelone organise la libéralisation progressive des échanges entre les pays de la Méditerranée. L'objectif de ce processus est la mise en place à l'horizon 2010 d'une zone de libre-échange au niveau du bassin méditerranéen. Cette libéralisation ne touche que partiellement les produits agricoles et les fruits et légumes. Ceux-ci se heurtent encore à la

<sup>167</sup> Sous l'hypothèse que 2/3 des saisonniers étrangers travaillent dans le secteur des fruits et légumes (incluant les exploitations hors OTEX horticulture et arboriculture), hypothèse justifiée par la littérature.

<sup>168</sup> Les saisonniers étrangers du secteur des fruits et légumes ne travaillent pas seulement dans des exploitations des OTEX horticulture et arboriculture, mais aussi dans des exploitations des OTEX grandes cultures où est produite une partie des cultures légumières. Pour cette raison, le ratio peut-être supérieur à 100% (dans le cas de l'Allemagne par exemple).



protection du marché européen sous forme de contingents, de calendriers d'introduction et/ou de prix d'entrée. Le Maroc et la Turquie, qui se partagent la plus grande part du marché euro-méditerranéen de fruits et légumes et concurrencent directement la production française, bénéficient de mesures préférentielles. Les barrières tarifaires touchant les productions de ces deux pays sont parmi les plus faibles [Emlinger et al., 2006]. De plus, comme le montrent C. Emlinger et al. [2006], la libéralisation des échanges favoriserait les exportations de ces pays vers le marché européen.

Les productions françaises sont donc aujourd'hui confrontées à une concurrence exacerbée. Cette concurrence se fait sentir tant au niveau européen qu'au niveau mondial. L'émergence de nouveaux pays producteurs à faible coût de main d'œuvre tels que la Turquie, le Maroc ou encore la Chine, accentue aujourd'hui les difficultés des producteurs français. Les productions de fruits marocaine et chinoise ont augmenté respectivement de 37% et de 87% depuis 1980<sup>169</sup> et cette augmentation est particulièrement marquée pour des produits qui entrent en concurrence directe avec les productions françaises (pommes, poire, cerise, fraise, pêche...).

### ***II.3.3 La fragilité du secteur : des crises conjoncturelles et structurelles***

Le secteur des fruits et légumes présente une fragilité structurelle qui se révèle dans l'ensemble des crises qui frappent ce secteur depuis 1992, « année terrible » de la filière [Huchon *et al.*, 1997]. Ces crises sont à la fois de nature conjoncturelle et structurelle.

Les crises conjoncturelles naissent de la volatilité des prix à court terme. Cette volatilité s'explique par le caractère périssable des produits. Les productions ne peuvent être stockées et l'offre est particulièrement peu élastique à court terme. Comme le font remarquer P. Rey et J. Tirole [2000], cette volatilité des prix a un coût pour les agriculteurs qui peuvent être confrontés à des problèmes de trésorerie, problèmes accentués par la concomitance des charges les plus fortes de l'année (charges de récolte) et des seules rentrées d'argent (vente de la production). Des effondrements de cours trop fréquents et/ou trop profonds, liés à une surproduction temporaire, peuvent conduire à la destruction de l'appareil productif au-delà de ce que nécessite l'ajustement de la production et des besoins [Lauret, 1983, 1992].

Cependant le secteur est également touché par une crise structurelle de surproduction. La hausse des rendements à l'hectare compense la diminution des superficies alors même que la consommation intérieure stagne et que la concurrence s'exacerbe [Huchon *et al.*, 1997].

---

<sup>169</sup> Données FAOSTAT Agriculture.

### ***II.3.4 Le coût du travail agricole en France : l'allègement des charges***

L'allègement du coût du travail est une revendication importante de la profession agricole<sup>170</sup>. Pour la FNSEA, syndicat agricole majoritaire, « la réduction de toutes les charges [sociales] des exploitations reste un objectif prioritaire afin de gommer les distorsions de concurrence face à nos partenaires extérieurs et permettre au revenu des agriculteurs de se redresser »<sup>171</sup>.

Les premières mesures de réduction de charges ont été prises en 1995<sup>172</sup>. Elles étaient initialement prévues pour favoriser l'emploi de chômeurs ou de « travailleurs occasionnels »<sup>173</sup> pour des pics de travaux dans un nombre restreint de productions agricoles. Les mesures d'exonérations de charges ont été progressivement étendues à un ensemble plus vaste de travailleurs, de types d'exploitations et de durée de contrats :

- La durée maximum de travail est passée de 100 jours à 110 jours puis à 154 jours et la période sur laquelle s'exerce la réduction des charges de 100 jours à 116 jours ouvrés,
- Les dispositions de réduction de charges ont été étendues à un ensemble plus large de produits agricoles,
- Le taux de réduction est passé de 58% à 75% puis à 90% pour les fruits et légumes,
- Enfin, en 2000<sup>174</sup>, l'obligation d'affiliation préalable à un régime de sécurité sociale, dernier obstacle à l'application des réductions de charges aux contrats OMI, est supprimée.

Comme le montre le Tableau 42, le coût d'un travailleur occasionnel dans le secteur des fruits et légumes est beaucoup plus faible que celui d'un travailleur permanent et que celui d'un CDD classique. De plus, l'ancienneté et la qualification sont généralement mieux valorisées par un contrat à durée indéterminée que par un contrat à durée déterminée.

---

<sup>170</sup> « Les producteurs de fruits français, en tant que principal secteur employeur de main d'œuvre agricole, demandent à ce que leurs charges sociales soient allégées, afin qu'ils restent compétitifs sur un marché libre européen » [FNPL, 2004].

<sup>171</sup> Communiqué de presse FNSEA du 29 juin 2000 « Travailleur saisonnier : la FNSEA obtient une réduction des charges sociales ».

<sup>172</sup> Loi n° 95-95 du 1<sup>er</sup> février 1995, article 62.

<sup>173</sup> Décret n°95-703 du 9 mai 1995 « [...] Est réputé travailleur occasionnel un salarié qui, lors de l'embauche, bénéficie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et que l'employeur recrute, par un ou plusieurs contrats de travail, pour des travaux concernant les activités mentionnées à l'alinéa précédent et d'une durée maximum de 100 jours consécutifs ou non par année civile ».

<sup>174</sup> Décret n°200-594 du 29 juin 2000.

**Tableau 42 - Coût des CDI et des CDD dans le secteur des fruits et légumes français en 2006**

Type de contrat	Salaire brut horaire	Total charges sociales patronales	Coût horaire total employeur
CDI	Sans ancienneté 8,27€ + 10% congés payés	43%	13,23€
CDD classique (hors 10% d'indemnité de fin de contrat)	8,27€ + 10% congés payés	40,97%	12,87€
CDD « occasionnels » avec exonération à 90%	8,27€ + 10% congés payés	15,14%	10,48€

Sources : FDSEA 67 [2007] et UBIFRANCE 2006<sup>175</sup>

## II.4 - Une délocalisation multiforme

Le secteur des fruits et légumes connaît trois formes de délocalisation.

La première est une délocalisation que l'on pourrait qualifier d'« active ». Bien que le phénomène soit difficile à chiffrer, certaines entreprises agricoles françaises achètent des terrains dans des régions proches à faible coût de main-d'œuvre (Maroc, Roumanie...) <sup>176</sup>. Cette stratégie est limitée aux entreprises de surface financière importante. Même si ces entreprises prennent de plus en plus de poids dans la production française de fruits et légumes, elles restent encore minoritaires en nombre. Cette stratégie leur permet, d'une part, de réduire leurs coûts de main-d'œuvre. Elle leur permet aussi, et surtout, de diversifier leur production et de profiter de prix de marché plus rémunérateurs en étant présents en continu sur les marchés grâce aux complémentarités dans les calendriers de production entre le Maroc et la France <sup>177</sup>.

La deuxième forme de délocalisation est une délocalisation que l'on pourrait qualifier de « passive ». Certaines productions extrêmement exigeantes en main d'œuvre sont abandonnées dans les régions traditionnelles. En France, des cultures comme la fraise, le cornichon, l'asperge ont connu entre 1996 et 2001 une diminution supérieure à 30% en volume du fait « du manque ou du coût de main d'œuvre » [Jeannequin *et al.*, 2005]. La même période a vu se développer ces mêmes productions dans des pays où les coûts de main d'œuvre sont moindres (Maroc, Pologne...). En analysant le marché européen des fruits et

<sup>175</sup> Cité par la FNSEA [2007].

<sup>176</sup> Sources : entretiens exploitants Hérault 2006.

<sup>177</sup> Sources : entretiens exploitants Hérault 2006.

légumes, F. Lauret souligne, déjà dans les années 90, cette mobilité géographique des cultures favorisée par les crises structurelles et conjoncturelles [Lauret, 1983, 1992].

La troisième forme de délocalisation est ce qu'E. Terray [1999] appelle « la délocalisation sur place » ou l'emploi de travailleurs étrangers illégaux. Le secteur des fruits et légumes, en tant qu'employeur majeur du secteur agricole, est un employeur important de main-d'œuvre illégale. Cette forme de délocalisation présente, selon E. Terray [1999], certains des avantages de la délocalisation classique : les salaires sont plus bas, les conditions de travail et d'emploi moins favorables aux salariés et les charges sociales nulles. Les travailleurs sont souvent plus dociles notamment grâce à l'absence d'un contre-pouvoir syndical effectif. De plus, la délocalisation sur place permet une limitation des frais spécifiques (expatriation de certains cadres...), et des frais de transport de la marchandise. E. Terray [1999] souligne que, à la différence de la délocalisation classique dans laquelle le coût de la délocalisation est en partie supporté par la collectivité<sup>178</sup>, la « délocalisation sur place » présente un certain nombre d'avantages pour la collectivité dans son ensemble, à savoir : les salaires sont en partie dépensés dans le pays d'accueil ; l'emploi d'immigrés sans titre permet le maintien de la compétitivité de secteurs entiers et donc le maintien d'emplois pour les nationaux et même s'il existe un manque à gagner d'un point de vue des cotisations, la balance de la sécurité sociale est, pour E. Terray, sans aucun doute positive étant donné l'extrême fragilité et la précarité de la population concernée. Bien qu'E. Terray [1999] minimise le risque que ce type de délocalisation fait encourir à l'employeur et un certain nombre d'inconvénients pour la collectivité, comme par exemple la fragilisation du collectif de travail ou le manque à gagner que génère l'activité illégale dans son ensemble en termes de fiscalité, son analyse permet de mieux comprendre la persistance de cette forme spécifique de délocalisation malgré l'appareillage répressif mis en place.

*Ainsi, les exploitations de fruits et légumes ont connu des mutations similaires à celles du secteur agricole dans son ensemble : elles ont subi un processus de concentration et de spécialisation. Cependant, dans ce secteur, les évolutions du collectif de travail ont été plus marquées que dans le reste du secteur agricole : le poids du travail familial s'est fortement réduit au profit du travail salarié et, plus particulièrement, du travail salarié saisonnier. La composition du travail salarié saisonnier elle-même évolue : la part des travailleurs*

---

<sup>178</sup> « Pour la collectivité, la délocalisation implique à la fois des dépenses et des manques à gagner importants » (p. 14).

*saisonniers étrangers (travailleurs OMI) dans le travail saisonnier s'accroît fortement depuis 2000. Alors que la valeur ajoutée est restée relativement stable dans les autres exploitations agricoles et que la productivité du travail y a régressé, la valeur ajoutée moyenne et la productivité du travail (mesurée en €/UTA) des exploitations de fruits et légumes se sont considérablement accrues*

*Enfin, la concurrence par rapport à ces produits peu différenciés s'accroît, tant au niveau européen qu'au niveau international. Dans un contexte de rétractation des débouchés, la concurrence porte essentiellement sur les coûts de main-d'œuvre et entraîne au niveau du secteur une délocalisation multiforme.*

## Conclusion du Chapitre 2

Les caractéristiques du secteur des fruits et légumes ainsi que les mutations qu'il a connues au cours des vingt dernières années font de lui un cas d'étude pertinent dans l'analyse de la demande de travail salarié dans l'agriculture familiale.

D'une part, le caractère très périssable et peu stockable des productions renforce les exigences en termes de flexibilité. D'autre part, les exploitations de fruits et légumes, quoique toujours familiales, sont les exploitations qui emploient le plus de main-d'œuvre salariée. L'intensivité en travail de ces cultures et les faibles possibilités de mécanisation expliquent la concentration des salariés dans ce secteur et, plus particulièrement, celle des travailleurs étrangers saisonniers, les travailleurs OMI. Le phénomène de salarisation que connaît l'agriculture dans son ensemble se trouve accentué dans la production de fruits et légumes.

Enfin, le marché des fruits et légumes est un marché agricole faiblement régulé, soumis au jeu de l'offre et de la demande. Les produits étant peu différenciés, la concurrence porte essentiellement sur les coûts et, plus particulièrement, sur les coûts de main-d'œuvre. Les débouchés se rétractent et la concurrence s'accroît. L'analyse de la demande de travail salarié est donc particulièrement importante dans ce secteur soumis à une concurrence aiguë au sein de laquelle les coûts de main-d'œuvre sont un facteur important de compétitivité.

Plus largement, le secteur des fruits et légumes est l'un des secteurs agricoles français les moins protégés et les moins aidés. À cet égard, dans un contexte de réduction des aides et des protections au secteur agricole, les évolutions que connaît ce secteur sont susceptibles d'anticiper celles que pourra connaître l'agriculture dans son ensemble.

## CONCLUSION DE LA PARTIE 1

Dans cette première partie, nous avons présenté les caractéristiques du travail en agriculture, ses exigences en termes de flexibilité, de polyvalence et de savoirs tacites. Nous avons exploré la notion de saison, centrale dans l'activité agricole et nous avons mis en évidence l'ambiguïté qu'elle renferme.

Nous nous sommes ensuite intéressés aux deux principaux types de main-d'œuvre de ce secteur : la famille et le salariat.

A travers le débat sur les formes d'organisation en agriculture, nous avons montré la place centrale du travail familial dans l'agriculture des pays développés et nous avons exposé les particularités de cette main-d'œuvre en termes, notamment, d'incitations à l'effort ainsi que la spécificité du comportement des ménages agricoles.

Nous nous sommes ensuite intéressés au salariat agricole. Nous avons montré que cette catégorie de travailleurs, malgré le rôle qu'elle a pu jouer dans le secteur, a toujours été marquée par une forte invisibilité, à la fois sociale et politique et que cette invisibilité s'explique selon nous par les caractéristiques historiques et sociales de ces travailleurs.

Nous avons enfin montré que la tendance que connaît l'agriculture française et celles de nombreux pays développés depuis le début du siècle, s'inverse. Alors que, jusqu'à la fin des années 1980, la diminution progressive de la part des salariés laisser présager la disparition à termes de cette catégorie de travailleurs, la place du salariat agricole se renforce depuis trente ans pour atteindre aujourd'hui un quart de la population active du secteur. De plus, sa composition évolue fortement avec un accroissement de la part du travail saisonnier.

Nous avons montré que ces évolutions ont été particulièrement marquées dans le secteur des fruits et légumes, secteur très intensif en travail et soumis à une forte concurrence.

Nous cherchons donc à expliquer la place grandissante du travail salarié dans l'agriculture familiale, le développement récent du travail saisonnier et l'impact de ces évolutions sur la performance des exploitations en nous centrant sur ce secteur particulier.

---

**DEUXIÈME PARTIE**

**LA DEMANDE DE TRAVAIL SALARIÉ,  
PERMANENT ET SAISONNIER, DANS  
LES EXPLOITATIONS FAMILIALES**

---



Cette partie a pour objectif d'éclairer les déterminants économiques des mutations qu'a connues la main-d'œuvre agricole au cours des dernières années. La compréhension de ces profondes mutations nécessite que l'analyse de la demande de travail sur les exploitations agricoles prenne en considération les différents types de main-d'œuvre susceptibles d'être mobilisés : la main-d'œuvre familiale, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière. Le développement du salariat dans les exploitations et l'augmentation de son caractère saisonnier rend incontournable la distinction entre le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier.

Cette partie vise à construire un cadre d'analyse de la demande de travail salarié dans les exploitations agricoles qui intègre deux caractéristiques de l'agriculture : le caractère familial des exploitations et la saisonnalité de l'activité agricole.

Elle se divise en deux chapitres, l'un théorique, l'autre empirique.

**Le premier chapitre** présente un travail analytique fondé sur un modèle de ménage agricole qui tient compte de la saisonnalité de l'activité. La prise en compte de la demande de travail salarié et de ses interactions avec l'offre de travail familial ne s'est faite que progressivement dans les modèles de ménage agricole, et, à notre connaissance, le travail salarié a toujours été considéré comme une catégorie homogène.

L'originalité de ce modèle est de dissocier la demande de travail salarié permanent de la demande de travail salarié saisonnier dans un cadre théorique qui intègre les décisions d'offre de travail du ménage et de demande de travail salarié. Nous distinguons les deux types de travailleurs salariés, d'une part, par la durée de leur contrat (permanent ou temporaire), d'autre part, par leur coût. Le coût des travailleurs salariés comprend les salaires mais aussi des coûts recrutement liés aux tensions sur le marché du travail agricole.

Notre modèle met en lumière que la saisonnalité de l'activité agricole ne détermine pas à elle seule le type de travail salarié demandé sur les exploitations. La prise en compte de coûts de recrutements différenciés entre les deux catégories de salariat modifie les arbitrages des exploitants, tant au niveau de la main-d'œuvre salariée qu'au niveau de la main-d'œuvre familiale.

Dans **le second chapitre**, nous cherchons à tester l'influence de certains des paramètres mis en évidence par notre modèle théorique. Ce chapitre propose une analyse empirique de la demande de travail des exploitations du secteur des fruits et légumes français qui, comme nous l'avons vu précédemment, constituent un cas d'étude pertinent de la demande de travail salarié dans l'agriculture familiale.

Là encore, dans les travaux empiriques précédents, la distinction entre le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier n'a jamais fait l'objet d'une attention particulière alors même que, d'une part, les relations de substitution et de complémentarité entre la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée sont susceptibles de dépendre de la nature du salariat et que, d'autre part, la substitution entre le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier est susceptible de fournir une explication à l'accroissement récent de la part du travail salarié saisonnier. Nous distinguons donc les deux formes de travail salarié pour comprendre les déterminants de la demande de travail des exploitations familiales et mettre en lumière les substitutions et les complémentarités susceptibles d'exister entre les trois types de main-d'œuvre agricole.

## **CHAPITRE III- SAISONNALITÉ ET TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SALARIÉ DANS UN MODÈLE DE MÉNAGE AGRICOLE : PROPOSITION THÉORIQUE**

Ce chapitre propose un cadre théorique qui permet l'analyse des décisions de demande de travail sur les exploitations agricoles en considérant trois types de main-d'œuvre : la main-d'œuvre familiale, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière.

Nous nous appuyons sur un modèle de ménage agricole qui tient compte de la spécificité du comportement du ménage agricole, à savoir le comportement d'un producteur-consommateur, et qui autorise la dépendance entre l'implication de la main-d'œuvre familiale sur l'exploitation et la décision d'employer une main-d'œuvre salariée. Contrairement aux modèles de ménage agricole généralement développés, nous considérons que le travail salarié n'est pas une catégorie homogène. Nous distinguons les travailleurs salariés permanents et les travailleurs salariés saisonniers selon la durée de leur contrat et selon leur coût de recrutement.

### **I - La modélisation du comportement du ménage agricole**

Le comportement des exploitants agricoles a longtemps été étudié dans le cadre de la théorie néoclassique du producteur, pour laquelle la décision économique résulte de la maximisation du profit (voir par exemple J.M. Broussard [1987]).

Or, beaucoup d'exploitations agricoles sont des exploitations familiales. Ces unités économiques sont donc gérées par des ménages agricoles qui travaillent, au moins en partie, sur les exploitations. Dès lors, le comportement des ménages agricoles ne peut se réduire à celui d'une firme classique puisque, comme l'avait déjà montré A. Tchayanov en 1925, le ménage agricole est à la fois producteur et consommateur. Les décisions de consommation et d'offre de travail du ménage agricole ne sont pas indépendantes des décisions de production.

En effet, les décisions de production influencent le profit de l'exploitation. Or le profit constitue une part souvent non négligeable du revenu du ménage et donc influence ses décisions de consommation et d'offre de travail. Les décisions de production d'une part, et de consommation et d'offre de travail, d'autre part, sont donc reliées par ce que Singh et al. [1986a] appellent « l'effet profit ».

La double nature des ménages agricoles, à la fois producteurs et consommateurs, a été progressivement modélisée à partir des années 1960-1970 au moyen d'une modification du critère de décision du ménage agricole (voir entre autres C. Nakajima [1969], I. Singh *et al.* [1986a ; 1986b]). Le ménage ne maximise plus son profit mais son utilité qui dépend de son revenu et de son travail (ou plus précisément de sa consommation et de son temps de loisir). La maximisation de l'utilité se fait sous une contrainte budgétaire qui incorpore le profit de l'exploitation. L'interdépendance des décisions de production et de consommation a notamment pour conséquence le caractère parfois endogène du prix du travail familial sur l'exploitation [Nakajima, 1969]. Un salaire implicite (ou « *shadow wage* ») caractérise alors le travail familial.

Ces modèles ont, entre autres, permis de mieux comprendre le comportement des ménages agricoles face à des variations de prix des produits ou suite à la mise en place de politiques gouvernementales telles que des politiques de soutien aux prix ou aux revenus (voir notamment [Dawson, 1984 ; Singh *et al.*, 1986a]).

En effet, l'impact d'une variation de prix ou d'une politique agricole n'est pas le même que l'on considère la maximisation du profit ou la maximisation de l'utilité : de telles variations sont susceptibles de modifier non seulement la production mais aussi la consommation et l'offre de travail des ménages agricoles. Ces modèles ont permis de mettre en évidence par exemple que, sous certaines conditions, l'augmentation des prix agricoles peut conduire, de manière non intuitive, à une augmentation de la demande globale de biens agricoles.

En effet, il a été démontré que, si le ménage est preneur de prix<sup>179</sup> pour tous les biens qu'il produit et consomme, y compris le travail, la décision de production est indépendante de la décision de consommation et d'offre de travail [Singh *et al.*, 1986a]. La prise de décision est alors dite récursive (ou séparable). Dans ce cas, il n'existe plus qu'un seul et unique lien (unidirectionnel) entre les deux prises de décision : la décision de consommation dépend de la décision de production. En effet, si les prix sont exogènes, la quantité de bien agricole produit, la quantité de riz par exemple, est déterminée indépendamment de la quantité de riz

---

<sup>179</sup> Prix exogènes.

consommé, le ménage pouvant toujours vendre ou acheter du riz à prix fixe sur le marché. Il en va de même pour la quantité de travail utilisée pour la production de riz : celle-ci peut-être déterminée indépendamment de la quantité de travail familial car le travail supplémentaire peut être acheté sur le marché. Il existe cependant une contrainte sur la quantité de riz consommé (ou sur l'offre de travail familial) : en effet, le ménage ne peut consommer plus de riz (ou de loisir) que ne lui permet son revenu. Or le revenu est déterminé par l'activité de production. Il est issu de la maximisation du profit et est ensuite affecté à la consommation de bien (riz) ou de loisir. Ainsi la production détermine la consommation mais la consommation ne détermine pas la production : le modèle est séparable ou récursif.

C'est dans le cas d'un tel modèle récursif que l'augmentation des prix agricoles peut conduire, de manière non intuitive, à une augmentation de la demande de biens agricoles. En effet, l'augmentation des prix des biens agricoles conduit à une augmentation de la production et du profit de l'exploitation comme dans le cas d'une firme classique. Cependant, les décisions de consommation et de d'offre de travail sont, elles aussi, modifiées. Dans le cadre classique de la théorie du consommateur, l'augmentation des prix conduit à une diminution de la consommation : l'effet substitution est négatif et dans le cas d'un bien normal, l'effet revenu est lui aussi négatif. Or, dans le cas du modèle de ménage agricole, la diminution de la consommation peut être compensée par l'effet profit : l'augmentation des prix conduit à une augmentation du profit et donc du revenu. Elle peut alors conduire à une augmentation de la demande de biens agricoles.

Les modèles de ménages agricoles ont aussi permis de montrer que des changements de politiques agricoles ou des variations de prix pouvaient influencer l'offre de travail des ménages agricoles sur et hors de l'exploitation et la composition de la force de travail sur les exploitations, c'est-à-dire la répartition du travail entre les différents membres de la famille et la main-d'œuvre salariée [Dawson, 1984].

Des modèles théoriques de ménages agricoles ont aussi été proposés pour étudier plus spécifiquement l'allocation du temps de travail de la famille ou la pluriactivité<sup>180</sup> des ménages agricoles (voir notamment le modèle développé par W. Huffman [1980]). En effet, à partir de la fin des années 1970, dans les pays développés, la participation des femmes au marché du travail et la pluriactivité des ménages agricoles se développent [Benjamin, 1996].

---

<sup>180</sup> La pluriactivité est définie par l'association de plusieurs activités professionnelles sur l'année pour une même personne. La pluriactivité des ménages agricoles correspond à l'exercice, par au moins l'un des deux conjoints, d'une activité ou d'un emploi non agricole.

Les résultats théoriques de ces modèles montrent que les signes de beaucoup de variables sont ambigus. Par exemple, l'impact de l'accroissement du salaire potentiel de la famille hors de l'exploitation sur l'offre de travail de la famille peut-être positif ou négatif : l'effet substitution conduit à une augmentation de l'offre de travail hors de l'exploitation et à une diminution du loisir alors que l'effet revenu tend à réduire le temps de travail offert (si l'on considère le loisir comme un bien normal). Les deux effets travaillent donc dans des directions opposées, et le résultat final est *a priori* ambigu. De plus l'accroissement des salaires hors exploitation peut conduire à une diminution du travail sur l'exploitation (substitution entre les différents types de travail offerts).

L'influence du capital humain<sup>181</sup> de la famille sur son offre de travail sur et hors de l'exploitation est, elle aussi, ambiguë. L'accroissement du capital humain ou du niveau d'éducation augmente la productivité du travail à la fois sur l'exploitation et hors de l'exploitation. Le salaire implicite du travail familial sur l'exploitation augmente mais le salaire du travail hors de l'exploitation aussi. La force respective de chacun de ces deux effets est inconnue. Leur estimation est laissée aux travaux empiriques (voir par exemple [Kimhi, 1994]).

Dans le modèle proposé par W. Huffman [1980], seule la décision de travail de l'exploitant est prise en compte. Dans le prolongement de ce modèle, un certain nombre de travaux ont considéré la décision de travail de l'exploitant et celle de son conjoint simultanément (voir par exemple [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempeaw, 1992]). Ils ont ainsi montré dans quelles conditions les fonctions d'offre de travail de chacun des membres pouvaient dépendre de celle du conjoint.

La prise en compte du travail salarié dans ce modèle s'est, elle aussi, progressivement complexifiée, permettant de mieux rendre visibles les interactions entre les décisions de travail de la famille et les décisions d'embauche sur l'exploitation. Dans un premier temps, le travail salarié a été considéré comme un facteur de production parmi les autres n'intervenant pas dans les choix d'allocation du temps de la famille : le modèle faisait donc une hypothèse forte de séparabilité [Huffman, 1980]. Une deuxième approche a considéré le travail salarié et le travail familial comme substituts parfaits en faisant l'hypothèse que le salaire des travailleurs agricoles était égal à celui que pouvait recevoir la famille hors de l'exploitation

---

<sup>181</sup> T. Schultz [1961] et G. Becker [1964 (Ed. 1993)] définissent la notion de capital humain comme un ensemble de connaissances et de compétences individuelles acquises à travers l'éducation ou la formation au travail. Ce capital individuel détermine selon eux la productivité des travailleurs et leur salaire.

[Singh *et al.*, 1986a ; Singh *et al.*, 1986b]. L'hypothèse d'égalité de salaire (et donc de perfection du marché du travail) a été ensuite relâchée [Benjamin, 1996], ainsi que l'hypothèse de substitution parfaite [Benjamin et Kimhi, 2006].

Ces modèles ont donc progressivement permis une meilleure prise en compte de la demande de travail salarié, fondant par là même tout un ensemble de travaux empiriques [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]. Pourtant, à notre connaissance, le travail salarié a toujours été traité dans ces modèles théoriques comme une catégorie homogène. Or, comme nous l'avons vu dans la première partie, le travail salarié en agriculture se caractérise par une forte hétérogénéité. La distinction de statut entre les travailleurs permanents et les travailleurs saisonniers est majeure. Certains travaux théoriques se sont d'ailleurs penchés sur cette dichotomie [Bardhan, 1983 ; Eswaran et Kotwal, 1985 ; Pal, 1999, 2002]. Bien que ces travaux n'étudient pas les exploitations agricoles familiales mais plutôt des exploitations purement salariales, ils mettent en lumière l'importance de ne pas considérer le travail salarié comme une catégorie homogène. En effet, dans l'ensemble de ces travaux, les exploitants-employeurs arbitrent entre des travailleurs permanents et des travailleurs saisonniers. Ces travailleurs diffèrent non seulement par la durée de leur contrat mais aussi par leur coût de recrutement (coût de recherche, formalités d'embauche...) [Bardhan, 1983] ou par le coût de supervision lié au contrôle que doivent effectuer les employeurs pour vérifier la bonne exécution des tâches [Eswaran et Kotwal, 1985 ; Pal, 1999, 2002]

Dans les modèles théoriques proposés, l'activité agricole est considérée comme saisonnière : il existe deux périodes distinctes. Dans la première (période de non-activité ou de faible activité) l'exploitation ne produit aucun bien agricole. Une certaine quantité de travail, bien que petite, est tout de même nécessaire (préparation du sol par exemple). La production de l'exploitation a lieu au cours de la seconde période, la période de forte activité. Une importante quantité de travail est nécessaire (pour la récolte par exemple). Les coûts de recrutement des travailleurs saisonniers sont élevés : l'exploitant doit rechercher le travailleur, l'embaucher, le former. De plus, l'exploitant n'est pas sûr de trouver suffisamment de travailleurs en période de forte activité. Si l'exploitant emploie des travailleurs permanents, ceux-ci sont disponibles en période de forte activité, de manière certaine et sans coût de recrutement. Ils sont cependant sous-employés en période de faible activité : la quantité de travail disponible pendant cette période est supérieure à la quantité de travail dont l'exploitant a effectivement besoin. Ce sous-emploi engendre un coût que P. Bardhan [1983] appelle un coût de thésaurisation (« *hoarding cost* ») et qui correspond au coût que représente le

versement d'un salaire à un travailleur permanent en période de faible activité, période durant laquelle sa productivité est basse.

L'emploi de travailleurs uniquement sur la période de forte activité (travailleurs saisonniers) permet à l'exploitant de ne pas supporter les coûts de thésaurisation mais l'expose au risque de ne pas trouver de main-d'œuvre au moment voulu ainsi qu'à des coûts de recrutement élevés.

Ainsi, selon P. Bardhan [1983], le choix entre travailleurs permanents et travailleurs saisonniers correspond donc à un arbitrage entre coûts de thésaurisation et coûts de recrutement.

Pour M. Eswaran et A. Kotwal [1985] et S. Pal [1999 ; 2002], le choix du type de salariat correspond à un arbitrage entre les coûts de thésaurisation et les coûts de supervision. En effet, les contrats permanents sont plus incitatifs que les contrats temporaires car ils sont généralement moins précaires, mieux payés et accompagnés de compensations non monétaires (logement, prêt de terre...). Comme les résultats de l'effort des travailleurs sont difficilement observables en agriculture, les saisonniers sont plus susceptibles de tirer au flanc. Les coûts de supervision supportés par l'employeur sont donc plus élevés dans le cas de contrats temporaires. Ces articles suggèrent que l'emploi salarié est segmenté en fonction des caractéristiques des tâches à effectuer : lorsque le résultat de l'effort est contrôlable ou que les coûts de contrôle sont faibles (« *monitorable task* »), la tâche est effectuée par des saisonniers. À l'inverse, lorsque le résultat de l'effort n'est pas contrôlable ou que les coûts de contrôle sont importants (« *non-monitorable task* ») la tâche est effectuée par des permanents [Pal, 1999, 2002].

L'objectif de notre travail théorique est donc de considérer la demande de travail salarié dans une exploitation familiale en distinguant le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier. Nous proposons donc un modèle de ménage agricole dans lequel la saisonnalité de l'activité est prise en compte. Dans la suite de P. Bardhan [1983] nous distinguons le travail salarié selon la durée du contrat et selon le coût de recrutement.



## II - Présentation du modèle théorique

Nous reprenons ici le modèle de ménage agricole unitaire<sup>182</sup> exposé par C. Benjamin [1996]. Nous nous proposons d'étudier les propriétés d'un tel modèle lorsque la saisonnalité de l'activité agricole est prise en compte : nous considérons un cycle de production constitué de deux périodes ou saisons : une période de plantation (notée 1) et une période de récolte (notée 2) [Bardhan, 1983 ; Innes, 1993 ; Saha, 1994]. La quantité de travail nécessaire diffère d'une saison à l'autre et la production a lieu en période de récolte.

Il existe des marchés pour chaque bien (biens de consommation, intrants, biens agricoles, travail) et un marché du crédit. Le ménage agricole est considéré comme preneur de prix sur l'ensemble des marchés (travail et biens).

Pour que les décisions de travail et d'emploi puissent être flexibles sur l'ensemble du cycle de production<sup>183</sup>, les travailleurs salariés peuvent être employés soit sur l'ensemble des deux périodes (ils sont alors considérés comme des travailleurs permanents) soit sur une seule des deux périodes (auquel cas ils sont considérés comme des saisonniers). Nous dissociions donc la saisonnalité de l'activité et celle du contrat, la durée du contrat déterminant la nature de l'emploi (permanent ou saisonnier).

Les choix d'offre de travail de la famille peuvent être différents d'une saison à l'autre. La famille peut en effet être employée tout au long de l'année ou uniquement pour une saison donnée.

---

<sup>182</sup> Le modèle unitaire suppose qu'il existe une fonction objectif agrégée et unique pour le ménage. Dans ce cas, le problème de l'agrégation des préférences au sein du ménage est soit évacué en considérant qu'il existe un dictateur au sein du ménage qui impose ses préférences aux autres membres du ménage soit résolu en considérant l'agrégation pondérée des préférences individuelles (« modèle consensuel »). Même si le modèle unitaire du ménage agricole est de plus en plus remis en question [Alderman *et al.*, 1995], il reste le modèle le plus utilisé dans la littérature [Arcand, 2004].

<sup>183</sup> Le cycle de production correspond à l'ensemble des deux périodes (plantation et récolte).

Nous considérons un ménage agricole dont l'utilité  $U$  est une fonction<sup>184</sup>  $u$  de la consommation du ménage  $C$  et de son loisir  $l$ :

$$U = u(C_i, l_i) \quad (3-1)$$

où  $i$  est la période (ou saison) du cycle de production considérée  $i = \{1, 2\}$

Les prix de tous les biens sont normalisés à 1.

En période de plantation (1), la production est égale à 0. Une certaine quantité de travail  $L_1$  est cependant nécessaire à cette période pour produire  $Q$  à la période de récolte suivante (2)<sup>185</sup>.

$$Q = q(L_1) \quad (3-2)$$

Nous faisons l'hypothèse que la quantité de travail nécessaire en période de récolte  $L_2$  est proportionnelle à la quantité produite  $Q$ , elle-même déterminée par la décision de travail en période 1 :

$$L_2 = k.q(L_1) \text{ avec } k > 0 \quad (3-3)$$

La technologie de production est donc représentée sous une forme simple. Elle lie de façon linéaire et certaine la quantité de travail en période de récolte (2) à la quantité de travail en période de plantation (1). Nous considérons qu'il n'existe qu'un seul facteur de production, le travail<sup>186</sup> et qu'il n'y pas d'aléa sur la production<sup>187</sup>.

Étant donné que le revenu agricole est nul en période de plantation ( $Q = 0$ ), l'exploitant emprunte un montant  $S$  pour soutenir la consommation du ménage à cette période  $C_1$ <sup>188</sup>. En période de récolte, l'exploitant rembourse son emprunt avec un taux d'intérêt  $\alpha'$ . Il

<sup>184</sup>  $u$  est deux fois différentiable.

<sup>185</sup>  $q$  est deux fois différentiable et quasi-concave.

<sup>186</sup> Cette hypothèse est valable pour de faible niveau de mécanisation comme c'est le cas dans le secteur des fruits et légumes.

<sup>187</sup> Comme nous le verrons par la suite, la seule incertitude du modèle porte sur le coût du travail salarié saisonnier.

<sup>188</sup> Alternativement, l'exploitant pourrait épargner en période de récolte pour satisfaire la consommation de la période de plantation suivante [Saha, 1994].

rembourse donc un montant  $(1 + \alpha')S$  ou  $\alpha S$  avec  $(\alpha = (1 + \alpha'))^{189}$ .  $\alpha S$  constitue un transfert monétaire entre les deux périodes.

Nous considérons que le travail sur l'exploitation est composé du travail familial  $F_i$ , du travail salarié permanent  $L_i^{perm}$  et du travail salarié saisonnier  $L_i^{sais}$ .

Nous faisons l'hypothèse que le travail familial, le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier sont des substituts parfaits en terme de productivité [Benjamin, 1996].

Nous avons donc :

$$L_i = F_i + L_i^{perm} + L_i^{sais} \quad i = \{1, 2\} \quad (3-4)$$

La famille peut travailler sur l'exploitation ou hors de l'exploitation. La quantité de travail offerte hors de l'exploitation  $F_i^o$  est rémunérée à un salaire unitaire  $w^o$  exogène. Nous considérons que la désutilité du travail est la même pour le travail sur l'exploitation et pour le travail hors de l'exploitation : les deux types de travail familial sont donc de parfaits substituts [Benjamin, 1996].

Le salaire unitaire du travail sur l'exploitation (permanent comme saisonnier) est  $\bar{w}$ . Les travailleurs sur l'exploitation (famille et salariés) sont considérés également productifs. Contrairement à l'approche originelle des modèles de ménages agricoles et dans la suite de C. Benjamin [1996] nous considérons que  $w^o$  peut être différent de  $\bar{w}$ . En ce sens, le marché local du travail est considéré comme imparfait.

Nous considérons que les travailleurs permanents sont employés pour les deux périodes. Ces deux périodes étant de même durée, nous avons :

$$L_1^{perm} = L_2^{perm} = L^{perm} \quad (3-5)$$

Le marché du travail permanent est considéré comme parfait et quelle que soit la période d'embauche, le salaire d'un permanent est fixe.

Dans la suite de P. Bardhan [1983], nous considérons que le coût du travail saisonnier est aléatoire d'une saison sur l'autre :  $\tilde{a}_i$  est une variable aléatoire suivant une loi normale

---

<sup>189</sup> Considéré comme un profit résiduel.

d'espérance  $\mu$  et de variance  $\sigma^2$  :  $\tilde{a}_i \mapsto N(\mu, \sigma^2)$ . Dans un contexte de pénurie potentielle de main-d'œuvre,  $\tilde{a}_i$  représente les coûts de recrutement supportés par l'employeur. Ce choc exogène sur le coût du travail est additif par rapport au salaire et proportionnel à la quantité de travail :  $\tilde{a}_i L_i^{sais}$ . Il est lié aux difficultés de recherche du travailleur saisonnier qui dépendent notamment de la taille du réservoir de main-d'œuvre et de sa disponibilité. L'aléa dans notre modèle est donc lié au coût de recrutement d'un saisonnier.

À chaque période, le coût de recrutement de la période en question est réalisé. Il n'est plus aléatoire (par exemple, en période 1, le coût de recrutement  $a_1$  est réalisé et est connu par l'exploitant). Par contre, le coût de recrutement de la période suivante est aléatoire (ici  $\tilde{a}_2$  est anticipé par l'exploitant). Ainsi, à chaque période, l'aléa porte donc sur le coût de recrutement de la période suivante.

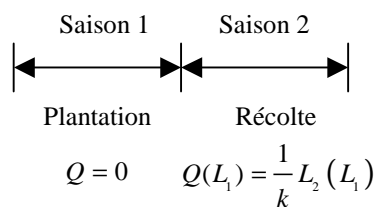
À l'instar des modèles de R. Innes [1993] et A. Saha [1994], notre modèle à une structure imbriquée (Figure 6). La fin de la période 2 est le début de la période 1'. L'optimisation en période 2 se fait en anticipant la période 1' suivante. Or, il n'y a pas de processus d'apprentissage ni d'accumulation d'un cycle de production à l'autre<sup>190</sup> et les réalisations de la variable aléatoire  $\tilde{a}_i$  sont indépendantes entre les deux périodes et entre les cycles de production. La période 1' est donc strictement identique à la période 1. La fin de la période 2 est donc aussi le début de la période 1. L'optimisation en période 2 se fait donc en anticipant la période 1 suivante.

---

<sup>190</sup> L'absence de capital dans la fonction de production justifie l'absence d'accumulation. L'ensemble du profit est consommé sur un cycle de production (période de plantation et de récolte) par le biais du transfert monétaire  $\alpha S$ .

Figure 6- Structure du modèle

Itération 1



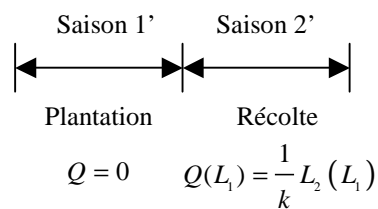
Consommation

$C_2$

Emprunt (ou Epargne)

$S$

Itération 2



Consommation Consommation

$C_1$

$C_2$

### **III - La maximisation de l'utilité espérée du ménage sur deux périodes**

À chaque période du cycle de production (plantation et récolte), le ménage maximise son espérance d'utilité  $Z_i$  sur deux périodes.

Nous reprenons la méthode de résolution du modèle en deux périodes de R. Innes [1993] et A. Saha [1994] : dans un premier temps nous résolvons le programme de maximisation de la période de récolte (saison 2) en tenant compte de l'espérance d'utilité de la période de plantation suivante (saison 1' ou, de manière équivalente, 1). Dans un second temps, nous résolvons le programme de maximisation de la période de plantation (saison 1) en tenant compte de l'espérance d'utilité de la période de récolte (saison 2). De par la structure imbriquée du modèle et l'absence d'apprentissage et d'accumulation d'un cycle de production à l'autre, les optimisations décrites ci-dessous se répètent à l'identique à chaque cycle de culture.

#### **III.1 - Le programme d'optimisation du ménage en période de récolte (saison 2)**

En période de récolte (saison 2), le ménage maximise son espérance d'utilité par rapport à sa consommation et à son loisir sous un certain nombre de contraintes (voir l'équation (3-6)).

La contrainte (1) est la contrainte budgétaire liée à la consommation en période de récolte (saison 2). Elle intègre le profit lié à l'activité de récolte et le remboursement de l'emprunt qui a permis de soutenir la consommation de la période de plantation précédente.

La contrainte (2) est la contrainte budgétaire liée à la consommation en période de plantation (saison 1). Elle intègre l'emprunt réalisé à cette période pour soutenir la consommation et les coûts de l'activité de plantation

La contrainte (3) est la contrainte d'allocation du temps du ménage.

(4) et (5) représentent la technologie de production.

(6) est une égalité comptable reflétant la substituabilité des trois types de main-d'œuvre sur l'exploitation.

(7), (8), (9), (10) et (11) sont des contraintes de positivité.

$$\text{Max}_{\{C_2, l_2\}} Z_2 \equiv U(C_2, l_2) + \rho EU(C_1, l_1)$$

avec

$$\begin{aligned} (1) \quad C_2 &= pQ - \bar{w}(L^{perm} + L_2^{sais}) - a_2(L_2^{sais}) + w^o F_2^o - \alpha S \\ (2) \quad C_1 &= S - \bar{w}(L^{perm} + L_1^{sais}) - \tilde{a}_1(L_1^{sais}) + w^o F_1^o \\ (3) \quad T &= F_i + F_i^o + l_i \quad i = \{1, 2\} \\ (4) \quad Q &= q(L_1) \\ (5) \quad L_2 &= k.q(L_1) \\ (6) \quad L_i &= F_i + L^{perm} + L_i^{sais} \quad i = \{1, 2\} \\ (7) \quad L_i &\geq 0 \quad i = \{1, 2\} \\ (8) \quad F_i &\geq 0 \quad i = \{1, 2\} \\ (9) \quad F_i^o &\geq 0 \quad i = \{1, 2\} \\ (10) \quad L^{perm} &\geq 0 \\ (11) \quad S &> 0 \end{aligned} \tag{3-6}$$

où  $T$  est la disponibilité temporelle totale de la famille et  $\rho$  le taux d'actualisation ( $0 < \rho < 1$ ).

En intégrant certaines contraintes et égalités dans l'écriture de l'utilité, ce programme de maximisation est équivalent au programme suivant dans lequel les variables endogènes sont  $F_2, F_2^o$ .

$$\begin{aligned} \text{Max}_{\{F_2, F_2^o\}} Z_2 &\equiv U(p.q(L_1) - \bar{w}(k.q(L_1) - F_2) - a_2(k.q(L_1) - F_2 - L^{perm}) + w^o F_2^o - \alpha S, T - F_2 - F_2^o) \\ &+ \rho EU(S - \bar{w}(L_1 - F_1) - \tilde{a}_1(L_1 - F_1 - L^{perm}) + w^o F_1^o, T - F_1 - F_1^o) \end{aligned}$$

sous les contraintes

$$F_2 \geq 0$$

$$F_2^o \geq 0$$

(3-7)

### III.2 - Le programme d'optimisation du ménage en période de plantation (saison 1)

De manière très analogue, en période de plantation (saison 1), le ménage maximise son espérance d'utilité par rapport à sa consommation et à son loisir sous plusieurs contraintes (voir l'équation (3-8)).

La contrainte (1') est la contrainte budgétaire liée à la consommation en période de plantation (saison 1). Elle intègre l'emprunt réalisé à cette période pour soutenir la consommation et les coûts de l'activité de plantation.

La contrainte (2') est la contrainte budgétaire liée à la consommation à la période de récolte (saison 2). Elle intègre le profit lié à l'activité de récolte et le remboursement de l'emprunt qui a permis de soutenir la consommation de la période de plantation précédente.

La contrainte (3') est la contrainte d'allocation du temps du ménage.

(4') et (5') représentent la technologie de production.

(6') est une égalité comptable reflétant la substituabilité des trois types de main-d'œuvre sur l'exploitation.

(7'), (8'), (9'), (10') et (11') sont des contraintes de positivité.

$$\begin{aligned}
 & \underset{\{C_1, l_1\}}{\text{Max}} Z_1 \equiv U(C_1, l_1) + \rho EU(C_2, l_2) \\
 & \text{avec} \\
 (1') \quad & C_1 = S - \bar{w}(L^{\text{perm}} + L_1^{\text{sais}}) - a_1(L_1^{\text{sais}}) + w^o F_1^o \\
 (2') \quad & C_2 = pQ - \bar{w}(L^{\text{perm}} + L_2^{\text{sais}}) - \tilde{a}_2(L_2^{\text{sais}}) + w^o F_2^o - \alpha S \\
 (3') \quad & T = F_i + F_i^o + l_i \quad i = \{1, 2\} \\
 (4') \quad & Q = q(L_1) \\
 (5') \quad & L_2 = k.q(L_1) \\
 (6') \quad & L_i = F_i + L_i^{\text{perm}} + L_i^{\text{sais}} \quad i = \{1, 2\} \\
 (7') \quad & L_i \geq 0 \quad i = \{1, 2\} \\
 (8') \quad & F_i \geq 0 \quad i = \{1, 2\} \\
 (9') \quad & F_i^o \geq 0 \quad i = \{1, 2\} \\
 (10') \quad & L^{\text{perm}} \geq 0 \\
 (11') \quad & S > 0
 \end{aligned} \tag{3-8}$$



En intégrant certaines contraintes et égalités dans l'écriture de l'utilité, ce programme de maximisation revient au programme suivant dans lequel les variables endogènes sont  $S, L_1, F_1, F_1^o, L^{perm}$  :

$$\begin{aligned} \underset{\{S, L_1, F_1, F_1^o, L^{perm}\}}{\text{Max}} \quad Z_1 \equiv & U\left(S - \bar{w}(L_1 - F_1) - a_1(L_1 - F_1 - L^{perm}) + w^o F_1^o, T - F_1 - F_1^o\right) \\ & + \rho EU\left(p.q(L_1) - \bar{w}(k.q(L_1) - F_2) - \tilde{a}_2(k.q(L_1) - F_2 - L^{perm}) + w^o F_2^o - \alpha S, T - F_2 - F_2^o\right) \end{aligned}$$

sous les contraintes

$$S > 0 \tag{3-9}$$

$$L_1 \geq 0$$

$$F_1 \geq 0$$

$$F_1^o \geq 0$$

$$L^{perm} \geq 0$$

## IV - Les résultats du modèle

Afin d'alléger la lecture, nous présentons directement les résultats du modèle. Leur démonstration est disponible au paragraphe V.

Nos résultats sont de plusieurs ordres : un premier résultat formule une contrainte inter temporelle entre les deux périodes (*résultat 1*). Un autre ensemble de résultats explicite les conditions d'existence des différents types de main-d'œuvre : celles de la main-d'œuvre salariée permanente sur l'exploitation (*résultat 2*) et celles de la main-d'œuvre familiale, hors de l'exploitation (*résultat 3*), et sur l'exploitation (*résultat 4*). Le dernier résultat définit le choix optimal du niveau de production sur l'exploitation (*résultat 5*) et, par déduction, la demande de travail saisonnier.

### IV.1 - La contrainte inter temporelle entre les deux périodes (résultat 1)

Notre premier résultat montre que la contrainte inter temporelle entre les deux périodes se traduit de la façon suivante :

#### *Résultat 1*

$$\frac{\partial U}{\partial C_1} = \alpha \rho \cdot E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right) \quad (3-10)$$

L'utilité marginale de la consommation en période de plantation (saison 1), c'est-à-dire l'accroissement de l'utilité qui résulte d'une augmentation marginale de la consommation en période de plantation<sup>191</sup>, est donc égale à l'utilité marginale espérée de la consommation en période de récolte (saison 2) pondérée par le taux d'actualisation et le taux d'intérêt.

En d'autres termes, le lien entre les utilités marginales des consommations à chacune des deux périodes est fonction du coût du crédit (taux d'intérêt) et de la préférence de l'exploitant pour le présent (taux d'actualisation).

<sup>191</sup> Les autres arguments de la fonction d'utilité étant maintenus constants.

## IV.2 - La condition d'existence du travail salarié permanent sur l'exploitation (résultat 2)

Notre deuxième résultat donne la condition d'existence du travail salarié permanent sur l'exploitation :

### **Résultat 2**

La décision d'employer des travailleurs permanents sur l'exploitation ( $L^{perm} > 0$ ) dépend de la condition suivante :

$$\begin{aligned}
 L^{perm} > 0 & \text{ si } (\alpha \bar{w} + \bar{w}) = \alpha(\bar{w} + a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + B \\
 (L^{perm} = 0 & \text{ si } (\alpha \bar{w} + \bar{w}) > \alpha(\bar{w} + a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + B)
 \end{aligned}
 \tag{3-11}$$

$$\text{avec } B = \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$$

Afin de pouvoir interpréter l'équation (3-11), nous étudions le signe de  $B = \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$ .

Le signe de  $B$  dépend de l'aversion au risque de l'exploitant. En effet, l'utilité est croissante avec la consommation donc  $E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)$  est positif. Le signe de  $\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)$  dépend, quant à lui, de l'aversion au risque de l'exploitant : si l'exploitant est averse au risque son utilité est concave : l'utilité marginale de  $U$  par rapport à  $C_2$  est décroissante ( $U'' < 0$ ). Si  $\tilde{a}_2$  augmente (toutes choses égales par ailleurs),  $C_2$  se trouve diminuée. Dès lors, comme l'exploitant est averse au risque ( $U'' < 0$ ),  $\frac{\partial U}{\partial C_2}$  augmente.

$\frac{\partial U}{\partial C_2}$  et  $\tilde{a}_2$  varient donc dans le même sens en cas d'aversion au risque et  $\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)$  est positif.

Ainsi, lorsque l'exploitant est averse au risque ou riscophobe,  $B$  est positif. Par un raisonnement similaire, on trouve que, si l'exploitant est riscophile ou s'il a le goût du risque,  $B$  est négatif<sup>192</sup>.

$B$  représente un coût lié à la prise de risque ou un « coût psychologique » provoqué par la présence conjointe de l'aversion au risque et de l'incertitude sur le coût du travail saisonnier [Eeckhoudt et Gollier, 1992] (p.169). Il est positif lorsque l'exploitant est averse au risque (ou riscophobe) et négatif lorsque celui-ci est riscophile, c'est-à-dire lorsqu'il a le goût du risque. En cas de neutralité au risque, ce coût est nul.

Nous interprétons dans un premier temps l'équation (3-11), lorsque l'exploitant est neutre au risque :  $B = 0$ . Dans ce cas, l'exploitant recourt à des travailleurs permanents plutôt qu'à des travailleurs saisonniers ou familiaux si le coût d'un permanent sur l'ensemble du cycle de production (l'ensemble des deux périodes)  $(\alpha\bar{w} + \bar{w})$  est égal à la somme du coût d'un saisonnier sur la période de plantation (saison 1)  $(\alpha(\bar{w} + a_1))$ , de son coût espéré à la période de récolte (saison 2)  $(\bar{w} + E(\tilde{a}_2))$ .

En d'autres termes, lorsque l'exploitant est neutre au risque, l'exploitant emploie des travailleurs permanents si leur coût sur l'ensemble du cycle de production est égal au coût anticipé des saisonniers sur l'ensemble du cycle de production. Si, au contraire, le coût des permanents sur les deux périodes est supérieur au coût anticipé des saisonniers sur l'ensemble du cycle de production, l'exploitant n'emploie pas de travailleurs permanents.

Ainsi, l'augmentation du coût espéré des travailleurs salariés saisonniers accroît la probabilité d'emploi de travailleurs permanents.

Les exploitants agricoles sont généralement averses au risque (voir par exemple [Binswanger, 1980 ; Groom *et al.*, 2008 ; Koundouri *et al.*, 2009]). L'introduction de l'aversion au risque fait apparaître un terme  $B$  positif lié à l'aléa sur le coût du travail saisonnier.

---

<sup>192</sup> Si l'exploitant a le goût du risque  $U'' > 0$  et  $\left( \text{cov} \left( \frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a} \right) < 0 \right)$ .

La présence simultanée de l'incertitude et de l'aversion au risque conduit à ajouter au coût des

travailleurs saisonniers un coût psychologique positif mesuré par  $B = \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$ .

Ainsi, dans le cas classique d'un exploitant riscophobe, le coût anticipé du travail saisonnier est majoré par le coût psychologique lié à l'aléa qui porte sur le coût du travail saisonnier.

L'aversion au risque de l'exploitant rend dès lors plus probable l'emploi de travailleurs permanents. Ce résultat original montre que l'emploi permanent joue un rôle assurantiel (*ex ante*) par rapport à l'aléa sur le coût du travail saisonnier ( $\tilde{a}_2$ ).

### IV.3 - Les conditions d'existence du travail familial hors et sur de l'exploitation (résultats 3 et 4)

Notre troisième groupe de résultats concernent le travail familial. Nous notons

$\left(\frac{\partial U}{\partial l_1}\right) = TMS_{C_1/l_1}$ , où  $TMS_{C_1/l_1}$  est le taux marginal de substitution de la consommation en

période 1 au loisir en période 1. En d'autres termes,  $TMS_{C_1/l_1}$  représente l'accroissement marginal de la consommation en période 1 dont le ménage doit disposer pour compenser une réduction marginale de son loisir à la même période, l'utilité étant maintenue constante.

De la même manière  $\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right) = TMS_{C_2/l_2}$ , où  $TMS_{C_2/l_2}$  est le taux marginal de substitution de la

consommation en période 2 au loisir en période 2.

Le résultat 3 donne les conditions d'existence du travail familial hors de l'exploitation :

**Résultat 3**

En période de plantation (saison 1), la famille travaille hors de l'exploitation ( $F_1^o > 0$ ) si :

$$\begin{aligned} TMS_{C_1/l_1} &= w^o \\ (\text{Si } TMS_{C_1/l_1} > w^o \text{ alors } F_1^o &= 0) \end{aligned} \quad (3-12)$$

De la même manière, en période de récolte (saison 2), la famille travaille hors de l'exploitation ( $F_2^o > 0$ ) si :

$$\begin{aligned} TMS_{C_2/l_2} &= w^o \\ (\text{Si } TMS_{C_2/l_2} > w^o \text{ alors } F_2^o &= 0) \end{aligned} \quad (3-13)$$

L'offre de travail familial hors de l'exploitation dépend donc du salaire extérieur ( $w^o$ ).

À chaque période, s'il y a égalité entre le taux marginal de substitution de la consommation au loisir de la période considérée et le salaire reçu hors de l'exploitation, le ménage travaille hors de l'exploitation.

Par contre, si la quantité additionnelle de revenu dont le ménage doit disposer pour être prêt à diminuer d'une unité sa consommation de loisir (l'utilité du ménage étant maintenue constante) est supérieure au revenu qu'il peut recevoir pour une heure de travail hors de l'exploitation, le ménage ne travaille pas hors de l'exploitation.

L'augmentation du niveau de salaire reçu hors de l'exploitation accroît la probabilité d'emploi de la famille à l'extérieur de l'exploitation.

La règle de décision est la même sur les deux périodes cependant, le comportement de la famille dans sa décision de travailler hors de l'exploitation peut changer d'une période à l'autre, les taux marginaux de substitution de la consommation au loisir de chacune des périodes pouvant être différents.

Ce résultat est un résultat classique des modèles de ménages agricoles [Benjamin, 1996].

Le résultat 4 donne les conditions d'existence du travail familial sur l'exploitation :

**Résultat 4**

En période de plantation (saison 1), la famille travaille sur l'exploitation ( $F_1 > 0$ ) si:

$$TMS_{c_1/l_1} = \bar{w} + a_1 \quad (3-14)$$

(Si  $TMS_{c_1/l_1} > \bar{w} + a_1$  alors  $F_1 = 0$ )

De la même manière, en période de plantation (saison 2), la famille travaille sur l'exploitation ( $F_2 > 0$ ) si:

$$TMS_{c_2/l_2} = \bar{w} + a_2 \quad (3-15)$$

(Si  $TMS_{c_2/l_2} > \bar{w} + a_2$  alors  $F_2 = 0$ )

À chaque période, l'offre de travail familial sur l'exploitation dépend du coût du travail saisonnier réalisé à la période en question ( $\bar{w} + a_i$ ).

S'il y a égalité entre le taux marginal de substitution de la consommation au loisir pour une période et le salaire des travailleurs saisonniers sur cette même période, le ménage travaille sur l'exploitation.

En revanche, si la quantité additionnelle de revenu dont le ménage doit disposer pour être prêt à diminuer d'une unité sa consommation de loisir (l'utilité du ménage étant maintenue constante) est supérieure au salaire du travail salarié saisonnier sur la période concernée, le ménage ne travaille pas sur l'exploitation.

L'accroissement du niveau de salaire des saisonniers accroît la probabilité d'emploi de la famille sur l'exploitation.

On notera que le coût du travail saisonnier dans les équations (3-14) et (3-15) n'est pas aléatoire. L'arbitrage se fait donc en fonction du coût du travail saisonnier réalisé à chaque période et non pas en fonction de l'espérance du coût aléatoire du travail saisonnier comme c'est le cas pour le travail salarié permanent. Alors que le travail permanent joue un rôle d'assurance *ex post* par rapport à l'aléa sur le coût du travail saisonnier, le travail familial joue, quant à lui, un rôle d'ajustement *ex post*.

L'arbitrage de l'offre de travail de la famille, sur et hors de l'exploitation, dépend donc conjointement du coût du travail salarié saisonnier effectif ou réalisé à chacune des périodes et de la rémunération que les membres de la famille peuvent obtenir pour leurs activités non agricoles.

#### IV.4 - Le choix optimal du niveau de production (résultat 5)

Notre dernier résultat explicite la demande de travail sur l'exploitation :

##### **Résultat 5**

Le choix optimal<sup>193</sup> de  $L_1$  et donc de  $Q$  se caractérise par :

$$L_1 > 0 \text{ si } E(\tilde{\pi}') = \alpha(\bar{w} + a_1) + A$$

$$(L_1 = 0 \text{ si } E(\tilde{\pi}') < \alpha(\bar{w} + a_1) + A)$$

(3-16)

$$\text{avec } \tilde{\pi}' = \frac{1}{k} \frac{\partial L_2}{\partial L_1} (p - k(\bar{w} - \tilde{a}_2)) \text{ et } A = - \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \pi'\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$$

De manière analogue au raisonnement que nous avons fait précédemment et afin de pouvoir interpréter l'équation (3-16), nous étudions, dans un premier temps, le signe de

$$A = - \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}, \text{ puis, dans un second temps, nous explicitons ce que représente } \tilde{\pi}' \text{ et}$$

$$(\alpha(\bar{w} + a_1)).$$

<sup>193</sup> Comme nous avons considéré que le marché du travail permanent était parfait, l'exploitant peut toujours trouver la main-d'œuvre nécessaire au travail de récolte même si le coût du travail saisonnier est infini.



Le signe de  $A = -\frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$  dépend, là encore, de l'aversion au risque de l'exploitant.

En effet, comme l'utilité est croissante avec la consommation,  $E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)$  est positif. Le signe

de  $\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right)$  dépend, quant à lui, de l'aversion au risque de l'exploitant. En effet, si

l'exploitant est averse au risque, son utilité est concave : l'utilité marginale de  $U$  par rapport à  $C_2$  est décroissante ( $U'' < 0$ ). Si  $\tilde{\pi}'$  augmente (toutes choses égales par ailleurs),  $C_2$  se trouve amélioré. Dès lors, comme l'exploitant est averse au risque ( $U'' < 0$ ),  $\frac{\partial U}{\partial C_2}$  diminue.

$\frac{\partial U}{\partial C_2}$  et  $\tilde{\pi}'$  varient donc en sens inverse en cas d'aversion au risque. On peut donc dire que

$\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right)$  est négatif. Ainsi, lorsque l'exploitant est averse au risque  $A$  est positif.

De manière analogue, lorsque l'exploitant a le goût du risque, on peut montrer que  $A$  est négatif<sup>194</sup>.

Comme précédemment,  $A$  représente un coût lié à la prise de risque ou un « coût psychologique » provoqué par la présence conjointe de l'aversion au risque et de l'incertitude sur le coût du travail saisonnier [Eeckhoudt et Gollier, 1992] (p.169). Il est positif lorsque l'exploitant est averse au risque et négatif lorsque celui-ci a le goût du risque. En cas de neutralité au risque, ce coût est nul.

Le terme de covariance représente la perte d'espérance d'utilité liée à l'accroissement du risque.

Nous explicitons maintenant ce que représente  $\tilde{\pi}' = \frac{1}{k} \frac{\partial L_2}{\partial L_1} (p - k(\bar{w} - \bar{a}_2))$  et  $(\alpha(\bar{w} + a_1))$ .

<sup>194</sup> Si l'exploitant a le goût du risque  $U'' > 0$  et  $\left(\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right) < 0\right)$  :  $A$  est négatif.

$\left(\frac{1}{k} \frac{\partial L_2}{\partial L_1}\right)$  représente l'accroissement du travail de récolte  $L_2$  qui résulte d'un accroissement marginal du travail de plantation  $L_1$ .

$\left(p - k(\bar{w} - \widetilde{a}_2)\right)$  représente le bénéfice marginal du travail de récolte (saison 2). On notera cependant que c'est le coût du travail saisonnier  $(\bar{w} - \widetilde{a}_2)$  qui est pris en compte. En effet, comme nous l'avons vu dans l'ensemble des résultats précédents, les arbitrages de la demande de travail sur l'exploitation se font en fonction du coût du travail salarié saisonnier. Celui-ci est en effet central dans la détermination des conditions d'existence des permanents (voir résultat 2) et de la famille (voir résultat 4).

$\widetilde{\pi}$  correspond donc à la productivité marginale du surplus de travail de récolte qui découle d'un accroissement du travail de plantation.

$\left(\alpha(\bar{w} + a_1)\right)$  représente le coût marginal d'un travailleur saisonnier en période de plantation<sup>195</sup>.

Ainsi, d'après l'équation (3-16), à l'optimum, la productivité marginale espérée du travail de récolte est égale au coût du travail salarié saisonnier de plantation plus un terme dont le signe dépend de l'aversion au risque de l'exploitant.

En d'autres termes, lorsque l'exploitant est neutre au risque ( $A=0$ ), son espérance de bénéfice en période de récolte doit compenser ce qui lui en a coûté de planter à la saison précédente.

L'introduction de l'aversion au risque fait apparaître un terme  $A$  lié à l'aléa sur le coût du travail saisonnier. La présence simultanée de l'incertitude et de l'aversion au risque conduit en effet à ajouter au coût de plantation un coût psychologique positif mesuré par

$$A = - \left( \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \widetilde{\pi}\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} \right).$$

<sup>195</sup> L'exploitant a dû emprunter en période de plantation (saison 1) pour payer les travailleurs.

On retrouve ici un résultat de l'étude de la décision de production en contexte d'incertitude : le risque relatif au prix d'un facteur de production réduit le niveau de production choisi par un décideur riscophobe [Eeckhoudt et Gollier, 1992].

#### IV.5 - Synthèse et conclusions du modèle théorique

Notre proposition théorique permet de considérer la demande de travail salarié dans une exploitation agricole en distinguant le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier. Le cadre théorique du modèle de ménage agricole permet d'intégrer la double nature des ménages agricoles producteurs-consommateurs et autorise la dépendance entre l'implication de la main-d'œuvre familiale sur l'exploitation et la décision d'employer une main-d'œuvre salariée.

Notre modèle est un modèle en deux périodes qui tient compte de la saisonnalité de l'activité agricole. Il distingue le travail salarié selon la durée du contrat et selon le coût de recrutement : le coût des travailleurs permanents, employés sur les deux périodes, est fixe et exogène. Le coût des travailleurs saisonniers, employés sur une seule période, est quant à lui aléatoire : le salaire des travailleurs est en effet majoré d'un coût de recrutement aléatoire.

Le Tableau 43 résume les différents arbitrages des décisions d'offre de travail de la famille et de demande de travail salarié, permanent et saisonnier, sur l'exploitation. Nos résultats montrent que le coût du travail salarié saisonnier, sur lequel porte l'aléa, est central dans l'ensemble de ces arbitrages.

La décision d'emploi de travailleurs permanents en période de plantation est prise en fonction du coût anticipé des travailleurs saisonniers en période de récolte et de l'aversion au risque de l'exploitant.

La décision de travail de la famille sur l'exploitation dépend, quant à elle, non pas du coût anticipé des travailleurs saisonniers mais de leur coût effectif ou réalisé à chacune des périodes.

Ainsi, les travailleurs permanents jouent un rôle d'assurance *ex ante* par rapport à l'incertitude sur le coût des saisonniers.

La famille joue, quant-à elle, un rôle d'adaptation *ex post* en fonction en fonction de la réalisation du coût du travail saisonnier ( $\tilde{a}_2$ ).

L'emploi de permanent dans un but assurantiel crée ce que P. Bardhan [1983] appelle un coût de thésaurisation. L'exploitant arbitre donc entre le coût de thésaurisation et le coût de recrutement de la main-d'œuvre salariée.

Dans un modèle de ménage agricole classique comme, par exemple, celui exposé par C. Benjamin [1996], les décisions d'offre de travail de la famille et de demande de travail salarié sont en partie reliées au coût du travail salarié et au salaire que peut recevoir la famille hors de l'exploitation. Dans notre modèle, ces arbitrages se trouvent modifiés par l'introduction d'un coût de recrutement différencié selon les travailleurs salariés et l'introduction d'un aléa portant sur ce coût. Les décisions du ménage en termes d'offre de travail intègrent désormais ce coût. Selon l'aversion au risque de l'exploitant et le coût du travail salarié saisonnier, la gestion de l'aléa se fait soit *ex ante* par le recrutement de travailleurs permanents, soit *ex post* par la mobilisation de la main-d'œuvre familiale.

Ainsi, la distinction du travail salarié selon la durée du contrat et le coût de recrutement au sein d'un modèle de ménage agricole permet de mettre en évidence que, même dans une exploitation familiale, l'arbitrage entre la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière ne reflète pas uniquement la saisonnalité de l'activité. Il repose sur un arbitrage entre coût de thésaurisation et coût de recrutement, la main-d'œuvre familiale jouant un rôle d'ajustement *ex post*.

Tableau 43- Résumé des conditions d'existence des différents types de travail sur l'exploitation

Choix optimal de $L_1$ et donc de $Q$		
$L_1 = 0$ si $E(\tilde{\pi}') = \alpha(\bar{w} + a_1) + A$ $L_1 = 0$ si $E(\tilde{\pi}') < \alpha(\bar{w} + a_1) + A$		
avec $A = -\frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$ et $\tilde{\pi}' = \frac{1}{k} \frac{\partial L_2}{\partial L_1} (p - k(\bar{w} - \tilde{a}_2))$		
Travail salarié permanent	Travail familial sur l'exploitation	Travail salarié saisonnier
$L^{perm} > 0$ si $(\alpha\bar{w} + \bar{w}) = (\bar{w} + \alpha a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + B$ $L^{perm} = 0$ si $(\alpha\bar{w} + \bar{w}) > (\bar{w} + \alpha a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + B$	si $TMS_{C_i/L_i} = \bar{w} + a_i$ alors $F_i > 0$ avec $i = \{1, 2\}$ si $TMS_{C_i/L_i} > \bar{w} + a_i$ alors $F_i = 0$ avec $i = \{1, 2\}$  si $TMS_{C_i/L_i} = w^o$ alors $F_i^o > 0$ avec $i = \{1, 2\}$ si $TMS_{C_i/L_i} > w^o$ alors $F_i^o = 0$ avec $i = \{1, 2\}$	$L_i^{sais} = L_i - F_i - L^{perm}$ avec $i = \{1, 2\}$
avec $B = \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$		

## V - Démonstration des résultats

### V.1 - Optimisation en période de récolte (saison 2)

Le programme de maximisation en période de récolte (saison 2) s'écrit :

$$\begin{aligned}
 \underset{\{F_2, F_2^o\}}{\text{Max}} Z_2 &\equiv U\left(p.q(L_1) - \bar{w}(k.q(L_1) - F_2) - a_2(k.q(L_1) - F_2 - L^{perm}) + w^o F_2^o - \alpha S, T - F_2 - F_2^o\right) \\
 &+ \rho EU\left(S - \bar{w}(L_1 - F_1) - \tilde{a}_1(L_1 - F_1 - L^{perm}) + w^o F_1^o, T - F_1 - F_1^o\right) \\
 &\text{sous les contraintes} \\
 &F_2 \geq 0 \\
 &F_2^o \geq 0
 \end{aligned} \tag{3-17}$$

Les conditions de premier ordre sont :

$$\begin{aligned}
 \frac{\partial Z_2}{\partial F_2} &= \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial F_2} + \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial F_2} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial F_2} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial F_2} \right] + \mu_1 = 0 \\
 &\text{avec } \mu_1 F_2 = 0 \text{ et } F_2 \geq 0
 \end{aligned} \tag{3-18}$$

$\mu_1$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $F_2 \geq 0$

$$\begin{aligned}
 \frac{\partial Z_2}{\partial F_2^o} &= \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial F_2^o} + \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial F_2^o} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial F_2^o} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial F_2^o} \right] + \mu_2 = 0 \\
 &\text{avec } \mu_2 F_2^o = 0 \text{ et } F_2^o \geq 0
 \end{aligned} \tag{3-19}$$

$\mu_2$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $F_2^o \geq 0$

Elles s'écrivent aussi de la façon suivante :

$$\begin{aligned}
 \frac{\partial Z_2}{\partial F_2} &= (\bar{w} + a_2) \frac{\partial U}{\partial C_2} - \frac{\partial U}{\partial l_2} + \mu_1 = 0 \\
 &\text{avec } \mu_1 F_2 = 0 \text{ et } F_2 \geq 0 ;
 \end{aligned} \tag{3-20}$$

et

$$\begin{aligned}
 \frac{\partial Z_2}{\partial F_2^o} &= w^o \frac{\partial U}{\partial C_2} - \frac{\partial U}{\partial l_2} + \mu_2 = 0 \\
 &\text{avec } \mu_2 F_2^o = 0 \text{ et } F_2^o \geq 0 ;
 \end{aligned} \tag{3-21}$$

Nous notons  $\left( \frac{\partial U}{\partial l_i} \right) / \left( \frac{\partial U}{\partial C_i} \right) = TMS_{C_i/l_i}$ , où  $TMS_{C_i/l_i}$  est le taux marginal de substitution de la

consommation en période  $i = \{1, 2\}$  au loisir en période  $i = \{1, 2\}$ .

D'après l'équation (3-20) et selon la saturation des contraintes de positivité, on trouve que (*résultat 4*) :

$$\begin{aligned} \text{Si } F_2 > 0 \text{ alors } TMS_{C_2/l_2} &= \bar{w} + a_2 \\ \text{Si } F_2 = 0 \text{ alors } TMS_{C_2/l_2} &> \bar{w} + a_2 \end{aligned} \quad (3-22)$$

D'après l'équation (3-21) et selon la saturation des contraintes de positivité, on trouve que (*résultat 3*) :

$$\begin{aligned} \text{Si } F_2^o > 0 \text{ alors } TMS_{C_2/l_2} &= w^o \\ \text{Si } F_2^o = 0 \text{ alors } TMS_{C_2/l_2} &> w^o \end{aligned} \quad (3-23)$$

## V.2 - Optimisation en période de plantation (saison 1)

Le programme de maximisation en période de plantation (saison 1) s'écrit :

$$\begin{aligned} \text{Max}_{\{S, L_1, F_1, F_1^o, L^{perm}\}} Z_1 &\equiv U\left(S - \bar{w}(L_1 - F_1) - a_1(L_1 - F_1 - L^{perm}) + w^o F_1^o, T - F_1 - F_1^o\right) \\ &+ \rho EU\left(p.q(L_1) - \bar{w}(k.q(L_1) - F_2) - \tilde{a}_2(k.q(L_1) - F_2 - L^{perm}) + w^o F_2^o - \alpha S, T - F_2 - F_2^o\right) \end{aligned}$$

sous les contraintes

$$\begin{aligned} S &> 0 \\ L_1 &\geq 0 \\ F_1 &\geq 0 \\ F_1^o &\geq 0 \\ L^{perm} &\geq 0 \end{aligned} \quad (3-24)$$

Les conditions de premier ordre sont :

$$\frac{\partial Z_1}{\partial S} = \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial S} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial S} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial S} + \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial S} \right] + \mu_3 = 0 \quad (3-25)$$

avec  $\mu_3 S = 0$  et  $S > 0$

$\mu_3$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $S > 0$

$$\frac{\partial Z_1}{\partial L_1} = \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial L_1} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial L_1} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial L_1} + \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial L_1} \right] + \mu_4 = 0 \quad (3-26)$$

avec  $\mu_4 L_1 = 0$  et  $L_1 \geq 0$

$\mu_4$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $L_1 \geq 0$

$$\frac{\partial Z_1}{\partial F_1} = \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial F_1} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial F_1} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial F_1} + \rho \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial F_1} \right] + \mu_5 = 0 \quad (3-27)$$

avec  $\mu_5 F_1 = 0$  et  $F_1 \geq 0$

$\mu_5$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $F_1 \geq 0$

$$\frac{\partial Z_1}{\partial F_1^o} = \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial F_1^o} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial F_1^o} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial F_1^o} + \rho \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial F_1^o} \right] + \mu_6 = 0 \quad (3-28)$$

avec  $\mu_6 F_1^o = 0$  et  $F_1^o \geq 0$

$\mu_6$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $F_1^o \geq 0$

$$\frac{\partial Z_1}{\partial L^{perm}} = \frac{\partial U}{\partial C_1} \cdot \frac{\partial C_1}{\partial L^{perm}} + \frac{\partial U}{\partial l_1} \cdot \frac{\partial l_1}{\partial L^{perm}} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \frac{\partial C_2}{\partial L^{perm}} + \rho \frac{\partial U}{\partial l_2} \cdot \frac{\partial l_2}{\partial L^{perm}} \right] + \mu_7 = 0 \quad (3-29)$$

avec  $\mu_7 L^{perm} = 0$  et  $L^{perm} \geq 0$

$\mu_7$  étant le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte  $L^{perm} \geq 0$



Elles s'écrivent aussi de la façon suivante :

$$\frac{\partial Z_1}{\partial S} = \frac{\partial U}{\partial C_1} - \alpha \rho E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right) + \mu_3 = 0 \quad (3-30)$$

avec  $\mu_3 S = 0$  et  $S > 0$  ;

$$\frac{\partial Z_1}{\partial L_1} = -(\bar{w} + a_1) \frac{\partial U}{\partial C_1} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \cdot \left( p \frac{\partial q}{\partial L_1} - \bar{w} k \frac{\partial q}{\partial L_1} - \tilde{a}_2 k \frac{\partial q}{\partial L_1} \right) \right] + \mu_4 = 0 \quad (3-31)$$

avec  $\mu_4 L_1 = 0$  et  $L_1 \geq 0$  ;

$$\frac{\partial Z_1}{\partial F_1} = (\bar{w} + a_1) \frac{\partial U}{\partial C_1} - \frac{\partial U}{\partial l_1} + \mu_5 = 0 \quad (3-32)$$

avec  $\mu_5 F_1 = 0$  et  $F_1 \geq 0$  ;

$$\frac{\partial Z_1}{\partial F_1^o} = w^o \frac{\partial U}{\partial C_1} - \frac{\partial U}{\partial l_1} + \mu_6 = 0 \quad (3-33)$$

avec  $\mu_6 F_2^o = 0$  et  $F_2^o \geq 0$  ;

$$\frac{\partial Z_1}{\partial L^{perm}} = a_1 \frac{\partial U}{\partial C_1} + \rho E \left[ \frac{\partial U}{\partial C_2} \tilde{a}_2 \right] + \mu_7 = 0 \quad (3-34)$$

avec  $\mu_7 L^{perm} = 0$  et  $L^{perm} \geq 0$  ;

D'après l'équation (3-30), on trouve que (**résultat 1**) :

$$\left( \frac{\frac{\partial U}{\partial C_1}}{E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right)} \right) = \alpha \rho \quad (3-35)$$

D'après l'équation (3-32) et selon la saturation des contraintes de positivité, on trouve que (**résultat 4**) :

$$\begin{aligned} \text{Si } F_1 > 0 \text{ alors } TMS_{C_1/l_1} &= \bar{w} + a_1 \\ \text{Si } F_1 = 0 \text{ alors } TMS_{C_1/l_1} &> \bar{w} + a_1 \end{aligned} \quad (3-36)$$

D'après l'équation (3-33) et selon la saturation des contraintes de positivité, on trouve que (**résultat 3**) :

$$\begin{aligned} \text{Si } F_1^o > 0 \text{ alors } TMS_{C_1/l_1} &= w^o \\ \text{Si } F_1^o = 0 \text{ alors } TMS_{C_1/l_1} &> w^o \end{aligned} \quad (3-37)$$

D'après l'équation (3-31) et selon la saturation des contraintes de positivité, on a (**démonstration du résultat 5**):

\*  $L_1 > 0$  ( $\mu_4 = 0$ ) si :

$$-(\bar{w} + a_1) \frac{\partial U}{\partial C_1} + \rho \left[ \text{cov} \left( \frac{\partial U}{\partial C_2}; \frac{\partial q}{\partial L_1} (p - \bar{w}k - \tilde{a}_2k) \right) + E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right) \cdot E \left( \frac{\partial q}{\partial L_1} (p - \bar{w}k - \tilde{a}_2k) \right) \right] = 0 \quad (3-38)$$

En définissant  $\frac{\partial q}{\partial L_1} (p - \bar{w}k - \tilde{a}_2k) = \tilde{\pi}'$ , l'équation (3-38) équivaut à :

$$-(\bar{w} + a_1) \frac{\partial U}{\partial C_1} + \rho \left[ \text{cov} \left( \frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}' \right) + E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right) \cdot E(\tilde{\pi}') \right] = 0 \quad (3-39)$$

Soit :

$$\frac{-(\bar{w} + a_1) \frac{\partial U}{\partial C_1}}{E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right)} + \rho \frac{\left[ \text{cov} \left( \frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}' \right) + E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right) \cdot E(\tilde{\pi}') \right]}{E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right)} = 0 \quad (3-40)$$

D'après le résultat 1 (équation (3-35)), on peut écrire :

$$-\alpha \rho (\bar{w} + a_1) + \rho \frac{\text{cov} \left( \frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}' \right)}{E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right)} + \rho E(\tilde{\pi}') = 0 \quad (3-41)$$

Soit :

$$E(\tilde{\pi}') = \alpha (\bar{w} + a_1) - \frac{\text{cov} \left( \frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}' \right)}{E \left( \frac{\partial U}{\partial C_2} \right)} \quad (3-42)$$

Ou encore  $L_1 > 0$  ( $\mu_4 = 0$ ) si (**résultat 5**):

$$E(\tilde{\pi}') = \alpha(\bar{w} + a_1) + A \quad (3-43)$$

avec

$$A = -\frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{\pi}'\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} \text{ et } \tilde{\pi}' = \frac{\partial q}{\partial L_1} \left( p - k(\bar{w} - \tilde{a}_2) \right)$$

Comme  $L_2 = k.q(L_1)$ ,  $\tilde{\pi}'$  s'écrit aussi :

$$\tilde{\pi}' = \frac{1}{k} \frac{\partial L_2}{\partial L_1} \left( p - k(\bar{w} - \tilde{a}_2) \right)$$

\*  $L_1 = 0$  ( $\mu_4 > 0$ ) si : (**résultat 5**)

$$E(\tilde{\pi}') < \alpha(\bar{w} + a_1) + A \quad (3-44)$$

D'après l'équation (3-34) et selon la saturation des contraintes de positivité, on a (**démonstration du résultat 2**):

\*  $L^{perm} > 0$  ( $\mu_7 = 0$ ) si :

$$a_1 \frac{\partial U}{\partial C_1} + \rho \left[ \text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right) + E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right) \cdot E(\tilde{a}_2) \right] = 0 \quad (3-45)$$

ou si :

$$a_1 \left( \frac{\frac{\partial U}{\partial C_1}}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} \right) + \rho \frac{\left[ \text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right) + E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right) \cdot E(\tilde{a}_2) \right]}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} = 0 \quad (3-46)$$

Soit, d'après le résultat 1 (équation (3-35)), si :

$$a_1\alpha\rho + \rho \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} + \rho E(\tilde{a}_2) = 0 \quad (3-47)$$

Ou encore si :

$$\alpha a_1 + \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} + E(\tilde{a}_2) = 0 \quad (3-48)$$

En additionnant de part et d'autre de l'équation  $(\alpha\bar{w} + \bar{w})$ , l'équation (3-48) équivaut à :

$$\alpha(\bar{w} + a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)} = \alpha\bar{w} + \bar{w} \quad (3-49)$$

Ou encore  $L^{perm} > 0$  ( $\mu_7 = 0$ ) si (**résultat 2**):

$$\alpha(\bar{w} + a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + B = \alpha\bar{w} + \bar{w} \quad (3-50)$$

avec

$$B = \frac{\text{cov}\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}; \tilde{a}_2\right)}{E\left(\frac{\partial U}{\partial C_2}\right)}$$

\*  $L^{perm} = 0$  ( $\mu_7 > 0$ ) si : (**résultat 2**)

$$\alpha(\bar{w} + a_1) + (\bar{w} + E(\tilde{a}_2)) + B < \alpha\bar{w} + \bar{w} \quad (3-51)$$

## **VI - Quelques limites du modèle théorique et propositions de développements**

Comme tout modèle, le modèle proposé ici présente un certain nombre de limites qui sont autant de pistes pour des développements futurs.

Nous avons tout d'abord fait l'hypothèse qu'il n'y avait pas de contraintes inter temporelles dans les décisions d'offre de travail de la main-d'œuvre familiale. Ainsi les décisions d'offre de travail familiale en période de plantation et celles en période de récolte sont indépendantes. Cette hypothèse peut être acceptable en ce qui concerne le travail sur l'exploitation. Les membres de la famille peuvent en effet travailler sur l'exploitation qu'une partie de l'année. Cette hypothèse est plus forte en ce qui concerne le travail hors de l'exploitation car elle suppose que la famille puisse trouver un emploi pour une seule période de l'année sans pour autant être obligée de travailler la période suivante (ou précédente). Cette flexibilité accordée aux décisions d'offre de travail de la famille explique en partie un de nos résultats, à savoir que la main-d'œuvre familiale joue un rôle d'ajustement *ex post* en fonction du coût du travail saisonnier. Il pourrait être intéressant d'améliorer le modèle en ajoutant une contrainte inter temporelle concernant les décisions d'offre de travail de la famille, notamment hors de l'exploitation. Une telle contrainte rendrait moins flexible les décisions de travail de la famille et diminuerait vraisemblablement le caractère d'ajustement *ex post* de la main-d'œuvre familiale.

Deux autres hypothèses ont été faites concernant, d'une part, le caractère substituable des différents types de main-d'œuvre sur l'exploitation et, d'autre part, le caractère substituable du travail sur et hors de l'exploitation pour la famille. Comme nous l'avons vu précédemment, ces hypothèses sont couramment faites dans la littérature [Huffman, 1980 ; Benjamin, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006].

Le relâchement de l'hypothèse du caractère substituable du travail sur et hors de l'exploitation pour la famille par l'introduction d'un coefficient de pondération entre les deux désutilités ne changerait vraisemblablement pas les résultats du modèle.

Le relâchement de la première hypothèse (substitution parfaite entre les différents types de main-d'œuvre sur l'exploitation) peut être fait en introduisant des coefficients de pondération

représentant l'efficacité relative des différents types de travail ( $L = F + aL^{perm} + bL^{sais}$ ). Les trois types de travail seront dès lors substitués mais pas équivalents. Dans ce cas, les efficacités relatives viendraient uniquement pondérer les différentes valeurs seuils des arbitrages du modèle. Afin de simplifier les calculs, nous avons considéré en première approximation la substitution parfaite.

La quatrième hypothèse restrictive que nous avons faite est de ne considérer qu'un seul facteur de production, le travail. Ne pas prendre en compte le capital peut paraître acceptable en première approximation dans le secteur des fruits et légumes. Cette hypothèse est néanmoins forte, notamment si le degré de substitution du capital au travail diffère entre les trois types de main-d'œuvre sur l'exploitation. En effet, il est possible d'imaginer que le capital est plus facilement substituable au travail saisonnier qu'au travail permanent, les travaux de récolte pouvant être, à terme, mécanisés dans certaines productions. L'introduction d'une telle différence de substituabilité au capital diminuerait vraisemblablement le caractère assurantiel des permanents.

Enfin, comme nous l'avons précisé précédemment, notre modèle ne comporte qu'un seul type d'aléa : un aléa sur le coût du travail saisonnier. Or, la production agricole et plus encore la production de fruits et légumes se caractérisent souvent par une autre forme d'aléa : un aléa sur la production. Il pourrait donc être intéressant d'intégrer cette autre forme d'aléa dans notre modèle. Il est cependant possible d'avoir quelques intuitions concernant les résultats d'un modèle proche avec aléa sur la production. En effet, la production n'apparaît qu'en deuxième période dans notre modèle. En imaginant que l'aléa ne peut qu'affecter négativement la quantité produite, l'exploitant, toutes choses égales par ailleurs, aura tendance à moins employer de permanents car l'aléa sur la production compense l'aléa sur le coût du travail saisonnier en deuxième période.

## Conclusion du Chapitre 3

Les modèles théoriques de ménages agricoles étudiant l'allocation du temps de travail de la famille ont progressivement complexifié leur prise en compte du travail salarié et ont permis de mieux rendre visibles les interactions entre les décisions de travail de la famille et les décisions d'emploi sur l'exploitation. Pourtant, à notre connaissance, le travail salarié a toujours été traité dans ces modèles comme une catégorie homogène, interdisant par la même la mise en évidence d'interactions entre les demandes des différents types d'emploi salarié des exploitations familiales agricoles.

Nous avons proposé, dans ce chapitre théorique, un modèle de ménage agricole qui tient compte de la saisonnalité de l'activité et du caractère hétérogène de la main-d'œuvre salariée sur les exploitations. Comme les autres modèles de ménage agricole, ce modèle met en exergue le rôle joué par les salaires et les coûts de la main-d'œuvre dans les choix d'offre et de demande de travail. Cependant, la distinction de la main-d'œuvre salariée selon la durée du contrat et selon le coût de recrutement a permis de mettre en évidence le rôle assurantiel de l'emploi permanent et le rôle de variable d'ajustement *ex post* que peut jouer la main-d'œuvre familiale par rapport à l'aléa sur les coûts de recrutement de la main-d'œuvre salariée saisonnière. Notre modèle souligne que le choix entre le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier est susceptible de refléter une stratégie assurantielle de la part du ménage agricole vis-à-vis de la difficulté de recrutement à la période clef de l'activité agricole.

Dans le travail empirique présenté dans le chapitre suivant, nous nous proposons, entre autres, de tester certaines propositions théoriques issues de notre modèle. La première est une proposition classique des modèles de ménages agricoles étudiant l'allocation du temps de travail familial : l'augmentation du niveau de salaire reçu hors de l'exploitation accroît la probabilité d'emploi de la famille à l'extérieur de l'exploitation. La deuxième proposition est plus originale. Elle est liée au caractère assurantiel de la main-d'œuvre salariée permanente par rapport à l'aléa sur les coûts de recrutement des travailleurs salariés saisonniers. En effet, comme nous l'avons vu, l'augmentation du coût espéré des travailleurs salariés saisonniers accroît la probabilité d'emploi de travailleurs permanents sur l'exploitation. Nous testons ces propositions théoriques en étudiant les décisions de demande de travail des exploitations familiales de fruits et légumes françaises.

## **CHAPITRE IV- LA DEMANDE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS FAMILIALES ET LES SUBSTITUTIONS ET COMPLÉMENTARITÉS ENTRE LES DIFFÉRENTS TYPES DE MAIN-D'ŒUVRE : TEST EMPIRIQUE**

Ce chapitre se propose d'étudier la demande de travail des exploitations familiales de fruits et légumes françaises afin, d'une part, de mieux comprendre les mutations qu'a récemment connues la main-d'œuvre dans ce secteur et plus largement la main-d'œuvre du secteur agricole, et, d'autre part, de vérifier empiriquement certaines des propositions théoriques énoncées précédemment, notamment la plus originale, qui est liée au caractère assurantiel des travailleurs salariés permanents par rapport à l'aléa sur le coût des travailleurs salariés saisonniers. Pour ce faire, nous présentons une analyse empirique des déterminants des décisions de demande de travail des exploitations agricoles qui endogénéise la demande de travail salarié saisonnier et prend ainsi en compte les trois types de main-d'œuvre agricole mobilisés sur une exploitation : la main-d'œuvre familiale, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière. Ce chapitre vise à mettre en lumière les substitutions et les complémentarités entre ces trois types de main-d'œuvre et à connaître les déterminantes de la demande de travail des exploitations afin de savoir dans quelle mesure ils peuvent expliquer les évolutions récentes qu'ont connues les exploitations.

### **I - Les travaux empiriques sur les décisions de travail des exploitations agricoles familiales**

De nombreux travaux empiriques ont pris appui sur les modèles théoriques de ménages agricoles. Les premières applications, principalement menées dans des pays en voie de développement, se sont souvent centrées sur l'estimation de l'offre et de la demande de biens, agricoles et non agricoles (voir par exemple [Lau *et al.*, 1978 ; Barnum et Squire, 1979 ; Adulavidhaya *et al.*, 1984 ; Singh *et al.*, 1986a]). Cependant, les modèles théoriques de



ménages agricoles ont aussi servi de base à l'analyse empirique des décisions de travail des membres de la famille et plus particulièrement de leurs décisions de participation au marché du travail hors de l'exploitation (voir entre autres [Hallberg *et al.*, 1991 ; Lass et Gempesaw, 1992 ; Findeis et Lass, 1994 ; Kimhi, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Kimhi et Lee, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]). Ces études empiriques ont principalement été menées dans des pays développés qui ont connu un fort développement de la participation des femmes au marché du travail et une augmentation de la pluriactivité des ménages agricoles. Le développement de ces travaux empiriques est intimement lié à celui de la littérature théorique sur le modèle de ménage agricole que nous avons présenté dans le chapitre précédent (modèles entre autres développés dans la suite du travail de W. Huffman [1980]). Le travail présenté ici s'inscrit dans le prolongement de cette littérature (nous présentons de manière synthétique l'ensemble de ces travaux dans le Tableau 44). Les premiers de ces travaux ont principalement été menés aux États-Unis. D'abord centrés sur l'estimation de la fonction d'offre de travail du chef de famille hors de l'exploitation [Sumner, 1982], ils se sont progressivement élargis à celles du couple (estimation jointe des fonctions d'offre de travail hors de l'exploitation du chef d'exploitation et de son conjoint) [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992]. Ces travaux ont notamment montré que les caractéristiques des individus (âge, capital humain...), de la famille (nombre d'enfants en bas âge...) ainsi que les caractéristiques de l'exploitation (type de production, taille) et celles du marché du travail local sont susceptibles d'influencer l'offre de travail du chef de famille et de son conjoint à l'extérieur des exploitations.

Progressivement, ces travaux ont pris en compte les interactions susceptibles d'exister entre l'offre de travail sur et hors de l'exploitation. Ils ont donc estimé conjointement les fonctions d'offre de travail sur et hors de l'exploitation pour le chef de famille et son conjoint [Kimhi, 1994 ; Kimhi et Lee, 1996].

De même, l'interdépendance entre les décisions de travail du ménage agricole et la demande de travail salarié sur l'exploitation a été soulignée par certains auteurs à partir de données américaines [Findeis et Lass, 1994] et de données françaises<sup>196</sup> [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008].

J. Findeis et D. Lass [1994] se sont intéressés aux interactions entre l'offre de travail du chef d'exploitation sur et hors de l'exploitation et la demande de travail salarié. Ils montrent,

---

<sup>196</sup> Ces auteurs utilisent, comme nous, des données de la statistique agricole nationale (RGA 1988 et RA 2000, voir Annexe 1).

comme les travaux précédents, que la probabilité d'emploi du chef de famille hors de l'exploitation est déterminée par ses caractéristiques individuelles, les caractéristiques de l'exploitation et dans une moindre mesure par les caractéristiques du marché local du travail. Ils montrent aussi que la probabilité d'emploi de travailleurs salariés dépend des caractéristiques de l'exploitation, notamment sa taille, mais aussi des caractéristiques du ménage (niveau d'éducation du conjoint, nombre d'enfants en âge de travailler). Leurs résultats suggèrent que le travail salarié est complémentaire du travail du chef d'exploitation et substitut du travail du conjoint et des enfants en âge de travailler.

C. Benjamin, A. Corsi et H. Guyomard [1996] autorisent l'interaction entre l'offre de travail hors de l'exploitation du chef de famille, celle de son conjoint et la demande de travail salarié sur l'exploitation. Sur des données en coupe annuelle d'exploitations agricoles françaises (recensement agricole 1988), ils définissent huit « régimes de travail » selon que l'homme et/ou la femme travaille hors de l'exploitation et selon qu'il existe ou non du travail salarié sur l'exploitation. Un « régime de travail » se définit comme la combinaison des résultats de toutes les équations de participations des différents types de main-d'œuvre étudiés. L'estimation, par un logit multinomial, de la probabilité d'appartenir à chacun des régimes leur permet d'identifier les facteurs qui affectent la probabilité de chacun de ces régimes. Ils montrent notamment que la probabilité de recours à l'emploi salarié dépend des caractéristiques de l'exploitation (taille, activité de diversification, spécialisation...), de celles de la famille (nombre d'enfants en bas âge) et de celles du chef d'exploitation et de son conjoint (niveau d'éducation agricole de l'homme, niveau d'éducation générale de la femme). Leurs résultats suggèrent, une fois encore, que le travail du chef d'exploitation est complémentaire au travail salarié à l'inverse du travail du conjoint qui lui est substitut.

C. Benjamin et A. Kimhi [2006] adoptent une approche similaire en utilisant des données françaises plus récentes (recensement agricole français de 2000). Ils intègrent en plus l'offre de travail du ménage sur l'exploitation. Ils autorisent donc les interactions entre l'offre de travail sur et hors de l'exploitation du chef de famille et de son conjoint et la demande de travail salarié sur l'exploitation, ce qui les conduit à l'estimation de seize régimes de travail.

Ils montrent que, de manière relativement classique, l'offre de travail hors de l'exploitation dépend des caractéristiques individuelles du chef d'exploitation, de son conjoint et de la famille (capital humain, nombre d'enfants en bas âge) et des caractéristiques de l'exploitation (taille, activité de diversification, type de production). Ils montrent de plus que les soutiens à l'agriculture (subventions...) diminuent la probabilité de travailler hors de l'exploitation. La probabilité de recours au travail salarié est influencée par les caractéristiques de l'exploitation,

par les caractéristiques de la famille (nombre d'enfants en bas âge) et par le capital humain du chef d'exploitation et de son conjoint. Leurs résultats suggèrent que le travail de l'homme et celui de la femme sur l'exploitation sont substitués entre eux et tous deux substitués au travail salarié, à l'inverse de ce que montraient l'étude de C. Benjamin, A. Corsi et H. Guyomard [1996] sur des données de 1988.

M. Blanc, E. Cahuzac, B. Elyakime et G Tahar [2008], en utilisant la même base de données que C. Benjamin et A. Kimhi [2006], se centrent spécifiquement sur la demande de travail salarié permanent. Ils autorisent l'interaction entre l'offre de travail hors de l'exploitation de la famille et la demande de travail salarié permanent sur l'exploitation. Ils étudient ainsi quatre régimes de travail. Les auteurs montrent, d'une part, que les déterminants des décisions de travail entre 1988 et 2000 sont restés relativement identiques et, d'autre part, que l'accroissement du travail salarié permanent dans les exploitations françaises s'expliquerait par l'augmentation de taille des exploitations et de la productivité du travail et par la substitution du travail salarié au travail familial en lien avec l'augmentation du niveau de formation générale de la famille et donc du salaire potentiel reçu hors exploitation.

Ces études empiriques ont cependant rarement distingué le travail salarié permanent du travail salarié saisonnier [Findeis et Lass, 1994 ; Blanc *et al.*, 2008]. Pourtant, comme nous l'avons vu précédemment, cette distinction se justifie théoriquement [Bardhan, 1983 ; Eswaran et Kotwal, 1985 ; Pal, 1999, 2002] et, ce, même dans le contexte d'une exploitation familiale (voir chapitre précédent).

M. Blanc, E. Cahuzac et B. Elyakime [2008] distinguent le travail salarié permanent du travail salarié saisonnier mais n'estiment que la demande de travail salarié permanent. La demande de travail salarié saisonnier n'est, quant à elle, pas prise en considération. Le travail salarié saisonnier est exogène.

J.L. Findeis et D.A. Lass [1994] font, pour leur part, deux estimations différentes selon que l'emploi salarié est permanent ou saisonnier. Ils montrent que les déterminants de ces deux formes d'emploi ne sont pas les mêmes et, notamment, que le nombre enfants en âge de travailler influence négativement la demande de travail salarié permanent (adolescents et travailleurs permanents sont donc substitués) mais pas la demande de travail salarié saisonnier. De plus, alors que les caractéristiques du marché local de l'emploi influencent la demande de travail salarié saisonnier, elles n'influencent pas celle du travail salarié permanent. Les résultats de leur étude suggèrent donc que la distinction entre les deux formes d'emploi salarié est pertinente et que les interactions entre l'offre de travail de la famille et la demande de travail salarié diffèrent selon que les travailleurs salariés sont permanents ou

saisonniers. Pourtant, dans leur analyse, les exploitations avec les deux types de travail salarié, saisonnier et permanent, ne sont pas examinées. Dès lors, les relations de substitutions et de complémentarité entre les deux formes d'emploi salarié ne sont pas étudiées et les interactions entre les trois types de main-d'œuvre (familiale, salariée permanente et salariée saisonnière) ne sont pas considérées dans leur ensemble.

L'objectif de notre travail est donc de prendre en compte le travail salarié saisonnier et d'endogénéiser la demande de l'exploitant vis-à-vis de ce type de travail.

Le Tableau 44 résume la méthodologie et les types de main-d'œuvre considérés par les travaux empiriques que nous avons présentés précédemment. Il présente aussi notre propre stratégie de recherche. Celle-ci est proche de celle de certains travaux [Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]. Elle en diffère cependant quant aux types de main-d'œuvre considérés. D'une part, nous tenons compte de la main-d'œuvre salariée saisonnière, d'autre part, nous considérons l'ensemble de la main-d'œuvre familiale en âge de travailler et non plus uniquement le couple. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, les structures familiales évoluent vers un noyau plus restreint d'individus : les enfants sont scolarisés plus longtemps et les grands-parents sont souvent géographiquement plus éloignés de l'exploitation. Ces évolutions sont susceptibles d'influencer la demande de travail salarié sur les exploitations et les relations de substitution et de complémentarité entre la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée peuvent être très différentes selon que la main-d'œuvre salariée est permanente ou saisonnière.

Les travaux empiriques sur les décisions d'offre et de demande de travail dans les exploitations agricoles familiales ont souvent été menés sur l'ensemble du secteur agricole alors même que ce secteur est marqué par une forte hétérogénéité au niveau des systèmes de culture et de production mis en place. Afin de réduire l'hétérogénéité de nos exploitations, nous avons préféré nous centrer ici sur un seul et unique secteur et sur des exploitations relativement spécialisées. Nous étudions le secteur des fruits et légumes qui, comme nous l'avons vu précédemment, constitue un cas d'étude pertinent dans l'analyse de la demande de travail salarié dans l'agriculture familiale.

Tableau 44-Sélection de travaux empiriques sur les décisions de travail des exploitations agricoles

Référence	Pays d'étude	Mode d'estimation	Décisions de travail étudiées							
			Travail du chef de famille		Travail du conjoint		Travail de la famille		Travail salarié	Travail salarié saisonnier distingué
			Sur exploitation	Hors exploitation	Sur exploitation	Hors exploitation	Sur exploitation	Hors exploitation		
[Sumner, 1982]	États-Unis	Probit simple (univarié)		✓						
[Huffman et Lange, 1989]	États-Unis	Probit bivarié <sup>197</sup>		✓		✓				
[Lass et Gempesaw, 1992]	États-Unis	Probit bivarié ( <i>Random coefficient model vs fixed coefficient method</i> )		✓		✓				
[Kimhi, 1994]	Israël	Probit multivarié ( <i>Quasi maximum likelihood estimation</i> )	✓	✓	✓	✓				
[Kimhi et Lee, 1996]	Israël	Equations structurelles simultanées avec variables catégorielles dépendantes ordonnées	✓	✓	✓	✓				
[Findeis et Lass, 1994]	États-Unis	Probit bivarié et probit univarié		✓					✓	✓
[Benjamin <i>et al.</i> , 1996]	France (1988)	Logit multinomial		✓		✓			✓	
[Benjamin et Kimhi, 2006]	France (2000)	Logit multinomial	✓	✓	✓	✓			✓	
[Blanc <i>et al.</i> , 2008]	France (1988-2000)	Logit multinomial						✓	✓ (permanent)	
Notre travail	France (2000)	Logit multinomial					✓		✓	✓

<sup>197</sup> Le modèle Probit bivarié est un modèle à deux équations qui s'applique lorsque deux variables qualitatives dichotomiques doivent être expliquées simultanément.

## II - Modèle économétrique et méthodologie d'estimation

La modélisation économétrique des décisions de travail sur les exploitations agricoles familiales a progressivement évolué. L'étude des décisions de travail d'un seul membre de la famille s'est généralement appuyée sur l'estimation de probits simples (voir par exemple [Sumner, 1982]). Les applications empiriques sur les décisions de travail du chef d'exploitation et de son conjoint ont généralement été faites à partir de l'estimation de probits bivariés (voir par exemple [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992]). Cette modélisation a été remise en question (voir [Benjamin et Kimhi, 2006]) et la prise en compte simultanée de plusieurs types de main-d'œuvre a nécessité le développement d'une stratégie nouvelle. L'approche développée notamment par C. Benjamin, A. Corsi et H. Guyomard [1996] se fonde sur la maximisation d'utilité indirecte. Dans cette approche, des régimes de travail sont définis comme les combinaisons des résultats de toutes les équations de participations des différents types de main-d'œuvre étudiés. Une mesure de l'utilité indirecte propre à chaque régime peut être spécifiée. Le ménage choisit le régime qui lui fournit la plus grande utilité indirecte. Un modèle probabiliste est obtenu en ajoutant, pour chaque régime, un terme d'erreur additif à la mesure d'utilité indirecte déterministe. Le travail présenté ici s'appuie sur cette stratégie d'estimation.

### II.1 - Les régimes de travail considérés

Dans le modèle théorique que nous avons exposé dans le chapitre précédent, nous avons considéré que l'exploitant décide simultanément de l'emploi des trois différents types de main-d'œuvre : la main-d'œuvre familiale, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière. Ce modèle nous a permis de faire émerger les conditions d'existence de chacune de ces catégories de main-d'œuvre sur l'exploitation. Il existe plusieurs combinaisons possibles de ces catégories que nous appelons donc, dans le prolongement des travaux précédents [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008], des régimes de travail.

Un régime de travail est une combinaison spécifique de différents types de travail sur une exploitation. Les régimes de travail que nous considérons sont présentés dans le Tableau 45. Afin de faciliter la lecture des régimes, nous les numérotons par un nombre de trois chiffres, chacun des chiffres représentant l'absence (0) ou la présence (1) d'un type de main-d'œuvre. Le premier chiffre représente la main-d'œuvre familiale, le deuxième la main-d'œuvre permanente et le troisième la main-d'œuvre saisonnière.

Tableau 45- Présentation des régimes de travail

Travail familial sur l'exploitation <sup>198</sup>	Travail salarié permanent sur l'exploitation	Travail salarié saisonnier sur l'exploitation	Régime
Non	Non	Non	000
Non	Non	Oui	001
Non	Oui	Non	010
Non	Oui	Oui	011
Oui	Non	Non	(Régime de référence) 100
Oui	Non	Oui	101
Oui	Oui	Non	110
Oui	Oui	Oui	111

À la différence des autres travaux empiriques, nous ne voulons pas nous limiter à l'étude de l'offre de travail de l'exploitant ou à celle du couple (exploitant et conjoint)<sup>199</sup>. Nous souhaitons prendre en compte l'offre de travail de la famille dans son ensemble que nous définissons comme l'offre de travail de l'ensemble de membres de la famille<sup>200</sup> en âge de travailler, c'est-à-dire ayant entre 15 et 70 ans. L'hypothèse d'une fonction d'utilité unique pour la famille est maintenue et le travail des membres de la famille est agrégé.

Dans le secteur que nous étudions, la plupart des exploitants (et co-exploitants) travaille uniquement sur son exploitation. Ils sont rarement pluri-actifs<sup>201</sup>. De plus, le nombre d'exploitations avec des co-exploitants est relativement faible<sup>202</sup>. Dès lors, nous ne nous

<sup>198</sup> Membres de la famille ayant entre 15 et 70 ans et différents de l'exploitant et des co-exploitants (l'exploitant est la personne physique qui assure la gestion courante et quotidienne de l'exploitation et prend les décisions au jour le jour. Par convention, on ne retient qu'une seule personne comme exploitant : celle qui assure la plus grande part de responsabilité. Les autres personnes qui participent à la gestion courante sont des co-exploitants dans le cas des formes sociétaires -GAEC, SCEA...-).

<sup>199</sup> À notre connaissance, seul Blanc *et al.* [2008] prennent en compte le travail de la famille dans son ensemble. Ils ne précisent cependant pas quels travailleurs sont exactement considérés.

<sup>200</sup> Vivant sur l'exploitation ou y travaillant de manière régulière.

<sup>201</sup> 85% des exploitants de la sous-population que nous étudions travaille à plein temps sur son exploitation et n'a aucune activité extérieure.

<sup>202</sup> Moins de 8% des exploitations de la sous-population que nous étudions.

intéressons pas à l'offre de travail des exploitants et co-exploitants mais uniquement à celle des autres membres de la famille en âge de travailler. Nous prendrons cependant en compte, dans notre estimation, d'une part les caractéristiques du chef d'exploitation qui, comme l'ont montré les travaux antérieurs, influencent la demande de travail salarié [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992 ; Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008] et, d'autre part, la présence ou non de co-exploitants afin que nos résultats ne soient pas biaisés.

Étant donné que, dans les exploitations que nous étudions, moins de 3% des conjoints sont des co-exploitants, le travail des conjoints est pris en compte dans le travail familial que nous considérons.

Enfin, comme le montre le Tableau 45, outre le travail salarié, permanent et saisonnier, seule l'offre de travail de la famille sur l'exploitation intervient dans la définition des régimes de travail. Nous ne considérons pas directement l'offre de travail de la famille hors de l'exploitation afin de ne pas multiplier les régimes de travail. Cependant, comme nous le verrons par la suite, l'offre de travail de la famille hors de l'exploitation est sous-entendue dans l'analyse.

Ainsi, bien que nos régimes de travail ne permettent pas de tenir compte des interactions entre les décisions de travail de chacun de membres de la famille, ils permettent, pour la première fois, de considérer les interactions entre l'ensemble de la main-d'œuvre familiale en âge de travailler, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière.

Nos régimes de travail ainsi définis, nous estimons la probabilité pour une exploitation d'appartenir à chacun de ces régimes de travail afin de mettre en évidence les déterminants des décisions de travail des exploitations agricoles familiales et les complémentarités et les substitutions entre les différents types de main-d'œuvre.



## II.2 - Le choix du logit multinomial et ses hypothèses

Nous cherchons donc à estimer la probabilité pour une exploitation d'appartenir à un régime de travail spécifique.

L'exploitant (ou le ménage<sup>203</sup>) choisit donc un régime de travail parmi huit combinaisons possibles que nous avons présentées précédemment (voir Tableau 45). Les différents régimes de travail sont non ordonnés.

L'exploitant  $k$  ( $k \in \{1 \dots N\}$ ) choisit le régime de travail  $j$  ( $j \in \{1 \dots 8\}$ ) qui maximise son utilité indirecte  $U_{kj}^*$ .

Pour chaque régime  $j$ , l'utilité indirecte se décompose en une part déterminée par un ensemble de caractéristiques  $X_k$  et en une part stochastique  $\varepsilon_{jk}$  :

$$\begin{aligned} U_{kj}^* &= X_k' \beta_j + \varepsilon_{kj} \\ \text{avec } j &= \{1, 2, \dots, 8\} \end{aligned} \quad (4-1)$$

$X_k$  est le vecteur des caractéristiques de l'exploitant  $k$  et de sa famille ainsi que les caractéristiques de l'exploitation et de sa localisation.  $\beta_j$  est le vecteur de l'ensemble des coefficients et de la constante.

Soit une variable  $V_{kj}$  qui correspond au choix de l'exploitant parmi les  $j=8$  choix alternatifs.  $V_{kj}$  prend la valeur 1 lorsqu'une exploitation  $k$  appartient au régime  $j$  et 0 sinon (c'est-à-dire s'il appartient à un régime  $i$  avec  $i \neq j$ ).

Le choix de l'exploitant s'écrit :

$$\begin{cases} V_{kj} = 1 \text{ si } U_{kj}^* > U_{ki}^* ; \forall i \neq j \\ V_{kj} = 0 \text{ sinon} \end{cases} \quad (4-2)$$

avec  $U_{kj}^* = X_k' \beta_j + \varepsilon_{kj}$

<sup>203</sup> Puisque nous considérons un ménage unitaire.

Ou encore :

$$\begin{cases} V_{kj} = 1 & \text{si } X_k'(\beta_j - \beta_i) > \varepsilon_{ki} - \varepsilon_{kj} ; \forall i \neq j \\ V_{kj} = 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad (4-3)$$

La probabilité d'occurrence de chacun des choix peut être analysée par le biais d'un modèle logit multinomial, le modèle à choix multiples « le plus pratique et le plus fréquemment utilisé » [Greene, 2005] (p. 710-711). Dans le cas d'un logit multinomial, les erreurs sont indépendantes et identiquement distribuées (iid) selon une loi de Weibull. Le caractère non biaisé des coefficients estimés par un tel modèle repose sur l'hypothèse de l'indépendance des solutions non pertinentes (Independance of Irrelevant Alternatives, IIA) (voir Encadré 5).

La probabilité du  $j^{\text{ème}}$  choix s'écrit alors [Greene, 2005] (p.706-707) :

$$\text{Prob}(V_{kj} = 1) = \frac{\exp(\beta_j' X_k)}{\sum_{j=1}^8 \exp(\beta_j' X_k)} \quad j = \{1, 2, \dots, 8\} \quad (4-4)$$

$X_k$  correspond au vecteur des variables explicatives (caractéristiques de l'exploitant, de la famille, de l'exploitation et de la localisation),  $\beta_j$  au vecteur de l'ensemble des coefficients pour le régime  $j$  (effet de  $X_k$  sur la probabilité du choix  $j$ ) et de la constante.

Ainsi :

$$\left( \frac{\text{Prob}(V_{kj} = 1)}{\text{Prob}(V_{ki} = 1)} \right) = \exp \left[ X_k' (\beta_j - \beta_i) \right] \quad (4-5)$$

Un des régimes est alors considéré comme régime de référence : ses coefficients sont contraints à zéro.

Dans notre cas, nous considérons que le régime purement familial (100), c'est-à-dire le régime où l'exploitant travaille uniquement avec sa famille sans employer de salariés permanents ni de salariés saisonniers, est le régime de référence.

Dès lors, la probabilité d'occurrence des sept autres régimes s'écrit :

$$\log \left( \frac{\text{Prob}(V_{kj} = 1)}{\text{Prob}(V_{ki} = 1)} \right) = X_k' \beta_j ; \forall i \neq j \quad (4-6)$$

avec le régime  $i$  comme régime de référence (dans notre cas régime 100) ( $\beta_i = 0$ )

Du fait de la non-linéarité du modèle logit multinomial, l'interprétation de l'effet des variables explicatives est plus complexe que dans le cas d'une régression linéaire. Les coefficients de l'estimation d'un logit multinomial correspondent à l'effet d'un changement d'une variable explicative sur la probabilité d'un choix  $j$  par rapport à celle d'un choix  $i$  (choix de référence), les autres variables explicatives étant maintenues constantes. Ces coefficients sont difficiles à interpréter directement.

Pour faciliter l'interprétation, les effets d'un changement marginal (ou discret) des variables explicatives sur la probabilité d'adoption du  $j^{\text{ème}}$  régime sont généralement calculés en un point de référence<sup>204</sup>. Le calcul se fait souvent au niveau moyen des différentes variables explicatives.

L'effet marginal s'écrit :

$$\delta_{kj} = \left( \frac{\partial (\text{Prob}(V_{kj} = 1))}{\partial x_k} \right) = \text{Prob}(V_{kj} = 1) \left[ \beta_j - \sum_i \beta_i \text{Prob}(V_{ki} = 1) \right] \quad (4-7)$$

Étant donné que notre modèle comporte un certain nombre de variables discrètes, nous utilisons la commande STATA *Margeff* pour estimer les effets marginaux. Cette commande calcule la moyenne des effets marginaux individuels plutôt que les effets marginaux au point moyen [Bartus, 2005].

---

<sup>204</sup> À l'inverse des effets marginaux dans les modèles linéaires, les effets marginaux dans un logit multinomial ne sont pas constants. Ils dépendent de la position où l'on choisit de les calculer, c'est à dire de la valeur des coefficients et des variables.

**Encadré 5- L'hypothèse de l'indépendance des solutions non pertinentes (*Independance of Irrelevant Alternatives, IIA*)**

Le caractère non biaisé des coefficients estimés par un modèle logit multinomial repose sur l'hypothèse de l'indépendance des solutions non pertinentes, c'est à dire sur l'hypothèse que les probabilités des différents choix alternatifs sont indépendantes les unes des autres. Cette hypothèse implique que l'addition ou le retrait d'une alternative n'affecte pas la probabilité des autres alternatives. Par exemple, si A est préféré à B dans l'ensemble [A,B], l'introduction d'une troisième alternative C, transformant l'ensemble des choix en [A,B,C], ne doit pas modifier le choix entre les deux alternatives A et B. L'exemple le plus courant, proposé par McFadden [1974], est celui des bus rouge et bleu : considérons une personne qui choisit son mode de transport entre une voiture et un bus rouge et que son choix entre ces deux options est équiprobable (la probabilité de chacun des choix est de 0,5). En considérant que la personne n'est pas sensible à la couleur du bus, l'introduction d'un troisième mode de transport dans l'ensemble des choix, un bus bleu, conduit aux probabilités suivantes : 0,5 pour la voiture, 0,25 pour le bus rouge et 0,25 pour le bus bleu. Si l'hypothèse des IIA était vérifiée, le choix entre la voiture et le bus rouge devrait rester équiprobable malgré l'introduction de la troisième alternative (0,33 pour la voiture, 0,33 pour le bus rouge et 0,33 pour le bus bleu par exemple). La proximité du choix entre le bus bleu et le bus rouge conduit à la violation de l'hypothèse des IIA. Le test de Hausman [Hausman et McFadden, 1984 ; Small et Hsiao, 1985] permet d'infirmer ou de confirmer l'hypothèse des IIA en comparant la variation des coefficients lors du retrait ou de l'ajout d'alternatives. Dans notre cas, les résultats de ces tests ne sont pas concluants, le retrait de certaines alternatives semblant en effet changer sensiblement les coefficients estimés. Nous maintenons cependant l'estimation par le biais d'un logit multinomial et ce pour plusieurs raisons. D'une part, le test d'Hausman est fortement remis en question [Long et Freese, 2006 ; Cheng et Long, 2007]. En effet, ces tests « donnent des résultats contradictoires » [Long et Freese, 2006] (p.244) et « rejettent souvent l'hypothèse quand les alternatives paraissent distinctes et échouent souvent à invalider les IIA quand les alternatives peuvent raisonnablement être considérées comme proches substitués » [Cheng et Long, 2007] (p.583). D'autre part, en cas de violation des IIA, deux alternatives sont souvent proposées : l'estimation par le biais d'un logit emboîté (ou *nested logit*) et le probit multinomial. L'estimation par le biais d'un logit emboîté nécessite de disposer des attributs des choix, c'est à dire des caractéristiques liées au choix et propres à chaque individu. Dans le cas que nous étudions, il n'existe pas de caractéristiques des régimes propres à chaque individu. Le probit multinomial est une autre méthode d'estimation qui relâche l'hypothèse des IIA. Cette estimation est cependant très exigeante en calcul et n'est pas utilisable lorsque plus de cinq alternatives sont considérées. De plus, certains récents travaux ont montré que, quand bien même l'hypothèse des IIA est violée, le logit multinomial continue de fournir des résultats plus satisfaisants que le probit multinomial [Kropko, 2008].

### II.3 - L'interprétation de la substitution et de la complémentarité

Les résultats d'un logit multinomial ne permettent pas de mettre directement en évidence des effets de substitution et de complémentarité. Comme cela a été fait dans les travaux précédents [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008], nous interprétons les effets de substitution et complémentarité de manière indirecte. Nous considérons que lorsqu'une même variable a un effet similaire sur deux types de main-d'œuvre (ou sur les régimes avec ces deux types de main-d'œuvre), ces deux types de main-d'œuvre sont complémentaires. Lorsqu'elle a un effet opposé, les deux types de main-d'œuvre sont substituables. Ainsi, pour C. Benjamin, A. Corsi et H. Guyomard [1996], si le niveau de formation générale de l'épouse accroît la probabilité d'être dans les régimes où la femme travaille à l'extérieur de l'exploitation et simultanément celles des régimes où il existe du travail salarié sur l'exploitation, ce résultat suggère que le travail salarié est substitué au travail de la femme sur l'exploitation. Dans notre cas, si une variable influence positivement la probabilité des régimes avec travailleurs salariés et négativement (respectivement positivement) la probabilité des régimes avec travailleurs permanents, nous dirons que, par rapport à cette variable, ces deux types de travail sont substitués (respectivement complémentaires). Par exemple, il est possible de considérer que l'élasticité du travail ( $L_{sais}$ ) par rapport au travail permanent ( $L_{perm}$ ), c'est-à-dire la variation de la quantité de travail saisonnier qui résulte de l'accroissement de la quantité de travail permanent, est du même signe que le rapport des élasticités de ces deux types de travail par rapport à une variable commune ( $X_i$ ). En d'autres termes :

$$\begin{aligned} \text{Si } \frac{\partial L_{sais}}{\partial X_i} = \delta_1 \text{ et } \frac{\partial L_{perm}}{\partial X_i} = \delta_2 \\ \text{alors } \frac{\partial L_{sais}}{\partial L_{perm}} = \frac{\delta_1}{\delta_2} \text{ et } \left( \frac{\frac{\partial L_{sais}}{\partial X_i}}{L_{sais}} \right) \text{ est du signe de } \frac{\delta_1}{\delta_2} \end{aligned} \quad (4-8)$$

### **III - La présentation des données et les statistiques descriptives**

Nous cherchons donc à estimer la probabilité pour une exploitation d'appartenir un régime de travail particulier afin d'étudier les déterminants de la demande de travail des exploitations ainsi que les substitutions et complémentarités entre les différents types de main-d'œuvre.

Notre estimation prend appui sur les données individuelles du Recensement Agricole français de l'année 2000 (RA 2000) (voir Annexe 1 pour la présentation de cette enquête). Nous exposons, dans un premier temps, les raisons qui ont motivé le choix de cette base et les limites des données qu'elle contient. Dans un deuxième temps, nous présentons la sous-population que nous étudions, les variables que nous utilisons et quelques statistiques descriptives.

Puisque notre modèle théorique tient compte de la saisonnalité de l'activité agricole et met en exergue le rôle joué par les salaires et les coûts de recherche des travailleurs saisonniers, nous utilisons des variables originales pour refléter la saisonnalité, les salaires et les coûts de recherche des travailleurs saisonniers.

#### **III.1 - La base de données et ses limites**

##### ***III.1.1 Le choix de la base de données : des données exhaustives***

Nous avons décidé de nous appuyer sur l'unique base de données exhaustives des exploitations agricoles françaises même si cette base est relativement ancienne (recensement agricole (RA) de 2000)<sup>205</sup>.

Nous aurions pu travailler, d'une part, à partir de bases de données plus récentes (Enquêtes structure 2005 ou 2007) et, d'autre part, à partir d'enquêtes plus spécifiquement dédiées au secteur des fruits et légumes (Enquête sur la structure des vergers et Enquêtes sur la structure

---

<sup>205</sup> Le recensement agricole de 1988 est lui aussi exhaustif. Cependant, Blanc *et al.* [2008] ont montré que les déterminants des décisions de travail sur les exploitations n'avaient que très légèrement évolué entre 1988 et 2000. Nous ne travaillons donc pas avec les données exhaustives de 1988

de la production légumières). Par rapport aux données du RA, ces enquêtes apportent certains détails sur les pratiques culturales ou les pratiques d'entretien, la structure de commercialisation ou encore les tâches effectuées par la main-œuvre saisonnière.

Cependant, les Enquêtes-structure comme les enquêtes plus spécifiques au secteur des fruits et légumes sont des enquêtes non exhaustives effectuées selon différents plans de sondage. La manipulation de ces enquêtes pose souvent un problème d'extrapolation. Ce problème est particulièrement exacerbé lorsque l'échantillon d'étude n'est pas l'échantillon total issu du plan de sondage, comme c'est le cas dans l'analyse que nous menons. En effet, les coefficients d'extrapolation sont alors biaisés.

Malgré la perte de certaines informations qui auraient pu enrichir notre analyse, nous avons donc préféré travailler sur les données exhaustives du recensement agricole de 2000. La recherche d'exhaustivité nous conduit à mener une analyse statique sur la seule année 2000, puisque l'ensemble des exploitations n'est pas suivi entre 2000, 2005 et 2007.

### *III.1.2 Les limites de la base de données*

La base de données du recensement agricole de 2000 présente cependant un certain nombre de limites.

D'une part, la prise en compte de la complexité et de l'hétérogénéité des exploitations agricoles dans l'organisation de leur production est un problème récurrent auquel est confronté le chercheur. La classification en orientations technico-économiques des exploitations (OTEX) utilisée par la statistique nationale et communautaire permet de capter une certaine diversité des systèmes de production. Cependant elle est incapable de saisir toute la complexité des systèmes de production mises en place notamment en terme d'organisation du travail.

En premier lieu, l'organisation du travail sur l'exploitation est fortement liée au type même de production des exploitations. L'OTEX arboriculture, par exemple, présente une grande diversité : du fait de la différence entre les cycles de production, les durées ou les impératifs de récolte, il est difficile d'assimiler une exploitation spécialisée en pomme à une exploitation spécialisée en pêche ou encore à une exploitation combinant ces deux types de fruits.

De plus, les systèmes de culture mis en place par les exploitants reposent souvent sur des complémentarités subtiles en termes de calendriers de travail. La combinaison de deux

espèces voire même de deux variétés peut permettre à l'exploitant de lisser la quantité de travail sur l'année.

Les données statistiques à partir desquelles nous travaillons restent grossières et ne nous permettent pas de prendre en compte toute l'hétérogénéité du secteur des fruits et légumes et toute la subtilité des systèmes de production.

Malgré cette importante limite, notre travail présente deux avantages. Le premier est de réduire l'hétérogénéité des exploitations étudiées en se centrant sur un unique secteur de production. Le deuxième est d'essayer de capter, par le biais de deux variables originales certains éléments de la complexité des systèmes en place. En effet, comme nous le verrons par la suite, nous calculons, pour chaque exploitation, le degré de spécialisation de la production fruitière et légumière ainsi que le poids des produits très périssables dans l'ensemble de la production.

D'autre part, cette base est, nous l'avons vu, une base nationale dont les données sont des données déclaratives. Or, le secteur des fruits et légumes comme le secteur agricole dans son ensemble est fortement touché par le travail au noir. Les données sur le travail, notamment sur le travail salarié, peuvent donc être biaisées. Notre travail présente cependant l'avantage de se fonder sur l'estimation des probabilités d'appartenance à des régimes de travail et non sur l'estimation directe des demandes de travail. Nous n'utilisons donc pas de données de quantité de travail mais des données sur l'absence ou la présence de certains types de travailleurs. Le travail au noir en agriculture étant majoritairement lié à la sous-déclaration, nos résultats sont vraisemblablement peu biaisés. La crainte d'un mauvais report des heures de travail notamment pour le travail saisonnier justifie que nous n'estimions pas les différentes demandes de travail.

Enfin, nous sommes tributaires des catégories de la statistique nationale notamment concernant la définition de la main-d'œuvre. Si la distinction entre main-d'œuvre familiale et main-d'œuvre salariée est nette en ce qui concerne la main-d'œuvre permanente, elle l'est moins en ce qui concerne la main-d'œuvre saisonnière. En effet, comme nous l'avons vu dans l'encadré 3 (p.50), les travaux effectués occasionnellement par les membres de la famille vivant loin de l'exploitation sont inclus dans le travail saisonnier. Le poids particulièrement important du travail saisonnier dans le secteur des fruits et légumes nous permet cependant de penser que la main-d'œuvre salariée saisonnière est largement plus nombreuse que la main-d'œuvre saisonnière constituée de la famille vivant loin de l'exploitation.



### **III.2 - La sélection de la sous-population d'étude : des exploitations familiales spécialisées en fruits et légumes**

Le recensement agricole de 2000 contient l'ensemble des exploitations françaises. Comme nous l'avons vu précédemment, nous souhaitons étudier la demande de travail des exploitations familiales qui appartiennent à un secteur particulier, celui des fruits et légumes.

Pour ce faire, nous sélectionnons, parmi l'ensemble des exploitations agricoles françaises, une sous-population particulière.

Le recensement de 2000 dénombre plus de 60 000 exploitations professionnelles<sup>206</sup> qui produisent des fruits et légumes. Ces exploitations peuvent être très spécialisées dans la production de fruits et légumes ou au contraire ne cultiver ces produits que de façon marginale. Afin de limiter les effets de la composition des cultures sur la composition de la main-d'œuvre, nous nous centrons sur des exploitations relativement spécialisées. En effet, nous ne disposons que de la quantité globale de travail sur une exploitation et ne connaissons pas la logique de répartition de la main-d'œuvre entre les différentes productions de cette exploitation. Il est donc difficile d'étudier des exploitations diversifiées, combinant des fruits et légumes avec d'autres productions moins intensives en travail.

Nous sélectionnons donc les exploitations professionnelles dans lesquelles les fruits et légumes représentent au moins 50% de l'activité agricole<sup>207</sup> (26 257 exploitations). Afin de travailler sur des systèmes de production homogènes, nous avons sélectionné trois grandes catégories d'OTEX : les OTEX légumières, les OTEX fruitières et les OTEX mixtes (fruitières et légumières) (22 998 observations). Les définitions des OTEX considérées sont présentées dans le Tableau 46.

---

<sup>206</sup> Au sens de la statistique agricole française : exploitation de dimension économique (MBS)  $\geq 9\ 600$  € et utilisant au moins 0,75 UTA.

<sup>207</sup> MBS fruits et légumes  $\geq 50\%$  de la MBS totale.

**Tableau 46- OTEX considérées pour la constitution de la sous-population étudiée (MBS fruits et légumes  $\geq 50\%$  de la MBS totale)**

Produit		OTEX (code)	Définition
Légumes	Légumes de plein champ	1430	MBS légumes frais de plein champ $\geq 2/3$ de la MBS totale
	Légumes de plein air	2011	MBS légumes frais, melons, fraise en culture maraîchère plein air $\geq 2/3$ de la MBS totale
		2031	MBS légumes frais, melons, fraise en culture maraîchère et fleurs de plein air $\geq 2/3$ de la MBS totale
	Légumes sous serre	2012	MBS légumes frais, melons, fraise sous verre $\geq 2/3$ de la MBS totale
		2032	MBS légumes frais, melons, fraise et fleurs sous serre $\geq 2/3$ de la MBS totale
	Maraîchage mixte	2013	MBS maraîchage $\geq 2/3$ de la MBS totale autre que 2011 et 2012
Fruits	Fruits	3141	MBS vignes produisant du raisin de table $\geq 2/3$ de la MBS totale
		39	MBS fruits et autres cultures permanentes (hors vigne) $\geq 2/3$ de la MBS totale
Fruits et légumes	Fruits et légumes mixtes	6010	MBS horticulture $> 1/3$ et MBS cultures permanentes $> 1/3$
		6020	MBS grandes cultures $> 1/3$ et MBS horticulture $> 1/3$
		6040	MBS grandes cultures $> 1/3$ et MBS cultures permanentes $> 1/3$ et vigne $\leq 1/3$
		6061	$1/3 < \text{MBS horticulture} \leq 2/3$ et aucune autre activité $> 1/3$
		6062	$1/3 < \text{MBS cultures permanentes} \leq 2/3$ et aucune autre activité $> 1/3$

Nous souhaitons, de plus, restreindre notre étude aux exploitations familiales. Comme nous l'avons vu dans la Partie 1, la définition de l'exploitation familiale a fait l'objet d'un large débat. Nous avons cependant montré que, même en considérant des critères de définition restrictif fondés uniquement sur la part de main-d'œuvre salariée et qui ne prennent donc pas en compte l'intensivité en travail des exploitations (Critère de Hill [1993] ou de Raup [1986]), le secteur des fruits et légumes français est majoritairement composé d'exploitations familiales (voir *supra* Partie 1 Chapitre 2 I-2-1).

Dans un premier temps, pour étudier des structures familiales, nous avons éliminé les exploitants célibataires et ceux ne disposant pas d'un réservoir de main-d'œuvre familiale potentiellement active (membres de la famille non co-exploitants ayant entre 15 et 70 ans) : 6 721 observations ont été écartées.

Afin de ne travailler que sur une seule famille, nous avons éliminé les exploitations dans lesquelles au moins un co-exploitant n'est pas directement apparenté à l'exploitant (soit 96 observations).

16 181 exploitations ont été ainsi retenues au sein de notre sous-population.

Comme l'indique le Tableau 6, selon plusieurs des critères de définition de l'exploitation familiale que nous avons présentés dans la Partie 1 (Chapitre 1 II-2-2) (statut juridique, part

de la main-d'œuvre salariée), entre 70% et 80% des exploitations de notre sous-population peuvent être définies comme des exploitations familiales au sens strict.

**Tableau 47- Place des exploitations familiales au sens strict dans la sous-population étudiée**

Critères de définition de l'exploitation familiale	Part d'exploitations familiales dans la sous-population étudiée
<i>Critères touchant à la part de main-d'œuvre salariée</i>	
Moins de 1,5 UTA salariées sur l'exploitation (Critère de Raup [1986])	72%
Moins de 50% de travail salarié sur l'exploitation (Critère de Hill [1993])	71%
<i>Critère du statut juridique</i> % d'exploitation individuelle	78%

Sources : Agreste Recensement agricole 2000, traitements de l'auteur

Les deux premiers critères de définition présentés ci-dessus sont très restrictifs au sens où ils sont généralement appliqués à l'ensemble du secteur agricole et ne tiennent pas compte du caractère très intensif en travail de la production de fruits et légumes.

Le critère du statut juridique est lui aussi restrictif au sens où un certain nombre de sociétés présentent un caractère familial fort (association entre père et fils...).

Étant donné le caractère restrictif de ces définitions, nous préférons estimer la probabilité des différents régimes de travail sur l'ensemble des 16 181 exploitations sélectionnées.

Afin de vérifier la robustesse de nos résultats, nous estimons aussi le modèle en éliminant les exploitations qui ne répondent pas à un critère strict de définition de l'exploitation familiale (Critère de Raup [1986]). Les résultats de cette estimation sont présentés en annexe (voir Annexe 4). Ils sont relativement similaires à ceux issus des estimations sur l'ensemble des 16 181 exploitations considérées que nous présentons dans la suite de ce chapitre.

Le Tableau 48 présente le poids de la sous-population que nous étudions par rapport à l'ensemble des exploitations professionnelles produisant des fruits et légumes. Beaucoup d'exploitations françaises produisent des fruits et légumes mais ne sont pas spécialisées dans cette production. Ainsi, notre sous-population ne représente que 25% des exploitations professionnelles produisant des fruits et légumes. Pourtant les exploitations que nous étudions représentent près de 50% de la production française (47% de la MBS fruits et légumes). Elles regroupent, de plus, une part importante de l'emploi total (33% des UTA totales des exploitations produisant des fruits et légumes) et plus importante encore de l'emploi salarié (36% des UTA salariées permanentes et 46% des UTA salariées saisonnières), ce qui justifie

de se limiter à ces exploitations pour étudier de manière jointe la main-d'œuvre familiale, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière.

**Tableau 48- Description de la sous-population étudiée par rapport à l'ensemble des exploitations professionnelles ayant des fruits et légumes (FL)**

	<b>Ensemble des exploitations professionnelles produisant des FL</b>	<b>Sous-population étudiée</b>	<b>Sous-population étudiée/Ensemble (%)</b>
Nombre d'exploitations	61 747	16 181	26
MBS total (10 <sup>4</sup> )	598 845	147 348	25
MBS FL (10 <sup>4</sup> )	278 149	132 070	47
UTA familiales	99 222	25 350	26
UTA salariées permanentes	30 895	11 174	36
UTA salariées saisonnières	45 854	21 211	46
UTA ETA ou CUMA	1086	215	20
UTA totales	177 057	57 950	33

Sources : Agreste Recensement agricole 2000, traitements de l'auteur

Champ : Exploitations agricoles professionnelles

### **III.3 - Les variables explicatives de la probabilité d'appartenance aux différents régimes**

Afin de connaître les déterminants de la demande de travail sur les exploitations familiales de fruits et légumes, nous utilisons quatre groupes de variables explicatives : les caractéristiques individuelles de l'exploitant, celles de la famille, les caractéristiques de l'exploitation et de la production, et enfin les caractéristiques locales. Les travaux empiriques antérieurs ont montré que les décisions de travail sur les exploitations agricoles peuvent dépendre de ces quatre groupes de variables (voir par exemple [Findeis et Lass, 1994 ; Kimhi, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]). La définition des variables et leur description sont présentées dans le Tableau 53 (p.236).

Bien que certaines des variables explicatives puissent être déterminées de manière simultanée au régime de travail (comme le choix du système de production par exemple), nous considérons que toutes nos variables sont exogènes. Cette hypothèse nous permet de pouvoir comparer nos résultats avec la littérature étant donné que la plupart des études ont utilisé des variables explicatives similaires. Elle nous invite cependant à rester prudents quant aux interprétations en termes de causalité dans nos résultats.

### **III.3.1 Les caractéristiques individuelles de l'exploitant**

Le capital humain de l'exploitant est susceptible d'influencer la probabilité de recours au travail salarié [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008].

Par exemple, le niveau d'éducation agricole du chef d'exploitation peut accroître la probabilité de recours au travail salarié par un effet revenu : la technicité du chef d'exploitation augmente l'efficience de l'exploitation. Le chef a, dès lors, plus de moyen pour recruter une main-d'œuvre salariée et se consacrer à des tâches managériales.

Le niveau d'éducation générale peut, lui aussi, accroître la probabilité de recours au travail salarié par un effet revenu et un effet substitution (le chef trouvant plus facilement des opportunités d'emploi hautement rémunératrices hors de l'exploitation).

Nous caractérisons donc l'exploitant par son âge (*agecex*), son expérience agricole<sup>208</sup> (*exp*), sa formation générale (inférieure au secondaire (*fg1*), égale au secondaire (*fg2*) ou supérieure au secondaire (*fg3*)) et sa formation agricole (inférieure au secondaire court (*fa1*), égale au secondaire court (*fa2*) ou supérieure au secondaire court (*fa3*)).

### **III.3.2 Les caractéristiques de la famille**

La main-d'œuvre familiale est un des types de main-d'œuvre que nous considérons dans la définition de nos régimes de travail. Elle est constituée des membres de la famille non co-exploitants, ayant entre 15 et 70 ans et vivant avec l'exploitant ou travaillant de façon régulière sur l'exploitation. Comme nous l'avons vu précédemment, les conjoints sont majoritairement inclus dans cette main-d'œuvre.

Les travaux empiriques antérieurs ont montré le niveau d'éducation générale de la femme augmente la probabilité de recours au travail salarié [Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]. En effet, le niveau d'éducation générale semble accroître la productivité du travail hors de l'exploitation plus que la productivité du travail sur l'exploitation, développant ainsi les opportunités d'emploi à l'extérieur de l'exploitation pour la femme. Le travail de la femme et le travail salarié seraient donc substitués. Il en va de même pour les autres membres de la famille en âge de travailler [Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin et Kimhi, 2006].

---

<sup>208</sup> Nombre d'années depuis sa première installation.

Nous prenons donc en compte la taille du réservoir de main-d'œuvre familiale (nombre de membres non co-exploitants ayant entre 15 et 70 ans (*nbfa1570*)).

Au sein de ce réservoir, nous relevons, d'une part, s'il existe au moins une personne ayant une formation agricole (*eduagf*) et d'autre part, s'il existe au moins une personne avec une formation générale supérieure (*edugsupf*) afin de connaître la compétence agricole de cette main-d'œuvre ainsi que ses opportunités d'emploi à l'extérieur de l'exploitation.

Les travaux empiriques antérieurs ont aussi montré que le nombre d'enfants en bas âge influence les décisions de travail de la femme. Notamment, B. Benjamin et A. Kimhi [2006] ont montré l'effet négatif du nombre d'enfants en bas âge sur le travail de la femme sur l'exploitation. En effet, la présence d'enfants en bas âge implique souvent une activité domestique plus importante et donc une moindre activité sur l'exploitation de la part de certains membres de la famille, en particulier de la part des épouses.

Nous considérons donc comme variable explicative le nombre d'enfants de moins de douze ans (*nbe012*).

Enfin, nous intégrons dans nos variables explicatives l'existence d'au moins un co-exploitant (*coex*). En effet, comme nous l'avons vu précédemment, nous avons choisi de ne pas intégrer le travail des co-exploitants dans le travail familial. Bien que les exploitations avec co-exploitants soient peu nombreuses (8% de la sous-population étudiée), nos résultats sont susceptibles d'être biaisés. La variable *coex* est donc une variable de contrôle visant à capturer la sous-estimation du travail familial sur les exploitations avec co-exploitants.

### ***III.3.3 Les caractéristiques de l'exploitation***

Beaucoup de travaux empiriques ont souligné l'importance des caractéristiques de l'exploitation dans les décisions de travail des exploitations agricoles familiales, notamment la taille de l'exploitation ou le type de production.

La taille de l'exploitation est souvent associée à une plus grande probabilité de recours à la main-d'œuvre salariée, la main-d'œuvre familiale étant par nature un réservoir de main-d'œuvre limité [Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]

Nous intégrons donc dans nos variables la dimension économique de l'exploitation, mesurée par sa marge brute standard totale (*Mbstot*).

Le secteur des fruits et légumes est un secteur très intensif en travail dans lequel la mécanisation des tâches est souvent limitée. Comme nous ne disposons que de peu d'informations sur le capital de l'exploitation, nous utilisons, comme variable de contrôle, le nombre de tracteurs (*tract*) comme *proxy* de ce capital.

Les exploitations du secteur des fruits et légumes développent souvent des activités de conditionnement et de commercialisation. L'incorporation d'activité de conditionnement peut entraîner l'augmentation de la demande de travail notamment au moment des récoltes. Nous considérons donc la présence d'une structure autonome de commercialisation des produits (*Comm*).

De même, la mise en place de signes de qualité tels que l'agriculture biologique ou des labels se traduit généralement dans le secteur des fruits et légumes par un accroissement de la demande de travail [Jeannequin *et al.*, 2005]. Par exemple, en agriculture biologique, le désherbage chimique est remplacé par un désherbage manuel très intensif en main-d'œuvre. Nous considérons donc la présence de signes de qualité (*qual*).

Les exploitants qui emploient de la main-d'œuvre salariée, notamment permanente, doivent être capables de payer un salaire de manière régulière. Ils sont donc plus enclins à contracter une police d'assurance afin d'être en mesure de payer les salaires même si la récolte est mise à mal par un incident climatique. Nous prenons donc en considération le fait que l'exploitant ait souscrit une assurance grêle (*assugre*).

Le type de production, souvent caractérisé par les OTEX, influence les régimes de travail [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006] : les productions les plus intensives en travail favorisant le recours au travail salarié.

Classiquement, nous caractérisons la production par l'orientation technico-économique de l'exploitation (*Otex*). Nous descendons cependant à un niveau plus fin de la classification afin de distinguer les différents types de productions fruitières et légumières. En effet, les différentes OTEX fruitières et légumières se distinguent selon leur intensité en travail et selon la saisonnalité de l'activité. L'activité est souvent très saisonnière dans les exploitations fruitières et dans les exploitations de plein champ. L'artificialisation du milieu dans les serres

et dans une moindre mesure en maraîchage (plein air) permet une moindre dépendance vis-à-vis de la saison et un allongement des périodes d'activité. Le travail y est généralement plus permanent. De plus les exploitations serristes sont généralement plus intensives en travail que les autres exploitations.

Nous distinguons donc les orientations légumes plein champ (*OtexPc*), légumes plein air (*OtexPa*), légumes sous serre (*OtexS*), légumes plein air et sous serre (*OtexPaS*), fruits (*OtexF*) et fruits et légumes mixtes (*OtexM*) (voir Tableau 46).

Dans la littérature, la description de la production sur les exploitations s'arrête souvent à cette unique variable. Or, même si les OTEX sont des catégories intéressantes pour appréhender l'hétérogénéité qui caractérise les exploitations agricoles, elles nous paraissent cependant relativement frustes pour saisir les déterminants de la demande de travail sur les exploitations. Ainsi, afin de mieux appréhender la production, nous cherchons à prendre en compte le degré de saisonnalité de l'activité. En effet, ce paramètre est susceptible d'influencer la forme d'emploi salarié utilisé (permanent ou saisonnier) ainsi que la décision des membres de la famille de travailler hors de l'exploitation. Certains travaux empiriques ont comparé l'impact d'une spécialisation laitière par rapport à une spécialisation céréalière sur l'offre de travail des membres de la famille hors de l'exploitation [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992 ; Kimhi, 1994]. Leurs résultats montrent que la spécialisation laitière par rapport à la spécialisation céréalière diminue la probabilité d'emploi à l'extérieur pour l'exploitant [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992] mais aussi pour le conjoint [Kimhi, 1994]. Selon eux, plus le cycle productif est long -moins l'activité est saisonnière (production laitière)- plus le produit marginal du travail sur l'exploitation augmente. La probabilité de travail sur l'exploitation s'accroît et celle de travail hors de l'exploitation diminue.

Nous cherchons à tenir compte de la saisonnalité de l'activité de manière plus fine que ne l'ont fait les travaux précédents [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992 ; Kimhi, 1994].

Nous appréhendons la saisonnalité de l'activité par le degré de spécialisation de la production fruitière et légumière (*H*), c'est-à-dire le degré de concentration de la production sur un petit nombre de produits. Nous considérons que, dans le secteur des fruits et légumes, plus le nombre de productions sur une exploitation est important, plus les complémentarités des calendriers de travail sont susceptibles de lisser l'activité sur l'année. À l'inverse, plus une exploitation est spécialisée sur un petit nombre de productions, plus son activité est



susceptible d'être concentrée sur une période de l'année. Le degré de spécialisation  $H$  traduit ainsi le degré de concentration de l'activité ou le degré de saisonnalité.

$H$  est un indicateur de Herfindahl de la production rapportée à son poids économique en distinguant les productions fruitières et légumières afin de prendre en compte la différence d'intensité à l'hectare de ces deux types de cultures (voir Figure 7 pour le calcul).

$H$  est compris entre 0 et 1. Plus  $H$  est proche de 1, plus l'exploitation est spécialisée sur un petit nombre de productions et donc plus l'activité sur l'exploitation est saisonnière.

**Figure 7- Calcul du degré de concentration de la production, Indicateur de Herfindahl**

$$H_i = \sum_l \left( \frac{MbsHaL_i * X_{i,l}}{MbsFL_i} \right)^2 + \sum_f \left( \frac{MbsHaF_i * X_{i,f}}{MbsFL_i} \right)^2$$

$X_{i,l}$  surface en légume  $l$  pour l'exploitation  $i$   
 $X_{i,f}$  surface en fruit  $f$  pour l'exploitation  $i$   
 $MbsHaL_i$  MBS par ha de légumes pour l'exploitation  $i$   
 $MbsHaF_i$  MBS par ha de fruits pour l'exploitation  $i$   
 $MbsFL_i$  MBS de fruits et légumes pour l'exploitation  $i$

Enfin, les fruits et légumes sont des produits souvent très périssables. Cette caractéristique explique le faible pouvoir de négociation des producteurs vis-à-vis des filières de commercialisation [Rey et Tirole, 2000]. En effet, plus un produit est périssable, plus il doit être récolté dans un laps de temps court et moins il est stockable. La périssabilité exige donc une vente rapide. Elle augmente la contrainte de commercialisation en diminuant les options de sortie de l'exploitant. Elle peut ainsi le contraindre à réduire ses coûts et, en particulier, ses coûts de main-d'œuvre. L'exploitant serait donc moins enclin à recourir au travail salarié permanent, plus coûteux lorsque sa production est périssable.

Nous calculons donc le poids  $P$  des fruits et légumes très périssables (groupe 4 de la classification présentée dans le Tableau 49 dans l'ensemble des fruits et légumes de l'exploitation (voir Figure 8 pour le calcul).

**Tableau 49- Degré de périssabilité des fruits et légumes**

(selon le temps de conservation, l'intensité respiratoire et la fragilité des produits)

<b>Groupe 1</b> fruits et légumes les moins périssables	Fruits à coque, Olives, Oignons, Echalote, Ail
<b>Groupe 2</b>	Pommes, Agrumes, Kiwi, Poires, Carotte, Pomme de terre
<b>Groupe 3</b>	Artichaut, Asperge, Chou, Chou-fleur, Haricot vert, Pois, Poivron, Concombre, Tomates, Raisin
<b>Groupe 4</b> fruits et légumes les plus périssables	Abricot, Cerise, Nectarine, Pêche, Prune, Framboise, Myrtille, Figue, Epinard, Fraise, Melon, Salades, Aubergine

*Sources : adapté de Emlinger et al. [2006]***Figure 8- Calcul du poids des fruits et légumes périssables**

$$P_i = \frac{\left( (SurfL4_i * mbshaL_i) + (SurfF4_i * MbsHaF_i) \right)}{\left( SurfFLTot * MbsHaFL_i \right)}$$

*SurfL4<sub>i</sub>* surface en légumes très périssables pour l'exploitation *i*  
*SurfF4<sub>i</sub>* surface en fruits très périssables pour l'exploitation *i*  
*SurfFLTot* surface en fruits et légumes pour l'exploitation *i*  
*MbsHaL<sub>i</sub>* MBS par ha de légumes pour l'exploitation *i*  
*MbsHaF<sub>i</sub>* MBS par ha de fruits pour l'exploitation *i*  
*MbsHaFL<sub>i</sub>* MBS par ha de fruits et légumes pour l'exploitation *i*

*P* est compris entre 0 et 1. Quand *P* tend vers 1, le poids de produits très périssables augmente.

Cette variable est utilisée comme un *proxy* de la contrainte de commercialisation

### III.3.4 Les caractéristiques locales

Des caractéristiques de localisation ont souvent été prises en compte pour l'étude des décisions de travail dans les exploitations (voir par exemple [Sumner, 1982 ; Lass et Gempesaw, 1992 ; Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996]).

L'impact négatif de la distance à la ville sur l'offre de travail à l'extérieur du ménage a été largement mis en avant [Sumner, 1982 ; Lass et Gempesaw, 1992].

L'impact de la localisation et du marché du travail local sur la demande de travail salarié est moins net. Les résultats de J. Findeis et D. Lass [1994] suggèrent que la concurrence sur le marché du travail affecte la demande de travail salarié saisonnier des exploitations. Benjamin *et al.* [1996] considèrent le taux de chômage au niveau départemental afin de prendre en compte la tension sur le marché du travail. Les effets de cette variable ne sont pas significatifs.

Selon nous, l'échelle départementale n'est pas adaptée pour comprendre les caractéristiques du marché du travail salarié agricole. En effet, certains travaux de sociologie ont montré que le marché du travail salarié agricole se structurait parfois dans un espace géographique très restreint même s'il était fortement liée à des mouvements migratoires [Lamanthe, 2005]. Ainsi, afin de prendre en compte les caractéristiques du marché du travail salarié, nous nous situons à une échelle plus fine que celle du département. Nous considérons les caractéristiques du « bassin de vie » rural dans lequel l'exploitation est située. Le découpage de la France en bassin de vie a été réalisé pour faciliter la compréhension de la structuration du territoire rural français<sup>209</sup>. L'intérêt de ce découpage est que son maillage, très fin, n'est pas administratif mais tient compte des caractéristiques socio-économiques locales. Le bassin de vie est « le plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès à la fois aux équipements de la vie courante [commerces, services publics...] et à l'emploi ».

Nous cherchons à intégrer parmi nos variables explicatives, d'une part, la tension sur le marché du travail salarié, d'autre part, la facilité d'accès aux travailleurs salariés saisonniers ou leurs coûts de recrutement. En effet, comme le suggère le modèle théorique que nous avons présenté dans le chapitre précédent, l'augmentation des coûts de recrutement des

---

<sup>209</sup> Zonage réalisé en 2003 par l'INSEE, l'INRA, l'IFEN et le SCEES pour la DATAR. Données de 1999. Le territoire de la France métropolitaine, en dehors des grandes agglomérations, est divisé en 1 745 « bassins de vie des bourgs et petites villes ».

travailleurs salariés saisonniers est susceptible d'accroître la probabilité d'emploi de travailleurs permanents sur l'exploitation.

Nous tenons donc compte du type d'aire d'emploi des bassins ruraux. Celui-ci peut-être un pôle d'emploi urbain (*urbain*), un pôle d'emploi rural (*rural*), ou du rural profond (*autrerural*). Ces variables donnent des indications quant à la concurrence des autres secteurs sur la main-d'œuvre salariée et quant aux possibilités de travail hors de l'exploitation pour la famille (coût d'opportunité du travail à l'extérieur). Ainsi, la localisation de l'exploitation dans un pôle urbain multiplierait les opportunités d'emploi pour la famille tout en intensifiant la concurrence sur la main-d'œuvre salariée alors susceptible d'être employée dans d'autres secteurs tels que le bâtiment. Dans un contexte urbain, la concurrence sur le marché du travail salarié est susceptible d'accroître les coûts de recrutement des travailleurs et donc de favoriser le recours à l'emploi permanent.

Nous souhaitons aussi tenir compte de la facilité d'accès à la main-d'œuvre immigrée saisonnière (contrats OMI –voir *supra* Partie 1 Chapitre 1 III-2-2) afin de savoir si elle modifie la composition de la force de travail sur les exploitations. Nous l'avons vu précédemment, il existe de fortes disparités locales et départementales. Les chiffres du nombre d'introductions par département ne reflètent que partiellement les facilités d'accès à la main-d'œuvre immigrée saisonnière. En effet, les travailleurs portugais et espagnols ne sont plus comptabilisés dans les introductions depuis 1992 alors même qu'ils continuent de venir en nombre dans certains départements comme les Pyrénées-Orientales ou la Gironde<sup>210</sup>.

Afin de tenir compte de la facilité d'accès à la main-d'œuvre immigrée saisonnière, nous notons si l'agriculture du bassin de vie est dominée par la production de fruits et légumes (*speFL*). Selon nous, la spécialisation en fruits et légumes du bassin de vie favorise l'accès à un réservoir de main-d'œuvre temporaire, notamment de main-d'œuvre immigrée temporaire. En effet, les zones de forte concentration de production fruitière et légumière sont souvent les zones dans lesquelles le nombre de travailleurs immigrés saisonniers est le plus important. L'existence des réseaux de migration, d'une part, et la plus grande organisation des exploitants agricoles pour avoir recours à ce type de main-d'œuvre, d'autre part, expliquent la concentration de travailleurs immigrés saisonniers dans ces zones. Cette concentration abaisse

---

<sup>210</sup> Sources : entretiens Chambres d'agriculture (Pyrénées Orientales, Gironde) 2007.

les coûts de recrutement des travailleurs saisonniers et diminue, selon nous, la probabilité de recours à la main-d'œuvre salariée permanente.

Nous incluons, de plus, dans la régression, des indicatrices régionales (variable dichotomique pour chacune des 22 régions administratives françaises) afin de contrôler pour des caractéristiques régionales non observables.

### III.4 - Les statistiques descriptives de la sous-population étudiée

Le Tableau 50 présente les évolutions qu'ont connues les exploitations des sous-populations étudiées entre 1988 et 2005 en termes de main-d'œuvre<sup>211</sup>.

**Tableau 50- Situation comparée des exploitations de la sous-population étudiée en 1988, 2000 et 2005**

	1988	2000	2005
Nombre d'exploitations (% de l'ensemble des exploitations produisant des FL)	23 100 22%	16 181 26%	10 479 22%
UTA chef d'exploitation (dont co-exploitants) (% des UTA totales) (% co-exploitants)	22 134 (nd) 32% (nd)	16 452 (1 352) 28% (2%)	10 534 (884) 24% (2%)
UTA familiales autres que chef d'exploitation et co-exploitants (% des UTA totales)	18 499 27%	8 898 15%	5 148 12%
UTA familiales totales (% des UTA totales)	40 633 60%	25 350 44%	15 682 37%
UTA salariées permanentes (% des UTA totales)	11 800 17%	11 174 19%	8 882 21%
UTA salariées saisonnières (% des UTA totales)	15 670 23%	21 211 37%	17 424 41%
UTA ETA ou CUMA (% des UTA totales)	132 0%	215 0%	215 1%
UTA totales (% des UTA totales)	68 234 100%	57 950 100%	42 203 100%

Sources : Agreste Recensement agricole 1988, 2000, et Enquête Structure 2005 (données extrapolées),  
traitements de l'auteur

<sup>211</sup> Les exploitations ne pouvant être suivies entre 1988 et 2005, les évolutions mises en exergue ici sont issues de comparaisons en statique des exploitations appartenant à la sous-population en 1988, en 2000 et en 2005. La sous-population que nous utilisons représente cependant une part relativement constante des exploitations professionnelles produisant des fruits et légumes entre 1988 et 2005 (entre 20 et 25%).

La part de la main-d'œuvre familiale s'est fortement réduite passant de 60% à 37% de la main-d'œuvre totale entre 1988 et 2005. Cette diminution est liée une baisse importante de la part du travail familial autre que celui du chef d'exploitation et des co-exploitants (de 27% à 12% entre 1988 et 2005). La prise en compte de cette main-d'œuvre nous paraît donc importante pour comprendre les évolutions du collectif de travail des exploitations. La part de la main-d'œuvre familiale s'est réduite au profit de la main-d'œuvre salariée permanente (qui est passée de 17% à 21% du travail total entre 1988 et 2005) et surtout au profit de la main-d'œuvre salariée saisonnière (qui est passée de 23% à 41% entre 1988 et 2005). Entre 1988 et 2000, la quantité de travail saisonnier a augmenté en valeur absolue (+35%) dans un contexte de réduction du travail agricole global (-15%).

Les exploitations de notre sous-population ont donc connu les mêmes évolutions que le secteur des fruits et légumes dans son ensemble (voir Partie 1 Chapitre 2 II). Aussi, l'analyse de la demande de travail salarié dans ces exploitations familiales garde-t-elle toute sa pertinence. De plus, les fortes évolutions qu'ont connues conjointement la main-d'œuvre familiale autre que le chef d'exploitation, la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière justifie de prendre en compte ces trois types de main-d'œuvre dans notre analyse empirique.

Les exploitations de notre sous-population se répartissent dans les différents régimes selon les proportions présentées dans le Tableau 51.

**Tableau 51- Les régimes de travail dans la sous-population étudiée**

Régime	Fréquence dans la sous-population	Pourcentage dans la sous-population
000	1 130	7.0%
001	2 091	12.9%
010	269	1.7%
011	1 379	8.5%
100 (Référence)	3 903	24.1%
101	4 724	29.2%
110	501	3.1%
111	2 184	13.5%
Total	16 181	100.0%

Le régime purement familial (100), que nous prenons comme régime de référence, représente 24,1% de la sous-population étudiée. Ce régime est le régime le plus fréquent après le régime avec la famille et des travailleurs saisonniers (101). Même si certains régimes sont moins représentés que d'autres, notamment les régimes avec une main-d'œuvre salariée uniquement permanente (010 et 110) et le régime où le chef d'exploitation travaille seul (000), le nombre minimal d'observations par régime (269 observations au minimum) est suffisant pour

permettre une estimation correcte. Près d'un tiers des exploitations de notre sous-population n'ont recours à aucun travailleur salarié (régimes 000 et 100). À l'inverse, 22% des exploitations de notre sous-population ont recours aux deux types de travailleurs salariés (régimes 011 et 111).

Nous présentons dans le Tableau 52 quelques statistiques descriptives de notre sous-population. Nous présentons ces statistiques pour l'ensemble des huit régimes ainsi que pour deux groupes de régimes particuliers qui nous semblent symptomatiques : les régimes sans aucun travailleur salarié (100 et 000) et les régimes avec les deux types de travailleurs salariés (111 et 011). Les définitions des variables explicatives sont présentées dans le Tableau 53

**Tableau 52- Statistiques descriptives de la sous-population étudiée selon deux grands groupes de régimes**

		Variables	Régimes sans salariés (100, 000)	Régimes avec deux salariés (111, 011)	Tous régimes
Chef d'exploitation	Age du chef (en années)	(agecex)	49	45	47
	Expérience du chef (en années depuis l'installation)	(exp)	17	18	17
	% de chef avec une formation agricole supérieure au secondaire court	(fa3)	9%	26%	15%
	% de chef avec une formation générale supérieure au secondaire	(fg3)	4%	11%	7%
Famille	% d'exploitations avec co-exploitant	(coex)	3%	13%	8%
	Nombre d'enfants en bas âge	(nbe012)	0,5	0,7	0,6
	Nombre de membres de la famille en âge de travailler	(nbfa1570)	1,67	1,72	1,68
	% d'exploitation où il existe au moins un membre de la famille avec une formation agricole	(eduagrf)	19%	24%	21%
	% d'exploitation où il existe au moins un membre de la famille avec une formation générale supérieure	(edugsupf)	19%	35%	26%
Exploitation	% d'exploitation individuelle		94%	52%	78%
	% UTA familiale		100%	31%	70%
	Taille de l'exploitation (en 10 <sup>4</sup> euros)	(mbstot)	3,8	19,7	9,1
	Nombre de tracteurs	(tract)	1,7	3,9	2,5
	% d'exploitations avec une structure de commercialisation	(comm)	0%	4%	2%
	% d'exploitations avec un signe de qualité	(qual)	11%	31%	19%
	% d'exploitations avec une assurance grêle	(assugre)	15%	45%	29%
	% d'exploitations dans l'OTEX Plein champ	(OtexPC)	21%	13%	16%
	% d'exploitations dans l'OTEX Plein air	(OtexPA)	19%	8%	12%
	% d'exploitations dans l'OTEX Serre	(OtexS)	8%	18%	11%
	% d'exploitations dans l'OTEX Plein air et serre	(OtexPaS)	8%	6%	6%
	% d'exploitations dans l'OTEX Fruits	(OtexF)	23%	42%	38%
	% d'exploitations dans l'OTEX mixtes (Fruits et légumes)	(OtexM)	20%	13%	17%
	Degré de saisonnalité	(H)	0,52	0,63	0,58
	Degré de périssabilité	(P)	0,76	0,65	0,72
Localisation	% d'exploitations localisées dans un bassin de vie rural avec une spécialisation fruits et légumes	(speFL)	21%	27%	26%
	% d'exploitations localisées dans un bassin de vie de pôle d'emploi urbain	(urbain)	70%	68%	67%

L'âge moyen des chefs d'exploitation de notre sous-population est de 47 ans. Ils sont installés en tant qu'agriculteur depuis en moyenne 17 ans. Les chefs des exploitations avec les deux types de salariés sont légèrement plus jeunes que les chefs des exploitations sans salariés. Leur expérience en agriculture n'est cependant pas différente.

85% des chefs d'exploitation travaille à temps plein sur son exploitation et n'a aucune d'activité à l'extérieur, ce qui justifie de ne pas étudier l'offre de travail de l'exploitant en lui-même.

En moyenne, la formation agricole des exploitants est plus élevée que leur formation générale. Les chefs d'exploitation avec les deux types de salariés sont beaucoup mieux formés, aussi bien d'un point de vue technique et général, que les chefs des exploitations sans aucun salarié suggérant que, comme nous l'avons expliqué précédemment, le capital humain de l'exploitant est susceptible d'influencer positivement la probabilité de recours au travail salarié.

Le réservoir de main-d'œuvre familiale est constitué, en moyenne, d'un peu moins de deux personnes en âge de travailler et autres que les co-exploitants. Il ne semble pas y avoir de grande variabilité entre les régimes. L'ensemble des exploitations que nous étudions dispose donc d'un réservoir de main-d'œuvre familiale suffisant pour justifier l'étude du travail de la famille.

La formation générale de cette main-d'œuvre familiale est en moyenne plus élevée que sa formation agricole. La famille dans les exploitations sans salarié est beaucoup moins formée que celle des exploitations avec les deux types de salariés. Le différentiel est très marqué pour la formation générale : alors que dans 25% des exploitations avec les deux types de salariés il existe au moins un membre de la famille avec une formation générale supérieure, ce chiffre tombe à 19% dans les exploitations sans salarié. L'important niveau de formation générale pourrait donc accroître les opportunités d'emploi à l'extérieur de l'exploitation et augmenter la probabilité de recours au travail salarié sur les exploitations.

Les familles comptent en moyenne moins d'un enfant en bas âge. Il ne semble pas y avoir de différence notable entre les deux groupes de régime.

Les exploitations avec co-exploitants ne représentent que 8% de notre sous-population et seuls 2,9% des conjoints sont des co-exploitants. Les conjoints sont donc généralement compris dans le réservoir de main-d'œuvre familiale que nous considérons. En étudiant le travail des membres de la famille, nous tenons donc compte aussi le travail de l'épouse.



Les exploitations avec co-exploitants sont beaucoup plus nombreuses parmi les exploitations avec les deux types de salariés (13% des exploitations). À l'inverse, elles sont beaucoup plus rares parmi les exploitations sans salariés (3%). Ceci est à relier au fait que les exploitations sans salarié sont plus souvent des exploitations individuelles (94% d'entre elles) alors que seuls 52% des exploitations avec les deux types de salariés sont des exploitations individuelles. Les structures partenariales (de type GAEC par exemple) sont souvent plus salariales que les exploitations [Benjamin et Kimhi, 2006]

La dimension économique moyenne des exploitations de notre sous-population est de 91 000€. Elle est très légèrement inférieure à la dimension économique de l'ensemble des exploitations du secteur des fruits et légumes (95 000€ en 2000 voir *supra* Partie 1 Chapitre 2 II). Ceci s'explique par le fait que nous nous concentrons sur des structures familiales et que certaines des exploitations de très grande taille ne sont pas comprises dans notre sous-population.

Les exploitations sans aucun salarié sont beaucoup plus petites que les exploitations avec les deux types de salariés : leur marge brute est de 38 000€ contre 197 000€ pour les exploitations avec salariés. La taille semble donc corrélée avec une plus grande probabilité de recours au travail salarié.

Le nombre moyen de tracteurs par exploitation est de 2,5. Ce chiffre n'est que très légèrement inférieur au nombre moyen de tracteurs dans l'ensemble des exploitations agricoles (2,7). Ceci suggère que cette variable peut fournir un indicateur correct du niveau de capitalisation des exploitations de fruits et légumes bien que celles-ci soient généralement moins mécanisées que la plupart des autres exploitations agricoles.

Les exploitations avec les deux types de salariés sont plus fortement mécanisées que les exploitations sans salarié suggérant une certaine complémentarité entre le capital et le travail salarié.

L'activité de conditionnement et de commercialisation par le biais d'une structure indépendante est relativement peu fréquente (2% des exploitations de la sous-population étudiée)<sup>212</sup>. La présence de signe de qualité est, quant-à elle, plus courante (19% des exploitations de la sous-population étudiée) et près d'1/3 des exploitants sont assurés contre la

---

<sup>212</sup> Afin de nous assurer de la validité de nos résultats, nous avons vérifié qu'il existe dans chacun des régimes un nombre suffisant d'exploitations commercialisant leur production par le biais d'une structure indépendante. Elles sont au nombre de 12 dans le régime où elles sont le plus faiblement représentées (régime 100).

grêle. L'activité de commercialisation, les signes de qualité et l'assurance contre la grêle sont plus développés dans les exploitations avec les deux types de salariés que dans les exploitations sans salarié.

38% des exploitations de notre sous-population sont des exploitations de l'OTEX fruit, 45% sont des exploitations d'OTEX légumières (plein champ, maraîchage et serre) et 17% sont des exploitations mixtes fruits et légumes.

Les exploitations serristes sont beaucoup plus représentées dans les exploitations avec salariés. Le caractère très intensif en travail des cultures sous serres est susceptible de favoriser le recours au salariat.

À l'inverse, les exploitations fruitières sont beaucoup moins représentées dans les exploitations sans salarié. L'importance du travail de récolte dans les cultures fruitières suggère que ces exploitations ont au moins recours à du travail salarié saisonnier.

Le degré de spécialisation ou de saisonnalité des exploitations de notre sous-population est en moyenne de 0,59 (1 correspondant à la spécialisation sur un seul et unique produit) et les produits très périssables représentent en moyenne 45% de la production de ces exploitations. L'écart type de chacune de ces deux variables paraît suffisant pour discriminer les exploitations entre elles<sup>213</sup>.

Les exploitations avec les deux types de salariés sont plus spécialisées et donc plus saisonnières que les exploitations sans salarié. Cette statistique semble confirmer les résultats empiriques précédents qui suggéraient que la saisonnalité de l'activité accroît la probabilité de travail à l'extérieur de l'exploitation de la famille.

Près de 70% des exploitations de notre sous-population sont localisées dans le bassin de vie d'un pôle d'emploi urbain. Ce chiffre relativement élevé s'explique par le fait que les exploitations de fruits et légumes sont souvent situées dans des zones périurbaines. La différence ne semble pas significative entre les exploitations sans salarié et les exploitations avec.

Un quart des exploitations de notre sous-population sont situées dans un bassin de vie spécialisé dans la production de fruits et légumes. Dans les départements qui introduisent le plus de travailleurs saisonniers étrangers (OMI) (comme par exemple le département des

---

<sup>213</sup> Le calcul du degré de périssabilité à partir des groupes 3 et 4 du Tableau 21 ne permettait pas une discrimination suffisante des exploitations.

Bouches-du-Rhône), cette proportion est plus élevée (35%). Ceci conforte notre idée selon laquelle la spécialisation en fruits et légumes représente un *proxy* de la taille du réservoir de main-d'œuvre temporaire. Les exploitations sans salariés sont moins souvent localisées dans des bassins de vie spécialisés dans la production de fruits et légumes que les autres exploitations.

Tableau 53- Définition et statistiques descriptives des différentes variables explicatives

	Variable	Définition	Moy.	Ecart type	Min	Max	
Exploitant	Agecex	Age (en années)	47	10	19	88	
	Exp	Expérience (en années depuis l'installation)	17	10	0	63	
	Formation agricole	Fa1	1 si la formation agricole de l'exploitant est inférieure au secondaire court, 0 sinon	0,58		0	1
		Fa2	1 si la formation agricole de l'exploitant est égale au secondaire court, 0 sinon	0,27		0	1
		Fa3	1 si la formation agricole de l'exploitant est supérieure au secondaire court, 0 sinon	0,15		0	1
	Formation générale	Fg1	1 si la formation générale de l'exploitant est inférieure au secondaire, 0 sinon	0,41		0	1
		Fg2	1 si la formation générale de l'exploitant est égale au secondaire, 0 sinon	0,52		0	1
		Fg3	1 si la formation générale de l'exploitant est supérieure au secondaire, 0 sinon	0,07		0	1
	Famille	Nbfa1570	Nombre de membres de la famille non co-exploitants ayant entre 15 et 70 ans	2	1	1	15
Nbe012		Nombre d'enfants de moins de 12 ans	1	1	0	7	
Edugsupf		1 s'il existe au moins un membre de la famille avec une formation générale supérieure, 0 sinon	0,26		0	1	
Eduagrif		1 s'il existe au moins un membre de la famille avec une formation agricole, 0 sinon	0,21		0	1	
Exploitation	Mbstot	Taille de l'exploitation MBS totale (en 10 <sup>4</sup> euros)	9,10	17	1	986	
	Tract	Nombre total de tracteurs	2,49	2	0	39	
	Coex	1 s'il existe des co-exploitants 0 sinon	0,08		0	1	
	Comm	1 s'il existe une structure juridique indépendante pour la commercialisation des produits, 0 sinon	0,02		0	1	
	Qual	1 si la production est labellisée (bio, aoc, label...), 0 sinon	0,19		0	1	
	Assugre	1 s'il existe une assurance contre la grêle, 0 sinon	0,29		0	1	
Production	OTEX	OtexPC	1 si l'exploitation appartient à l'OTEX légumes plein champ, 0 sinon	0,16		0	1
		OtexPA	1 si l'exploitation appartient à l'OTEX légumes plein air, 0 sinon	0,12		0	1
		OtexS	1 si l'exploitation appartient à l'OTEX légumes sous serre, 0 sinon	0,11		0	1
		OtexPaS	1 si l'exploitation appartient à l'OTEX légumes plein air et sous serre, 0 sinon	0,06		0	1
		OtexM	1 si l'exploitation appartient à l'OTEX fruits et légumes mixtes, 0 sinon	0,17		0	1
		OtexF	1 si l'exploitation appartient à l'OTEX fruit, 0 sinon	0,38		0	1
	H	Degré de concentration de la production	0,59	0,3	0,0	1,0	
	P	Poids des produits périssables dans la production	0,45	0,4	0,0	1,0	
Localisation	Spefl	1 si l'exploitation est dans un bassin de vie spécialisé dans la production de fruits et légumes, 0 sinon	0,26		0	1	
	Type de pôle d'emploi	Urbain	1 si l'exploitation est dans un pôle urbain ou dans le bassin de vie d'un pôle d'emploi urbain, 0 sinon	0,67		0	1
		Rural	1 si l'exploitation est dans le bassin de vie d'un pôle d'emploi rural, 0 sinon	0,21		0	1
		Autrerural	1 si l'exploitation est dans le bassin de vie d'un espace à dominante rural (autre que pôle d'emploi rural), 0 sinon	0,12		0	1

## IV - Les résultats économétriques

Nous cherchons donc, par notre modèle économétrique, à comprendre les mutations qu’a connues la main-d’œuvre du secteur des fruits et légumes et à tester certaines de nos propositions théoriques, notamment le caractère assurantiel de la main-d’œuvre permanente par rapport aux coûts de recrutement de la main-d’œuvre saisonnière.

Pour ce faire, nous avons choisi d’estimer, par un logit multinomial, la probabilité d’appartenance à chaque régime de travail (*i.e.* chaque combinaison de différents types de travail : familial, salarié permanent et salarié saisonnier). Notre estimation vise à comprendre les déterminants de la demande de travail sur les exploitations et les relations de substitution et de complémentarité qui existent entre les trois types de main-d’œuvre. Elle se fonde sur des données d’exploitations familiales spécialisées dans la production de fruits et légumes.

Afin de pouvoir directement interpréter les coefficients, nous avons calculé les effets marginaux après l’estimation du logit multinomial<sup>214</sup>. Les effets marginaux sont présentés dans le Tableau 54. Ils représentent les effets d’un changement marginal (ou discret) des variables explicatives sur la probabilité d’adoption de chacun des régimes.

Comme nous l’avons vu précédemment, les coefficients issus de l’estimation du logit multinomial ne sont pas interprétables directement : chaque coefficient représente l’effet de la variable considérée sur la probabilité d’appartenir à un régime de travail particulier relativement à la probabilité d’appartenir au régime de référence (régime 100). L’analyse des effets marginaux est plus aisée. Les résultats de l’estimation du logit multinomial sont cependant disponibles en annexe (voir Annexe 3).

Dans plusieurs articles [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006], l’effet d’un changement marginal d’une variable sur la probabilité d’existence d’une catégorie de main-d’œuvre a été calculé en sommant les effets marginaux pour l’ensemble des régimes dans lesquels la variable de participation du type de main-d’œuvre étudiée était égale à 1. Par exemple, pour connaître l’effet d’une variable exogène sur la probabilité d’employer du travail permanent, ces auteurs sommeraient les effets marginaux de cette variable dans les

---

<sup>214</sup> Commande STATA *margeff* [Bartus, 2005].

régimes où le travail permanent est présent (régimes 010, 011, 110 et 111)<sup>215</sup>. Nous avons préféré travailler sur les effets marginaux non sommés afin de pouvoir interpréter les coefficients au niveau de l'ensemble de huit régimes de travail et non au niveau agrégé des trois types de main-d'œuvre.

Le pseudo  $R^2$  de notre estimation est de 0,21 et l'hypothèse d'absence de pouvoir explicatif du modèle est rejetée. Toutes nos variables ont un effet significatif dans au moins un des régimes. L'introduction des variables explicatives à l'intérieur du modèle a été faite progressivement afin de contrôler pas à pas la multicolinéarité des variables. De plus, le modèle reste robuste à l'introduction et au retrait de variables explicatives par groupe (caractéristiques de l'exploitant, de la famille, de l'exploitation et de la localisation).

Nous exposons l'analyse des résultats selon nos quatre groupes de variables explicatives puis nous en présentons une synthèse dans la conclusion de ce chapitre. Dans un premier temps, nous explicitons les effets des caractéristiques de l'exploitant et de la famille sur la probabilité d'appartenir aux différents régimes, puis les effets des caractéristiques de l'exploitation et les effets des caractéristiques de la localisation.

---

<sup>215</sup> Benjamin et Kimhi [2006] ont reconstruit les intervalles de confiance de la somme des effets marginaux à l'aide d'un *bootstrap* (technique d'inférence statistique basée sur une succession de ré échantillonnages).

Tableau 54-Effets marginaux sur la probabilité d'appartenir à chacun des régimes de travail

		100	101	110	111	000	001	010	011
Exploitant	agecex	0.003*** (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.000)	0.001 (0.001)	-0.001** (0.000)	-0.004*** (0.001)	0.000 (0.000)	0.001 (0.000)
	exp	-0.001** (0.001)	0.000 (0.001)	0.000* (0.000)	0.001* (0.000)	-0.001** (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
	fa1°	0.041*** (0.016)	0.022 (0.017)	-0.002 (0.003)	-0.010 (0.007)	0.006 (0.006)	-0.012 (0.008)	-0.001 (0.002)	-0.014*** (0.005)
	fa2°	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	fa3°	-0.011 (0.013)	-0.025 (0.023)	-0.001 (0.004)	0.013 (0.013)	0.001 (0.007)	0.001 (0.015)	0.002 (0.003)	0.024** (0.010)
	fg1°	0.048*** (0.014)	0.033** (0.016)	-0.003 (0.003)	-0.011 (0.008)	0.005 (0.005)	-0.005 (0.009)	-0.002 (0.002)	-0.022*** (0.006)
	fg2°	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	fg3°	-0.016 (0.020)	-0.058* (0.030)	0.002 (0.006)	0.012 (0.016)	-0.019* (0.010)	-0.041** (0.018)	0.013*** (0.004)	0.037*** (0.011)
Famille	coex°	-0.054** (0.027)	-0.037 (0.031)	-0.027*** (0.007)	-0.080*** (0.018)	0.062*** (0.010)	0.088*** (0.015)	0.012*** (0.004)	0.017** (0.008)
	nbe012	-0.021** (0.008)	-0.007 (0.009)	-0.001 (0.002)	0.002 (0.004)	-0.000 (0.003)	0.001 (0.005)	0.002* (0.001)	0.008*** (0.003)
	nbfa1570	0.053*** (0.007)	0.057*** (0.009)	0.002 (0.002)	0.019*** (0.005)	-0.009*** (0.003)	-0.024*** (0.005)	-0.006*** (0.002)	-0.012*** (0.003)
	eduagrfo°	0.042** (0.017)	0.102*** (0.018)	0.007* (0.003)	0.061*** (0.010)	-0.026*** (0.007)	-0.028** (0.012)	-0.015*** (0.004)	-0.014** (0.007)
	edugsupfo°	-0.078*** (0.013)	-0.103*** (0.017)	-0.004 (0.003)	-0.024** (0.010)	0.010* (0.005)	0.041*** (0.009)	0.013*** (0.002)	0.033*** (0.006)
Exploitation	mbstot	-0.053*** (0.003)	-0.008*** (0.002)	0.003*** (0.000)	0.010*** (0.001)	-0.012*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	0.001*** (0.000)	0.009*** (0.001)
	tract	-0.036*** (0.006)	-0.002 (0.006)	0.005*** (0.001)	0.028*** (0.003)	-0.020*** (0.003)	-0.005 (0.003)	-0.001 (0.001)	0.019*** (0.002)
	comm°	-0.289*** (0.078)	-0.165*** (0.053)	0.030*** (0.010)	0.049* (0.026)	-0.044* (0.024)	-0.059** (0.029)	0.009 (0.007)	0.043** (0.017)
	qual°	-0.032* (0.017)	0.040** (0.019)	-0.005 (0.004)	0.045*** (0.009)	-0.018** (0.007)	0.026*** (0.010)	-0.000 (0.003)	0.028*** (0.006)
	assugre°	-0.042*** (0.014)	0.011 (0.017)	-0.000 (0.004)	0.040*** (0.008)	-0.006 (0.006)	0.018** (0.009)	-0.005 (0.003)	0.035*** (0.006)
	otexfo°	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	otexpc°	0.103*** (0.023)	-0.291*** (0.035)	0.022*** (0.004)	-0.175*** (0.015)	0.020*** (0.007)	-0.139*** (0.018)	0.002 (0.003)	-0.133*** (0.011)
	otexpa°	0.117*** (0.024)	-0.387*** (0.036)	0.028*** (0.004)	-0.120*** (0.013)	0.016*** (0.006)	-0.215*** (0.020)	0.011*** (0.003)	-0.111*** (0.011)
	otexso°	0.026 (0.017)	-0.416*** (0.038)	0.030*** (0.003)	0.001 (0.014)	-0.038*** (0.006)	-0.239*** (0.021)	0.005** (0.003)	0.005 (0.010)
	otexpas°	0.060*** (0.022)	-0.486*** (0.040)	0.032*** (0.003)	-0.086*** (0.014)	-0.016** (0.007)	-0.299*** (0.025)	0.009*** (0.003)	-0.075*** (0.012)
otexp°	0.075*** (0.020)	-0.242*** (0.035)	0.011*** (0.003)	-0.082*** (0.012)	0.007 (0.006)	-0.123*** (0.018)	0.001 (0.002)	-0.068*** (0.009)	

Suite page suivante

		100	101	110	111	000	001	010	011
	h	-0.067*** (0.022)	0.018 (0.026)	-0.016*** (0.006)	-0.021 (0.014)	0.014* (0.008)	0.081*** (0.015)	0.005 (0.004)	0.026*** (0.009)
	p	-0.062*** (0.018)	0.030 (0.022)	0.006 (0.005)	-0.044*** (0.010)	-0.021*** (0.007)	-0.004 (0.011)	0.003 (0.003)	-0.046*** (0.007)
Localisation	spefl <sup>o</sup>	0.015 (0.017)	0.068*** (0.020)	-0.011*** (0.004)	0.021** (0.009)	0.015** (0.006)	0.030*** (0.010)	-0.007** (0.003)	0.013* (0.007)
	rural <sup>o</sup>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	urbain <sup>o</sup>	0.007 (0.018)	-0.083*** (0.020)	0.008* (0.004)	-0.006 (0.010)	0.003 (0.007)	-0.021** (0.011)	0.004 (0.003)	-0.004 (0.007)
	autrerural <sup>o</sup>	0.013 (0.022)	-0.014 (0.033)	0.000 (0.004)	-0.002 (0.013)	-0.007 (0.008)	-0.011 (0.016)	0.004 (0.003)	-0.019** (0.009)

Observations =16181 Pseudo-R<sup>2</sup> =0.212

Écart-types entre parenthèses, \*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

<sup>o</sup> signale le changement discret de 0 à 1 pour les variables qualitatives.

Les indicatrices régionales sont incluses dans la régression.

#### IV.1 - L'analyse de l'effet des caractéristiques de l'exploitant et de sa famille

L'âge et l'expérience de l'exploitant n'ont pas ou peu d'influence sur la probabilité d'appartenance aux différents régimes de travail. Le niveau de formation de l'exploitant, tant technique que général, influence, quant à lui, significativement certaines probabilités d'appartenance aux différents régimes de travail.

En effet, le niveau de formation agricole de l'exploitant réduit significativement la probabilité de l'exploitation d'être dans le régime purement familial (régime 100) et augmente sa probabilité d'être dans le régime purement salarial (régime 011).

Le niveau de formation générale de l'exploitant réduit la propension à être dans les régimes non salariaux (régimes 100 et 000) et dans les régimes avec des travailleurs salariés saisonniers (régimes 101 et 001). À l'inverse, il augmente la propension à être dans le régime purement salarial (régime 011) et dans le régime avec du travail salarié permanent (régime 010).

Comme attendu, nos résultats montrent que le niveau d'éducation du chef d'exploitation, tant général que technique, accroît la probabilité de recours au travail salarié, notamment permanent. Ainsi, comme l'ont suggéré un certain nombre de travaux [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008], l'accroissement du capital humain de l'exploitant augmente l'efficacité de l'exploitation et permet, par un effet revenu, le recours à une main-d'œuvre salariée, plus particulièrement permanente, sur l'exploitation.



Le nombre de membres de la famille ayant entre 15 et 70 ans (et autres que chef et co-exploitants) augmente la probabilité de l'exploitation d'être dans les régimes familiaux (régimes 100, 101, 111) et diminue la probabilité d'être dans les régimes où la famille (autre que l'exploitant) ne travaille pas sur l'exploitation (régimes 000, 001, 010, 011). Ainsi, de manière non surprenante, plus la taille du réservoir de main-d'œuvre familial augmente, plus la probabilité de faire appel à cette main-d'œuvre augmente. Ce résultat suggère que la main-d'œuvre familiale, qui regroupe le conjoint et les autres membres de la famille en âge de travailler, sont substitués au travail salarié. Ce résultat avait été mis en avant dans des travaux précédents [Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin et Kimhi, 2006]. On notera cependant que cet effet est moins net dans les régimes où le travail permanent existe, ce qui suggère que la substitution est plus marquée entre le travail familial et le travail salarié permanent.

L'existence d'une compétence agricole technique au sein des membres de la famille est positivement corrélée à la probabilité d'être dans des régimes familiaux (régimes 100, 101, 111) et négativement corrélée à la probabilité d'être dans des régimes où la famille ne travaille pas sur l'exploitation (régimes 000, 001, 010, 011). La formation technique de la main-d'œuvre familiale accroît sa productivité sur l'exploitation. Elle est corrélée à un plus grand recours à cette main-d'œuvre<sup>216</sup>. Étant donné qu'elle est aussi corrélée à un moindre recours au travail salarié, la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée semblent substitués.

Le niveau d'éducation générale des membres de la famille a, quant-à lui, un effet inverse. Un niveau élevé de formation générale diminue la probabilité d'être dans les régimes où la main-d'œuvre familiale travaille sur l'exploitation et augmente la probabilité d'être dans les régimes où elle n'y travaille pas. Nos résultats suggèrent que le niveau de formation générale de la famille (autre que chef et co-exploitant) accroît la productivité du travail hors de l'exploitation plus que la productivité du travail sur l'exploitation. Il augmente ainsi les opportunités d'emploi de la famille à l'extérieur de l'exploitation et diminue la probabilité de travail sur l'exploitation. Conjointement, il augmente la probabilité de recours au travail salarié suggérant là encore que le travail familial et le travail salarié sont substitués. Ces résultats vont dans le sens des travaux précédents qui se concentraient plus particulièrement sur le travail de la femme [Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006].

---

<sup>216</sup> La causalité a de fortes chances d'être inverse dans ce cas.

L'existence d'enfants en bas âge diminue la propension à être dans le régime purement familial (régime 100) et augmente la propension à être dans le régime purement salarial (régime 011) et dans le régime avec de la main-d'œuvre salarié permanente (régime 010).

Les conjoints sont, dans leur grande majorité, inclus dans les membres de la famille que nous étudions. La présence d'enfants en bas âge implique une activité domestique plus importante et donc une moindre activité sur l'exploitation de la part des conjoints. Elle va de pair avec une plus grande probabilité de recours au travail salarié et plus précisément au travail salarié permanent. Le travail de la famille et le travail des salariés permanents semblent donc substitués.

Comme attendu, la variable de contrôle *coex* (présence de co-exploitants) capture la sous-estimation du travail familial.

Les résultats concernant les caractéristiques de l'exploitant et de sa famille montrent, selon toutes attentes, que le travail salarié est substitué au travail familial : la famille qui se désengage du travail sur l'exploitation est remplacée par une main-d'œuvre salariée permanente. Ces résultats sont cohérents avec la littérature [Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008]. Grâce à la distinction entre travail salarié permanent et travail salarié saisonnier, nous montrons, de plus, que la substitution semble plus marquée entre la famille et le travail salarié permanent qu'entre la famille et le travail salarié saisonnier.

#### **IV.2 - L'analyse de l'effet des caractéristiques de l'exploitation**

L'augmentation de la taille de l'exploitation est corrélée à une plus grande probabilité d'être dans des régimes avec du travail salarié permanent (régimes 110 et 010) et dans des régimes avec les deux types de travail salarié (régimes 111 et 011). Elle diminue à l'inverse la probabilité d'être dans les régimes non salariaux (régimes 100 et 000) et dans les régimes avec du travail salarié uniquement saisonnier (régimes 101 et 001).

La main-d'œuvre familiale étant par nature un réservoir de main-d'œuvre limité, l'accroissement de la taille de l'exploitation est associé à une plus grande probabilité de recours à la main-d'œuvre salarié, notamment permanente. Ce résultat est cohérent avec la

littérature [Findeis et Lass, 1994 ; Benjamin *et al.*, 1996 ; Benjamin et Kimhi, 2006 ; Blanc *et al.*, 2008].

L'augmentation du nombre de tracteurs est corrélée à une plus faible probabilité d'être dans des régimes non salariés (régimes 100 et 000) et à une plus grande probabilité d'être dans des régimes salariés (régimes 110, 111 et 011). La mécanisation étant limitée dans le secteur des fruits et légumes, la substitution capital-travail y est faible. L'investissement dans les structures plus productives (comme par exemple dans la mise en place de production hors sol dans les serres) conduit souvent à une intensification en travail. L'augmentation de la demande de travail est satisfaite par la main-d'œuvre salariée, la main-d'œuvre familiale étant par nature limitée. Ainsi, capital et travail seraient complémentaires plus que substituables dans ce secteur agricole particulier.

L'existence d'une structure de commercialisation et la présence de signes de qualité augmentent la propension à être dans des régimes avec salariés (régimes 111 et 011) et diminue la propension à être dans des régimes sans salariés (régimes 100 et 000). L'activité de conditionnement et les signes de qualité conduisent à une augmentation de la demande de travail. Celle-ci est essentiellement satisfaite par la main-d'œuvre salariée saisonnière lorsqu'il existe des signes de qualité (la variable *qual* a un effet positif sur les régimes 101 et 001). Au contraire, le surplus de demande de travail est satisfait par la main-d'œuvre salariée permanente lorsqu'il existe une structure de commercialisation (la variable *comm* a un effet négatif sur les régimes 101 et 001 et un effet positif sur le régime 101). Ces résultats suggèrent donc que l'accroissement de la demande de travail est saisonnier lorsque des signes de qualité sont mis en place et qu'il est permanent à l'échelle de l'exploitation lorsque celle-ci élargit son activité de production vers des activités de commercialisation.

Ainsi, l'augmentation de la taille des exploitations, l'élargissement des contours de l'activité agricole vers des activités autres (conditionnement et commercialisation) et les signes de qualité accroissent la probabilité de recours au travail salarié. La nature du salariat, permanent ou saisonnier, varie cependant : la taille et le développement d'activités de commercialisation favorisent le recours au travail salarié permanent. Le développement de signes de qualité favorise le recours au travail salarié saisonnier.

L'existence d'une assurance contre la grêle est corrélée à une moindre propension à être dans le régime non salarié (régime 100) et à une plus grande propension à être dans les régimes salariés (régimes 111 et 011). Les exploitants qui emploient de la main-d'œuvre salariée, notamment permanente, doivent être capables de payer un salaire de manière régulière. Ils sont donc plus enclins à contracter une police d'assurance afin d'être en mesure de payer les salaires même si la récolte est mise à mal par la grêle. Comme nous l'avons expliqué dans la Partie 1 (Chapitre 1 II) et comme le montrent les modèles de ménage agricole (voir *supra* Partie 2 Chapitre 3), le prix du travail sur une exploitation familiale peut être endogène et dépendre des préférences du ménage. En cas de récolte difficile, la famille peut accepter une rémunération marginale de son travail inférieure au niveau moyen des salaires. Le prix de la main-d'œuvre familiale peut donc être variable. Dans le cas d'une exploitation avec des salariés, le prix du travail devient exogène. Il est donc fixe et l'exploitant doit se prémunir contre un risque de mauvaise récolte.

L'analyse de l'effet des différentes OTEX révèle que les régimes avec saisonniers (régimes 101 et 001) sont moins probables dans les OTEX légumières que dans l'OTEX fruit. À l'inverse, les régimes avec permanents sont plus probables dans les OTEX légumières. Comme attendu, le travail salarié permanent est plus probable lorsque l'artificialisation du milieu et les rotations culturales permettent l'allongement des périodes d'activité, comme c'est le cas dans les OTEX légumières.

Comme attendu, la saisonnalité de l'activité (concentration de la production :  $H$ ) est positivement corrélée avec la probabilité du régime avec des travailleurs salariés saisonniers (régime 001) et négativement corrélée avec la probabilité du régime avec des travailleurs permanents (régime 110). On note aussi que, plus la saisonnalité de l'activité est grande, moins la probabilité du régime familial (régime 100) est élevée et plus la probabilité du régime salarial (régime 011) est grande. Ainsi, une approche plus fine de la saisonnalité de l'activité nous permet de confirmer les intuitions des travaux précédents [Huffman et Lange, 1989 ; Lass et Gempesaw, 1992 ; Kimhi, 1994] qui suggéraient que la saisonnalité (culture céréalière versus culture laitière) diminue la productivité marginale sur l'exploitation et donc la probabilité de travail sur l'exploitation pour la famille.

Le poids des produits très périssables sur l'exploitation diminue la propension à être dans des régimes avec les deux types de main-d'œuvre salariée, permanente et saisonnière (régimes

111 et 011). Ainsi, les exploitants faisant face à une contrainte de commercialisation importante sont moins enclins à utiliser les deux types de main-d'œuvre salariée.

Le poids des produits très périssables sur l'exploitation diminue aussi la propension à être dans les régimes sans aucune main-d'œuvre salariée (régimes 100 et 000). Ce résultat peut être lié au fait que les cultures très périssables sont souvent très saisonnières et requièrent un surplus de travail ponctuel (comme les asperges par exemple). Dès lors, la variable  $P$  capterait une forme de saisonnalité spécifiquement liée à l'espèce produite (et non aux combinaisons de différents calendriers culturels comme la variable  $H$ ). Elle serait donc liée à une plus grande propension à utiliser du travail salarié saisonnier.

Dès lors, la corrélation négative entre le poids de produits très périssables sur l'exploitation et la probabilité à être dans des régimes avec les deux types de main-d'œuvre salariée, permanente et saisonnière (régimes 111 et 011) suggère que les exploitants faisant face à une contrainte de commercialisation importante sont moins enclins à utiliser la main-d'œuvre salariée permanente, plus chère en moyenne, que la main-d'œuvre saisonnière. Ils chercheraient ainsi à réduire leurs coûts et plus particulièrement leurs coûts de main-d'œuvre.

### **IV.3 - L'analyse de l'effet des caractéristiques de localisation**

Les variables explicatives de localisation que nous avons introduites ont pour but de refléter les opportunités d'emploi de la main-d'œuvre familiale hors de l'exploitation ainsi que la tension sur le marché du travail salarié et les coûts de recrutement des travailleurs salariés saisonniers.

La localisation de l'exploitation dans un pôle d'emploi urbain (relativement à un pôle rural), diminue significativement la propension à être dans des régimes avec travailleurs saisonniers (régimes 101 et 001) et augmente la propension à être dans le régime avec travailleurs permanents (régime 110). La concurrence inter-secteurs avec les emplois urbains augmente la probabilité du recours à l'emploi salarié permanent et réduit celle du recours à l'emploi salarié saisonnier. Ceci suggère qu'il existe une substitution entre la main-d'œuvre saisonnière et la main-d'œuvre permanente dans un contexte de concurrence sur la main-d'œuvre salariée. Dans les pôles urbains, les exploitants chercheraient à fixer la main-d'œuvre salariée par le biais de contrats permanents pour éviter la fuite des travailleurs vers d'autres types d'emploi.

Ainsi, la concurrence sur le marché du travail salarié est susceptible d'accroître les coûts de recrutement des travailleurs salariés et donc de favoriser le recours à l'emploi permanent.

La localisation de l'exploitation dans un pôle d'emploi urbain n'a cependant que peu d'effet sur la probabilité de recours à la main-d'œuvre familiale. La présence de main-d'œuvre familiale semble, tout de même, renforcer l'effet négatif de la localisation urbaine sur la probabilité des régimes avec du travail salarié saisonnier (effet très négatif sur le régime 101), suggérant, par-là même, une moindre probabilité de travail de la famille sur l'exploitation en contexte urbain. Cependant, la faiblesse de cet effet nous amène à penser que la variable de localisation choisie est moins pertinente pour l'étude de la main-d'œuvre familiale que pour l'étude de la main-d'œuvre salariée. En effet, nous travaillons sur la maille du bassin de vie. Cette maille, qui semble pertinente pour capter les caractéristiques du marché du travail agricole souvent géographiquement limité, est peut-être trop petite pour refléter les opportunités d'emploi de la famille hors de l'exploitation.

La spécialisation locale dans la production de fruits et légumes augmente significativement la propension à être dans des régimes avec travailleurs saisonniers (régimes 101 et 001) et diminue la propension à être dans des régimes avec travailleurs permanents (régimes 110 et 010). La spécialisation régionale crée des conditions favorables à la constitution d'un réservoir de main-d'œuvre temporaire (notamment avec l'accès à des emplois temporaires d'immigration -contrat OMI- différent selon les départements). Dès lors, les exploitants ne cherchent pas à fixer la main-d'œuvre salariée et utilisent le réservoir de main-d'œuvre temporaire disponible. Ainsi, la spécialisation locale dans la production de fruits et légumes, en diminuant les coûts de recrutement des travailleurs salariés saisonniers, favorise le recours à l'emploi temporaire.

Les effets de nos deux variables de localisation confirment la proposition de notre modèle théorique : la main-d'œuvre permanente joue un rôle assurantiel par rapport aux coûts de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière.

## Conclusion du Chapitre 4

Ce chapitre propose une analyse empirique des décisions de demande de travail des exploitations familiales de fruits et légumes françaises. Notre travail se fonde sur l'estimation de la probabilité d'appartenance des exploitations à différents régimes de travail, c'est-à-dire, à différentes combinaisons de main-d'œuvre sur l'exploitation. Notre estimation étudie conjointement trois types de travail sur l'exploitation : le travail de la famille (autres que le chef d'exploitation et les co-exploitants), le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier.

Tout d'abord, nos résultats corroborent les résultats des travaux empiriques précédents et confirment nos attentes quant à l'effet de la structure des exploitations sur la demande de travail de celles-ci (taille, niveau de spécialisation...). De manière plus originale, ils valident notre proposition théorique concernant le caractère assurantiel de la main-d'œuvre salariée permanente par rapport aux coûts de recrutement des travailleurs salariés saisonniers. Ainsi, nos résultats montrent que la main-d'œuvre familiale (autre que le chef d'exploitation et les co-exploitants) est substitut au travail salarié et notamment au travail salarié permanent. Ils montrent de plus que la composition de la force de travail sur les exploitations dépend des caractéristiques de celles-ci notamment en termes de taille, de degré de spécialisation ou de structure de commercialisation. Ce travail met, de plus, en lumière certains résultats originaux allant dans le sens de notre proposition théorique. En effet, toutes choses égales par ailleurs, les caractéristiques de la localisation et du marché du travail salarié d'une exploitation influencent le type d'emploi salarié auquel elle a recours. Le caractère saisonnier ou permanent de l'emploi salarié n'est donc pas uniquement déterminé par la saisonnalité de l'activité sur l'exploitation : une concurrence sur la main-d'œuvre salariée en contexte urbain renforce le caractère permanent de l'emploi agricole et diminue son caractère saisonnier. À l'inverse, l'existence d'un réservoir de main-d'œuvre temporaire renforce le caractère saisonnier de l'emploi salarié. Nos résultats empiriques mettent donc en lumière l'arbitrage entre coût de thésaurisation et coût de recherche proposé dans le chapitre théorique.

Ce chapitre montre donc que les évolutions récentes qu'a connues la main-d'œuvre dans les exploitations de fruits et légumes peuvent s'expliquer par les modifications des structures de

production. En effet, celles-ci ont conduit au renforcement de la demande de travail salarié et plus particulièrement en travail salarié saisonnier, notamment la concentration et la spécialisation des exploitations.

Cependant, ce chapitre met aussi en lumière que ces évolutions peuvent être liées à des phénomènes de substitution entre les différents types de main-d'œuvre. Tout d'abord, la moindre implication de la main-d'œuvre familiale dans l'activité agricole expliquerait le développement du travail salarié et plus particulièrement celui du travail salarié permanent. Ensuite, le fort développement de la place du travail salarié saisonnier pourrait s'expliquer par un phénomène de substitution entre la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière. Cette substitution serait favorisée par la concurrence exacerbée à laquelle fait face ce secteur, par les exonérations massives qui touchent les contrats courts en agriculture depuis les années 1990 et par le renouveau des contrats OMI depuis les années 2000.



## CONCLUSION DE LA PARTIE 2

Cette partie a allié un travail théorique et un travail empirique afin d'analyser les déterminants des décisions de travail des exploitations agricoles familiales et de comprendre les mutations qu'a connues la main-d'œuvre agricole au cours des dernières années.

Son objectif était de prendre simultanément en considération les trois types de main-d'œuvre susceptibles d'être mobilisées sur une exploitation : familiale, salariée permanente et salariée saisonnière. Dès lors, dans le chapitre théorique comme dans le chapitre empirique, et à l'inverse des autres travaux de la littérature, le travail salarié n'a pas été considéré comme une catégorie homogène.

Cette partie a donc fourni, en premier lieu, un cadre d'analyse qui intègre l'ensemble des trois types de main-d'œuvre et qui permet de prendre en compte deux caractéristiques de l'agriculture familiale souvent oubliées : le fait qu'elle puisse avoir recours à une main-d'œuvre salariée et le fait qu'elle soit marquée par la saisonnalité.

La distinction entre le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier dans notre modèle théorique a permis de mettre en évidence le caractère assurantiel du travail salarié permanent vis-à-vis des coûts de recrutement du travail salarié saisonnier et ce, même dans le contexte de l'agriculture familiale.

De plus, cette distinction est apparue pertinente dans l'étude empirique des décisions de travail des exploitations familiales de fruits et légumes. En effet, les déterminants du recours à ces deux formes de travail salarié diffèrent. Enfin, cette distinction a permis de mettre en évidence qu'il existe une substituabilité entre le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier.

Notre travail permet donc de penser l'augmentation de la place du travail salarié saisonnier dans le secteur agricole. Ainsi, cette augmentation semble relever du désengagement de la main-d'œuvre familiale et d'une accentuation des fluctuations d'activité intra-annuelles liée à la concentration et spécialisation des exploitations. Cependant, nous avons montré que cette augmentation peut aussi refléter une modification des modes de gestion de main-d'œuvre en réponse à l'accroissement de la concurrence et à la pression sur les coûts.

Comme beaucoup de pays européens, la France a mis en place des politiques favorisant le recours à l'emploi saisonnier en agriculture : les contrats courts sont largement exonérés et les contrats d'immigration temporaire de travail se développent. Ces politiques se reposent sur

une conception particulière de la saison et de l'emploi saisonnier : elles considèrent que l'emploi saisonnier répond à une temporalité qui lui est propre et que la saison est une contrainte exogène. Cependant, les résultats de notre travail montrent que l'arbitrage entre travailleurs salariés permanents et travailleurs salariés saisonniers n'est pas uniquement lié à la saisonnalité de l'activité mais aussi aux caractéristiques du marché du travail salarié lui-même. Ainsi, la distinction entre l'emploi permanent et l'emploi saisonnier en agriculture peut varier en fonction des contraintes extérieures et des incitations économiques.

Traiter le travail salarié en agriculture comme une catégorie homogène conduit à occulter le fait que le secteur agricole puisse connaître les mêmes phénomènes que le reste de l'économie (substitution du travail permanent par le travail temporaire...). Le caractère familial de l'agriculture a souvent empêché d'analyser la place grandissante du salariat dans ce secteur. Or le développement des exploitations familiales de grande taille suggère que la place du salariat est susceptible de se renforcer plus encore dans l'avenir.

---

**TROISIÈME PARTIE**

**LA PRODUCTIVITÉ ET LA FLEXIBILITÉ**

**DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN**

**AGRICULTURE**

---

Dans la partie précédente, nous avons cherché à comprendre les déterminants des profondes mutations qu'a connues le collectif de travail dans les exploitations familiales du secteur des fruits et légumes français. Nous avons montré que ces mutations sont non seulement liées aux évolutions des structures de production agricoles, telles que la concentration des exploitations ou leur spécialisation, mais aussi à d'autres types de changements. En effet, la modification de la structure des familles agricoles et l'augmentation du coût d'opportunité du travail hors de l'exploitation des membres autres que le chef sont susceptibles d'expliquer la salarisation qu'ont connue les exploitations. D'autre part, l'exacerbation de la concurrence, l'augmentation de la pression sur les coûts et l'évolution du marché du travail agricole peuvent expliquer la forte croissance de la part du travail salarié saisonnier qui se substituerait au travail salarié permanent.

Comme nous l'avons montré dans la première partie (Chapitre 2), les changements dans la structure du collectif de travail sont allés de paire avec une augmentation de la productivité du travail dans les exploitations de fruits et légumes. Dans ces exploitations, cette productivité a augmenté de 10% entre 1995 et 2005<sup>217</sup>. À l'inverse, dans les autres exploitations françaises, les mutations du collectif de travail ont été moins marquées et la productivité du travail a chuté de 24%.

Ce constat nous invite à étudier les liens entre la composition du collectif de travail et la performance des exploitations. En effet, la productivité du travail est un des nombreux indicateurs de performance des exploitations [Coelli *et al.*, 2005]. Elle participe notamment à la compétitivité prix de celles-ci.

Afin de comprendre dans quelle mesure la composition du collectif de travail est susceptible d'influencer la performance des exploitations, nous nous intéressons, d'une part, à un indicateur particulier de la performance, la productivité du travail, et, d'autre part, à la forme de flexibilité offerte par les différentes catégories de travailleurs, notamment les travailleurs saisonniers étrangers. En effet, la flexibilité, entendue comme la capacité d'un système à s'adapter rapidement à un changement<sup>218</sup>, est souvent présentée comme un déterminant de la performance des entreprises et de leur compétitivité (voir entre autres [Atkinson, 1985a, 1985b,

---

<sup>217</sup> Sources : Agreste RICA 1995-2006, traitements de l'auteur.

<sup>218</sup> Cette définition est la définition la plus couramment admise [Piore, 1994]. La notion de flexibilité a cependant été appréhendée de diverses manières dans la littérature (voir sur ce point [Pasin et Tchokogué, 2001 ; Démercy-Lebrun, 2005]).

1987 ; Carlsson, 1989 ; Everaere, 1997 ; Tarondeau, 1999)]<sup>219</sup>. La flexibilité du travail notamment est souvent une variable importante de la flexibilité d'une entreprise [Tarondeau, 1999 ; Valverde *et al.*, 2000].

Or, le secteur agricole, et plus encore le secteur des fruits et légumes, est soumis à d'importantes fluctuations d'activité. En effet, du fait de sa dépendance vis-à-vis de la nature, l'activité agricole est soumise à une certaine saisonnalité et à un certain nombre d'aléas climatiques ou biologiques. Les exploitants font face à de fortes exigences en terme de flexibilité et doivent être capables de s'adapter rapidement aux évolutions de la demande de travail.

Les exigences de flexibilité semblent s'accroître : le mouvement de spécialisation des exploitations renforce fortement les pics d'activité [Errington et Gasson, 1996], l'ouverture des marchés et l'accroissement de la concurrence augmentent les incertitudes de la demande. La place grandissante des Grandes et Moyennes Surfaces expose les exploitants à des exigences accrues en termes de qualité, de volumes et surtout de délais [Lamanthe, 2005].

Pour répondre aux fluctuations d'activité, les exploitants peuvent avoir recours à différents types de main-d'œuvre : familiale et salariée. Au sein de la main-d'œuvre salariée, ils arbitrent entre des travailleurs permanents ou saisonniers, leurs arbitrages étant en partie déterminés par les salaires, le coût de la main-d'œuvre et la situation du marché du travail.

Cet arbitrage entre contrat permanent et contrat temporaire fait écho à l'arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe (ou flexibilité fonctionnelle et flexibilité numérique) de la littérature. En effet, plusieurs travaux d'économie et de gestion ont proposé des typologies de la flexibilité du travail (voir entre autres [Atkinson, 1985b, 1987 ; Everaere, 1997 ; Tarondeau, 1999]). Deux typologies principales se dégagent.

La première, utilisée dans une littérature principalement francophone (voir par exemple [Grenier *et al.*, 1997 ; Caroli, 2000 ; Bunel, 2004, 2006]), s'appuie sur la vision duale du marché du travail proposée par P. Doeringer et M. Piore [1971] : à un marché interne du travail, caractérisé par des emplois stables, qualifiés, bien rémunérés et par des garanties de carrière au sein des entreprises, s'oppose un marché externe, soumis à la concurrence et caractérisé par l'instabilité des emplois, la faiblesse des revenus et des avantages sociaux et par l'absence d'évolution de carrière.

---

<sup>219</sup> Même si le lien entre flexibilité et performance est souligné dans nombres de travaux, la relation causale a été difficilement démontrée (voir sur ce point [Suárez *et al.*, 1991]).

Cette vision duale du marché du travail permet de différencier deux stratégies des entreprises en termes de flexibilité : une stratégie de flexibilité interne qui s'appuie sur les ressources déjà disponibles au sein de l'entreprise (et donc sur le marché interne) et une stratégie de flexibilité externe qui s'appuie sur des ressources extérieures à l'entreprise (et donc sur le marché externe).

Cette dichotomie est souvent croisée avec les notions de flexibilités quantitative et qualitative [Everaere, 1997 ; Tarondeau, 1999]. La flexibilité quantitative porte sur l'ajustement du volume du travail par la variation du volume de l'effectif ou du nombre d'heures travaillées. La flexibilité qualitative repose sur la réorganisation du travail et sur la modification de l'utilisation des ressources.

Ainsi, selon cette première typologie, quatre formes de flexibilité du travail peuvent, ainsi, répondre aux variations d'activité :

- La flexibilité interne qualitative qui correspond à la polyvalence des travailleurs et à leur capacité de redéploiement sur différentes tâches,
- La flexibilité interne quantitative qui est synonyme d'une organisation souple du temps de travail au sein de l'entreprise (heures supplémentaires, modulation du temps de travail...),
- La flexibilité externe quantitative qui consiste à moduler le volume d'emploi en fonction des besoins de la production en ayant recours au marché externe du travail et à des contrats temporaires,
- La flexibilité externe qualitative qui correspond à l'externalisation d'une partie de l'activité de l'entreprise.

La seconde typologie couramment utilisée (voir par exemple [Errington et Gasson, 1996 ; Valverde *et al.*, 2000 ; Arvanitis, 2002 ; Michie et Sheehan, 2003]) est celle de J. Atkinson [1985a ; 1985b ; 1987]. À travers l'étude empirique de plusieurs firmes britanniques, J. Atkinson distingue trois formes de flexibilités :

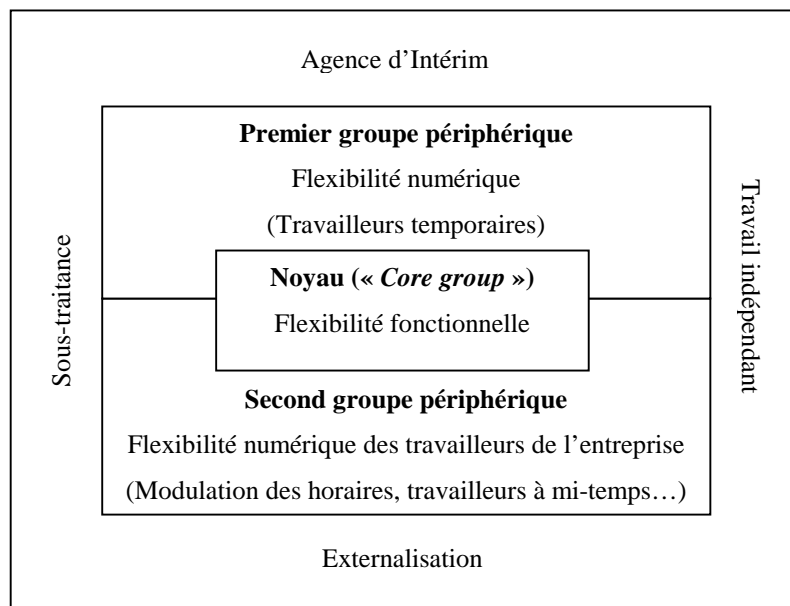
- La flexibilité fonctionnelle, qui s'appuie sur la polyvalence des travailleurs de l'entreprise et sur leur capacité à se redéployer entre différentes tâches. Cette forme de flexibilité exige que les travailleurs soient formés, autonomes et qu'ils aient une bonne connaissance de l'entreprise.
- La flexibilité numérique, qui correspond à la modulation des horaires et au recours à l'emploi de travailleurs externes à l'entreprise pour de courtes périodes (contrats temporaires). Cette forme de flexibilité tend à rendre les coûts du travail variables et

non plus fixes. Elle s'accompagne cependant de coûts de recrutement importants et d'une moindre motivation de la part des travailleurs.

- La flexibilité financière ou salariale qui permet d'indexer les salaires et les coûts salariaux à la performance des employés ou de l'entreprise par le biais de politiques de rémunération spécifiques.

J. Atkinson [1985a ; 1985b] propose une représentation type de l'«entreprise flexible» combinant les différentes formes de flexibilité du travail (voir Figure 9). La structure concentrique qu'il propose n'est pas sans rappeler la distinction entre le marché interne et le marché externe. L'entreprise se compose d'un noyau de travailleurs salariés à temps plein. Ces travailleurs possèdent des compétences et des qualifications spécifiques à l'entreprise. Selon J. Atkinson, la polyvalence et l'autonomie de ces travailleurs sont obtenues au prix de la stabilité et de la sécurité de leur emploi. Ils apportent à l'entreprise la flexibilité fonctionnelle.

**Figure 9- L'entreprise flexible selon J. Atkinson**



Sources : D'après J. Atkinson [1985a ; 1985b]

Toujours selon J. Atkinson, autour de ce noyau gravitent deux groupes périphériques. Le premier se compose de travailleurs temporaires, peu qualifiés, qui ne disposent d'aucune compétence spécifique à l'entreprise. Le manque de perspective de carrière et de sécurité dans l'emploi explique une rotation de la main-d'œuvre importante. Ce premier groupe périphérique apporte à l'entreprise une flexibilité numérique par l'ajustement du volume de l'emploi.

Le deuxième groupe périphérique est composé de travailleurs réguliers de l'entreprise qui apporte une flexibilité numérique par le biais de l'ajustement du volume des horaires (heures supplémentaires, travail à mi-temps...).

La flexibilité numérique est synonyme d'une moindre sécurité et de perspectives de carrière plus faibles. Toujours selon J. Atkinson, elle va de pair avec une moindre implication du travailleur dans l'entreprise.

Autour de ces deux groupes périphériques se trouve un dernier cercle de flexibilité qui représente l'externalisation des tâches les moins spécifiques à l'entreprise comme le nettoyage des locaux ou la comptabilité.

Les deux typologies présentées ci-dessus sont finalement relativement proches comme le montre le Tableau 55. L'opposition interne / externe correspond de manière schématique à l'opposition noyau / périphérie.

**Tableau 55- Les différentes formes de flexibilité**

	<b>Externe / Périphérie</b>	<b>Interne / Noyau</b>
<b>Volume de travail</b>	Flexibilité numérique du premier groupe périphérique ou Flexibilité externe quantitative <i>(Contrats temporaires...)</i>	Flexibilité numérique du second groupe périphérique ou Flexibilité interne quantitative <i>(Modulation du temps de travail...)</i>
<b>Organisation du travail</b>	Flexibilité qualitative externe <i>(Sous-traitance, externalisation...)</i>	Flexibilité fonctionnelle ou Flexibilité qualitative interne <i>(Polyvalence, autonomie...)</i>

Ces deux typologies ont en commun d'opposer strictement la forme de flexibilité apportée par l'emploi permanent et celle apportée par l'emploi temporaire.

Elles soulignent toutes deux que chacune des formes de flexibilité comporte des incitations différentes pour les travailleurs. La flexibilité externe quantitative (ou numérique) serait



synonyme d'une faible implication des travailleurs dans l'entreprise à l'inverse de la flexibilité interne qualitative (ou fonctionnelle).

Ces incitations sont susceptibles d'influencer la productivité des travailleurs et donc, plus largement, la productivité de l'entreprise et sa performance.

L'objectif de cette partie est donc d'éclairer les liens qui existent entre le collectif de travail des exploitations et leurs performances. Cette partie se compose de deux chapitres empiriques et comporte deux apports distincts.

**Le premier chapitre** présente un travail quantitatif qui a pour but d'intégrer la composition de la main-d'œuvre agricole comme facteur explicatif de la productivité globale des exploitations en distinguant, à l'inverse des études empiriques précédentes, les mains-d'œuvre familiale, salariée permanente et salariée saisonnière. Il s'appuie sur un échantillon d'exploitations de fruits et légumes tiré d'une des bases de la statistique agricole française, le Réseau d'Information Comptable Agricole (RICA). Il se fonde sur la transformation d'une fonction de production de type Cobb-Douglas qui permet d'estimer les efficacités relatives de chacun des types de main-d'œuvre.

**Le deuxième chapitre** propose un travail plus qualitatif qui a pour but de fournir des éléments de compréhension aux différences de productivité relatives mises en évidence dans le premier chapitre de cette partie. Il se centre sur l'analyse plus spécifique d'un contrat de travail saisonnier particulier, le contrat OMI. Nous nous interrogeons la forme de flexibilité qu'il est susceptible d'apporter aux exploitations. Ce chapitre prend appui sur un travail d'enquête de terrain et sur une base de données originale élaborée dans les Bouches-du-Rhône, premier département employeur de travailleurs OMI. À travers ce travail qualitatif, nous mettons en évidence que les contrats saisonniers proposés dans le secteur agricole sont susceptibles d'offrir une forme de flexibilité originale qui dépasse les dichotomies strictes de flexibilités interne et externe ou fonctionnelle et numérique.

## **CHAPITRE V- LA PRODUCTIVITÉ DES MAINS-D'ŒUVRE FAMILIALE, SALARIÉE PERMANENTE ET SALARIÉE SAISONNIÈRE : TEST EMPIRIQUE**

Comme nous l'avons montré dans la première partie (Chapitre 2), les changements de la structure du collectif de travail sont allés de paire avec une augmentation de la productivité du travail dans les exploitations de fruits et légumes. Dans quelles mesures ces deux évolutions sont-elles liées ? Cette question est l'objet de ce cinquième chapitre.

Dans une première partie, nous montrons par quels mécanismes la composition du collectif de travail est susceptible d'influencer la productivité des exploitations. Nous présentons ensuite les deux courants de la littérature empirique qui se sont déjà penchés sur le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité des exploitations. Nous suggérons que l'hétérogénéité de leurs résultats peut s'expliquer par le traitement homogène qu'ils ont réservé au travail salarié. Dans une deuxième partie, nous présentons le cadre d'analyse qui nous permettra d'estimer l'efficacité relative (ou la productivité marginale) des différents types de main-d'œuvre présents sur l'exploitation. Enfin, dans une dernière partie, nous présentons nos résultats économétriques et un certain nombre de tests de robustesse.

### **I - La productivité de la main-d'œuvre en agriculture**

#### **I.1 - Le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité des exploitations d'un point de vue théorique**

D'un point de vue théorique, la composition du collectif de travail des exploitations agricoles, c'est-à-dire la répartition du travail entre la famille, les salariés permanents et les salariés saisonniers, est susceptible d'influencer la productivité de ces exploitations et, ce, pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, comme nous l'avons vu dans la Partie 1, le caractère aléatoire et saisonnier de l'activité agricole rend difficile l'établissement d'un lien direct entre l'effort effectué par les

travailleurs et la quantité de biens produits. Le recours au salariat en agriculture est donc synonyme de coûts de supervision [Frisvold, 1994]. L'importance de ces coûts a souvent été mise en avant pour justifier de la structure familiale des exploitations [Allen et Lueck, 1998] : la famille étant directement concernée par le résultat, son incitation à l'effort est plus grande que celle de la main-d'œuvre salariée. La productivité du travail familial pourrait, dès lors, être plus grande que celle du travail salarié.

Cependant, le recours au salariat est aussi synonyme d'une plus grande division des tâches et d'une plus grande spécialisation des travailleurs [Allen et Lueck, 1998]. Pour D. Allen et D. Lueck [1998], les formes d'organisation en agriculture, notamment la distinction entre l'exploitation familiale et l'exploitation capitaliste à salariés, résultent d'ailleurs, d'un arbitrage entre les coûts de supervision et les gains de productivité liés à la spécialisation<sup>220</sup>. La division des tâches peut conduire à une plus grande productivité des travailleurs salariés, spécialisés sur des activités spécifiques.

Outre cette première distinction entre la main-d'œuvre familiale et la main-d'œuvre salariée, une deuxième distinction est susceptible de conduire à des différentiels de productivité entre les travailleurs agricoles. En effet, les salariés permanents et les salariés saisonniers sont susceptibles d'être inégalement productifs. Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, l'exploitant arbitre entre des permanents et des saisonniers selon, entre autres, les coûts de ces travailleurs, les caractéristiques du marché du travail et son aversion au risque. Le contrat, permanent ou saisonnier, choisi par l'exploitant, est susceptible d'influencer la productivité des travailleurs.

En effet, d'une part, selon la théorie du salaire d'efficience, la productivité du travailleur dépend positivement de son taux de salaire réel [Stiglitz, 1987]. Un meilleur salaire conduit à une plus forte incitation et à un recrutement sélectif des travailleurs. Les contrats permanents sont généralement mieux payés<sup>221</sup>, accompagnés de compensations non monétaires (logement, prêt de terre...) et plus sûrs quant à la durée de l'emploi. Ils sont souvent plus incitatifs que les contrats temporaires [Eswaran et Kotwal, 1985 ; Pal, 1999, 2002]. La perspective d'obtention d'un contrat permanent peut inciter les travailleurs saisonniers à plus d'efforts. Cependant, la probabilité de transformation d'un contrat saisonnier en contrat permanent est relativement faible dans le secteur agricole.

---

<sup>220</sup> Ils considèrent aussi l'accès au capital.

<sup>221</sup> Leur salaire prend notamment en compte l'ancienneté, ce qui est rarement le cas dans le cas des travailleurs saisonniers.

D'autre part, les travaux agricoles prennent souvent appui sur un certain nombre de connaissances spécifiques à l'exploitation, aux types de cultures et à la localisation. Lorsqu'un emploi requiert un investissement spécifique en capital humain de la part du travailleur, la décision d'investissement de celui-ci dépend de la durabilité espérée de la relation de travail [Becker, 1964 (Ed. 1993)].

Les travailleurs permanents sont donc susceptibles d'être plus productifs ou plus efficaces que les travailleurs saisonniers du fait, d'une part, de leur capital humain spécifique à l'exploitation et, d'autre part, de leur coût d'opportunité plus élevé à être licenciés.

Pourtant, le travail saisonnier en agriculture présente un certain nombre de spécificités. Comme le souligne A. Lamanthe [2005], il existe souvent une continuité dans la relation de travail, malgré le caractère temporaire du contrat. Les travailleurs saisonniers reviennent souvent d'une année sur l'autre dans une même exploitation. Ils sont susceptibles d'accumuler des connaissances spécifiques au même titre que les travailleurs permanents. De plus, certains contrats temporaires, spécifiques au secteur agricole, et plus encore au secteur des fruits et légumes, sont susceptibles d'être extrêmement incitatifs. Les contrats d'immigration temporaire, ou contrats OMI, qui représentent près de 20% du travail saisonnier dans le secteur des fruits et légumes, lient le droit de séjour des travailleurs en France à leur contrat de travail. En cas de licenciement, le travailleur doit quitter le territoire et est susceptible de ne pas revenir l'année suivante. Le coût d'opportunité à être licencié est donc élevé et l'incitation à l'effort pour ces travailleurs est forte.

Ces caractéristiques de l'emploi saisonnier en agriculture pourraient donc contrebalancer les arguments en faveur d'une plus grande productivité des travailleurs permanents.

D'un point de vue théorique, la productivité du travail ou l'efficacité des trois types de main-d'œuvre agricole, familiale, salariée permanente et salariée saisonnière, sont susceptibles d'être différentes. La composition de la force de travail, peut donc influencer la productivité des exploitations. Pourtant, peu de travaux empiriques se sont explicitement penchés sur le lien entre composition du collectif de travail et productivité des exploitations.

## I.2 - Le lien entre la composition du collectif de travail et la productivité des exploitations : les travaux empiriques

Il est possible de distinguer deux courants de littérature dans les travaux empiriques ayant abordé la question du lien entre composition du collectif de travail et productivité des exploitations.

Le premier aborde cette question de manière indirecte. Il se fonde sur la mesure de l'efficacité technique des exploitations agricoles. Le concept d'efficacité technique (*technical efficiency*), proposé par M. Farrell [1957] correspond à la capacité d'une entreprise à produire une certaine quantité de biens à partir d'un jeu d'intrants minimal. En considérant que la frontière d'efficacité correspond à l'ensemble des quantités minimales d'intrants nécessaires pour obtenir une certaine quantité de biens, les déviations par rapport à cette frontière correspondent à l'inefficacité technique<sup>222</sup>. L'Encadré 6 présente un cas d'illustration simple de l'efficacité d'une entreprise.

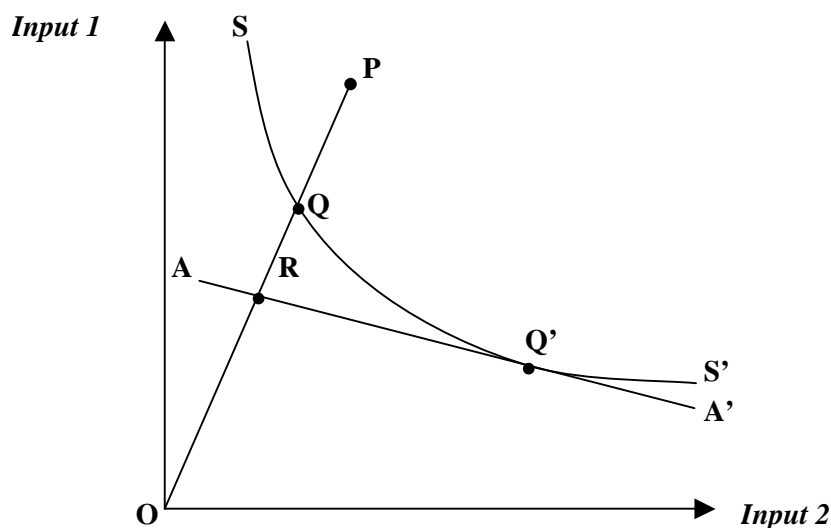
Nombre de travaux empiriques ont cherché les déterminants de l'efficacité technique des exploitations agricoles. Dans un premier temps, ces travaux construisent, à partir de données d'exploitations, une frontière d'efficacité. Celle-ci peut être construite par une méthode paramétrique (*Stochastic Frontier Analysis SFA*) ou une méthode non paramétrique fondée sur de la programmation linéaire (*Data Envelopment Analysis DEA*). La distance de chaque exploitation à cette frontière, c'est-à-dire son inefficacité technique, est alors calculée. Les déterminants de l'inefficacité technique peuvent, dès lors, être estimés économétriquement.

Certains travaux ont étudié l'impact de la forme d'organisation des exploitations sur leur efficacité. La distinction entre exploitation familiale, exploitation coopérative et exploitation entrepreneuriale a été souvent prise en compte dans les pays en transition (voir M. Gorton et S. Davidova [2004] pour une revue de littérature récente) mais aussi dans d'autres pays comme au Portugal par exemple [Hallam et Machado, 1996].

---

<sup>222</sup> Cette définition de l'efficacité technique est dite « input » orientée. Dans la définition « output » orientée, l'efficacité technique correspond à la capacité d'une entreprise à produire le maximum de bien à partir d'un jeu donné d'intrants. Elle considère donc que la frontière d'efficacité correspond à l'ensemble des quantités maximales de biens obtenues à partir de quantités données d'intrants.

## Encadré 6- Cas simple d'illustration de l'efficacité d'une entreprise, Diagramme de Farrell [1957]



Soit une entreprise produisant un bien unique ( $q$ ) à partir de deux intrants (input 1 et input 2) avec des rendements d'échelle constants. La fonction de production efficace, c'est-à-dire la quantité de biens qu'une entreprise efficace peut produire à partir d'une quantité d'intrants donnée, est connue. L'isoquante  $SS'$  représente les différentes combinaisons d'intrants qu'une entreprise efficace utilise pour produire une unité de bien.

$P$  représente les quantités d'intrants qu'une entreprise quelconque utilise pour produire une unité de bien.

$Q$  représente une entreprise techniquement efficace utilisant les deux intrants dans le même ratio que l'entreprise  $P$ . L'entreprise efficace produit donc la même quantité de biens que  $P$  mais utilise une fraction  $OQ/OP$  d'intrants. Ce rapport  $OQ/OP$  est l'**efficacité technique** de l'entreprise  $P$ . Il est égal à un pour une entreprise parfaitement efficace.

Une autre forme d'efficacité peut aussi être considérée. La droite  $AA'$  est la droite isocoût, c'est-à-dire l'ensemble des combinaisons des deux intrants entraînant le même coût pour l'entreprise.

Compte tenu des prix des deux facteurs, la méthode de production optimale se situe en  $Q'$ .

Le rapport  $OR/OQ$  est l'efficacité de l'entreprise  $P$  en terme de prix, ou **efficacité allocative** (utilisation des facteurs dans les meilleures proportion en termes de prix).

L'entreprise en  $Q'$  est donc techniquement et allocativement efficace.

Le rapport  $OR/OP$  représente l'**efficacité totale** de  $P$ .

Pourtant, l'existence de travail salarié dans les exploitations familiales a souvent été négligée. La composition du collectif de travail dans ce type d'exploitation a rarement été considérée comme un déterminant potentiel de l'efficacité des exploitations.

Certains articles distinguent toutefois les exploitations purement familiales des exploitations utilisant de la main-d'œuvre salariée. Ils montrent que les exploitations familiales sont plus efficaces que les exploitations avec salariés [Hallam et Machado, 1996 ; Rezitis *et al.*, 2003].

Quelques études prennent en compte, parmi leurs nombreuses variables explicatives, la part du travail effectuée par la main-d'œuvre salariée [Hallam et Machado, 1996 ; Latruffe *et al.*, 2004, 2005 ; Davidova et Latruffe, 2007 ; Lambarraa *et al.*, 2007 ; Latruffe *et al.*, 2008 ; Zhu *et al.*, 2008 ; Lambarraa *et al.*, 2009]. Les résultats de ces travaux concernant l'effet de cette variable sont divergents. Dans certaines études, la part du travail effectué par la main-d'œuvre salariée n'influence pas significativement l'efficacité des exploitations : c'est le cas de l'étude de D. Hallam et F. Machado [1996] sur les exploitations laitières portugaises. D'autres études suggèrent, quant à elles, que le pourcentage de travail familial est un facteur d'inefficacité, confirmant ainsi l'hypothèse selon laquelle le travail salarié est synonyme d'une plus grande division des tâches et d'une plus grande spécialisation des travailleurs. F. Lambarraa *et al.* [2007] le montrent pour des exploitations de grandes cultures espagnoles et F. Lambarraa *et al.* [2009] pour des exploitations espagnoles spécialisées dans la production d'olives. Plusieurs études, à l'inverse, conduisent à penser que la part du travail salarié est un facteur d'inefficacité, confortant l'hypothèse selon laquelle les travailleurs familiaux, en étant directement concernés par le résultat de l'exploitation, sont fortement incités à l'effort. A. Rezitis *et al.* [2003] le montrent pour des exploitations agricoles grecques. Enfin, certaines études soulignent que les résultats diffèrent selon le pays [Zhu *et al.*, 2008] et selon la spécialisation des exploitations [Latruffe *et al.*, 2004, 2005]. L. Latruffe *et al.* [2004 ; 2005] montrent notamment que la part du travail salarié influence négativement l'efficacité des exploitations laitières polonaises et positivement l'efficacité des exploitations céréalières polonaises. Selon eux, leur résultat est lié au fait que les exploitations céréalières peuvent avoir besoin de travail salarié pour des tâches spécialisées (de type tractoriste) alors que les exploitations laitières requièrent un travail continu de surveillance des troupeaux dans lequel l'aléa moral du travailleur salarié peut être extrêmement pénalisant.

L'hétérogénéité des résultats semble donc liée aux types d'exploitations étudiés. Cependant, elle peut aussi s'expliquer par le fait que, dans l'ensemble de ces travaux empiriques, les différences de productivité entre travailleurs ne sont pas étudiées directement. En effet, la composition de la force de travail n'apparaît que dans la deuxième étape de la régression,

c'est-à-dire dans la recherche des déterminants de l'inefficacité. En première étape, dans le calcul de l'inefficacité, les auteurs ne considèrent qu'un seul type de travail : le travail agrégé. Ils font donc l'hypothèse implicite que les différents types de travaux sont homogènes et, notamment, également productifs<sup>223</sup>. De plus, le salariat agricole est toujours traité de façon homogène et la distinction entre travail salarié permanent et travail salarié saisonnier n'est jamais faite.

Un deuxième groupe de travaux empiriques a abordé la question du lien entre composition du collectif de travail et la productivité des exploitations [Bardhan, 1973 ; Deolalikar et Vijverberg, 1983, 1987 ; Frisvold, 1994]. Ces travaux ont cherché à comprendre si le travail familial et le travail salarié devaient être considérés comme deux facteurs de production hétérogènes. Ils se fondent sur l'estimation de fonctions de production de type Cobb-Douglas dans lesquelles le facteur travail n'est pas mesuré par la quantité de travail totale mais par une mesure du travail effectif ou réellement productif<sup>224</sup>. La spécification de ce travail effectif varie entre ces différentes études<sup>225</sup>. Ces travaux ont, eux aussi, des résultats divergents.

P. Bardhan [1973] est l'un des premiers auteurs à tester formellement l'hétérogénéité du travail salarié et du travail familial sur des exploitations agricoles indiennes. Il exprime le travail effectif  $L^*$  de façon à tenir compte de la composition de la force de travail :

$$L^* = (L^{fam} + L^{sal}) \left[ \frac{L^{sal}}{L^{fam} + L^{sal}} \right]^\gamma \quad (5-1)$$

avec  $L^{fam}$  la quantité de travail familial et  $L^{sal}$  la quantité de travail salarié.  $\gamma$  est le paramètre qui représente l'influence de la constitution du collectif de travail sur la productivité du

<sup>223</sup> Il serait possible de différencier les trois types de travail en première étape. Cependant, plus le nombre de variables augmente dans cette étape, plus il devient difficile de différencier les exploitations selon leur efficacité. En effet, plus les inputs sont désagrégés, plus la technologie devient propre à chaque exploitation. Toutes les exploitations se retrouvent alors totalement efficaces.

<sup>224</sup> Certains travaux n'ont pas utilisé la mesure du travail effectif et ont considéré le travail familial et le travail salarié comme deux facteurs de production séparables dans la fonction de production (voir par exemple [Antle, 1984]). Une telle spécification implique cependant qu'une exploitation purement familiale ne serait pas « technologiquement » possible. Le fait de passer par une mesure du travail effectif permet d'éviter ce problème.

<sup>225</sup> La notion de travail effectif a aussi été mobilisée par certains économistes non agricoles. J. Mairesse et M. Sassenou [1989], P. Sevestre [1990], B. Crepon et J. Mairesse [1993] et R. Mouelhi et M. Goaiéd [2001] l'ont notamment utilisée pour étudier le lien entre la structure de la qualification de la main-d'œuvre et la productivité des entreprises.



travail. Lorsque  $\gamma$  est nul, le travail familial et le travail salarié sont des substituts parfaits : ils sont également productif. Lorsque  $\gamma$  est significativement différent de zéro, les deux types de travail sont différemment productifs : ce sont deux inputs hétérogènes. Si  $\gamma$  est compris entre zéro et un, le travail salarié est plus productif (ou plus efficient) que le travail familial et la différence de productivité marginale entre les deux types de main-d'œuvre décroît avec la part du travail salarié. L'estimation de P. Bardhan [1973] sur des données indiennes montre que  $\gamma$  est soit nul soit significativement positif et inférieur à un. Dans ce cas, la composition du collectif de travail influence la productivité des exploitations et le travail salarié est plus efficient que le travail familial.

La spécification du travail effectif (ou réellement productif) de A. Deolalikar et W. Vijverberg [1983 ; 1987] est plus générale :

$$L^* = L^*(L^{fam}, L^{sal}) \quad (5-2)$$

Dans leurs études, ils tiennent compte des efficacités relatives des deux types de travail et regardent l'impact du travail familial et celui du travail salarié sur le niveau de production de l'exploitation. Leurs résultats diffèrent entre l'étude 1983 sur des données indiennes et celle de 1987 sur des données malaisiennes et indiennes. En 1983, ils montrent que le travail familial est plus productif que le travail salarié. À l'inverse, en 1987, avec la même méthodologie utilisée sur des données différentes, ils montrent que le travail salarié est plus productif. Selon eux, la plus grande productivité du travail salarié mise en évidence en 1987 est à mettre en lien avec le caractère fortement saisonnier de l'activité agricole dans les exploitations qu'ils étudient. Ils justifient cette explication en se référant au travail de S. Nath [1974] qui montre que la productivité marginale du travail agricole en période de forte activité (comme la récolte), est plus grande que la productivité du travail en période de faible activité. Les travailleurs salariés étant principalement recrutés pour les périodes de forte activité, leur productivité moyenne est plus grande. La différence saisonnière de productivité du travail en agriculture conduit donc à une spécialisation des travailleurs salariés sur des tâches très productives et donc à une plus grande productivité moyenne de ce type de travailleurs.

A. Deolalikar et W. Vijverberg [1983 ; 1987], à l'instar de P. Bardhan [1973], intègrent le travail effectif dans une fonction de production. D. Benjamin [1992] le fait, quant à lui, dans une fonction de demande de travail. Il spécifie le travail effectif de la façon suivante :

$$L^* = L^{fam} + \alpha L^{sal} \quad (5-3)$$

L'estimation de D. Benjamin [1992] à partir de données sur des exploitations agricoles javanaises conclut à l'absence de différence d'efficacité entre les deux types de travail.  $\alpha$  est donc égal à un.

G. Frisvold [1994], enfin, spécifie le travail effectif de manière à tenir compte de l'impact du travail de supervision de la famille sur la productivité du travail salarié :

$$L^* = (1 - \beta)L^{fam} + \beta L^{sal} + \frac{1}{2} \left( \frac{s}{L^{sal}} \right)^\mu L^{sal} \quad (5-4)$$

avec  $s$  la supervision effectuée par la famille et  $(1 - \beta)$  son effort.  $\beta$  est l'effort du travail salarié non supervisé.  $\left( \frac{s}{L^{sal}} \right)$  reflète d'intensité de la supervision et  $\mu$  est la réponse de l'effort du travail salarié à l'intensité de la supervision.

À partir de données d'exploitations reportant le temps de supervision des membres de la famille, G. Frisvold [1994] montre que la productivité du travail familial est plus grande que celle du travail salarié et que cette dernière dépend du travail de supervision de la famille. G. Frisvold [1994] trouve en effet qu'il existe une réponse de l'effort du travail salarié à l'intensité de la supervision ( $\mu > 0$ ) et que les rendements de la supervision sont décroissants ( $\mu < 1$ ).

Les différents travaux empiriques suggèrent donc, le plus souvent, que le travail familial et le travail salarié ne sont pas également productifs. Leurs résultats divergent cependant quant à savoir quel est le type de travail le plus productif. Ceci peut être lié au fait que le travail salarié est toujours traité de manière homogène. La distinction entre le travail permanent et le travail saisonnier n'est jamais considérée comme pertinente alors même que A. Deolalikar et W. Vijverberg [1987] soulignent l'importance de la saisonnalité de l'activité pour comprendre les différences de productivité.

Selon nous, la distinction entre le travail salarié saisonnier et le travail salarié permanent permet de contrôler pour la différence saisonnière de productivité en agriculture. En effet, la saisonnalité de l'activité est portée par une seule des deux catégories de salariés : les saisonniers, employés uniquement pour les périodes de forte activité. Les salariés permanents et les travailleurs familiaux, sont, quant à eux, employés à la fois en période de forte activité et en période de faible activité. Leur différentiel de productivité est donc moins affecté par la différence saisonnière de la productivité du travail en agriculture.

Dans cette partie nous cherchons donc à connaître l'impact de la composition du collectif de travail, c'est-à-dire du poids relatif des travailleurs, sur la productivité des exploitations en distinguant le travail familial, le travail salarié permanent et le travail salarié saisonnier.

## II - Cadre d'analyse de l'impact du collectif de travail sur la productivité des exploitations

Un moyen de quantifier la relation entre la productivité globale des exploitations et la composition de leur main-d'œuvre consiste à estimer une fonction de production mettant en jeu la structure du collectif de travail, c'est-à-dire le poids relatif des différents types de travailleurs. Notre cadre d'analyse s'inscrit dans la suite des travaux de P. Bardhan [1973], A. Deolalikar et W. Vijverberg [1983 ; 1987] et G. Frisvold [1994]. Il s'appuie aussi sur les développements de J. Mairesse et M. Sassenou [1989] et P. Sevestre [1990] dans leurs études sur le lien entre la structure de la qualification de la main-d'œuvre et la productivité des entreprises.

Nous considérons une fonction de production de type Cobb-Douglas à trois facteurs : le capital, le travail et la terre. Nous prenons en compte une caractéristique qualitative du facteur travail : nous considérons une mesure du travail qui tient compte de la composition de la main-d'œuvre sur l'exploitation. Nous n'utilisons pas la quantité totale de travail  $L_{it}$  mais la quantité totale de travail effectif ou réellement productif  $L_{it}^*$ . Celle-ci est une mesure agrégée du travail des différents types de main-d'œuvre corrigée par leur efficacité relative (ou leur productivité marginale).

Le travail effectif ou réellement productif sur l'exploitation  $i$  à la date  $t$ ,  $L_{it}^*$ , s'écrit<sup>226</sup> :

$$\begin{aligned} L_{it}^* &= L_{it}^{fam} + (1 + \mu) L_{it}^{perm} + (1 + \nu) L_{it}^{sais} \\ L_{it}^* &= L_{it} (1 + \mu.Rperm_{it} + \nu.Rsais_{it}) \end{aligned} \quad (5-5)$$

---

<sup>226</sup> Cette spécification du travail effectif ne permet pas d'isoler l'influence du travail de supervision. Même si G. Frisvold [1994] met en évidence l'influence de la supervision sur la productivité des travailleurs salariés, il reconnaît lui-même que la prise en considération de la supervision nécessite des données sur le temps dédié supervision, données extrêmement difficiles à obtenir.

avec

- $L_{it}^{fam}$  le nombre d'heures effectuées par les travailleurs familiaux sur l'exploitation  $i$  à la date  $t$ .
- $L_{it}^{perm}$  le nombre d'heures effectuées par les travailleurs permanents sur l'exploitation  $i$  à la date  $t$ .
- $(1+\mu)$  le coefficient d'efficience relative des permanents ou le rapport entre la productivité marginale des travailleurs permanents et celle des travailleurs familiaux, elle-même normalisée à 1.
- $(1+\nu)$  le coefficient d'efficience relative des saisonniers ou le rapport entre la productivité marginale des travailleurs saisonniers et celle des travailleurs familiaux, elle-même normalisée à 1.
- $L_{it} = L_{it}^{fam} + L_{it}^{perm} + L_{it}^{sais}$ .
- $Rperm_{it} = \frac{L_{it}^{perm}}{L_{it}}$  et  $Rsais_{it} = \frac{L_{it}^{sais}}{L_{it}}$ .

La fonction de production s'écrit de la façon suivante :

$$Y_{it} = a.K_{it}^{\alpha}.L_{it}^{*\beta}.A_{it}^{\delta} = a.K_{it}^{\alpha}.\left(L_{it}(1+\mu.Rperm_{it} + \nu.Rsais_{it})\right)^{\beta}.A_{it}^{\delta} \quad (5-6)$$

avec  $K_{it}$  le capital de l'exploitation  $i$  à la date  $t$  et  $A_{it}$  la surface de l'exploitation  $i$  à la date  $t$

En linéarisant et en utilisant le développement limité de  $\ln(1+x)$  en 0, on obtient :

$$\ln(Y_{it}) = cst + \alpha \ln(K_{it}) + \beta \ln(L_{it}) + \beta\mu Rperm_{it} + \beta\nu Rsais_{it} + \delta \ln(A_{it}) \quad (5-7)$$

Ainsi, dans notre modèle empirique, nous estimons l'équation suivante :

$$\ln(Y_{it}) = cst + \alpha \ln(K_{it}) + \beta \ln(L_{it}) + \beta\mu Rperm_{it} + \beta\nu Rsais_{it} + \delta \ln(A_{it}) + \varepsilon_{it} \quad (5-8)$$

avec  $\varepsilon_{it}$  les termes d'erreurs.

Ce modèle nous permet d'estimer les efficacités relatives des différents types de main-d'œuvre  $((1+\mu)$  et  $(1+\nu))$ . En effet, la mesure du facteur travail telle que nous l'avons définie  $(L_{it}^*)$  fait intervenir des paramètres d'intérêt  $(1+\mu)$  et  $(1+\nu)$  qui peuvent être recalculées après l'estimation de la fonction de production *stricto sensu*.

### **III - Données et méthodologie d'estimation**

Nous cherchons donc à estimer une fonction de production de type Cobb-Douglas qui tient compte de la composition du collectif de travail sur les exploitations.

Nous présentons, dans un premier temps, la base de données et les variables que nous utilisons pour cette estimation. Dans un deuxième temps, nous présentons notre échantillon d'étude. La constitution de cet échantillon est susceptible d'introduire des biais dans notre estimation. Nous prenons soin d'explicitier ces biais. Enfin, nous expliquons pourquoi, selon nous, l'estimation en données de panel est la plus pertinente compte tenu des données dont nous disposons.

#### **III.1 - Base de données et définitions des variables**

Nous travaillons à partir les données individuelles du Réseau d'Information Comptable Agricole français (RICA) (voir l'Annexe 1 pour une présentation de cette base de données). Le RICA fournit les données comptables des exploitations (productions, intrants, revenus...) ainsi que des données sur la main-d'œuvre mobilisée.

Nous disposons de douze enquêtes annuelles, de 1995 à 2006. Les exploitations peuvent être suivies sur plusieurs années grâce à un numéro d'identification commun entre les années.

L'Encadré 7 présente les définitions du RICA concernant la main-d'œuvre des exploitations et la manière dont les durées de travail sont évaluées.

### Encadré 7- Définition du RICA concernant la main-d'œuvre et le temps de travail

#### **Main-d'œuvre**

« Personnes âgées d'au moins 16 ans qui ont été occupées au cours de l'exercice comptable aux travaux de l'exploitation »

#### **Main-d'œuvre salariée**

« Elle comprend tous les salariés, y compris les aides familiaux recevant une rémunération (en espèces ou en nature) correspondant au montant normalement payé pour la prestation fournie, et participant régulièrement aux travaux de l'exploitation »

#### **Main-d'œuvre non salariée**

« Main-d'œuvre non rémunérée ou qui reçoit une rémunération ne correspondant pas au montant normalement payé pour une prestation fournie »

#### **Main-d'œuvre permanente et non permanente (saisonnière ou occasionnelle)**

« Main-d'œuvre qui a participé, au cours de l'exercice comptable, chaque semaine (hors congés, maladie, arrivée et départ de l'exploitation) pendant une durée d'au moins une journée complète aux travaux de l'exploitation. ».

« La main-d'œuvre est dite non permanente dans le cas contraire. »

#### **Temps annuel de travail**

Temps en heures effectivement consacré aux travaux de l'exploitation. Le temps complet de base équivaut à 2 200 heures avant 2002 et à 1 600 heures de travail par an après 2002.

Pour les salariés, on tient compte du bulletin de paye. Pour la main-d'œuvre à la tâche, on divise le montant total payé pour les travaux en question par le salaire horaire d'un ouvrier.

Pour les non-salariés, on fait une estimation à partir d'un nombre d'UTA ou de jours de travail convertis à partir du temps de base.

L'analyse des définitions du RICA nous conduit à souligner plusieurs points sur lesquels nous reviendrons par la suite.

D'une part, la distinction est faite entre la main-d'œuvre non salariée et la main-d'œuvre salariée (permanente ou saisonnière). Nous faisons l'hypothèse que cette dichotomie correspond à une dichotomie familiale / non familiale. En effet, les membres de la famille sont, la plupart du temps, des non salariés. Moins de 1% des exploitations de fruits et légumes

ont une main-œuvre familiale salariée. Cette main-d'œuvre ne représente que 5% des UTA totales dans des OTEX fruits et légumes<sup>227</sup>.

Même si l'hypothèse d'équivalence entre la distinction non-salarié/ salarié et la distinction famille/ salarié peut conduire à une sous-estimation du travail familial, elle est souvent faite par les auteurs analysant la main-d'œuvre des exploitations à partir des données du RICA européen (voir notamment B. Hill [1993]).

D'autre part, entre 2001 et 2002, le passage aux 35 heures a modifié l'équivalence entre les UTA et le nombre d'heures. Avant 2002, une UTA était égale à 2 200 heures. Après 2002, une UTA est égale à 1 600 heures. Nous vérifierons que cette modification n'influence pas nos résultats lors des statistiques descriptives et des tests de robustesse.

Enfin, la comptabilisation du nombre d'heures se fait de manière différente entre la famille et les salariés. Le temps de travail de la main-d'œuvre familiale est défini de manière globale à partir du nombre d'UTA. Le temps de travail de la main-d'œuvre salariée est défini à partir des bulletins de paye. La sous-déclaration des heures, importantes en agriculture, est susceptible de conduire à une sous-estimation du nombre d'heures pour les salariés. Cet effet peut cependant être contre-balançé par le fait que le calcul des heures familiales est fondé sur la conversion entre UTA et nombre d'heures. Les heures effectuées par la famille au-delà de 35 heures (ou 39 heures), vraisemblablement nombreuses, sont susceptibles d'être mal comptabilisées.

La production  $Y_{it}$  est mesurée par la valeur ajoutée brute (produit brut moins consommations intermédiaires). L'utilisation de la valeur ajoutée plutôt que celle de la quantité produite pour mesurer le niveau de production est une façon commode et courante de faire abstraction des consommations intermédiaires comme facteur de production [Crepon et Mairesse, 1993].

La mesure de  $Y_{it}$  pose cependant un problème classique, celui de l'unité de mesure des biens produits et de leur agrégation.  $Y_{it}$  est ici mesuré en terme monétaire et permet donc l'agrégation des produits de différentes cultures. Cette mesure est cependant susceptible d'introduire un biais de valorisation : la différence de niveau de production entre deux exploitations peut être liée aux modes de commercialisation ou de valorisation du produit et non à la productivité même de l'exploitation. Notre mode d'estimation nous permettra cependant de contrôler en partie ce biais de valorisation. En effet, en considérant que les

---

<sup>227</sup> Sources : données RA 2000, traitements de l'auteur.

circuits et les modes de commercialisation d'une exploitation sont relativement invariants dans le temps, leurs effets sur la productivité seront contrôlés par le mode d'estimation que nous utilisons et que présentons en détails dans la suite (panel à effets fixes).

$K_{it}$  est mesurée par le total des actifs immobilisés,

$A_{it}$  par la surface agricole utile,

$L_{it}$  par le nombre d'heures travaillées.

Les ratios  $Rperm_{it}$  et  $Rsais_{it}$  représentent respectivement la part du nombre d'heures effectuées par les salariés permanents et par les salariés saisonniers.

Les définitions des variables que nous avons utilisées sont présentées dans l'Encadré 8.

Les valeurs monétaires à prix courant ont été déflatées avec l'indice correspondant<sup>228</sup> afin de travailler avec des prix constants.

#### Encadré 8- Définition des variables du RICA utilisées

##### **Valeur ajoutée : valeur ajoutée produite** (nomenclature RICA : *VAPBR*)

Production (nette d'achat d'animaux) – Consommations Intermédiaires (charges d'approvisionnement, eau, gaz, électricité, fournitures et petits matériels, loyers matériel, travaux pour services...) – Loyers/Fermages – Assurances + Rabais

##### **Capital : Total des actifs immobilisés net et réévalué** (nomenclature RICA : *TAIM8*)

Ensemble des immobilisations incorporelles (frais d'établissement, TVA non récupérable..), des immobilisations corporelles (terrains, aménagement des terrains, constructions, installations techniques, matériels et outillage, plantation...) et des immobilisations financières (participations à des organismes professionnels...). Les valeurs nettes des actifs immobilisés sont réévaluées afin de tenir compte de l'amortissement cumulé des biens non amortis.

##### **Surface : Surface agricole utile (SAU)**

Surface de l'ensemble des terres dédiées à l'activité agricole (terres arables (grandes cultures, fleurs, jachères, ...), superficies toujours en herbe, cultures permanentes (vignes, vergers, ...), les jardins et vergers familiaux). Sont exclus les sols des bâtiments, les friches, les bois et forêts de l'exploitation ainsi que les territoires non agricoles.

<sup>228</sup> Indice des prix des produits agricoles à la production (fruits et légumes) (corrigés des variations saisonnières) et Indice des prix d'achat des moyens de production agricole (investissement et biens de consommation courante) (Sources : Agreste).



### III.2 - Sélection de l'échantillon et biais potentiels

Nous nous intéressons aux exploitations françaises de fruits et légumes. Nous considérons les exploitations spécialisées, c'est-à-dire les exploitations qui appartiennent aux OTEX Maraîchage, Serre, Mixte Maraîchage et Serre et Arboriculture<sup>229</sup>.

Sur la période 1995-2006, le RICA contient 826 exploitations spécialisées dans la production de fruits et légumes observées sur au moins deux années consécutives<sup>230</sup>. Nous disposons sur cette période de douze ans de 4 149 observations (paire exploitation\*année). En moyenne, chacune des 826 exploitations est donc suivie cinq années consécutives.

Il existe un certain nombre d'observations (exploitation\*année) pour lesquelles la valeur ajoutée est négative : en tout, 12% des exploitations spécialisées en fruits et légumes ont au moins une année avec une valeur ajoutée négative (96 exploitations sur 826 et 146 observations).

Une étude plus précise de ces observations révèle que ces valeurs sont dues à des produits bruts exceptionnellement bas : la vente de la production ne compensant pas les consommations intermédiaires de l'année, la valeur ajoutée est alors négative. La faiblesse du niveau de production est vraisemblablement due à un incident climatique important.

Ces valeurs posent problème dans la transformation logarithmique de nos données. De plus, elles sont susceptibles de biaiser nos résultats puisqu'il nous est difficile de contrôler pour les incidents climatiques.

Dès lors, nous excluons de notre échantillon les exploitations qui présentent une valeur ajoutée négative sur au moins une année. Cette exclusion est, elle-aussi, susceptible de biaiser nos résultats. Afin de mieux identifier le biais potentiellement introduit, nous cherchons s'il

---

<sup>229</sup> OTEX 2011, 2012, 2013, 3211.

<sup>230</sup> Certaines exploitations ne sont observées qu'une seule année. Nous ne les prenons pas en compte. Afin d'éviter d'introduire un biais dans notre estimation, nous avons étudié quels pouvaient être les déterminants du fait de n'être observé qu'une seule année (estimation probit, voir résultats en Annexe 5). La plupart des variables explicatives sont non significatives (taille, OTEX...), ce qui laisse suggérer que le fait de n'être observé qu'une seule année est déterminé de manière aléatoire. On peut cependant noter que les exploitations observées qu'une seule année sont dirigées par des chefs relativement plus jeunes et ont plus de chance de ne pas employer de salariés (ni permanent, ni saisonnier).

existe des déterminants (autres que climatique) au fait qu'une exploitation ait une valeur ajoutée négative sur une année.

Nous effectuons donc une régression probit dans laquelle la variable endogène (*dummyva*) vaut 1 si l'exploitation a une valeur ajoutée négative, et 0 sinon. Nous considérons comme variables explicatives l'âge de l'exploitant (*agecex*), la taille de l'exploitation (*mbs*), l'OTEX de l'exploitation (*otes* OTEX serre, *Otem* OTEX maraîchage, *Otems* OTEX maraîchage et serre, *Otef* OTEX fruit), et le régime de travail de l'exploitation<sup>231</sup> (*s00* exploitation sans main-d'œuvre salariée, *s01* exploitation avec salariés saisonniers, *s10* exploitation avec salariés permanents, *s11* exploitations avec salariés permanents et saisonniers).

Les résultats de cette équation de sélection pour l'année 2000 sont présentés dans le Tableau 56. Nous avons effectué l'estimation pour toutes les années : les résultats sont à chaque fois similaires.

**Tableau 56-Les déterminants de l'existence d'au moins une année avec valeur ajoutée négative  
(Estimation Probit, données 2000)**

VARIABLES	dummyva
agecex	0.001 (0.009)
mbs	0.010** (0.004)
otes	-0.927*** (0.261)
otems	-1.797* (1.022)
otem	-0.596** (0.250)
otef	ref
s00	0.936*** (0.286)
s01	0.147 (0.191)
s10	-0.283 (0.516)
s11	ref
Constante	-1.153** (0.486)
Observations	397
Pseudo R2	0.102

Écarts-types entre parenthèses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

<sup>231</sup> Un régime de travail est une combinaison spécifique de différents types de travail sur une exploitation (voir Partie 2).

Ils montrent que l'âge de l'exploitant et la taille de l'exploitation ne jouent pas, ou peu, sur la probabilité d'une exploitation d'avoir une valeur ajoutée négative. Cependant, ils montrent aussi que cette probabilité est dépendante du régime de travail de l'exploitation : le régime sans salarié (par rapport au régime avec les deux types de salariés) est positivement corrélé à la probabilité d'avoir une valeur ajoutée négative. De même, l'influence de l'OTEX de l'exploitation est significative : la spécialisation légumière (par rapport à la spécialisation fruitière) est négativement corrélée à la probabilité d'avoir avec une valeur ajoutée négative. Ce résultat confirme que l'existence de valeurs ajoutées négatives est sans doute liée à des incidents climatiques. En effet, l'artificialisation du milieu dans la production légumière (serre par exemple) permet de limiter l'impact de ces incidents sur la production. Cet impact peut, à l'inverse, être très fort dans la production fruitière.

L'élimination dans notre échantillon des exploitations avec des valeurs ajoutées négatives (96 exploitations) est donc susceptible d'introduire un biais en faveur des productions légumières, d'une part, et des exploitations avec salariés d'autre part. Lorsque nous testerons la robustesse de notre estimation, nous reviendrons sur ce biais introduit<sup>232</sup>.

Notre échantillon final comprend donc 3 916 observations (exploitation\*année) qui correspondent à 730 exploitations suivies sur la période 1995-2006. Nous disposons ainsi d'un panel non cylindré : en moyenne, sur douze ans, chaque exploitation est suivie sur environ cinq années consécutives<sup>233</sup>. Les logiciels d'économétrie pouvant désormais travailler sur des panels non cylindrés, nous avons préféré ne pas cylindrer notre échantillon afin de ne pas introduire de biais supplémentaire (biais de cylindrage). Nos estimations seront cependant reproduites sur le panel cylindré afin de juger de la robustesse de nos résultats.

L'échantillonnage des données du RICA n'est pas aléatoire mais se fonde sur la méthode des quotas. Dans cette méthode, l'univers, qui est connu à partir des recensements, est découpé en

---

<sup>232</sup> Nous aurions pu contrôler ce biais de sélection par la méthode d'Heckman [1979] (Diggle et Kenward [1994] proposent une méthode pour les données de panel). Cependant l'estimation de l'équation de sélection aurait vraisemblablement été imprécise, d'une part, parce que peu d'exploitations ont des valeurs ajoutées négatives et, d'autre part, parce que nous manquons de variables explicatives exogènes.

<sup>233</sup> Il peut arriver qu'une année soit non renseignée sur les différentes années consécutives. C'est le cas pour seulement 36 exploitations de notre échantillon soit moins de 5% des exploitations.

strates. Ce découpage repose sur trois critères : la région, l'OTEX et la taille (CDEX<sup>234</sup>). Pour chaque strate, un nombre d'exploitations à sélectionner est défini. Toutes les exploitations d'une strate donnée sont affectées d'un coefficient de pondération (rapport entre le nombre d'exploitations de l'univers et le nombre d'exploitations de l'échantillon pour chaque strate). Le taux de sondage croît avec la dimension des exploitations.

Nombre de microéconomistes déconseillent l'utilisation des pondérations lorsque la connaissance de la population de base n'est pas parfaite ou lorsque des biais sont susceptibles d'être introduits dans l'échantillon ou dans la pondération [Cameron et Trivedi, 2005] (p.818-821)<sup>235</sup>. Étant donné que notre échantillon d'étude est issu d'une sélection et que la pondération est dès lors biaisée, nous faisons notre estimation sans pondération. Les grandes exploitations seront donc, sans doute, surreprésentées. Par mesure de vérification, nous comparons tout de même les résultats des estimations avec et sans pondération.

Enfin, notre objet d'étude étant l'exploitation familiale, nous souhaitons travailler uniquement sur ce type d'exploitation. Comme nous l'avons fait dans la partie précédente, nous faisons l'estimation sur l'ensemble de nos exploitations, sans considérer leur caractère familial. En effet, comme nous l'avons déjà vu, la définition de l'exploitation familiale a fait l'objet d'un large débat et même en considérant des critères de définition restrictifs fondés uniquement sur la part de main-d'œuvre salariée et qui ne prennent donc pas en compte l'intensivité en travail des exploitations (Critère de Hill [1993] ou de Raup [1986]), le secteur des fruits et légumes français est majoritairement composé d'exploitations familiales (voir *supra* Partie 1 Chapitre 2).

Comme le révèle le Tableau 6, selon plusieurs des critères de définition de l'exploitation familiale (statut juridique, part de la main-d'œuvre salariée), environ 60% des exploitations de notre échantillon peuvent être définies comme des exploitations familiales au sens strict.

---

<sup>234</sup> Classe de dimension économique des exploitations. Les CDEX permettent de classer les exploitations selon leur taille, les plus petites exploitations étant regroupées dans la CDEX 1, et les plus grandes dans la CDEX 10.

<sup>235</sup> La justification de la préférence de OLS (*Ordinary Least-Squares*) par rapport à WLS (*Weighted Least-Squares*) est globale : la procédure de l'OLS est en une seule étape et donne déjà des estimateurs convergents (sans avoir à faire des corrections). La pondération dans une régression vise à corriger une hétéroscédasticité supposée des erreurs. Si la forme de l'hétéroscédasticité est connue (du fait de pondération par exemple), les observations peuvent être correctement pondérées. Mais cela repose sur cette hypothèse forte de connaissance parfaite.

**Tableau 57- Place des exploitations familiales au sens strict dans l'échantillon**

Critères de définition de l'exploitation familiale	Part d'exploitations familiales dans l'échantillon
<i>Critères touchant à la part de main-d'œuvre salariée</i> Moins de 1,5 UTA salariées sur l'exploitation (Critère de Raup [1986])	60%
Moins de 50% de travail salarié sur l'exploitation (Critère de Hill [1993])	58%
<i>Critère du statut juridique</i> % d'exploitation individuelle	55%

Sources : Agreste RICA (1995-2006), échantillon pondéré, traitements de l'auteur

Afin de vérifier la robustesse de nos résultats, nous ferons aussi l'estimation en éliminant les exploitations ne répondant pas à un critère strict de définition de l'exploitation familiale (Critère de Raup [1986]). Nous comparerons les résultats de cette estimation avec ceux de l'estimation sur l'ensemble des exploitations de notre échantillon.

### III.3 - Statistiques descriptives de l'échantillon

Le Tableau 58 présente quelques statistiques descriptives de notre échantillon et les évolutions entre 1995 et 2006. Il compare les données pondérées et les données non pondérées.

**Tableau 58-Statistiques descriptives de notre échantillon et évolution entre 1995 et 2006. Comparaison données pondérées et non pondérées.**

	Non pondérées			Pondérées		
	1995	2006	Var. 95-2006	1995	2006	Var. 95-2006
Nombre d'exploitations	279	328	+18%	14 485	8 716	-40%
Taille moy. (MBS en 10 <sup>4</sup> €)	13,7	15,4	+12%	9,1	10,7	+18%
Surface agricole utile moy. (en Ha)	18,9	22,5	+19%	15,0	19,7	+32%
Valeur ajoutée moy. (en €)	105 498	117 207	+11%	80 017	98 052	+23%
Capital fixe moy. (en €)	164 211	142 433	-13%	129 493	120 335	-7%
Produit brut moy. (en €)	206 561	250 164	+21%	153 238	208 812	+36%
Consommation intermédiaire moy. (en €)	92 526	121 376	+31%	67 012	100 851	+50%
Quantité de travail moy. (en h)	9 890	9 598	-3%	8 246	8 324	+1%
% de travail familial	57	44	-23%	69	50	-28%
% de travail permanent	14	16	+14%	12	14	+17%
% de travail saisonnier	29	40	+38%	19	36	+89%
Productivité du travail moy. (en €/h)	10,09	12,1	+20%	8,8	11,3	+29%
Productivité du capital moy. (en €/h)	19,59	18,26	-7%	17,7	16,8	-5%

Sources : Agreste RICA (1995-2006), échantillon, traitements de l'auteur

Entre 1995 et 2006, la taille des exploitations (en MBS) a augmenté d'environ 15% (+12% sans pondération et +18% avec pondération). La valeur ajoutée moyenne s'est fortement accrue (+11% sans pondération et +23% avec pondération) malgré la forte croissance des consommations intermédiaires (+31% sans pondération et +50% avec pondération). Le capital des exploitations a légèrement diminué (-13% sans pondération et -7% avec pondération). Alors que la quantité de travail totale est restée relativement constante (-3% sans pondération et +1% avec pondération), la composition de la main-d'œuvre a, quant à elle, fortement évolué. La part de la main-d'œuvre familiale s'est réduite (-23% sans pondération et -28% avec pondération) au profit de la main-d'œuvre salariée permanente (+14% sans pondération et +17% avec pondération) et, plus encore, au profit de la main-d'œuvre salariée saisonnière (+38% sans pondération et +89% avec pondération).

Conjointement à aux évolutions de la structure du collectif de travail, la productivité du travail s'est fortement accrue (+20% sans pondération et +29% avec pondération).

Ces quelques statistiques descriptives nous amènent à deux conclusions.

D'une part, notre échantillon a connu les mêmes évolutions que celles de l'ensemble du secteur des fruits et légumes : conjointement à une augmentation de la productivité du travail dans les exploitations, la part du travail salarié et, plus particulièrement, celle du travail salarié saisonnier, s'est accrue. Ces évolutions justifient de s'intéresser aux liens entre la structure du collectif de travail et la productivité des exploitations.

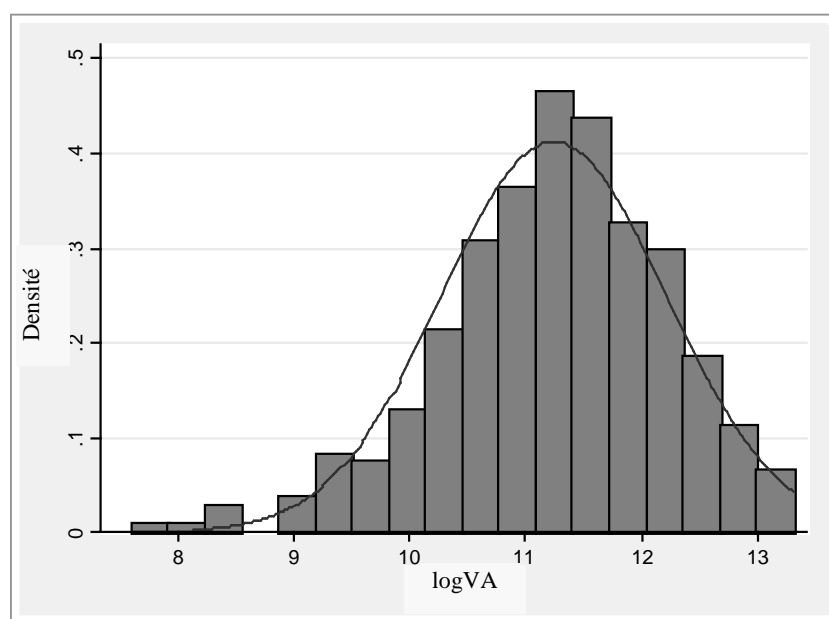
D'autre part, la prise en compte de la pondération ne modifie pas la dynamique globale de notre échantillon. On peut cependant noter que, lorsque la pondération n'est pas prise en compte, la taille des exploitations est plus importante (MBS de 154 000€ contre MBS de 107 000€ en 2006). Cette différence s'explique par la surreprésentation des grandes exploitations dans le plan de sondage du RICA. Sans pondération, les exploitations sont plus grandes, plus capitalistiques, et légèrement moins familiales (44% de travail familial contre 50% avec pondération en 2005). Elles emploient aussi plus de travail salarié saisonnier (40% de travail salarié saisonnier contre 36% avec pondération en 2005).

L'effet taille lié à la pondération sera en grande partie contrôlé par la méthodologie d'estimation (données de panel).

Dans un deuxième temps, nous nous intéressons plus spécifiquement aux variables de notre modèle économétrique et à leur évolution dans le temps.

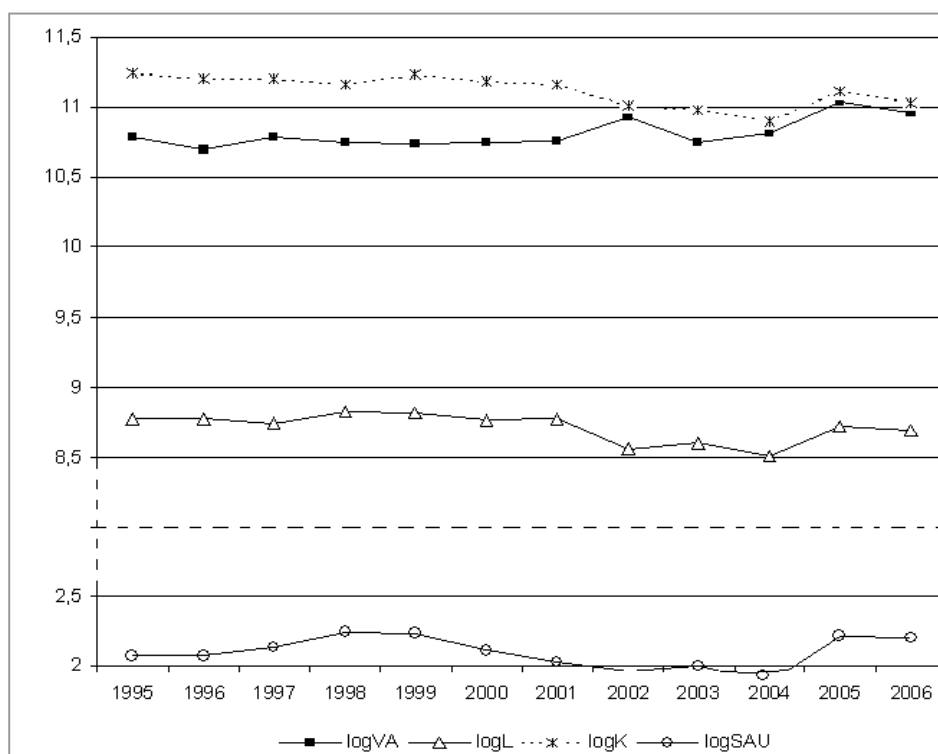
La distribution du logarithme de la valeur ajoutée des exploitations, notre variable endogène, est relativement normale (Figure 10).

Figure 10- Distribution du logarithme de la valeur ajoutée des exploitations de l'échantillon (en 2002)<sup>236</sup>



Sources : Agreste RICA (2002), échantillon, traitements de l'auteur

Figure 11- Evolution de la moyenne des logarithmes de la valeur ajoutée (logVA), du capital (logK), de la quantité de travail totale (logL) et de la surface agricole utile (logSAU) de 1995 à 2006<sup>237</sup>



Sources : Agreste RICA (de 1995 à 2006), échantillon, traitements de l'auteur

<sup>236</sup> Les graphiques sont similaires sur pour chacune des douze années.

<sup>237</sup> Les allures des courbes sont identiques en panel cylindré et non cylindré.

Le logarithme de la valeur ajoutée des exploitations croît légèrement sur la période 1995-2006 (Figure 11). Sa variabilité est plus grande entre les individus (variabilité inter-individuelle - *between*-) qu'entre les différentes années pour un même individu (variabilité intra-individuelle -*within*-) (Tableau 59). Il en est de même pour l'ensemble des variables de notre modèle (Tableau 59).

Tableau 59- Moyenne et écart-type des variables du modèle

Variable	Description		Moyenne	Écart-type	Min	Max	Observations
logVA	Logarithme de la valeur ajoutée	Total ( <i>overall</i> )	11,15	0,98	6,68	13,72	N =3916
		Inter-individuel ( <i>between</i> )		0,95	7,77	13,43	N =730
		Intra-individuel ( <i>within</i> )		0,43	7,83	12,90	T-bar =5,36
logK	Logarithme du capital	Total ( <i>overall</i> )	11,46	1,11	3,92	14,71	N =3916
		Inter-individuel ( <i>between</i> )		1,07	6,76	14,55	N =730
		Intra-individuel ( <i>within</i> )		0,38	5,80	14,21	T-bar =5,36
logSAU	Logarithme de la surface agricole utile	Total ( <i>overall</i> )	2,46	1,19	-1,39	5,54	N =3916
		Inter-individuel ( <i>between</i> )		1,17	-1,39	5,54	N =730
		Intra-individuel ( <i>within</i> )		0,20	0,89	4,16	T-bar =5,36
logL	Logarithme de la quantité totale de travail	Total ( <i>overall</i> )	8,94	0,73	7,38	11,37	N =3916
		Inter-individuel ( <i>between</i> )		0,74	7,38	11,11	N =730
		Intra-individuel ( <i>within</i> )		0,21	7,06	9,97	T-bar =5,36
Rperm	Part du travail effectué par les salariés permanents	Total ( <i>overall</i> )	0,17	0,23	0,00	0,96	N =3916
		Inter-individuel ( <i>between</i> )		0,22	0,00	0,93	N =730
		Intra-individuel ( <i>within</i> )		0,10	-0,51	0,93	T-bar =5,36
Rsais	Part du travail effectué par les salariés saisonniers	Total ( <i>overall</i> )	0,35	0,28	0,00	0,99	N =3916
		Inter-individuel ( <i>between</i> )		0,26	0,00	0,98	N =730
		Intra-individuel ( <i>within</i> )		0,12	-0,37	1,05	T-bar =5,36

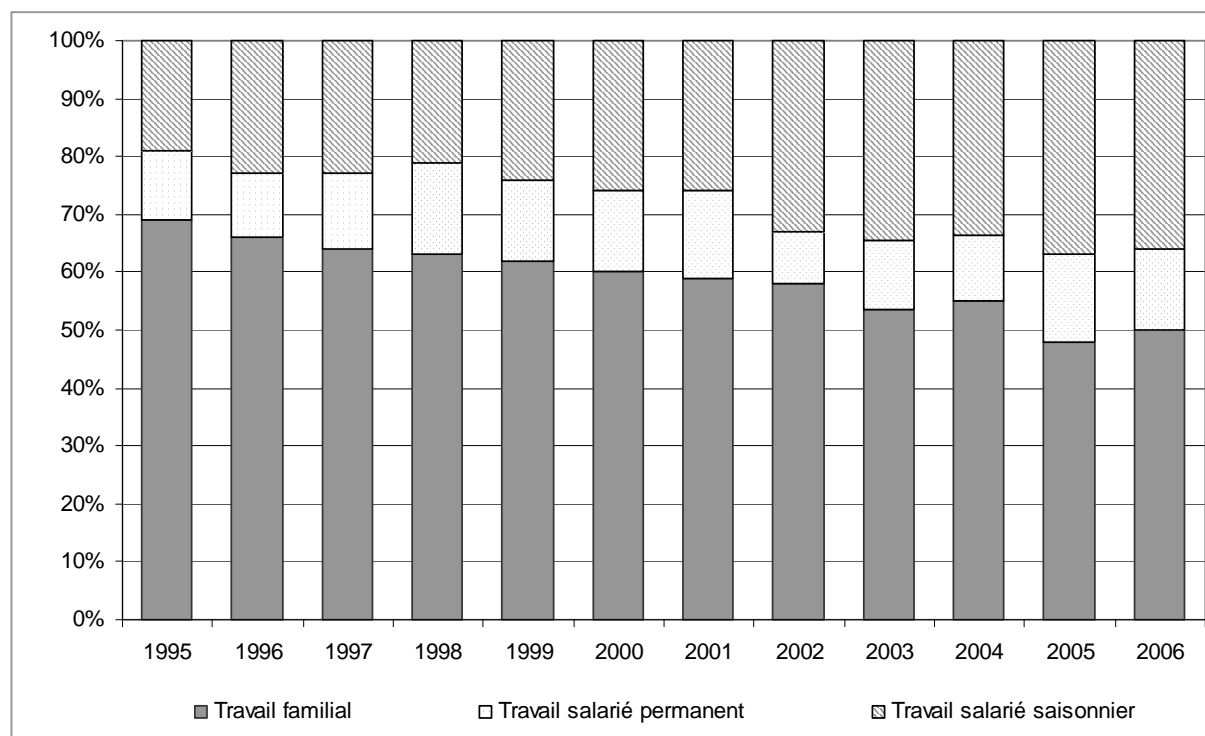
*Nota Bene* : certaines valeurs minimales peuvent être négatives car elles sont calculées

$$\left( \text{Min}(\textit{between}) = \text{Min}(x_i) \text{ et } \text{Min}(\textit{within}) = \text{Min}(x_u - \bar{x}_i - \bar{x}) \right)$$

La Figure 12 montre l'évolution de la composition moyenne du collectif de travail des exploitations de notre échantillon entre 1995 et 2006. Comme dans l'ensemble des exploitations de fruits et légumes, on observe une diminution de la part du travail familial et une augmentation de la part du travail salarié, particulièrement du travail salarié saisonnier.



**Figure 12- Evolution de la composition du collectif de travail dans les exploitations de notre échantillon entre 1995 et 2006<sup>238</sup>**



Sources : Agreste RICA (de 1995 à 2006) échantillon, traitements de l'auteur

Dans la Figure 11 (p.279), on peut noter un relatif décrochement du logarithme de la quantité de travail en 2002. Ce décrochement est sans doute lié à la modification de l'équivalence entre les UTA et le nombre d'heures entre 2001 et 2002 dont nous avons parlé précédemment. Si ce décrochage affecte les trois types de main-d'œuvre de manière similaire, notre estimation, qui considère des ratios, n'en sera pas affectée.

Cependant, comme nous l'avons vu précédemment (voir Encadré 7 p.270), le mode de calcul du nombre d'heures varie entre la main-d'œuvre salariée et la main-d'œuvre familiale. Dans ce cas, la nouvelle comptabilisation de 2002 est susceptible d'affecter différemment les trois types de main-d'œuvre considérés. D'après la Figure 12 l'évolution des parts relatives des trois types de main-d'œuvre n'a pas connu de rupture entre 1995 et 2006. Elle suggère donc que la modification de 2002 n'a pas influencé de manières différentes les trois types de main-d'œuvre. Nous vérifierons cependant ce point dans les tests de robustesse en introduisant dans le modèle économétrique une indicatrice prenant 1 pour la période avant 2002 et 0 pour la période après 2002.

<sup>238</sup> L'allure du graphique est la même en panel cylindré et non cylindré.

### III.4 - Méthodologie d'estimation sur données de panel

Les caractéristiques de l'exploitation fournies par le RICA sont relativement peu nombreuses. Par exemple, nous ne connaissons pas le mode de commercialisation (vente au supermarché, export, coopérative...) ou encore la qualification de la main-d'œuvre. Pourtant, ces données sont susceptibles d'avoir une influence sur le niveau de production des exploitations mesuré en valeur ajoutée.

Cette limite peut, dans une certaine mesure, être dépassée par l'utilisation de données de panel. En effet, la double dimension, temporelle et individuelle, de ce type de données permet d'isoler l'influence des facteurs inobservables des exploitations sur leur comportement dès lors que ces facteurs restent stables dans le temps. Ils sont alors représentés par des effets individuels spécifiques.

Avec des données de panel, l'hétérogénéité des comportements peut être modélisée de plusieurs façons : les effets individuels sont soit considérés comme fixes ou soit considérés comme aléatoires<sup>239</sup>.

Le modèle à effets individuels aléatoires exige qu'il n'y ait pas de corrélation entre les effets individuels et les autres régresseurs. Or, dans notre cas, certaines caractéristiques inobservées des exploitations peuvent influencer leur niveau de production et sont fortement susceptibles d'être corrélées aux niveaux des facteurs de production : la capacité managériale de l'exploitant, par exemple, influence vraisemblablement le niveau de production de l'exploitation et a de fortes chances d'être corrélée aux niveaux des inputs. En effet, la capacité managériale de l'exploitant augmente la productivité marginale des facteurs de production.

Nous utilisons donc le modèle à effets individuels fixes. Cette modélisation nous permet de tenir compte de tous les facteurs inobservables (tels que la capacité managériale du chef d'exploitation...) ou inobservés (tels que le type de production ou la structure de commercialisation...) à partir du moment où ils restent stables dans le temps. Elle tient compte, par exemple, de l'Orientation Technico-Économique des Exploitations (OTEX) et de leur Classe de Dimension Économique (CDEX)<sup>240</sup>. En effet, pour la grande majorité des

---

<sup>239</sup> Il existe d'autres types de modélisation (modèle à paramètres aléatoires et modèle à structures de covariance). Elles sont cependant plus exigeantes en données et nous ne les considérons pas ici.

<sup>240</sup> Voir Annexe 1.

exploitations de notre échantillon, l'OTEX et la CDEX ne varient pas sur les années observées (stabilité de l'OTEX pour 97% des exploitations et de la CDEX pour 84%).

Enfin, comme le suggère Y. Mundlak [1963], nous introduisons dans la régression des variables indicatrices annuelles (ou dummies) afin de prendre en compte les caractéristiques ou évènements de chaque année qui influencent toutes les exploitations de la même manière.

## **IV - Résultats économétriques**

Nous cherchons donc à mettre en lumière l'impact de la composition du collectif de travail sur la productivité moyenne des exploitations ainsi que les efficiences relatives de trois types de main-d'œuvre : familiale, salariée permanente et salariée saisonnière.

Pour ce faire, nous nous fondons sur une fonction de production de type Cobb-Douglas que nous estimons en panel sur des données individuelles d'exploitations de fruits et légumes du RICA de 1995 à 2006.

Nous présentons dans un premier temps les résultats de notre estimation et leurs interprétations. Dans un second temps, nous présentons un certain nombre de tests de robustesse que nous avons mis en œuvre.

### **IV.1 - Estimation de la fonction de production**

Nous estimons la fonction de production avec et sans les variables de composition du collectif de travail afin de savoir si l'introduction de ces variables dans le modèle est pertinente et nécessaire. Les résultats de ces deux estimations sont présentés dans le Tableau 60.

Tableau 60- Résultats de l'estimation en panel avec effets fixes

	Estimation sans prise en compte de la composition du collectif de travail	Estimation avec prise en compte de la composition du collectif de travail
VARIABLES	logVA	logVA
logK	0.077*** (0.020)	0.077*** (0.020)
logSAU	0.047 (0.039)	0.053 (0.039)
logL	0.707*** (0.048)	0.580*** (0.055)
Rperm		0.380*** (0.137)
Rsais		0.552*** (0.129)
Année 1995	-0.065 (0.045)	0.015 (0.049)
Année 1996	-0.138*** (0.043)	-0.065 (0.047)
Année 1997	-0.114*** (0.044)	-0.046 (0.046)
Année 1998	-0.205*** (0.044)	-0.136*** (0.046)
Année 1999	-0.240*** (0.042)	-0.175*** (0.045)
Année 2000	-0.080** (0.040)	-0.017 (0.043)
Année 2001	-0.147*** (0.041)	-0.088** (0.043)
Année 2002	0.017 (0.040)	0.019 (0.039)
Année 2003	-0.168*** (0.042)	-0.164*** (0.042)
Année 2004	0.007 (0.037)	0.009 (0.037)
Année 2005	0.001 (0.035)	-0.001 (0.035)
Année 2006	<i>ref</i>	<i>ref</i>
Constante	3.921*** (0.431)	4.749*** (0.464)
Observations	3916	3916
Nb d'individus	730	730
R2	0.136	0.143

Écart-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

La modélisation en panel à effets fixes est adaptée à nos données : d'une part, nous devons considérer la dimension de panel des données (double dimension temporelle et individuelle)

car l'hypothèse d'absence d'effets individuels<sup>241</sup> est rejetée au seuil de 1% (test de Fisher). D'autre part, les effets individuels doivent être modélisés par des effets fixes et non par des effets aléatoires. En effet, la modélisation en effets aléatoires exige qu'il y ait indépendance entre les effets individuels et les variables explicatives. Or, l'hypothèse d'indépendance est rejetée au seuil de 1% (test d'Hausman). Le modèle à effets fixes est donc préférable au modèle à effets aléatoires.

Nous détectons de l'hétéroscédasticité dans nos données mais pas d'autocorrélation. Nous corrigeons donc pour l'hétéroscédasticité<sup>242</sup>.

L'introduction des variables de composition du collectif de travail ( $Rperm$  et  $Rsais$ ) est pertinente puisque, d'après le test du rapport de vraisemblance entre les modèles avec et sans les variables (*Likelihood Ratio test*), l'hypothèse de nullité des coefficients de ces variables est rejetée au seuil de 1%.

Les coefficients des variables de composition de la force de travail ( $Rperm$  et  $Rsais$ ) sont tous deux significatifs. La productivité des exploitations est donc corrélée à la composition de leur collectif de travail.

Les résultats des estimations montrent, d'une part, que l'élasticité de la production par rapport au facteur terre n'est pas significative et, d'autre part, que l'élasticité de la production par rapport au travail (0,71 et 0,58) est beaucoup plus forte que l'élasticité de la production par rapport au capital (0,08). Ce résultat est à mettre en lien avec le fait que le secteur des fruits et légumes est un secteur extrêmement intensif en travail et moins intensif en capital et surtout en terre. Les coefficients associés aux facteurs de production sont inférieurs à 1, il y a donc bien décroissance des productivités marginales. La somme de ces coefficients est, quant à elle, inférieure à 1, les rendements d'échelle sont donc décroissants.

On peut noter que la prise en compte de la composition du collectif de travail tend à réduire l'élasticité de la production par rapport au travail mais ne modifie pas celle du capital. Ce résultat montre que la composition du collectif de travail est peu corrélée au niveau de capital et assez fortement corrélée à la quantité globale de travail : plus la quantité globale de travail augmente, plus la part de travail salarié s'accroît. Ce résultat est en lien avec le caractère limité de la quantité de travail familial disponible.

---

<sup>241</sup> Ou d'une unique intercepte commune.

<sup>242</sup> Commande *Robust* du logiciel STATA.

Les coefficients d'efficacité relative (ou de productivité marginale) des travailleurs permanents et des travailleurs saisonniers par rapport aux travailleurs familiaux (respectivement  $(1+\mu)$  et  $(1+\nu)$ ) sont des transformations des coefficients estimés des variables  $Rperm$  et  $Rsais$ , (respectivement  $\beta\mu$  et  $\beta\nu$ ). Ils sont calculés, ainsi que leur variance, leur écart-type et leur niveau de significativité par la méthode *Delta* (voir [Greene, 2000] p. 357-358<sup>243</sup>).

Le Tableau 61 présente les résultats de ces calculs.

**Tableau 61- Coefficients d'efficacité relative des permanents  $(1+\mu)$  et des saisonniers  $(1+\nu)$**

Coefficients d'efficacité relative		Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
Travailleurs permanents	$(1+\mu)$	1,655	0,274	6,050	0,000	1,119	2,19
Travailleurs saisonniers	$(1+\nu)$	1,951	0,277	7,040	0,000	1,407	2,49

Nous rappelons que le coefficient d'efficacité relative des permanents (ou des saisonniers) est le rapport entre la productivité marginale des travailleurs salariés permanents (ou saisonniers) et celle des travailleurs familiaux, elle-même normalisée à 1.

Le coefficient d'efficacité relative des travailleurs permanents est significativement supérieur à un  $((1+\mu) > 1)$ <sup>244</sup>. La productivité des travailleurs salariés permanents est donc significativement supérieure à celle des travailleurs familiaux. De même, la productivité des salariés saisonniers est significativement supérieure à celle des travailleurs familiaux  $((1+\nu) > 1)$ <sup>245</sup>.

Nous avons distingué, dans notre analyse, les travailleurs salariés permanents des travailleurs salariés saisonniers. Les travailleurs permanents ne sont pas employés uniquement à des périodes où la productivité du travail est grande. Ils sont vraisemblablement employés toute l'année comme les travailleurs familiaux. Dès lors, si les différences saisonnières de productivité du travail peuvent expliquer la différence de productivité entre les travailleurs salariés saisonniers et les travailleurs familiaux, comme le suggéraient A. Deolalikar et W. Vijverberg [1987], elle ne peut expliquer la différence de productivité entre les travailleurs salariés permanents et les travailleurs familiaux que nous mettons en avant.

<sup>243</sup> Commande STATA *nlcom*.

<sup>244</sup>  $\mu$  est supérieur à zéro au seuil de 1% (Méthode *Delta*).

<sup>245</sup>  $\nu$  est supérieur à zéro au seuil de 1% (Méthode *Delta*).

Cette différence de productivité entre les salariés permanents et la famille est dans la lignée des travaux empiriques précédents dont les résultats suggèrent que les exploitations familiales sont moins efficaces que les exploitations avec salariés du fait d'une plus grande division du travail dans les exploitations à salariés [Latruffe *et al.*, 2004 ; Lambarraa *et al.*, 2007 ; Zhu *et al.*, 2008 ; Lambarraa *et al.*, 2009].

La moindre productivité des travailleurs familiaux par rapport aux salariés permanents que nous mettons en avant pourrait donc s'expliquer par le fait que les travailleurs familiaux sont moins spécialisés. Les gains de productivité liés à la division du travail et à la spécialisation des tâches sembleraient dépasser les pertes de productivité liées à l'aléa moral des travailleurs salariés dans les exploitations que nous étudions.

La comparaison des coefficients d'efficacité relative des travailleurs salariés permanents et des travailleurs salariés saisonniers montre que les saisonniers sont plus productifs que les permanents. Cette différence est significative au seuil de 5%<sup>246</sup>.

Nous nous attendions à ce que les travailleurs permanents soient plus productifs que les travailleurs saisonniers du fait de leur capital humain spécifique et de leur coût d'opportunité élevé à être licenciés. Plusieurs raisons sont susceptibles d'expliquer la plus forte productivité du travail salarié saisonnier par rapport travail salarié permanent. D'une part, les saisonniers sont, pour la plupart, employés pendant les périodes de fortes activités au cours desquelles la productivité marginale du travail est grande. Les travailleurs permanents peuvent être sous-employés à certaines périodes de l'année et peuvent dès lors être moins productifs. Cet argument est celui mis en avant par A. Deolalikar et W. Vijverberg [1987].

Cependant, notre résultat est susceptible d'être expliqué d'une autre manière. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, le secteur agricole, et plus particulièrement le secteur des fruits et légumes, présente un certain nombre de spécificités concernant le travail saisonnier.

D'une part, malgré le caractère temporaire du contrat, il existe souvent une continuité dans la relation de travail unissant les travailleurs saisonniers à une exploitation [Lamanthe, 2005]. Ils reviennent souvent d'une année sur l'autre chez le même employeur. Ils sont donc susceptibles d'accumuler, au même titre que les travailleurs permanents, des connaissances spécifiques et des savoirs tacites propres à l'exploitation. De plus, certains contrats temporaires, comme le contrat d'immigration temporaire, ou contrat OMI, sont susceptibles d'être extrêmement incitatifs. Pour ce type de contrat, le droit de

---

<sup>246</sup> La différence entre les deux coefficients d'efficacité relative est aussi recalculée par la méthode *Delta*.

séjour en France est attaché au contrat de travail. En cas de rupture du contrat, le travailleur doit quitter le territoire et peut avoir des difficultés à revenir l'année suivante. Ainsi, pour ces travailleurs, le coût d'opportunité d'être licenciés est très élevé et le contrat est très incitatif.

Dès lors, la plus grande productivité des travailleurs saisonniers peut être en lien avec l'originalité des formes d'emploi temporaire du secteur agricole.

## IV.2 - Tests de robustesse

Afin de tester la robustesse de nos résultats, nous avons fait plusieurs séries d'estimations supplémentaires. Ces estimations ont pour but de vérifier la robustesse de nos résultats sur plusieurs points : d'une part, par rapport aux biais d'échantillonnage et par rapport à la non prise en compte de la pondération, d'autre part, par rapport à la prise en compte du passage aux 35 heures, et, enfin, par rapport à deux problèmes récurrents de l'estimation des fonctions de production : le problème d'endogénéité des variables explicatives et celui de la spécification de la forme de la fonctionnelle.

Pour l'ensemble de ces estimations, les coefficients des indicatrices annuelles ne sont pas reportés dans les résultats afin d'en simplifier la lecture. Ces indicatrices sont cependant toujours incluses comme variables explicatives.

Les premières estimations ont pour but de vérifier que nos résultats sont robustes malgré une modification dans l'échantillonnage.

D'une part, nous estimons notre modèle en considérant un panel cylindré, c'est-à-dire en ne conservant que les exploitations qu'il est possible de suivre sur douze ans, soit 52 exploitations. Le panel cylindré permet de mieux capter la variabilité intra-annuelle de chaque individu mais introduit un biais de cylindrage. Comme le montre le Tableau 62, les résultats de cette estimation sont similaires à ceux présentés précédemment.

D'autre part, nous estimons notre modèle en excluant les exploitations ne répondant pas à un critère strict de définition de l'exploitation familiale. Nous considérons le critère de Raup [1986] selon lequel une exploitation familiale emploie moins de 1,5 UTA salariées. Là encore, les résultats sont similaires à ceux de notre estimation principale (voir Tableau 62).



Tableau 62- Résultats des estimations en panel (effets fixes) sur des échantillons différents

	Echantillon en panel cylindré	Echantillon avec exploitations familiales au sens strict (Critère de Raup)
<b>VARIABLES</b>	<b>logVA</b>	<b>logVA</b>
logK	0.109*** (0.029)	0.067** (0.027)
logSAU	0.088 (0.073)	0.034 (0.068)
logL	0.414*** (0.083)	0.352*** (0.105)
Rperm	0.521** (0.223)	0.429* (0.262)
Rsais	0.651*** (0.205)	0.694*** (0.214)
Constante	5.894*** (0.701)	6.615*** (0.850)
Observations	624	1585
Nb d'individus	52	369
R2	0.183	0.074

Écart-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

Indicatrices annuelles incluses dans la régression

La deuxième vérification que nous effectuons concerne le biais susceptible d'être introduit par la non prise en compte de la pondération.

L'estimation en effets fixes n'autorise pas la pondération des observations sous *STATA 10*, le logiciel que nous utilisons. Pour cerner au mieux l'impact de la pondération sur nos résultats, nous faisons l'estimation en *pooled*, avec et sans pondération, afin de voir si les résultats sont significativement modifiés par la prise en compte des pondérations. L'estimation en *pooled* sur données de panel ne décompose pas le terme d'erreurs en un effet individuel et un effet idiosyncratique comme le fait l'estimation en effets fixes (ou aléatoires). Il tient compte cependant de la corrélation intra-individuelle des erreurs. L'estimation en *pooled* est donc moins précise que l'estimation en effets fixes étant donné qu'elle ne permet pas d'isoler l'influence des facteurs inobservables des individus sur leur comportement dès lors que ces facteurs restent stables dans le temps.

Nous introduisons dans la régression *pooled* certaines variables dont nous disposons afin de contrôler au mieux les caractéristiques stables dans le temps :

- l'OTEX (*otes* OTEX serre, *otef* OTEX fruits, *otem* OTEX maraîchage, *otems* OTEX serre et maraîchage),
- le régime de travail (*s00*=1 si l'exploitation est sans main-d'œuvre salariée, 0 sinon),

- la formation agricole de l'exploitant ( $fa=1$  si l'exploitant a une formation agricole supérieure au secondaire, 0 sinon) et sa formation générale ( $fg=1$  si l'exploitant a une formation générale supérieure au secondaire, 0 sinon).

Les résultats sont présentés dans Tableau 63. Ils montrent, d'une part, que l'estimation en *pooled* donne des résultats similaires à l'estimation en effets fixes et, d'autre part, que la prise en compte ou non de la pondération ne modifie pas significativement les résultats. La surreprésentation des grandes exploitations dans notre échantillon n'affecte donc pas nos résultats.

**Tableau 63- Résultats des estimations en *pooled* avec et sans pondération**

	<b>Avec pondération</b>	<b>Sans pondération</b>
<b>VARIABLES</b>	<b>logVA</b>	<b>logVA</b>
logK	0.129*** (0.006)	0.148*** (0.007)
logSAU	-0.020*** (0.007)	-0.003 (0.008)
logL	0.848*** (0.013)	0.833*** (0.015)
Rperm	0.440*** (0.039)	0.278*** (0.043)
Rsais	0.537*** (0.037)	0.360*** (0.042)
fa	-0.111*** (0.018)	-0.054*** (0.015)
fg	0.105*** (0.020)	0.048** (0.019)
s00	0.038 (0.021)	-0.085*** (0.025)
otef	<i>ref</i>	<i>ref</i>
otes	0.274*** (0.018)	0.290*** (0.020)
otems	0.348*** (0.023)	0.312*** (0.025)
otem	0.256*** (0.016)	0.248*** (0.016)
Constante	1.841*** (0.110)	1.846*** (0.120)
Observations	3916	3916
Nb d'individus	730	730
Log-likelihood	-1145	-1822

Écarts-types entre parenthèses

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

Indicatrices annuelles incluses dans la régression

La troisième vérification que nous faisons concerne le passage aux 35h et sa prise en compte dans les données du RICA. L'introduction, conjointement aux indicatrices annuelles, d'une indicatrice prenant la valeur 1 avant le passage aux 35h et 0 après (*ante*) ne modifie pas les résultats de l'estimation comme le montre le Tableau 64. Le coefficient de cette indicatrice n'est pas significatif.

**Tableau 64- Résultats des estimations panel (effets fixes) avec la variable indicatrice du passage aux 35h**

VARIABLES	logVA
logK	0.077*** (0.020)
logSAU	0.053 (0.036)
logL	0.580*** (0.046)
Rperm	0.380*** (0.119)
Rsais	0.552*** (0.111)
Ante	-0.065 (0.045)
Constante	4.749*** (0.405)
Observations	3916
Nb d'individus	730
R2	0.143

Écart-types entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Indicatrices annuelles incluses dans la régression

La quatrième vérification que nous menons concerne la possible endogénéité de nos variables explicatives. Le problème d'endogénéité est un problème classique et récurrent dans l'estimation des fonctions de production (voir entre autres [Griliches et Mairesse, 1998]). Il est lié à la simultanéité des prises de décision des exploitants concernant la variable endogène (le niveau de production) et les variables exogènes (inputs).

Nous cherchons à instrumenter les variables supportant le plus grand risque d'endogénéité, à savoir les variables concernant le facteur travail (quantité de travail  $L_{it}$  et composition de la main-d'œuvre  $Rperm_{it}$  et  $Rsais_{it}$ ).

Notre base de données comporte un nombre relativement faible de variables. De plus, les caractéristiques du marché du travail local disponibles dans d'autres bases statistiques<sup>247</sup> ne sont pas suffisamment corrélées à la composition de la force de travail sur les exploitations. Nous remplaçons donc nos variables par leurs valeurs retardées de deux ans<sup>248</sup> (*laglogL*, *lagRperm* et *lagRsais*) pour tenter de corriger l'endogénéité. Les résultats de cette estimation sont présentés dans le Tableau 65. Certaines de nos variables retardées perdent leur significativité. Le coefficient de la part du travail saisonnier reste significativement positif. La plus grande efficacité des travailleurs saisonniers est donc un résultat robuste.

**Tableau 65- Résultats des estimations en panel (effets fixes) avec des variables retardées**

VARIABLES	logVA
logK	0.139*** (0.036)
logSAU	0.152** (0.062)
laglogL	0.064 (0.083)
lagRperm	0.236 (0.183)
lagRsais	0.311* (0.173)
Constante	8.527*** (0.718)
Observations	2456
Nb d'individus	563
R2	0.049

Écarts-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Indicatrices annuelles incluses dans la régression

La moindre significativité de ces résultats est vraisemblablement liée au fait que ces variables retardées sont finalement de mauvais instruments. En effet, nous avons fait une estimation panel *IV* (*instrumental-variables*) avec ces variables comme instruments. Dans la première étape de la régression, c'est-à-dire dans la régression des variables exogènes et de l'instrument sur la variable suspectée d'être endogène, ces instruments ne sont pas significatifs.

<sup>247</sup> Caractéristiques des Bassins de vie, utilisées dans le chapitre précédent.

<sup>248</sup> L'estimation en effet fixe se faisant par différence, le retard considéré doit être de deux années et non d'une seule année.

La dernière vérification que nous menons concerne la forme de la fonction de production.

En premier lieu, nous regardons si les estimations devaient être faites séparément selon les différentes OTEX, c'est-à-dire si les fonctions de production devaient être considérées comme différentes entre les OTEX étudiées. Nos résultats montrent que les coefficients ne varient pas significativement entre l'estimation sur l'ensemble des OTEX et l'estimation sur chacune des OTEX séparément (test de Chow). Ce résultat est rassurant quant au biais de notre échantillon en faveur des exploitations légumières que nous avons souligné précédemment.

Dans un deuxième temps, nous considérons la spécification de la fonction de production à proprement parlé. Bien que la fonction de production Cobb-Douglas soit souvent utilisée dans les études empiriques sur la main-d'œuvre en agriculture (voir par exemple A. Deolalikar et W. Vijverberg [1983 ; 1987], G. Frisvold [1994]), elle repose sur des hypothèses restrictives, notamment celle de l'élasticité de substitution unitaire entre les facteurs de production. Cette hypothèse s'avère relativement forte dans le secteur que nous étudions. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, la substitution entre le capital et le travail dans ce secteur semble relativement faible.

Il existe d'autres formes de fonction de production appelées « flexibles » qui n'imposent pas ce type de restriction. La fonction flexible la plus couramment utilisée est la fonction Translog [Christensen *et al.*, 1971] :

$$\log(Y) = a + \sum_i \beta_i \log(X_i) + \sum_i \sum_j \beta_{ij} \log(X_i) \log(X_j) \quad (5-9)$$

avec  $Y$  la production et  $X_i$  les facteurs de production.

Dans cette fonction de production, l'élasticité des facteurs dépend du niveau des facteurs et l'élasticité de substitution entre facteurs n'est pas fixée à priori.

La mesure que nous avons retenue du facteur travail, le travail efficient ou effectivement productif  $L_{it}^*$ , a l'avantage majeur de permettre une estimation des paramètres qui nous intéressent, à savoir les efficiences relatives des différents types de main-d'œuvre. Cependant, elle présente l'inconvénient de conduire à des estimations non linéaires. Dans le cas simple d'une fonction de production de type Cobb-Douglas, les estimations peuvent être aisément

approximées par des estimations linéaires<sup>249</sup>. C'est pourquoi cette forme de fonction de production est la plus souvent mise en œuvre.

Une fonction Translog peut aussi être estimée. Elle est dans ce cas soit non linéaire soit elle se fait au prix de restrictions non linéaires imposées sur les paramètres [Sevestre, 1990 ; Crepon et Mairesse, 1993].

Nous avons fait une estimation en considérant une forme Translog. Les résultats de cette estimation sont présentés dans le Tableau 66.

Dans cette estimation, aucun des trois facteurs de production considérés (capital, travail et terre) n'est plus significatif et le signe du coefficient de la part du travail saisonnier s'inverse. Les termes d'interaction sont parfois significatifs suggérant, par exemple, que l'impact de la part de travail saisonnier croît avec la quantité de travail.

Cette estimation nous semble cependant peu pertinente. En effet, les problèmes de multicollinéarité, courants dans l'estimation des fonctions de production de type Translog, sont susceptibles d'être particulièrement marqués dans notre cas. La décomposition de la quantité de travail que nous avons faite entraîne des niveaux de corrélations entre les variables supérieurs à 99% (voir Tableau 67).

Pour détecter plus précisément la multicollinéarité, nous avons calculé, en cross-section, la mesure du changement de la variance de chacun des facteurs lorsqu'ils sont introduits dans la régression. Cette mesure, notée *VIF*, *Variance Inflation Factor*, doit être inférieure à 10 pour chaque variable et en moyenne proche de 1 [Cahuzac et Bontemps, 2008] (p.87). Dans le cas de l'estimation de la fonction Translog, la moyenne des *VIF* est de 348 et les plus grandes *VIF* sont supérieures à 1000.

Le même test dans le cas d'une fonction de production de type Cobb-Douglas donne une moyenne des *VIF* de 3.

La multicollinéarité entraînant la non-convergence des estimateurs et donc leur faible précision, nous préférons donc la spécification de la fonction de production de type Cobb-Douglas.

---

<sup>249</sup> Cette approximation est faite par le biais d'un développement limité entre les équations (5-6) et (5-7) du II de ce chapitre.

Tableau 66- Résultats de l'estimation en panel (effets fixes) d'une fonction de production de type Translog

VARIABLES	logVA
logK	0.288 (0.287)
logSAU	-0.196 (0.334)
logL	0.169 (0.961)
Rperm	-2.562 (2.160)
Rsais	-3.896** (1.888)
logK <sup>2</sup>	0.027*** (0.006)
logL <sup>2</sup>	0.047 (0.060)
logSAU <sup>2</sup>	0.013 (0.019)
Rperm <sup>2</sup>	-0.296 (0.399)
Rsais <sup>2</sup>	-0.970** (0.388)
logK*logL	-0.077** (0.035)
logK*logSAU	-0.024 (0.015)
logK*Rperm	-0.040 (0.100)
logK*Rsais	-0.065 (0.080)
logL*Rperm	0.438* (0.258)
logL*Rsais	0.677*** (0.234)
logL*logSAU	0.046 (0.040)
logSAU*Rperm	0.108 (0.101)
logSAU*Rsais	0.104 (0.086)
Rperm*Rsais	-2.094*** (0.713)
Constante	6.328 (4.451)
Observations	3916
Nb d'individus	730
R2	0.164

Écart-types robustes entre parenthèses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

Indicatrices annuelles incluses dans la régression

**Tableau 67- Tableau des corrélations entre les variables explicatives de la fonction de production de type Translog**

	logK	logK^2	logSAU	logL	logL^2	logK* logL	logK* Rperm	logK* Rsais	logL* Rperm	logL* Rsais	Rperm* Rsais	Rperm	Rsais	logSAU *logL	logK* logSAU	logSAU *Rperm	logSAU *Rsais	
logK	1.000																	
logK^2	0.994*	1.000																
logSAU	0.378*	0.378*	1.000															
logL	0.514*	0.533*	0.354*	1.000														
logL^2	0.516*	0.536*	0.360*	0.998*	1.000													
logK*logL	0.886*	0.895*	0.420*	0.850*	0.852*	1.000												
logK*Rperm	0.308*	0.322*	0.039*	0.413*	0.410*	0.411*	1.000											
logK*Rsais	0.360*	0.363*	0.342*	0.542*	0.540*	0.509*	-0.3061*	1.000										
logL*Rperm	0.268*	0.281*	0.035*	0.425*	0.423*	0.391*	0.9946*	-0.306*	1.000									
logL*Rsais	0.308*	0.310*	0.338*	0.564*	0.563*	0.489*	-0.3030*	0.993*	-0.300*	1.000								
Rperm*Rsai	0.353*	0.368*	0.251*	0.519*	0.523*	0.499*	0.4405*	0.274*	0.438*	0.277*	1.000							
Rperm	0.250*	0.262*	0.021	0.392*	0.389*	0.362*	0.9935*	-0.323*	0.997*	-0.318*	0.424*	1.000						
Rsais	0.277*	0.277*	0.318*	0.503*	0.499*	0.436*	-0.3347*	0.991*	-0.333*	0.994*	0.241*	-0.348*	1.000					
logSAU*logL	0.428*	0.432*	0.984*	0.497*	0.504*	0.529*	0.0981*	0.409*	0.096*	0.410*	0.324*	0.076*	0.379*	1.000				
logK*logSAU	0.500*	0.503*	0.985*	0.418*	0.425*	0.531*	0.0856*	0.374*	0.076*	0.362*	0.292*	0.059*	0.336*	0.984*	1.000			
logSAU*Rperm	0.312*	0.322*	0.350*	0.433*	0.435*	0.426*	0.8479*	-0.197*	0.843*	-0.191*	0.485*	0.834*	-0.223*	0.401*	0.382*	1.000		
logSAU*Rsais	0.334*	0.339*	0.646*	0.544*	0.547*	0.497*	-0.2367*	0.866*	-0.233*	0.868*	0.285*	-0.250*	0.852*	0.703*	0.661*	-0.074*	1.000	



## Conclusion du Chapitre 5

Ce chapitre empirique avait pour but d'éclairer les liens entre la structure du collectif de travail des exploitations et un des indicateurs de la performance de celles-ci, la productivité. Par le biais de l'estimation d'une fonction de production de type Cobb-Douglas tenant compte de la composition du collectif de travail, nous avons mis en évidence que la structure du collectif de travail est un déterminant de la productivité des exploitations de fruits et légumes françaises. Les évolutions de la main-d'œuvre dans les exploitations peuvent donc influencer leur performance.

Nous montrons, d'autre part, que, dans ce secteur, le travail salarié est plus productif que le travail familial et, ce, même en contrôlant pour la différence saisonnière de la productivité marginale du travail en agriculture. À la différence de ce que suggéraient les travaux empiriques précédents, le cantonnement des travailleurs salariés aux tâches saisonnières les plus productives n'explique donc pas l'inégale productivité entre la famille et le salariat. La division des tâches et la spécialisation des travailleurs expliquerait la plus forte productivité des salariés [Allen et Lueck, 1998 ; Lambarraa *et al.*, 2007 ; Lambarraa *et al.*, 2009].

D'autre part, nos résultats indiquent que le travail salarié saisonnier est plus productif que le travail salarié permanent alors même que le capital humain spécifique des permanents et leur coût d'opportunité à être licenciés sont normalement plus élevés. Ce résultat peut, bien sûr, s'expliquer par la spécialisation des travailleurs saisonniers sur des tâches marginalement très productives comme les travaux de récolte. Pourtant, il suggère aussi de s'interroger plus avant quant aux formes d'emploi spécifiques que peut prendre le travail saisonnier dans le secteur des fruits et légumes. En effet, la fidélisation de la main-d'œuvre saisonnière et le caractère extrêmement incitatif de certains contrats saisonniers pourrait aussi expliquer la différence de productivité.

## **CHAPITRE VI- UNE FORME DE FLEXIBILITÉ ORIGINALE DE L'EMPLOI SAISONNIER AGRICOLE : LE CONTRAT OMI**

Dans les chapitres précédents, nous avons considéré trois grands types de travailleurs : les familiaux, les salariés permanents et les salariés saisonniers. Dans ce dernier chapitre, nous nous centrons plus particulièrement sur les travailleurs saisonniers. En effet, nous avons montré que, dans les exploitations françaises de fruits et légumes, ces salariés sont les plus productifs alors même que leur capital humain spécifique et leur coût d'opportunité à être licenciés étaient supposés être inférieurs à ceux des autres travailleurs.

La plus grande productivité de ces travailleurs peut certes s'expliquer par leur spécialisation sur des tâches très productives, comme la récolte. Cependant, elle peut aussi résulter de l'originalité des formes d'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes notamment en termes de fidélisation des travailleurs et d'incitations à l'effort. Certains contrats saisonniers présentent, en effet, des spécificités liées, en partie, à l'exigence de flexibilité du secteur. Au regard des catégories de la flexibilité du travail généralement considérées dans la littérature, nous nous interrogeons donc sur les formes de flexibilité que ces contrats sont susceptibles d'apporter aux exploitations

Nous nous intéressons à un contrat particulier qui retrouve son essor depuis 2000 : le contrat d'immigration temporaire ou contrat OMI<sup>250</sup>. Les salariés employés sous cette forme de contrat effectuent près de 20% du travail saisonnier dans les exploitations françaises de fruits et légumes<sup>251</sup>. Dans certains départements, comme celui des Bouches-du-Rhône, ils représentent jusqu'à 50% du travail saisonnier<sup>252</sup>. Notre intérêt pour cette forme d'emploi se justifie donc par la place des travailleurs OMI dans l'emploi saisonnier. Il est renforcé par le débat politique que ces contrats suscitent : les professionnels agricoles revendiquent de

---

<sup>250</sup> Office des Migrations Internationales.

<sup>251</sup> Sources : Agreste Enquête structure 2005, OMISTAT 2005, traitements de l'auteur.

<sup>252</sup> En UTA. Sources : Agreste Enquête structure 2005, OMISTAT 2005, traitements de l'auteur

manière pressante un accès plus large à ce type de travailleurs<sup>253</sup> alors que les associations dénoncent les conditions de vie et de travail des salariés<sup>254</sup>.

Dans ce chapitre, nous suggérons que les caractéristiques des contrats sont susceptibles d'expliquer la plus grande productivité des travailleurs saisonniers. Nous nous intéressons à la fois aux caractéristiques formelles des contrats mais aussi au contexte institutionnelle de leur mise en œuvre et à la manière dont ils sont utilisés par les exploitants.

Nous avons fait le choix de centrer notre travail sur le département des Bouches-du-Rhône. Ce département est le premier employeur de travailleurs OMI : en 2005, il représentait près d'un tiers des introductions<sup>255</sup>. De plus, les tensions qui s'expriment au niveau local entre la profession et l'administration se répercutent au niveau national : le relâchement des quotas en 2000 dans les Bouches-du-Rhône a ouvert la voie à l'accroissement du nombre d'introductions dans l'ensemble des autres départements français, comme l'a montré le rapport des inspecteurs généraux G. Clary et Y. Van Haecke [2001b]. En ce sens, la situation des Bouches-du-Rhône nous semble symptomatique. Ainsi, même si nos résultats sont circonscrits à une zone d'étude particulière et bien qu'ils ne reflètent que partiellement les autres réalités locales françaises, ils nous semblent pouvoir apporter un éclairage intéressant à la compréhension des formes d'emploi saisonnier du secteur des fruits et légumes.

La compréhension de la spécificité des formes d'emploi saisonnier passe, selon nous, par l'analyse de données plus qualitatives que celles mobilisées dans les chapitres précédents : d'une part les statistiques disponibles sur les travailleurs saisonniers sont peu nombreuses et extrêmement frustrées<sup>256</sup>, d'autre part, une approche qualitative nous semble plus apte à saisir la mise en œuvre des contrats OMI et leurs utilisations par les exploitants. Ce chapitre prend appui sur deux types de sources. Nous utilisons une base de données originales sur les exploitations du département des Bouches-du-Rhône qui emploient des travailleurs OMI. Cette base est issue d'un travail de dépouillement des fichiers administratifs de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Permanente (DDTEFP)<sup>257</sup> que

---

<sup>253</sup> [FNPL, 2004 ; FNSEA, 2005, 2007].

<sup>254</sup> [CODETRAS, 2003].

<sup>255</sup> Sources : OMISTAT 2005

<sup>256</sup> Les bases de la statistique nationale ne disposent que du déclaratif du nombre d'heures des saisonniers. Les bases de la Mutualité Sociale Agricoles auraient pu permettre de suivre les parcours des travailleurs saisonniers. Cependant, la manipulation de ces données administratives s'est avérée très lourde et les liens avec la structure des exploitations délicats à établir.

<sup>257</sup> Direction du Travail dans la suite du document.

nous avons réalisé en juillet et août 2007. L'accès à ces fichiers nous a été autorisé par la Direction du Travail. Ils contiennent les dossiers annuels de demandes de travailleurs OMI de tous les exploitants des Bouches-du-Rhône. Chaque année, l'exploitant doit fournir à l'administration un déclaratif de ses surfaces, de ses travailleurs salariés (CDD et CDI) ainsi qu'une lettre expliquant les motifs de sa demande de travailleurs étrangers. Les décisions de l'administration en termes d'introduction sont disponibles dans les dossiers. En cas de refus, les contestations des exploitants par le biais de recours gracieux ou hiérarchiques<sup>258</sup> sont également disponibles. Nous avons dépouillé l'ensemble de ces dossiers de 1999 à 2006 soit l'équivalent de 546 dossiers sur 7 ans. Les exploitations spécialisées, n'ayant que des fruits et légumes<sup>259</sup>, représentent 62% de ces dossiers<sup>260</sup>. Le secteur des fruits et légumes étant notre terrain d'étude, nous centrons notre analyse sur ces exploitations.

Ce chapitre se base aussi sur une série d'entretiens en vis-à-vis avec des exploitants (7 entretiens). Nous avons complété ces entretiens exploitants par des entretiens auprès des travailleurs OMI (6 entretiens), des représentants de l'administration (Inspection du travail, Direction du Travail) et des membres du Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône (CODETRAS). Ces entretiens ont eu pour but de comprendre le contexte local du recours aux travailleurs OMI et les différentes utilisations des contrats OMI par les exploitants.

Les citations que nous présentons dans les encadrés sont soit issues des entretiens, soit issues des lettres des exploitants contenues dans les dossiers de la Direction du Travail.

Dans un premier temps, nous rappelons brièvement le cadre formel du contrat OMI. Nous décrivons le contexte des Bouches-du-Rhône et la mise en œuvre générale des contrats OMI dans ce département.

---

<sup>258</sup> En droit administratif, les administrés peuvent contester une décision prise par une autorité administrative par le biais de recours. Il s'agit en fait d'une demande de réexamen du dossier par l'administration. Le recours gracieux s'adresse à l'autorité administrative qui a pris la décision. Le recours hiérarchique s'adresse à l'autorité supérieure à celle qui a pris la décision.

<sup>259</sup> La définition de l'exploitation spécialisée est ici différente que celle utilisée dans les chapitres précédents. Comme nous ne nous basons pas sur une base de données nationale, nous ne disposons pas des catégories de classification comme celles des OTEX. Les déclaratifs de surfaces ne sont ici pas assez détaillés pour nous permettre de reconstruire la classification des OTEX. Nous considérons donc que les exploitations spécialisées sont des exploitations n'ayant que des fruits et des légumes.

<sup>260</sup> Les autres exploitations sont des exploitations viticoles, céréalières, horticoles, ou mixtes.

Dans un deuxième temps, nous revenons sur la flexibilité du travail en agriculture et nous analysons le contrat OMI au regard des différentes catégories de la flexibilité que nous avons décrites précédemment. Nous prenons tout d'abord appui sur la façon dont les exploitants décrivent, de manière générale, les caractéristiques des travailleurs OMI pour montrer que le contrat OMI renferme une forme de flexibilité originale. Nous expliquons ensuite que l'utilisation de ces contrats et leur flexibilité peuvent varier selon le système de culture. Nous considérons deux types d'exploitation contrastés : les serristes et les arboriculteurs.

Enfin, dans une dernière partie, nous expliquons quelles sont, selon nous, les caractéristiques formelles du contrat OMI et les éléments du contexte institutionnel<sup>261</sup> de sa mise en œuvre qui expliquent la forme de flexibilité originale qu'il renferme.

## **I - Le contrat OMI et sa mise en oeuvre dans les exploitations des fruits et légumes des Bouches-du-Rhône**

Nous rappelons brièvement les règles qui régissent l'introduction de travailleurs saisonniers étrangers en agriculture avant de nous intéresser plus spécifiquement à la situation du département des Bouches-du-Rhône.

Comme nous l'avons vu dans la première partie (Chapitre 1 III-2-2), les travailleurs OMI sont introduits via un CDD de 4 à 6 mois maximum. Ils peuvent être prolongés à « titre exceptionnel » jusqu'à 8 mois<sup>262</sup>. Le contrat fait office de titre de séjour et de contrat de travail. Le travailleur doit regagner son pays d'origine à l'expiration de son contrat et faire constater son retour à la mission ANAEM<sup>263</sup> dans son pays.

---

<sup>261</sup> Selon D. North [1990], le contexte institutionnel inclut le cadre légal (ou règles formelles), mais aussi les contraintes informelles : règles locales, normes sociales, coutumes etc.

<sup>262</sup> « À titre exceptionnel, l'employeur peut être autorisé à conclure des contrats saisonniers d'une durée maximum totale de huit mois sur douze mois consécutifs sous la double condition que ces contrats concernent des activités de production agricole déterminées, pour lesquelles cette mesure répond à des exigences spécifiques et que l'employeur intéressé apporte la preuve qu'il ne peut faire face à ce besoin par le recrutement de main-d'œuvre déjà présente sur le territoire national » (Article R. 341-7-2 du Code du Travail) (souligné par nous).

<sup>263</sup> Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations. Elle a remplacé, en 2005, l'Office des Migrations Internationales (OMI). La désignation de « contrat OMI » est restée malgré la création de l'ANAEM et son remplacement en 2009 par l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration).

Depuis le début des années 1980 et suite au premier choc pétrolier et à la montée du chômage, la politique française d'immigration de travail est plus restrictive. Bien que le secteur agricole soit relativement préservé [Noiriel, 1994], une volonté explicite s'exprime au niveau national en vue de réduire le nombre de travailleurs OMI et de privilégier un recrutement national<sup>264</sup>. À la fin des années 90, les textes prévoyaient que seuls les travailleurs ayant déjà été introduits les années précédentes pouvaient être réintroduits. Aujourd'hui, des circulaires issues des ministères de tutelle<sup>265</sup> explicitent, chaque année, la volonté politique nationale quant aux procédures d'introduction. Ces circulaires ne fixent cependant pas de quota ou de nombre d'introductions : les décisions d'entrées sont prises à un niveau décentralisé par les préfets de département. Comme l'explique l'article R.341-4 du Code du Travail<sup>266</sup>, « pour accorder ou refuser le titre de travail sollicité, le préfet du département prend notamment en considération les éléments suivants d'appréciation :

1. La situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger et dans la zone géographique où il compte exercer cette profession ;
2. Les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
3. Les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français ;
4. Les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement du travailleur étranger ».

L'employeur doit, au moins deux mois avant la date prévue de ces travaux, déposer ses offres d'emploi auprès de l'Agence Locale pour l'Emploi compétente. Si ces demandes restent insatisfaites, il peut alors solliciter l'introduction de travailleurs étrangers saisonniers. L'exploitant transmet sa demande à la Direction Départementale du Travail qui accepte ou rejette sa demande en fonction des critères stipulés dans l'article R.341-4 du Code du Travail précité.

---

<sup>264</sup> À partir de 1976, la situation de l'emploi est « opposable » à l'introduction de travailleurs : « Les demandes ne seront examinées que lorsque toutes les possibilités d'embauches de demandeurs d'emploi du marché local, voire national et communautaire de l'emploi auront été exploitées. ». (Circulaire n°5/76 du 16 mars 1976).

<sup>265</sup> Ministère du travail avant 2006, Ministères du travail et de l'immigration entre 2006 et 2009, Ministère de l'immigration en 2009.

<sup>266</sup> En vigueur jusqu'au 30 juin 2007. Nous considérons cet article compte tenu de la période de nos études. Les conditions d'introduction sont désormais régies par les articles R.5221-3 et R.5221-18 et suivants du Code du Travail.

En principe, les travailleurs doivent être embauchés au moyen de contrat anonyme : le travailleur est recruté par la mission de l'ANAEM dans le pays d'origine. Le recours au contrat nominatif est possible, notamment lorsque les saisonniers ont déjà été employés l'année précédente par le même employeur « ou en cas de défaillance des membres d'une équipe saisonnière revenant sur les lieux de l'exploitation » [GISTI, 1999] (p.7). Lorsque les demandes sont acceptées, l'ANAEM prend en charge l'acheminement des travailleurs et reçoit de la part de l'exploitant une redevance proportionnelle au nombre et à la durée des contrats<sup>267</sup>.

Comme nous l'avons vu précédemment, le rapport de force entre la préfecture et les exploitants peut contribuer de manière non négligeable aux décisions d'introductions au niveau départemental. Nous décrivons en premier lieu le contexte institutionnel des Bouches-du-Rhône puis la manière dont le contrat OMI est mis en œuvre dans ce département.

### **I.1 - Les introductions dans le département des Bouches-du-Rhône : entre rapports de force et cogestion**

Le département des Bouches-du-Rhône est un des plus gros départements français producteurs de fruits et légumes. En 2005, il représentait à lui seul 8% des exploitations de fruits et légumes françaises<sup>268</sup>, 8% de la surface maraîchère, 9% de la surface de vergers et 22% de la surface de serre<sup>269</sup>.

On dénombre, dans ce département, 13 091 travailleurs saisonniers et 3 029 exploitations agricoles<sup>270</sup>. 60% d'entre elles sont des exploitations de fruits et légumes<sup>271</sup>. Elles emploient 78% des travailleurs saisonniers du département soit un peu plus de 10 000 personnes. Les exploitations serristes et arboricoles sont les plus nombreuses (respectivement 17% et 19% des exploitations du département). La taille moyenne de ces exploitations est supérieure à celle des autres exploitations serristes et arboricoles françaises d'environ 15%<sup>272</sup>.

---

<sup>267</sup> 50 € par mois de travail (complet ou incomplet) et par embauche (Sources : OFII 2009).

<sup>268</sup> OTEX Légumes, Fruits et Mixtes fruits et légumes (voir Partie 2, Chapitre 4 III-2).

<sup>269</sup> Sources : Agreste, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur.

<sup>270</sup> Sources : Agreste, Enquête structure 2005, traitements de l'auteur.

<sup>271</sup> OTEX Légumes, Fruits et Mixtes fruits et légumes (voir Partie 2, Chapitre 4 III-2).

<sup>272</sup> En termes de Marge Brute Standard (MBS).

Ainsi, la taille des exploitations de fruits et légumes des Bouches-du-Rhône et leur concentration sont susceptibles d'être à l'origine d'une forte demande de travail local au moment des pics de récolte.

En 2005, le département des Bouches-du-Rhône a introduit un peu moins de 4 000 travailleurs OMI. Ils représentent près d'un tiers des saisonniers du département. Plus de 60% des 550 exploitations qui emploient des saisonniers étrangers sont spécialisées dans les fruits et légumes<sup>273</sup>. Elles introduisent plus de 50% des travailleurs OMI<sup>274</sup>. Notre étude se porte plus spécifiquement sur ces exploitations<sup>275</sup>.

Les décisions d'introductions prises par l'administration au niveau départemental tiennent compte, d'une part, des orientations politiques nationales et, d'autre part, de la situation locale. La prise en compte de la situation locale mêle à la fois une dimension individuelle, liée à la situation de l'exploitant, et une dimension collective, liée à la négociation entre l'administration et la profession agricole dans son ensemble, représentée ici principalement par la FDSEA<sup>276</sup>. Ce lien entre les dimensions individuelle et collective est visible, tout d'abord, dans les recours que font les exploitants : en cas de refus d'introduction de la part de l'administration, chaque exploitant peut demander le ré-examen de son dossier par le biais de recours gracieux (adressés à l'autorité administrative qui a pris la décision) ou de recours hiérarchiques (adressés à une autorité supérieure). Bien que portés individuellement par les exploitants, ces recours sont largement soutenus par les syndicats agricoles : des lettres de la FDSEA accompagnent la plupart des demandes de recours. Des relais politiques locaux, voire nationaux apportent, eux aussi, leur soutien, comme le montrent les lettres de députés venant appuyer les contestations des décisions administratives.

Les orientations politiques départementales sont négociées, tous les ans, entre les syndicats agricoles et l'administration. Le contexte institutionnel du département des Bouches-du-Rhône a fortement évolué entre 1995 et 2006. En 1995, un accord a été passé entre les syndicats agricoles et l'administration en vue conduire à une diminution lente et régulière du nombre d'introductions en réponse aux exigences nationales. Cet accord stipulait que, sauf

---

<sup>273</sup> Dans ce cas, l'exploitation spécialisée est celle qui ne produit que des fruits et légumes.

<sup>274</sup> Sources : Base de données originale, Dossiers Direction du Travail des Bouches-du-Rhône, dépouillement et traitements de l'auteur.

<sup>275</sup> Bien qu'ayant dépouillé l'intégralité des dossiers d'introduction, nous nous centrons principalement sur les exploitations de fruits et légumes purs car, comme nous l'avons vu précédemment, l'analyse d'exploitations diversifiées, combinant des fruits et légumes avec d'autres productions moins intensives en travail, est difficile.

<sup>276</sup> Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles.



cas exceptionnel, aucun « primo-arrivant » ne pouvait être introduit, c'est-à-dire, qu'aucun travailleur n'ayant été introduit auparavant ne pouvait faire l'objet d'une procédure d'introduction. Cet accord prévoyait, en contre-partie, la possibilité d'un renouvellement automatique des contrats lorsque le salarié avait été introduit deux ans sur les trois dernières années. Les dépôts préalables auprès des Agences pour l'emploi n'étaient, dès lors, plus obligatoires. L'accord garantissait ainsi aux exploitants un certain nombre de travailleurs.

La négociation au niveau local a donc abouti à une relative automaticité des renouvellements malgré la conditionnalité des introductions normalement prévue par l'article R.341-4 du Code du Travail. Elle a conduit, dans la pratique, à un « système de droit à introductions »<sup>277</sup> : à chaque hectare est attaché un nombre de travailleurs OMI. Le « quota de travailleurs » est transféré lors d'un rachat de terre ou de la transmission d'une exploitation.

#### Extraits d'entretiens exploitants

##### Un système de droit à introductions

« Il m'a cédé son exploitation et ses OMI », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Je lui ai acheté 4 hectares et j'ai récupéré ses OMI », (Entretien exploitant arboriculteur).

« J'ai hérité des terres de mon père et de ses OMI », (Entretien exploitant serriste).

L'accord de 1995 semble avoir fait l'objet d'un certain consensus jusqu'à 1999. Entre 1995 et 1999, le nombre d'introductions dans le département a diminué de 15%.

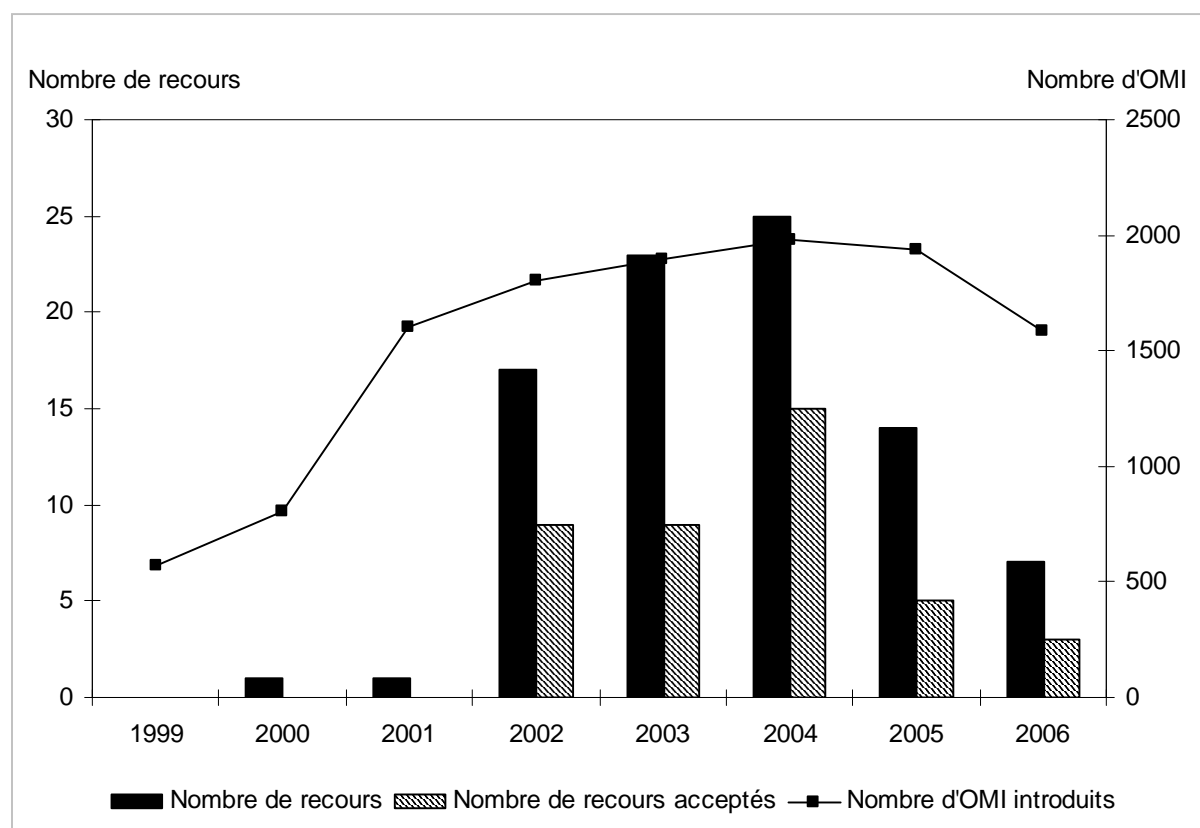
En 2000, cet accord vole en éclat. En effet, à cette époque, une surface importante de vergers appartenant à de grands exploitants de la région entre en production. Pour faire face à la demande de travail, les exploitants réclament à l'administration l'introduction d'une quantité importante de primo-arrivants et dénoncent l'accord de 1995. Les pressions de la profession sont telles que l'administration cède et autorise les introductions. En effet, « face à des réactions très fermes de la profession, déjà soutenue par les élus locaux, le préfet de l'époque avait dû faire marche arrière et composer » [Clary et Van Haecke, 2001b] (p.16).

L'accord de 1995 étant rompu, des demandes de primo-arrivants affluent de la part des autres exploitations du département, principalement de la part des exploitations de fruits et légumes spécialisées. Les pressions de la profession se raffermissent et sont relayées par les syndicats au niveau national.

<sup>277</sup> En référence au système des « droits à produire » mis en place par la Politique Agricole Commune.

Comme le montre la Figure 13, les refus de l'administration sont contestés de manière plus systématique.

**Figure 13- Evolution du nombre d'introductions et du nombre de recours dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées des Bouches-du-Rhône**



Sources : Base de données originale, Dossiers Direction du Travail des Bouches-du-Rhône,

*Dépouillement et traitements de l'auteur*

L'administration recule. Le pourcentage de recours acceptés augmente et le nombre d'introductions s'accroît malgré les directives nationales (Figure 13). L'exemple des Bouches-du-Rhône et les pressions relayées au niveau national, conduisent à un assouplissement relatif des directives émanant des ministères de tutelles.

En 2006, le nombre d'introductions diminue de nouveau. Cette chute est, encore une fois, déterminée par une évolution importante du contexte local. En juillet 2005, dans un très grand mas de plus de 1 000 ha de pêches, 240 travailleurs OMI, soutenus par la CGT, se mettent en grève. Ils dénoncent le non-respect de la législation du travail, plus de 300 heures supplémentaires impayées et des conditions de travail mettant en danger la santé des salariés. Au terme du conflit, les heures dues sont payées mais l'entreprise dépose le bilan. L'administration s'engage alors à ce qu'aucun primo-arrivant ne soit introduit l'année suivante tant que les 240 grévistes OMI ne sont pas réemployés en tant que saisonniers dans

une autre exploitation du département. Un accord tacite est alors passé au sein de la profession agricole pour refuser les salariés grévistes. Dans les faits, seuls quatre saisonniers sont réintroduits en 2006, les exploitants agricoles ayant pour la plupart préféré ne pas recruter de nouveaux saisonniers OMI plutôt que d’embaucher un ancien salarié gréviste.

Le nombre d’introductions dans le département est donc fonction du rapport de force local et du processus de négociation entre la profession et l’administration. Les décisions d’introduction au niveau départemental s’inscrivent, selon nous, dans ce que P. Muller [1984] appelle la « cogestion » de l’agriculture, à savoir l’élaboration et la mise en œuvre de politiques par partenariat entre l’administration publique et les syndicats agricoles représentatifs<sup>278</sup>.

Les décisions d’introductions prennent aussi appui sur ce que Hervieu et Viard [2001] appellent la « surreprésentation politique » des agriculteurs, tant au niveau local qu’au niveau national<sup>279</sup>. Par exemple, le président du groupe d’étude sur les fruits et légumes de l’Assemblée Nationale a pendant longtemps été un député des Bouches-du-Rhône, Léon Vachet<sup>280</sup>. Ancien exploitant agricole, ce député a soutenu de manière active les recours de nombreux exploitants contre les refus d’introductions de l’administration.

## **I.2 - La mise en œuvre du contrat OMI dans les Bouches-du-Rhône**

Les travailleurs OMI des Bouches-du-Rhône sont principalement des hommes marocains et, plus rarement, tunisiens, âgés de 18 à 50 ans. Ils sont souvent d’origine rurale. Les premiers travailleurs marocains sont venus, pour beaucoup, au moment de l’indépendance de l’Algérie en suivant leurs employeurs pied-noirs. Depuis quelques années, la main-d’œuvre en

---

<sup>278</sup> Comme nous l’avons vu dans la première partie, la cogestion de l’agriculture est principalement née au sortir de la guerre, au moment où une politique productiviste volontariste a été mise en place. L’originalité de cette politique résidait, en effet, dans son enracinement dans une coopération étroite le monde agricole et l’État.

<sup>279</sup> « Cette forte capacité de relais -on peut parler de lobbying à l’Américaine, mais au sein de la classe politique elle-même - est originale dans une société où les politiques sont assez largement coupés de la société. Aucun autre milieu n’a une telle capacité de relais » [Hervieu et Viard, 2001](p. 36).

<sup>280</sup> Député du groupe UMP (Union pour un Mouvement Populaire) de 1988 à 2007.

provenance des pays de l'Est (essentiellement polonaise) augmente. Elle reste cependant minoritaire dans le département.

Même si la circulaire de 1976<sup>281</sup> visait à favoriser la souscription de contrats anonymes pour les primo-arrivants afin de « couper court à toutes tentatives de trafics », la plupart des contrats OMI dans les Bouches-du-Rhône sont des contrats nominatifs<sup>282</sup>. Le recrutement se fait par le biais du bouche-à-oreille : les travailleurs OMI de l'exploitation recommandent souvent un membre de leur famille qu'ils forment eux-mêmes. Les salariés OMI d'une même exploitation sont donc souvent unis par des liens de parenté. Ils sont parfois même liés aux salariés de l'exploitation en CDI ou CDD, marocains résidents en France. Ce mode de recrutement permet une certaine sélection des nouveaux entrants, soulage l'agriculteur de la formation des recrues et facilite la cohabitation des travailleurs et donc leur logement sur l'exploitation.

#### Extraits d'entretiens exploitants

##### **Le recrutement familial**

« L'unité familiale, c'est plus simple pour tout, le logement, l'ambiance... », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Tous de la même famille, ça facilite la cohabitation », (Entretien exploitant arboriculteur).

« L'équipe est homogène avec une bonne ambiance, ils sont tous de la même famille », (Entretien exploitant serriste).

« J'ai une équipe de 27 marocains. Ça fait 5 familles en tout », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Mes OMI, c'est les frères de mes CDI. On bosse en famille quoi », (Entretien exploitant serriste).

##### **La formation effectuée par les travailleurs OMI eux-mêmes**

« Je passe pas mon temps à leur expliquer la technique. Même les nouveaux OMI, c'est les autres OMI qui les forment », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Je m'occupe pas des nouveaux, c'est les anciens qui les forment », (Entretien exploitant serriste).

Les contrats nominatifs favorisent cependant la mise en place d'un commerce illicite. Certains travailleurs étrangers « achètent » leur contrat au pays. Bien que cette pratique soit interdite par le code du travail (Article L 341-7-2 du code du travail), elle semble cependant relativement généralisée. Trois des six travailleurs OMI enquêtés déclarent avoir acheté leur premier contrat entre 500€ et 1 000€. Le prix du contrat est parfois supérieur au salaire que les

<sup>281</sup> Circulaire n°5/76 du 16 mars 1976.

<sup>282</sup> Parmi tous les dossiers dépouillés (546 dossiers), seuls six exploitants ont demandé des contrats anonymes.

saisonniers peuvent espérer toucher sur une année<sup>283</sup>. Le contrat OMI ainsi marchandé n'est plus perçu par les travailleurs comme un simple contrat de travail. Il constitue désormais un contact avec un employeur et représente donc l'opportunité de plusieurs contrats pour le travailleur et pour sa famille. Il peut aussi correspondre, plus simplement, à une possibilité d'accès au territoire français comme le montre l'existence d'un certain nombre de « non-retours », c'est à dire de salariés OMI qui restent illégalement sur le territoire après l'échéance de leur contrat<sup>284</sup>.

En moyenne, les exploitations introduisent cinq saisonniers par an (Tableau 68). Ce chiffre cache cependant une grande disparité : près de 30% des exploitations n'emploient qu'un seul travailleur et 81% d'entre elles en emploient moins de cinq. L'accroissement du nombre d'introductions en 2002 a été essentiellement porté par les exploitations qui recrutaient plus de cinq travailleurs. La relation qui unit un exploitant et un travailleur OMI, voire une famille de travailleurs est durable : les dossiers de la Direction du Travail montrent que 90% des saisonniers sont réintroduits d'une année sur l'autre dans la même exploitation (Tableau 68). Le taux de réintroduction, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs OMI introduits l'année *N-1* qui sont réintroduits l'année *N*, a légèrement chuté en 2002 (Tableau 68). Ainsi, le relâchement de la position préfectorale à cette époque s'est traduit par un relatif renouvellement du stock de travailleurs OMI.

**Tableau 68- Nombre moyen de contrats et taux de réintroduction dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées des Bouches-du-Rhône**

Année	Nombre moyen de contrats par exploitation	Taux de réintroduction
1999	2,5	-
2000	2,8	94%
2001	5,0	92%
2002	5,3	85%
2003	5,6	91%
2004	5,8	91%
2005	5,7	89%
2006	4,7	87%
Moyenne	4,8	90%

Sources : Base de données originale, Dossiers Direction du Travail des Bouches-du-Rhône,

*Dépouillement et traitements de l'auteur*

<sup>283</sup> F. Decosse relève un maximum de 3000€ pour un contrat de 2 mois [Decosse, 2004].

<sup>284</sup> « Les missions de l'ANAEM à l'étranger ont constaté que le taux de non-retour des saisonniers agricoles dans leur pays d'origine à l'issue de leur contrat était inversement proportionnel à la durée de celui-ci », Circulaire DPM/DMI/2 n° 2006-143 du 24 mars 2006 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2006.

Sur les huit années que nous avons dépouillées, les travailleurs sont restés en moyenne cinq ans consécutifs sur une même exploitation. Certains salariés OMI travaillent pour le même employeur depuis quinze ou vingt ans et leur départ implique souvent leur remplacement par un membre de la famille. Cette fidélisation est, bien sûr, accentuée par le fait que l'administration accepte plus difficilement l'introduction de primo-arrivants.

#### Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETDP

##### **La durabilité de la relation entre les employeurs et les travailleurs OMI**

- « Les OMI, c'est mes saisonniers habituels », (Entretien exploitant arboriculteur).
- « Ils reviennent tous les ans », (Lettre exploitant arboriculteur).
- « Comme chaque année, je demande mes OMI », (Lettre exploitant arboriculteur).
- « Depuis plus de 15 ans, je fais venir Mustapha », (Lettre exploitant serriste).
- « Mes OMI sont formés sur mon exploitation depuis plusieurs années », (Entretien exploitant serriste).
- « Ils viennent régulièrement et sont habitués à effectuer le travail sur mon exploitation », (Lettre exploitant serriste).
- « Les OMI, c'est une main-d'œuvre stable », (Entretien exploitant serriste).
- « Il fait partie de mon personnel, comme les autres ouvriers quoi. Il revient chaque année depuis plus de 20 ans », (Entretien exploitant serriste).

##### **La durabilité de la relation entre les employeurs et les familles de travailleurs OMI**

- « Mon OMI part en retraite, je le remplace par son fils », (Entretien exploitant serriste).
- « Nous travaillons avec les mêmes ouvriers OMI depuis plus de 20 ans pour certains. Et avant eux, leur père est venu pendant des années », (Entretien exploitant serriste).

Les travailleurs interrogés disent « faire carrière » en tant que saisonnier OMI. Ils alternent entre six à huit mois de travail intensif en France et six à quatre mois de repos dans leur pays. Cependant, en cas d'obtention d'une carte de résident, il semble que peu d'entre eux désirent continuer à travailler dans le secteur agricole : les secteurs du bâtiment et du nettoyage sont, selon eux, plus attractifs.

#### Extraits d'entretiens de travailleurs

##### **Le métier de travailleur OMI**

- « OMI c'est mon métier », (Entretien travailleur OMI marocain de 42 ans).
- « Quand je rentre au pays, c'est mes vacances. Je me repose pour l'année d'après », (Entretien travailleur OMI marocain de 45 ans).

**D'autres secteurs plus attractifs pour les travailleurs**

« Si j'ai ma carte [de résident], je reste pas dans l'agricole. Ah ça non ! C'est trop dur. La construction, c'est mieux » (Entretien travailleur OMI marocain de 45 ans).

Les exploitations spécialisées dans l'arboriculture introduisent près de 40% de l'ensemble des travailleurs OMI. Ceux-ci sont recrutés pour l'éclaircissage, la récolte et parfois la taille. Les exploitations maraîchères serristes introduisent, quant à elles, près de 20% des travailleurs. Ils sont employés pour la mise en place des cultures, la récolte et parfois l'entretien de serre.

D'après les dossiers de la Direction du Travail, dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées, 14% des contrats OMI sont d'une durée de quatre mois, 37% d'une durée de six mois et 49% d'une durée de huit mois (Tableau 69). Les travailleurs nouvellement introduits en 2001 et 2002 ont principalement été recruté en contrat de quatre et six mois.

**Tableau 69- Répartition des contrats OMI selon leur durée de 1999 à 2006 dans les exploitations de fruits et légumes spécialisées des Bouches-du-Rhône**

Année	Nombre total de contrats	Contrats de 4 mois	Contrats de 6 mois	Contrats de 8 mois
1999	570	11%	35%	54%
2000	808	8%	36%	56%
2001	1 603	21%	33%	46%
2002	1 801	15%	40%	45%
2003	1 900	13%	37%	50%
2004	1 982	14%	35%	51%
2005	1 939	13%	38%	49%
2006	1 585	13%	41%	46%
Moyenne	1 524	14%	37%	49%

Sources : Base de données originale, Dossiers Direction du Travail des Bouches-du-Rhône,

*Dépouillement et traitements de l'auteur*

Comme le montre le Tableau 69, chaque année, une grande proportion des contrats est prolongée à une durée de huit mois de manière dérogatoire. Malgré l'esprit de l'article R.341-7-2 du Code du Travail précité, la prolongation des contrats n'est pas perçue par les exploitants comme « exceptionnelle ».

**Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETDP**

**Le caractère non exceptionnel des prolongations**

« Je les prolonge tous les ans pour que mes permanents aient des congés », (Entretien exploitant serriste).

« Il est indispensable, pour le bon fonctionnement de mon exploitation que ces contrats soient prolongés, comme chaque année », (Lettre exploitant serriste).  
« Tous les ans je les prolonge. Y a toujours les travaux d'entretiens de l'exploitation à faire », (Entretien exploitant serriste).  
« Je fais les prolongations tous les ans pour une partie d'entre eux », (Entretien exploitant arboriculteur).

La « longueur de la saison dans certaines exploitations » justifie, pour l'administration, la durée de huit mois des contrats. Les arrêtés pris par la préfecture ne précisent pas le caractère exceptionnel des prolongations. Ils ne comportent pas d'autres restrictions à cette dérogation que celle du type de culture : « Au titre de l'année 2001, sont autorisés à proroger des contrats saisonniers d'introduction de travailleurs étrangers pour une durée maximale totale de huit mois sur douze mois consécutifs, les exploitants agricoles pratiquant et déclarant à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole des Bouches-du-Rhône, les cultures suivantes (...) »<sup>285</sup>.

Enfin, si, dans les textes, les conditions d'emploi et de rémunération offertes aux travailleurs doivent être identiques à celles offertes à un travailleur français, le droit du travail n'est pas toujours respecté. Les durées hebdomadaires de travail sont souvent plus longues que la durée maximale autorisée et les heures supplémentaires ne sont pas toujours rémunérées au taux légal. Les conditions de logement et de travail sont parfois, elles-aussi, désastreuses.

#### Extraits d'entretiens exploitants et d'entretiens travailleurs OMI

##### **Le non-respect du droit du travail**

« Ils rechignent pas à travailler et puis, on a nos petits arrangements avec les heures, tu vois », (Entretien exploitant arboriculteur).  
« Je peux faire 300 h par mois. Ce me fait 2000€/ mois voir 3000€ si les heures supp., il les paie », (Entretien travailleur OMI marocain de 42 ans).  
« Tous les jours on travaille, oui », (Entretien travailleur OMI marocain de 45 ans).  
« Les heures supp. ? Oui bien sûr qu'on en fait... Il nous les paie 5-6 euros... Ça dépend », (Entretien travailleur OMI marocain de 39 ans).

<sup>285</sup> Arrêté du 25 mai 2001 [HALDE, 2008].



## **II - La flexibilité du travail en agriculture et la flexibilité du contrat OMI**

### **II.1 - La flexibilité du travail dans le secteur des fruits et légumes**

Avant d'analyser plus spécifiquement la forme de flexibilité offerte par les travailleurs OMI, nous revenons brièvement sur les contraintes de flexibilité du secteur des fruits et légumes et sur les différents types de flexibilité du travail communément présentés dans la littérature.

Le secteur des fruits et légumes, dont les produits sont périssables et peu stockables, est soumis à de fortes fluctuations d'activité. Lorsque ces fluctuations correspondent à la succession des différentes tâches agricoles (éclaircissage, récolte, taille...) et font appel à la notion de saison, elles sont relativement prévisibles. Lorsque, au contraire, elles sont liées à des variations du climat ou de la demande, et font intervenir la notion d'incertitude, elles sont plus difficilement prévisibles.

Les évolutions du secteur, à savoir, le mouvement de spécialisation des exploitations, l'augmentation de la concurrence et la place grandissante des Grandes et Moyennes Surfaces, sont susceptibles de renforcer les exigences des exploitants vis-à-vis de leurs travailleurs en termes de flexibilité. Les ressources humaines sont souvent une variable importante de la flexibilité d'une entreprise, c'est-à-dire de sa capacité à s'adapter rapidement à un changement.

Comme nous l'avons vu précédemment, en termes de flexibilité du travail, deux formes polaires de flexibilité sont souvent distinguées : la flexibilité interne et la flexibilité externe (voir par exemple [Everaere, 1997 ; Tarondeau, 1999]). Ces deux formes de flexibilité renvoient à une vision duale du marché du travail. La première consiste à répondre aux variations d'activité par un ajustement du volume de travail des salariés de l'entreprise. La seconde consiste à moduler le volume d'emploi en fonction des besoins de la production en ayant recours au marché externe du travail. Au sein de chacune de ces flexibilités, on peut distinguer la flexibilité qualitative et la flexibilité quantitative. La flexibilité qualitative interne correspond à la polyvalence des travailleurs et la flexibilité quantitative interne à une organisation souple du temps de travail au sein de l'entreprise. L'emploi de travailleurs via

des contrats temporaires renvoie à une flexibilité externe quantitative et l'externalisation renvoie à une flexibilité externe qualitative.

Comme nous l'avons déjà souligné, cette typologie fait écho à la typologie de J. Atkinson [1985a ; 1985b ; 1987] qui distingue la flexibilité fonctionnelle de la flexibilité numérique.

Les formes de flexibilité mises en place dépendent bien sûr de leurs caractéristiques en termes de coûts, de délai... Elles dépendent aussi des caractéristiques des fluctuations (prévisibilité, amplitude...) [Bunel, 2004] : l'imprévisibilité de la fluctuation favorise le recours à la flexibilité interne. Son amplitude favorise, quant à elle, le recours à la flexibilité externe. Les formes de flexibilité mobilisées procèdent aussi des compétences dont l'entreprise a besoin. La flexibilité externe ne favorise pas l'accumulation de compétences spécifiques par les travailleurs. Elle est mise en place lorsque les compétences requises sont faibles, standardisées ou codifiables. La flexibilité interne est préférée lorsque les compétences requises sont spécifiques à l'entreprise. Plus précisément, lorsque le savoir est tacite, porté par les individus, la flexibilité interne est garante du développement des compétences organisationnelles de l'entreprise [Caroli, 2000].

L'analyse de la flexibilité du travail en agriculture s'est essentiellement centrée sur des systèmes de production familiaux. La flexibilité de tels systèmes est portée par la polyvalence du chef d'exploitation, la modulation de ses horaires de travail et la mobilisation d'une main d'œuvre extérieure proche, sans coût visible supplémentaire (conjoint, proches ou entraide...) [Mundler et Laurent, 2004]. Dans ce type d'agriculture, lorsqu'il y a recours au marché externe du travail, les relations professionnelles s'inscrivent dans un espace professionnel de type domestique [Boltanski et Thévenot, 1991] dans lequel le lien privilégié et paternaliste de l'employeur et de l'employé est inscrit dans le local [Lamanthe, 2005]. Le recours à cette main d'œuvre proche, soit familialement, soit géographiquement, permet souvent aux relations de travail de s'inscrire dans la durée. Bien que parfois mobilisée de manière ponctuelle, cette main d'œuvre connaît l'exploitation et les tâches à effectuer. Cette flexibilité externe originale n'est donc pas antagonique avec l'accumulation de compétences spécifiques à l'entreprise.

Cependant, comme nous l'avons vu, le salariat tient une place importante dans l'agriculture familiale, notamment dans le secteur des fruits et légumes. De plus, les exploitations connaissent un mouvement de salarisation. Les exigences accrues en termes de flexibilité doivent donc être désormais en grande partie supportées par la main d'œuvre salariée.

La clef de l'organisation des exploitations de fruits et légumes semble reposer sur la polyvalence des permanents et la disponibilité des saisonniers [Codron *et al.*, 1995 ;

Lamanthe, 2005]. Elles s'appuieraient donc sur une flexibilité interne qualitative et une flexibilité externe quantitative, la main d'œuvre familiale assurant toujours, mais dans une moindre mesure, sa part de flexibilité.

Pourtant, nous l'avons vu, la dichotomie entre travailleurs permanents et travailleurs saisonniers peut s'avérer délicate à établir (voir notamment Partie 2). Depuis les années 1990, des mesures successives d'exonérations de charge sur les contrats courts ont été mises en place. Certains contrats sont désormais exonérés à 90% sur une durée de 116 jours ouvrés. Ces mesures ont rendu le recours aux contrats courts particulièrement attractif pour faire face aux impératifs de coût du secteur ; et comme nous l'avons vu, l'accroissement de la concurrence renforce ces impératifs de coûts.

Dans le même temps, cette concurrence raffermi les exigences des agriculteurs vis-à-vis des salariés, tant du point de vue de la productivité que du point de vue de la qualité du travail. Or un recours accru à la flexibilité externe via les contrats courts a généralement un effet démobilisateur sur les salariés et conduit souvent à rogner sur les compétences des travailleurs embauchés. Ce phénomène est d'autant plus vrai que le réservoir de population dans lequel les agriculteurs recrutaient précédemment (famille, population rurale) semble se tarir. Ce « délitement de l'espace professionnel domestique » peut conduire les agriculteurs à recruter leur main d'œuvre dans des populations moins proches, familialement ou géographiquement, et dont les caractéristiques sont moins en adéquation avec leurs attentes (population urbaine...) [Lamanthe, 2005]. Désormais, la relation liant les travailleurs saisonniers aux exploitants agricoles ne s'inscrit pas forcément dans la durée. D'après une étude menée en 1998 sur les trajectoires des salariés agricoles [Tahar *et al.*, 1998], deux tiers d'entre eux passent par le travail saisonnier de manière transitoire (un à deux ans) avant de quitter définitivement le secteur agricole. Enfin, près de 90% du total des emplois saisonniers ne sont pas renouvelés [MSA, 2004].

La flexibilité externe que les agriculteurs peuvent désormais mobiliser à moindre coût semble difficilement compatible avec l'accumulation de compétences par le salarié et avec son engagement dans le travail. Elle est donc difficilement conciliable avec les exigences grandissantes en termes productivité, de qualité et de qualification.

Dans ce contexte, nous nous interrogeons sur la forme de flexibilité apportée par le contrat OMI afin de mieux comprendre le renouveau de ce type de contrat.

## II.2 - Les caractéristiques générales des travailleurs OMI selon les employeurs

Les entretiens auprès des exploitants ainsi que les lettres expliquant les motifs des demandes à l'administration nous servent de matériaux pour comprendre la perception que les exploitants ont des travailleurs ainsi que les usages qu'ils font du contrat OMI. Nous présentons, tout d'abord, la façon dont les exploitants décrivent, de manière générale, les caractéristiques des travailleurs OMI. Nous explicitons, dans le paragraphe suivant, les différences entre deux types d'exploitations contrastés.

Pour nombre d'exploitants, les travailleurs OMI viennent combler un déficit de main-d'œuvre au moment des récoltes.

### Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETDP

#### **Les travailleurs OMI pour faire face au déficit de main-d'œuvre locale**

« La main-d'œuvre locale est limitée en nombre au moment de la saison », (Entretien exploitant maraîcher).

« On ne trouve personne au moment des récoltes. C'est pour ça qu'on prend des OMI », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Nous ne pouvons pas faire face à la récolte sans l'appui de notre équipe d'OMI », (Lettre exploitant arboriculteur).

Cependant, lorsque les exploitants explicitent quelles sont les principales caractéristiques des travailleurs OMI selon eux, celles-ci sont souvent en négatif de celles de la main-d'œuvre locale. Ils suggèrent ainsi que, bien que présente, la main-d'œuvre locale ne correspond pas à leur attentes, à l'inverse des travailleurs OMI.

Les principales caractéristiques de ces travailleurs sont, selon les exploitants, la résistance physique, la motivation, la disponibilité et la fiabilité.

### Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETDP

#### **Résistance**

« C'est un bon travailleur, un bon élément, consciencieux, habitué au travail difficile », (Lettre exploitant arboriculteur).

« Ils sont résistants physiquement », (Entretien exploitant serriste).

« C'est de bons travailleurs, résistants alors que les autres, les locaux, ils abandonnent », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Seuls les OMI acceptent un travail aussi pénible », (Entretien exploitant serriste).

### **Motivations**

« Ce sont des personnes volontaires et motivées », (Lettre exploitant maraîcher).

« Ils ont besoin et envie de travailler. C'est pas comme les locaux », (Entretien exploitant serriste).

### **Disponibilité**

« Les locaux n'ont pas forcément de moyen de transport. Eux, ils vivent sur place et sont dispos tout de suite », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Qui viendrait le dimanche et les jours fériés pour travailler sous serre en plein été à part des OMI ? », (Entretien exploitant serriste).

« Ils ont une bonne capacité de travail et sont ok pour des heures supp. à l'inverse des gens d'ici », (Entretien exploitant arboriculteur).

### **Fiabilité**

« Nous voulons de la sécurité avec notre main-d'œuvre. Elle doit être fiable et régulière », (Lettre exploitant arboriculteur).

« Les gars de l'ANPE<sup>286</sup>, ils sont imprévisibles. Ils viennent un jour le lendemain ils ne sont plus là. », (Entretien exploitant arboriculteur).

« On peut compter sur eux, ils sont fiables ; les autres sont toujours absents sans prévenir alors que les fruits subissent des décotes rapides », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Les OMI, ils sont toujours présents et réguliers », (Entretien exploitant arboriculteur).

« C'est des travailleurs sérieux », (Lettre exploitant serriste).

« Ils ont des attitudes correctes, ils respectent les consignes, pas comme les locaux », (Entretien exploitant maraîcher).

« Ils sont ponctuels », (Lettre exploitant arboriculteur).

En parallèle de la fiabilité des travailleurs, c'est la fiabilité du système d'introduction lui-même qui est souvent soulignée.

### **Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETD**

#### **Main-d'œuvre sûre d'une année sur l'autre**

« Je ne peux pas me permettre de courir aux intérim pour un seul salarié », (Entretien exploitant serriste).

« Avec tes OMI, tu peux enfin établir un planning de production sur plusieurs années. T'as pas peur l'année suivante de pas pouvoir récolter », (Entretien exploitant maraîcher).

« Les OMI c'est une main-d'œuvre sûre », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Je ne peux pas prendre le risque de ne pas trouver de main-d'œuvre », (Lettre exploitant arboriculteur).

<sup>286</sup> Agence Nationale Pour l'Emploi.

« Avec les emprunts et les charges, on ne peut pas se tromper sur la qualité de la main-d'œuvre », (Entretien exploitant maraîcher- serriste).

**Indispensable**

« Sans eux le métier de maraîcher n'existerait plus », (Lettre exploitant maraîcher).

« Il est irremplaçable », (Lettre exploitant serriste).

« Ils sont indispensables à la bonne marche de l'exploitation », (Lettre exploitant maraîcher).

« Leur présence est nécessaire, indispensable au bon fonctionnement de l'exploitation », (Lettre exploitant arboriculteur).

Pour les exploitants, les travailleurs OMI sont une main-d'œuvre formée, compétente, qui a l'habitude de travaux. Ils présentent une réelle expérience des travaux et une bonne connaissance de l'exploitation. Les exploitants soulignent souvent le savoir tacite de ces travailleurs.

**Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETP**

**Formés**

« C'est vital pour nous d'avoir des salariés travaillant depuis plusieurs années sur l'exploitation : ils sont capables de correctement ramasser dès le premier jour », (Lettre exploitant arboriculteur).

« Ils sont opérationnels dès le premier jour. On ne perd pas de temps à expliquer », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Je passe pas mon temps à leur expliquer la technique. Même les nouveaux OMI c'est les autres OMI qui les forment », (Entretien exploitant maraîcher).

« Ils ont été formés par nous au fur et à mesure », (Lettre exploitant serriste).

« Pour les locaux, le temps de formation est trop long par rapport à la durée du travail », (Entretien exploitant arboriculteur).

**Connaissance**

« Il connaît et maîtrise son travail », (Lettre exploitant serriste).

« Ils connaissent les lieux », (Lettre exploitant maraîcher).

« Ils connaissent le travail et le matériel », (Lettre exploitant maraîcher- serriste).

« Ils ont une bonne connaissance des différentes variétés de fruits, des différentes parcelles, ils savent ce qu'il faut faire », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Ils savent comment marche l'exploitation », (Entretien exploitant serriste).

**Habitude/ expérience**

« Ils sont habitués à notre exploitation et à notre façon de travailler », (Lettre exploitant arboriculteur).

« Ils ont beaucoup d'expérience », (Entretien exploitant serriste).

« Ils sont habitués au travail, à l'exploitation...À nous aussi », (Entretien exploitant maraîcher).

### **Compétence**

«Ce sont des travailleurs très compétents », (Lettre exploitant maraîcher).

« Ils ont une vraie compétence, un vrai savoir-faire », (Lettre exploitant arboriculteur).

Les travailleurs OMI sont souvent rémunérés au coefficient minimum du barème de la convention collective<sup>287</sup>. Ce coefficient correspond, selon la convention collective, à un statut de « manœuvre agricole » sans qualification ni autonomie. Pourtant, les exploitants mettent en avant certaines caractéristiques des travailleurs OMI qui s'opposent à cette désignation de manœuvre agricole. Les travailleurs sont parfois spécialisés sur des tâches spécifiques et semblent disposer d'une réelle qualification.

#### **Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETD**

### **Spécialisation des travailleurs et qualification**

« Mes OMI, ils sont maintenant spécialisés sur certaines tâches », (Entretien exploitant maraîcher).

« Les locaux tu peux pas les fidéliser à un poste précis. C'est pas du tout ce qu'on recherche », (Entretien exploitant maraîcher).

« C'est mon OMI qui a la responsabilité du traitement de la tomate. Il est spécialisé maintenant. Il est très bon même », (Entretien exploitant serriste).

« Ils sont spécialisés dans le repiquage », (Lettre exploitant maraîcher).

« Je les ai formés, ils ont la qualification qu'il me faut maintenant. La pollinisation, c'est pas tout le monde qui sait faire. », (Entretien exploitant maraîcher-serriste).

« Les locaux ils ne sont pas aptes à traiter avec la poudreuse et la sulfateuse à dos. Ils connaissent pas », (Entretien exploitant maraîcher-serriste).

« Mes OMI ont suivi des stages de taille et forment maintenant mes ouvriers », (Lettre exploitant arboriculteur).

Deux qualités supplémentaires sont souvent soulignées par les exploitants : selon eux, les travailleurs OMI sont polyvalents et autonomes. Ils peuvent même occuper des postes à responsabilités au sein de l'exploitation et seconder l'exploitant.

<sup>287</sup> Parfois le coefficient est supérieur à 100, mais depuis 2000, les niveaux de salaire des coefficients les plus bas se sont rapprochés.

### Extraits d'entretiens exploitants et des lettres des dossiers de la DDETDP

#### **Polyvalence**

« Ils sont polyvalents, si y a besoin ils me remplacent », (Entretien exploitant maraîcher).

« Il a l'expérience dans la culture de melon et de fraises et aussi dans l'entretien de l'exploitation hors période de culture. Il peut tout faire », (Lettre exploitant maraîcher-serriste).

#### **Autonomie, gestion de l'exploitation**

« Ils peuvent m'aider à encadrer d'autres personnes pour la récolte, celles qui changent chaque année », (Entretien exploitant arboriculteur).

« Ils gèrent les équipe de saisonniers », (Lettre exploitant arboriculteur).

« Ils sont autonomes et me secondent », (Lettre exploitant maraîcher).

« Il me sécurise pendant mes absences », (Lettre exploitant maraîcher).

« Ils savent faire marcher le travail sans ma présence », (Entretien exploitant serriste).

« J'ai confiance en eux si je suis au MIN<sup>288</sup> ou en livraison. Je sais qu'ils sauront réagir à un problème », (Entretien exploitant maraîcher-serriste).

« Ils sont autonomes et c'est pas négligeable parce que je suis tout seul moi », (Entretien exploitant maraîcher).

« Moi je m'occupe de la vente et des livraisons et lui il gère l'exploitation », (Entretien exploitant maraîcher-serriste).

« Je l'ai formé. Il est indispensable à mon exploitation car je suis au marché le matin », (Lettre exploitant maraîcher).

### **II.3 - La flexibilité originale du contrat OMI et la diversité des usages**

Le contrat OMI est, dans sa définition juridique, un contrat temporaire. Les exploitants anticipent leurs besoins et demandent les autorisations d'introduction à l'administration avant le début de la campagne. Ce contrat semble donc apporter aux agriculteurs une flexibilité externe classique : il leur permet d'adapter leur volume d'emploi à la quantité de travail à effectuer et de répondre ainsi aux fluctuations d'activité prévisibles.

Cependant, certaines des caractéristiques des travailleurs OMI soulignées par les exploitants semblent rapprocher cette forme d'emploi d'un autre type de flexibilité : la flexibilité interne.

---

<sup>288</sup> Marché d'Intérêt National.



D'une part, comme nous l'avons vu, les exploitants soulignent la polyvalence de ces travailleurs. L'expérience et le savoir faire qu'ils ont accumulés sur le long terme leur permettent de se redéployer d'une tâche à l'autre si nécessaire. Leur savoir et leur connaissance de l'exploitation leur confère une autonomie qui les autorise parfois à seconder l'exploitant lorsque celui-ci doit faire face à des imprévus.

D'autre part, ces travailleurs sont très disponibles. Cette extrême disponibilité assure un bon ajustement du volume de travail aux besoins de la production.

Or, comme nous l'avons vu, cette forme de flexibilité, qui s'appuie sur la polyvalence, l'autonomie du travailleur et la modulation des horaires, prend ordinairement appui sur des salariés employés de manière permanente dans l'entreprise.

La flexibilité apportée par le contrat OMI semble donc combiner les caractéristiques des deux formes de flexibilité. Il répond à la fois aux fluctuations d'activité prévisibles et aux fluctuations d'activité imprévisibles en adjoignant à la flexibilité externe des caractéristiques de la flexibilité interne.

Afin de mieux comprendre la flexibilité apportée par le contrat OMI, nous comparons deux types contrastés d'exploitations employeuses de travailleurs OMI : les arboricoles pures et les serristes.

Les exploitations arboricoles sont soumises à des fluctuations d'activité de grandes amplitudes. La formation nécessaire aux travaux de récolte peut être relativement courte. À l'inverse, dans les exploitations serristes, l'artificialisation du milieu permet l'étalement des cultures. Les pics de travaux y sont plus étendus et de moindre amplitude que dans les exploitations arboricoles. D'autre part, les cultures sous serre requièrent généralement une technicité importante. Certaines tâches nécessitent des compétences techniques précises (contrôle de l'atmosphère des serres ou du système d'irrigation). Elles nécessitent souvent un important savoir-faire, mais aussi une bonne autonomie et une responsabilisation du travailleur [Codron *et al.*, 1995] : en plus des travaux de récolte ou d'entretien des cultures, il est souvent demandé aux salariés un travail d'observation de l'état sanitaire des plantations.

Ainsi, la flexibilité du travail exigée dans ces deux types d'exploitations est susceptible d'être différente : si les exploitations arboricoles peuvent s'appuyer sur une flexibilité externe classique pour faire face aux fortes fluctuations d'activité qu'elles connaissent, le recours à une telle flexibilité est susceptible de pénaliser les systèmes serristes. En effet, comme nous l'avons vu, la flexibilité externe s'avère néfaste à l'accumulation de compétences par les travailleurs et, ce, d'autant plus que les compétences requises sont spécifiques à l'entreprise.

Le Tableau 70 présente les caractéristiques de ces deux types d'exploitations selon les dossiers de l'administration que nous avons dépouillés.

Les exploitations arboricoles sont moins intensives en travail que les exploitations serristes et exigent plus de terres : leur surface est plus grande en moyenne que celle des exploitations serristes mais la quantité de travail à l'hectare y est beaucoup plus faible. La proportion de CDI est beaucoup plus forte dans les exploitations serristes que dans les exploitations fruitières du fait de l'étalement des périodes de production lié à l'artificialisation du milieu.

Les travailleurs OMI sont en proportion plus nombreux dans les exploitations arboricoles (48% contre 28%). Cependant, la fidélisation de ces travailleurs est plus forte dans les exploitations serristes (92% de taux de réintroduction contre 85%) et la proportion de contrats prolongés à huit mois y est beaucoup plus importante (75% contre 25%).

**Tableau 70- Caractéristiques des exploitations arboricoles et serristes employeuses de travailleurs OMI dans le département des Bouches-du-Rhône**

	<b>Fruits</b>	<b>Légumes sous serre</b>
Nombre d'exploitations <i>(% des exploitations qui emploient des OMI)</i>	176 <i>(32%)</i>	50 <i>(9%)</i>
Surface moyenne (en ha)	38	3
Mois de travail par ha moyen	3	51
Nombre moyen de CDI	2	5
Nombre moyen de CDD	16	8
Nombre moyen d'OMI	9	4
Proportion moyenne d'OMI (en mois de travail)	48%	28%
Proportion moyenne d'OMI employés sur 8 mois	25%	75%
Taux de réintroduction des OMI d'une année sur l'autre	85%	92%

*Sources : Base de données originale, Dossiers Direction du Travail des Bouches-du-Rhône,*

*Dépouillement et traitements de l'auteur*

La plus forte fidélisation des travailleurs OMI dans les exploitations serristes permet une plus grande accumulation de compétences et de savoir-faire. Le vocabulaire de la polyvalence et de l'autonomie est, d'ailleurs, plus souvent utilisé par les exploitants serristes que par les exploitants arboricoles. D'autre part, c'est dans ce type d'exploitations que l'ambiguïté entre le statut temporaire et le statut permanent du contrat OMI est la plus souvent visible.

#### **Extraits d'entretiens exploitants serristes et des lettres des dossiers de la DDETD**

##### **L'OMI comme travailleur permanent ?**

« Moi je veux le prendre en CDI mais l'administration veut pas », (Entretien exploitant serriste).

« Je demande un primo pour remplacer mon CDI qui part en retraite », (Lettre exploitant serriste).

« Mes ouvriers permanents sont partis. Il me faut un OMI maintenant », (Entretien exploitant serriste).  
« Les OMI deviennent des CDI après l'obtention de la carte de séjour », (Entretien exploitant maraîcher).

Ainsi, la flexibilité du contrat OMI est mobilisée de façon contrastée entre ces deux types d'exploitations. La forme de flexibilité des contrats OMI dans les exploitations arboricoles semble proche de la flexibilité externe. À l'inverse, celle des travailleurs OMI dans les exploitations serristes paraît plus proche de la flexibilité interne.

Le contrat OMI allie donc à la flexibilité externe les caractéristiques de la flexibilité interne. Selon le système de production dans lequel les travailleurs sont employés, ces caractéristiques originales sont plus ou moins mises en avant. Pourtant, ces deux formes de flexibilité sont souvent opposées dans la littérature. Elles sont même souvent vues comme antinomiques :

« Pour une même catégorie de salariés, l'entreprise ne peut à la fois mettre en œuvre une flexibilité qualitative et une flexibilité quantitative, les principes en sont radicalement opposés. En d'autres termes, on ne peut pas mettre un individu en conditions d'apprendre et d'acquérir les moyens d'une adaptabilité fondée sur la compétence et l'autonomie, et simultanément s'en débarrasser à la moindre occasion » [Everaere, 1997] (p.90)

Nous cherchons donc à comprendre, dans une dernière partie, comment ces deux formes antinomiques de flexibilité peuvent être regroupées dans un seul et même type de contrat.

### **III - À l'origine d'une forme de flexibilité originale, les caractéristiques formelles du contrat et le contexte institutionnel local**

La forme originale de flexibilité que renferme le contrat OMI est finalement étroitement liée aux caractéristiques formelles de ce contrat et au contexte institutionnel de sa mise en œuvre : la qualification de ce contrat en contrat saisonnier, la fidélisation des travailleurs favorisée par le dispositif institutionnel de recrutement et l'attachement du droit de séjour au contrat de travail sont autant de paramètres qui créent une forme de flexibilité originale.

#### **III.1 - Le caractère saisonnier du contrat OMI**

Un retour sur les catégories juridiques que sont le CDI, CDD et la saison est susceptible de fournir un éclairage intéressant à notre analyse.

Comme le rappellent F. Dauty et M.L. Morin [1992], le CDI et le CDD sont des constructions juridiques qui ont connu d'importantes évolutions au cours du XX<sup>e</sup> siècle<sup>289</sup>. Leur construction en parallèle a abouti à une relative spécialisation de chacune de ces formes de contrats : une spécialisation à des « situations de travail » pour les CDD, c'est-à-dire à l'accomplissement de tâches précises et non durables, et une spécialisation à des « situations d'emploi » pour les CDI, c'est-à-dire à l'accomplissement de différentes tâches durables qui concourent à « l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

F. Dauty et M.L. Morin [1992] soulignent, d'une part, la difficulté à saisir la notion d'activité normale et permanente d'une entreprise qui « ne peut pas être dissociée du contexte économique et des modalités de gestion de l'entreprise » et, d'autre part, « l'instabilité, le

---

<sup>289</sup> À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup>, le statut de CDD était considéré comme plus protecteur que celui du CDI. En effet, l'exercice du droit de résiliation unilatérale par l'employeur n'était, à cette époque, pas réglementé. Le CDI était ainsi marqué par une extrême précarité à l'inverse du CDD dont la fixation du terme constituait une garantie importante quant à la durée de l'emploi.

caractère évolutif » et « l'ambiguïté » des distinctions entre CDD et CDI et entre travail et emploi (p.31-32).

Selon les auteurs, le contrat saisonnier est l'illustration même de cette ambiguïté au sens où ce contrat à durée déterminée se rapproche d'une situation d'emploi. En effet, la saison se définit juridiquement par un ensemble de tâches « normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes »<sup>290</sup>. « La saison est proche d'une situation d'emploi parce que, bien que de durée limitée, elle constitue une activité certes discontinue mais néanmoins régulière. De cette situation d'activité régulière et donc durable qui prend la forme d'un CDD – précisément en raison de sa durée nécessairement limitée et de sa discontinuité- peuvent être rapprochées d'autres situations qui correspondent également à des activités régulières et à durée limitée mais qui ont été organisées sous la forme du CDI. On songe ici au contrat de travail intermittent ou même au contrat passé avec un groupement d'employeurs » (p.31).

L'ambiguïté juridique de la notion de saison avait d'ailleurs déjà été soulignée par L. Casaux en 1988 lorsqu'elle signalait la grande « variabilité et la fluidité » de cette notion (p.175).

Ainsi, le contrat saisonnier est le type même de contrat où sont susceptibles de se brouiller les frontières entre travail et emploi et entre CDD et CDI. Les contrats saisonniers ont d'ailleurs fourni une part conséquente de la matière jurisprudentielle en termes de requalification de CDD en CDI [Casaux, 1988 ; Dauty et Morin, 1992].

L'ambiguïté du contrat saisonnier est visible à plusieurs niveaux. Pour ce type de contrat, les conventions collectives peuvent subordonner le non-renouvellement automatique du contrat à l'existence d'une cause réelle et sérieuse et au respect des formalités de dénonciation (article L122-3-15 du code de travail). Cette spécificité du contrat saisonnier suggère dès lors une relation de travail globale à durée indéterminée.

De plus, les CDD saisonniers sont des contrats que l'on dit être temporaires « par nature » au sens où les variations d'activité doivent être indépendantes de la volonté des employeurs et des salariés<sup>291</sup>. La difficulté, comme nous l'avons déjà expliqué précédemment, est précisément de définir ce caractère naturel dans un secteur tel que l'agriculture : l'activité agricole correspond à une succession de tâches saisonnières et les travailleurs effectuent souvent plusieurs activités saisonnières au sein d'un même emploi : la saisonnalité de la tâche et la saisonnalité de l'emploi peuvent donc être dissociées. De plus, la complémentarité des calendriers de production que peuvent mettre en place les exploitants en vue de lisser les pics

---

<sup>290</sup> Circulaire DRT n°90-18 du 30 octobre 1990, Bulletin officiel du ministère du travail 1990, n°24.

<sup>291</sup> Circulaire DRT n°92-14 du 29 août 1992, Bulletin officiel du ministère du travail 1992, n°21.

d'activité ainsi que la progressive artificialisation de certains systèmes de production qui s'affranchissent des conditions climatiques (production sous serre) peuvent conférer aux exploitants une certaine maîtrise de la saison qui n'est, dès lors, plus naturelle.

Les contrats OMI, en tant que contrats saisonniers, renferment donc l'ambiguïté que soulignent F. Dauty et M.L. Morin [1992] entre travail et emploi. La régularité de la relation de travail qui se renouvelle tous les ans instaure une réelle relation d'emploi et crée les conditions de mise en place d'une flexibilité interne (ou fonctionnelle) généralement rattachée au statut de CDI.

Nombre d'éléments révèlent cette ambiguïté : d'une part, l'attachement d'un salarié à une entreprise et le maintien du contrat de travail dans l'hypothèse d'un changement d'employeur est généralement attaché à un statut de CDI [Dauty et Morin, 1992]. D'autre part, les travailleurs sont souvent employés sur des durées relativement longues, les prolongations des contrats à une durée de huit mois étant extrêmement courantes. Les exploitants eux-mêmes expriment cette ambiguïté, notamment les serristes. Les évolutions récentes de la jurisprudence concernant les contrats OMI confirment cette ambivalence. Depuis 2006, des travailleurs OMI ont saisi à plusieurs reprises le tribunal administratif de Marseille afin de contester la décision de la préfecture de leur refuser un titre de séjour. La décision du tribunal administratif soulève clairement l'ambiguïté du caractère saisonnier du contrat OMI :

« Monsieur X a, de la saison 1983-1984 à la saison 2004-2005, été employé sur la même exploitation agricole sous couverts de contrats d'introduction de travailleur saisonnier [...]. Ces contrats ont été constamment et de manière régulière portés à huit mois en application des mêmes dispositions du code du travail qui n'ouvrent pourtant cette possibilité qu'à titre exceptionnel et conditionnel [...] Au vu de tels faits, doit être admis l'argument selon lequel Monsieur X occupait en fait un emploi permanent de la dite exploitation et que son séjour régulier au Maroc chaque année pour quatre mois, du mois d'avril au mois de juillet, n'était que la conséquence obligée de l'apparence juridique que son employeur et l'administration avaient entendu donner à son embauche et à son séjour sur le territoire français »<sup>292</sup>.

Dans sa délibération du 15 décembre 2008<sup>293</sup>, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) s'est positionnée de la même manière<sup>294</sup>.

---

<sup>292</sup> Ordonnance du juge des référés du Tribunal administratif de Marseille en date du 18 septembre 2006 dans un contentieux opposant la Préfecture des Bouches-du-Rhône à Monsieur X (souligné par nous).

<sup>293</sup> N°008-283.

Le contrat de travail étant lié au titre de séjour, le caractère saisonnier du contrat de travail se répercute sur le titre de séjour. Cette caractéristique prive, dans les faits, les saisonniers OMI d'un certain nombre de droits dont disposent le travailleur immigré permanent

- ✓ Par leur situation, les saisonniers ne remplissent pas les conditions exigées pour faire bénéficier les membres de leur famille de la procédure de regroupement familial. Ils ne peuvent pas en effet se prévaloir de l'année de résidence requise pour l'ouverture du droit au regroupement familial.
- ✓ De même, leur situation de saisonniers les prive du principe de « progressivité du titre de séjour » auquel ont droit les immigrés permanents (titre de 1, 3 puis 10 ans).

Elle enlève aussi au travailleur OMI un « droit » ou une protection reconnue au travailleur immigré illégal. En effet, un immigré clandestin pouvant justifier de dix années de présence illégale sur le territoire français peut solliciter une carte de séjour temporaire d'un an<sup>295</sup>. Pour P. Weil [2006], cette disposition fait appel au « principe de prescription » au même titre que celui qui s'applique pour un certain nombre de délits (délit fiscal...). Or, les saisonniers OMI ne peuvent se prévaloir d'une présence continue sur le territoire français. Même après une présence cumulée de dix ans sur le territoire, ils ne sont pas en mesure de demander une carte de séjour d'un an comme peut le faire un immigré illégal.

Le caractère saisonnier de l'immigration lui confère donc un certain particularisme et une spécificité en termes de droits du migrant. Cependant, l'ambiguïté du caractère permanent du contrat OMI donne un éclairage nouveau aux remarques précédentes. En effet, on peut se demander si les contrats OMI, lorsqu'ils atteignent la durée maximum de huit mois sur douze et qu'ils sont renouvelés d'une année sur l'autre de manière continue, ne constituent pas un moyen de limiter le droit des migrants en adjoignant le qualificatif de saisonnier à une immigration qui « n'a plus de saisonnière que le nom » [Hubscher, 2005].

---

<sup>294</sup> « Le Collège recommande également au Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité Nationale et du Codéveloppement et au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité de procéder au réexamen de la situation desdits travailleurs étrangers saisonniers en vue de la délivrance d'un titre de séjour [...]. Le Collège recommande également à la FDSEA de prendre les mesures en vue de la requalification des contrats desdits travailleurs étrangers saisonniers en contrats à durée indéterminée et de leur indemnisation au regard du préjudice subi » (souligné par nous).

<sup>295</sup> La réforme du Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile (CESEDA) plus connue sous le nom de « réforme Sarkozy » vise à supprimer ce dispositif de régulation individuelle permanente qui, selon le ministre de l'intérieur M. Sarkozy, « revient à récompenser une violation prolongée de la loi républicaine » (Weil, 2006).

« Les migrants embauchés pour 4 mois se voient proposer à leur arrivée 4 mois supplémentaires, soit un travail assuré les 2/3 de l'année. Ils deviennent en quelque sorte des « saisonniers permanents » et l'essentiel de leur activité se déroule [...] sur le sol français. Ainsi parviennent-ils à tourner légalement la loi de 1974 sur l'immigration permanente » [Hubscher, 2005] (p.381)

En effet, depuis les années 1970, le débat sur la politique d'immigration se tourne vers les thématiques d'intégration. Pourtant, comme le révélait l'objectif politique illusoire de l'« immigration zéro », les immigrés et leur famille sont souvent perçus, en période de récession économique, comme un poids pour le système social français et la société française dans son ensemble. Les contrats OMI, dans la forme qu'ils prennent, permettent de disposer d'une main d'œuvre « quasi permanente » sans en supporter son coût économique et social. Pour A. Morice [2004], la France réduit « le « fardeau » de l'intégration », et peut ainsi « avoir le travail sans s'encombrer du travailleur » (p.6).

Le caractère saisonnier de l'immigration et la précarité du titre de séjour fonde, selon nous, la base d'un déséquilibre contractuel.

### **III.2 - Le déséquilibre contractuel du contrat OMI**

D'autres éléments expliquent, selon nous, la forme de flexibilité originale du contrat OMI et l'extrême disponibilité des travailleurs. D'une part, les travailleurs sont souvent logés sur l'exploitation même. Etrangers habitant sur place, ils sont en France pour faire des heures ; leur vie sociale est limitée. D'autre part, le contrat OMI, dans ses caractéristiques juridiques et dans la réalité concrète qu'il revêt dans le département des Bouches-du-Rhône, présente un déséquilibre contractuel en défaveur des travailleurs, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif.

Il est aujourd'hui couramment reconnu que la relation contractuelle de travail a pour base une double inégalité entre l'employeur et le salarié [Viottolo-Ludmann, 2004] : la première inégalité est économique, l'employé ne disposant que de sa force de travail. La deuxième inégalité réside dans le lien de subordination entre l'employé et l'employeur conférant à ce dernier le pouvoir de donner des ordres, de vérifier leur exécution et de sanctionner leur inexécution par la rupture du contrat le cas échéant.



L'histoire du droit du travail, à travers l'intervention du législateur et du juge, a progressivement procédé à un certain nombre de rééquilibrages :

« Le droit du travail a été le moyen de négocier une certaine liberté des travailleurs contre l'état de servitude qui caractérise la plupart des situations de travail antérieures à leur régulation par le droit. » [Castel, 2009] (p. 69)

Ces rééquilibrages se sont faits, d'une part, en accordant des droits spécifiques à chacun des contractants, d'autre part, en soulignant leurs obligations contractuelles respectives afin d'arriver à une « égalité correctrice » et d'assurer au salarié le statut de contractant « libre et égal » [Viottolo-Ludmann, 2004] (p.21).

Dans le cas des contrats OMI, cette « égalité correctrice » entre employeur et employé se voit fortement altérée par la faiblesse du contre-poids des travailleurs OMI au niveau collectif et par deux caractéristiques des contrats. D'une part, le droit de séjour du travailleur étranger est attaché au contrat de travail. D'autre part, le lien entre le salarié et l'employeur est individualisé à deux niveaux. L'autorisation de travail n'est donnée que pour un employeur unique. Une fois sur le territoire français, le travailleur OMI ne peut travailler que pour l'employeur qui a signé son contrat d'introduction. En cas de rupture de contrat, le salarié ne peut se tourner vers un autre employeur. De plus, un grand nombre de contrats OMI sont nominatifs. En effet, la procédure prévoit deux types de contrats, le nominatif, par lequel l'employeur recrute un travailleur étranger en particulier, et le contrat anonyme, par lequel le choix du travailleur est laissé aux soins de l'OMI. Dans les faits, les contrats OMI sont, dans leur grande majorité, des contrats nominatifs. L'employeur a donc le pouvoir de demander de manière explicite un travailleur en particulier, ou de le refuser. Une menace pèse donc sur le salarié : celle de ne pas se voir renouveler le contrat l'année suivante. Cette menace, ordinaire pour n'importe quel salarié en contrat à durée déterminé, est rendue plus aiguë dans le cas des travailleurs OMI du fait de la difficulté à entrer en contact avec un employeur depuis un pays étranger, de l'attachement du salarié à un unique employeur et du lien entre droit de séjour et contrat de travail. L'« articulation organique » entre le droit du séjour et le contrat de travail [Morice, 2004] confère à l'employeur-contractant un avantage qui fonde le déséquilibre. La relation contractuelle est, en effet, garante de la légalité du séjour du salarié. La fin du contrat ou sa rupture signifie soit le retour au pays, soit, en cas de non-retour, l'entrée dans l'illégalité. En cas de litige entre l'employeur et le salarié, ce dernier est souvent confronté à un certain nombre de difficultés pour rester légalement sur le territoire et faire valoir ses droits. Ainsi « l'intervention légale du lien personnel entre patron et salarié dans l'autorisation et la pérennisation du séjour augure en effet très mal des droits du subordonné : à l'aune des

droits de l'homme, l'usage exclusif de la force de travail d'autrui et le privilège lié de pouvoir mettre fin à sa présence font mauvais ménage » [Morice, 2004] (p.5).

De plus, comme nous l'avons vu, le mode de recrutement se fait par réseau. Il existe souvent des liens familiaux entre les travailleurs OMI, voire entre les travailleurs OMI et les employés de l'exploitation résidents en France. La menace de rupture de la relation peut toucher l'ensemble de la famille qui sert en quelque sorte de caution solidaire.

Les liens familiaux entre les saisonniers OMI renforcent la docilité des travailleurs. Les revendications sont souvent étouffées par la pression familiale.

#### Extraits d'entretiens travailleurs OMI

##### **La docilité contrainte des travailleurs OMI**

« Faut pas l'ouvrir si t'es OMI. Sinon, l'année suivante, tu reviens pas », (Entretien travailleur OMI marocains 42 ans).

« Tu peux rien dire. C'est pas que toi qui risque. Y a toute ta famille derrière toi », (Entretien travailleur OMI marocains 39 ans).

Le différentiel économique entre la France et les pays d'origine des salariés OMI exacerbe la menace de licenciement<sup>296</sup>. Les travailleurs sont généralement en situation difficile dans leur pays. Ils viennent souvent des régions les plus défavorisées du Maroc [Decosse, 2004]. De plus, le marchandage courant des contrats renforce la « dépendance économique » des travailleurs OMI. Les travailleurs se sont souvent endettés pour pouvoir obtenir leur premier contrat OMI et avoir une chance de revenir plusieurs années de suite. L'achat de contrat a pu renforcer leur situation de décapitalisation et augmenter la potentialité d'une « dépendance économique ». La notion de « dépendance économique » est une notion empruntée à la jurisprudence contractuelle. Elle s'inscrit dans la notion de « vice de violence » qui décrit l'exploitation de la faiblesse d'autrui dans une relation contractuelle. La jurisprudence récente reconnaît que la « contrainte économique » peut constituer une base au vice de violence : « En période de récession économique, où la menace d'un licenciement peut constituer un moyen de pression redoutable, la notion de violence morale présente un intérêt non négligeable. La jurisprudence l'appréhende alors au travers du concept de « contrainte économique » [Viottolo-Ludmann, 2004] (p.54).

---

<sup>296</sup> Le salaire moyen marocain est de 3 000 Dirham par mois soit 267€ (Sources : Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Maroc 2009).

Le contreponds salarial des travailleurs OMI est extrêmement limité. Leur représentation syndicale est faible du fait de leur statut d’étranger et de leur faible nombre. Tout mouvement syndical peut être sanctionné par l’absence de réembauche l’année suivante.

#### Extraits d’entretiens exploitants

##### **Un difficile contreponds pour les travailleurs**

« Ils m’ont fait une heure de grève. Je te jure! L’année suivante, je t’assure que je les ai pas repris », (Entretien exploitant arboriculteur).

La faiblesse du contreponds des travailleurs OMI est renforcée par la dimension collective de la négociation entre les syndicats agricoles et l’administration. En effet, comme nous l’avons vu précédemment, le mouvement de grève des salariés OMI de 2005 a été sanctionné au niveau collectif par l’ensemble des exploitants du département.

## Conclusion du Chapitre 6

Ce chapitre avait comme objectif de comprendre la spécificité d’une forme d’emploi saisonnier qui est centrale dans le secteur des fruits et légumes, le contrat OMI. Nous avons focalisé notre analyse sur le département des Bouches-du-Rhône, central dans le recours aux travailleurs saisonniers étrangers. Par l’analyse de données qualitatives issues d’entretiens mais aussi par le biais d’un travail de dépouillement de fichiers administratifs, nous avons mis en évidence que le contrat OMI présentait une forme de flexibilité originale.

En effet, les systèmes de production agricoles exigent parfois, de manière simultanée, des savoir-faire spécifiques à l’exploitation et une forte flexibilité. Dans les systèmes de production familiaux, le recrutement de proximité, familiale ou géographique, permet d’allier compétence et flexibilité, à moindre coût. Dans des systèmes salariaux, le recours à la flexibilité externe classique est susceptible de nuire à la qualité du travail. Dans un contexte de délitement de l’espace professionnel domestique et de renforcement de la demande de travail salarié, on comprend l’intérêt des agriculteurs pour une forme d’emploi qui allie les caractéristiques de la flexibilité interne à celles de la flexibilité externe.

La relation de long terme dans laquelle le contrat OMI s’inscrit permet aux travailleurs d’accumuler des compétences spécifiques à l’exploitation, malgré le caractère temporaire du contrat. La polyvalence et l’autonomie de ces travailleurs, leur extrême disponibilité, souvent renforcée par le déséquilibre contractuel, confère à cette main d’œuvre temporaire les caractéristiques de la flexibilité interne. Les caractéristiques formelles de ce contrat et le contexte institutionnel de sa mise en œuvre lui permettent de combiner les deux formes de flexibilité. Cette combinaison se fait dans des proportions différentes selon les besoins des exploitations : les caractéristiques de la flexibilité interne sont plus mises en avant dans les systèmes serristes que dans les systèmes arboricoles, plus saisonniers et moins exigeants en termes de compétences et de savoirs tacites.

Enfin, cette forme de flexibilité originale suggère de s’interroger sur la dichotomie entre flexibilité externe et flexibilité interne (ou fonctionnelle et numérique) et sur le rattachement strict des contrats temporaires à la flexibilité externe. En effet, « les différences entre travailleurs permanents et temporaires sont le résultat [d’une] construction économique-juridique dans laquelle les usages et les usagers du CDD se sont diversifiés » [Dauty et Morin,

1992] (p.22). Cette réalité évolutive que soulignent F. Dauty et M.L. Morin [1992] n'est pas prise en compte dans la typologie des différentes formes de flexibilité. Les dichotomies interne-externe ou numérique-fonctionnelle intègrent difficilement la réalité de certaines formes d'emploi.

## CONCLUSION DE LA PARTIE 3

Cette partie avait pour but de comprendre dans quelle mesure la composition du collectif de travail des exploitations de fruits et légumes est susceptible d'influencer la performance des exploitations. Elle a pris appui sur deux chapitres empiriques.

Dans un premier chapitre quantitatif, nous nous sommes intéressés à un indicateur particulier de la performance, la productivité du travail. Nous avons mis en évidence que la structure du collectif de travail est un déterminant de la performance des exploitations et que les trois types de main-d'œuvre présentes sur une exploitation, à savoir la famille, les salariés permanents et les salariés saisonniers, ne sont pas également productives. La croissance de la productivité du travail dans les exploitations de fruits et légumes françaises peut, dès lors, être liée à la modification de la structure du collectif de travail. La salarisation et la croissance de la part du travail salarié saisonnier, pourraient être à l'origine des gains de productivité des exploitations. Nous avons en effet montré que la main-d'œuvre salariée est plus productive que la main-d'œuvre familiale et que ce résultat n'est pas lié à la différence saisonnière de productivité en agriculture mais, plus vraisemblablement, à la plus grande spécialisation de travailleurs salariés. Nous avons, de plus, montré que les travailleurs saisonniers sont plus productifs que les travailleurs permanents et que, même si ce résultat peut s'expliquer par la spécialisation des travailleurs saisonniers sur des tâches très productives, il suggère aussi de s'interroger sur les formes concrètes que revêt l'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes.

Dans un deuxième chapitre, nous avons cherché à fournir des éléments de compréhension à la plus forte productivité des travailleurs saisonniers dans le secteur des fruits et légumes. Par le biais d'une analyse plus qualitative centrée sur un département spécifique, nous avons mis en évidence que l'une des principales formes d'emploi saisonnier, à savoir le contrat temporaire d'immigration, permettait, par ses spécificités, à la fois juridiques et institutionnelles, la mise en place d'une forme de flexibilité originale. Cette forme de flexibilité, hors des catégories classiques de la flexibilité du travail, offre aux exploitants la garantie d'une main-d'œuvre productive et qualifiée à moindre coût. Elle est cependant permise par un système qui entre en tension avec le concept d'égalité de traitement entre travailleurs.

---

## **CONCLUSION GÉNÉRALE**

---

Notre travail de thèse a pour point de départ un triple constat. Le premier est celui de la place centrale que tient l'emploi salarié dans les débats actuels sur la compétitivité du secteur agricole, tant au niveau national qu'au niveau européen. Si l'importance du coût de la main-d'œuvre est constamment mise en exergue dans ces débats, nombre d'acteurs soulignent la précarité des conditions de vie et de travail des ouvriers agricoles.

Le deuxième constat est celui d'un renversement d'une tendance que connaissait l'agriculture de nombreux pays développés depuis le début du siècle : la tendance du recul du salariat et du renforcement du caractère familial des exploitations. Le début des années 1990 a, en effet, marqué un tournant dans cette tendance de long terme : la place du salariat agricole s'est progressivement renforcée, jusqu'à atteindre un quart de la population active du secteur. Sa composition a, de plus, fortement évolué avec un accroissement de la part du travail saisonnier et le renouveau des contrats d'immigration temporaire de travail ou contrat OMI.

Enfin, le troisième constat est que les cadres d'analyse économique de l'agriculture familiale, par la place centrale qu'ils ont donnée au travail des membres de la famille, ont largement sous-estimé l'importance du salariat et de son hétérogénéité. Dès lors, ils ont difficilement été capables de fournir des éléments de compréhension aux évolutions que connaît le salariat agricole depuis le début des années 1990 et d'analyser les impacts de ces évolutions sur la performance des exploitations.

Devant ce triple constat, nous avons cherché à expliquer la place grandissante du travail salarié dans l'agriculture familiale, le développement récent de l'emploi saisonnier et l'impact de ces mutations sur la performance des exploitations. Ces évolutions ayant été particulièrement marquées dans le secteur des fruits et légumes français, très intensif en travail et fortement soumis à la concurrence, nous avons choisi de prendre ce secteur comme terrain d'étude. Contrairement aux précédents travaux d'économie sur les exploitations familiales, cette thèse a pris le parti de ne pas considérer le travail salarié en agriculture comme une catégorie homogène.

Dans une **première partie**, nous avons, tout d'abord, présenté les caractéristiques du travail en agriculture, ses exigences en termes de flexibilité, de polyvalence et de connaissances tacites. Nous avons, de plus, exploré une notion centrale dans l'activité agricole, celle de saison, et nous avons mis en évidence l'ambiguïté qu'elle renferme. Nous nous sommes ensuite intéressés aux deux principaux types de main-d'œuvre du secteur agricole : la famille



et le salariat. Nous avons souligné la place centrale du travail familial dans l'agriculture des pays développés. Au travers du débat sur les formes d'organisation en agriculture, nous avons exposé les particularités de cette main-d'œuvre en termes, notamment, d'incitations à l'effort ainsi que la spécificité du comportement des ménages agricoles. Nous nous sommes ensuite intéressés au salariat agricole. Nous avons montré que cette catégorie de travailleurs, malgré le rôle qu'elle a pu jouer dans le secteur, a toujours été marquée par une forte invisibilité, à la fois sociale et politique. Cette invisibilité s'explique, selon nous, par l'histoire ainsi que par les caractéristiques sociales de ces travailleurs, notamment leur forte hétérogénéité. Elle s'est traduite par un retard important de la législation en termes de droit du travail et de protection sociale mais aussi par une faible prise en compte de cette catégorie de main-d'œuvre et de son hétérogénéité dans les cadres d'analyse de l'économie agricole.

Dans la **deuxième partie** de cette thèse, nous avons cherché à expliquer les mutations de la main-d'œuvre des exploitations familiales du secteur des fruits et légumes. Nous nous sommes intéressés aux déterminants de la demande de travail de ces exploitations, tout d'abord d'un point de vue théorique, puis, d'un point de vue empirique à partir des données individuelles du Recensement Agricole français de 2000.

Notre travail analytique s'est fondé sur le modèle de ménage agricole, un cadre théorique qui intègre les décisions d'offre de travail du ménage et la demande de travail salarié des exploitations. L'originalité de notre modèle a été de considérer la saisonnalité de l'activité agricole et de distinguer les deux types de travailleurs salariés par la durée de leur contrat et par leur coût. Notre modèle a mis en exergue, comme les autres modèles de ménage agricole, le rôle joué par les salaires et les coûts de la main-d'œuvre dans les choix d'offre et de demande de travail sur les exploitations. Cependant, la prise en compte simultanée de la demande de travail salariée permanent et de la demande de travail salarié saisonnier a permis de mettre en évidence le rôle assurantiel de l'emploi permanent par rapport à l'aléa sur les coûts de recrutement de la main-d'œuvre salariée saisonnière et le rôle de variable d'ajustement *ex post* que joue la main-d'œuvre familiale. Notre modèle souligne donc que la saisonnalité de l'activité ne détermine pas à elle seule le type de travail salarié demandé sur les exploitations. Le choix entre salarié permanent et salarié saisonnier est susceptible de refléter une stratégie assurantielle de la part du ménage agricole vis-à-vis de la difficulté de recrutement à la période clef de l'activité.

De plus, notre analyse empirique des décisions de demande de travail dans exploitations familiales de fruits et légumes françaises, en distinguant le travail salarié saisonnier du travail

salarié permanent, nous a permis de valider notre proposition théorique concernant le caractère assurantiel de la main-d'œuvre salariée permanente : nous avons en effet montré que, toutes choses égales par ailleurs, les caractéristiques de la localisation et du marché du travail salarié d'une exploitation influencent le type d'emploi salarié auquel elle a recours. Nous avons, de plus, mis en évidence que la main-d'œuvre familiale (autre que le chef d'exploitation et les co-exploitants) est substitut au travail salarié et notamment au travail salarié permanent et que la composition du collectif de travail sur les exploitations dépend des caractéristiques de celles-ci notamment en termes de taille, de degré de spécialisation ou de structure de commercialisation.

Cette partie a donc montré que les évolutions récentes qu'a connues la main-d'œuvre des exploitations de fruits et légumes peuvent s'expliquer par les modifications des structures de production. En effet, la concentration et la spécialisation des exploitations ont notamment conduit au renforcement de la demande de travail salarié et plus particulièrement de travail salarié saisonnier. Cependant, ces évolutions peuvent être aussi liées à des phénomènes de substitution entre les différents types de main-d'œuvre. D'une part, la moindre implication de la main-d'œuvre familiale dans l'activité agricole expliquerait le développement du travail salarié et plus particulièrement du travail salarié permanent. D'autre part, le fort développement de la place du travail salarié saisonnier pourrait s'expliquer par un phénomène passé sous silence dans les travaux empiriques précédents : celui d'une substitution entre la main-d'œuvre salariée permanente et la main-d'œuvre salariée saisonnière. Cette substitution serait favorisée par la concurrence exacerbée à laquelle fait face ce secteur et par les exonérations massives qui touchent les contrats courts en agriculture depuis les années 1990.

Dans la **troisième partie** de cette thèse, nous nous sommes interrogés sur le lien entre la composition de la main-d'œuvre et la performance des exploitations. Nous avons considéré deux indicateurs de la performance : la productivité des exploitations et la flexibilité du travail qu'elles mettent en œuvre.

Nous nous sommes tout d'abord intéressés aux différences de productivité entre les trois catégories de main-d'œuvre étudiées précédemment et donc à une forme d'hétérogénéité du facteur travail. En estimant une fonction de production sur des données individuelles du Réseau d'Information Comptable Agricole français, nous avons montré que la composition du collectif de travail est un déterminant de la productivité des exploitations familiales de fruits et légumes : les évolutions de la main-d'œuvre de ces exploitations peuvent donc influencer leur performance. De plus, nous avons, mis en évidence que les différents types de main-

d'œuvre agricole sont inégalement productifs. Cette hétérogénéité du facteur travail dans les exploitations agricoles avait déjà été étudiée dans la littérature. Cependant, alors que certains travaux attribuaient la plus grande productivité des travailleurs salariés au caractère saisonnier de l'activité agricole, la distinction que nous avons faite entre les deux formes de salariat nous permet de dire que cette plus grande productivité est vraisemblablement liée à d'autres facteurs comme, par exemple, la plus grande spécialisation des salariés. Nos résultats ont enfin montré que le travail salarié saisonnier est plus productif que le travail salarié permanent alors même que le capital humain spécifique des permanents et leur coût d'opportunité à être licenciés sont normalement plus élevés. Ce résultat peut, bien sûr, s'expliquer par la spécialisation des travailleurs saisonniers sur des tâches marginalement très productives comme les travaux de récolte. Pourtant, il suggère aussi de s'interroger plus avant quant aux formes d'emploi spécifiques que peut prendre le travail saisonnier dans le secteur des fruits et légumes. En effet, la fidélisation de la main-d'œuvre saisonnière et le caractère extrêmement incitatif de certains contrats saisonniers pourrait aussi expliquer cette différence de productivité.

Dans le dernier chapitre de cette thèse, nous nous sommes donc centrés plus particulièrement sur la catégorie des salariés saisonniers. Nous avons analysé la forme de flexibilité apportée aux exploitations par ces travailleurs et notamment par les salariés étrangers employés sous contrat OMI qui constituent une part importante des saisonniers. Par le biais d'une étude qualitative dans le département des Bouches-du-Rhône, nous avons montré que ce contrat, malgré son caractère temporaire, présente les caractéristiques de la flexibilité interne du travail qui est normalement portée par les travailleurs stables d'une entreprise. Il offre aux exploitations une forme de flexibilité originale qui allie à la modulation du volume de l'emploi, la polyvalence et l'autonomie des travailleurs, ainsi que la modulation de leurs horaires. Nous avons montré que le caractère original de cette forme de flexibilité s'explique par les caractéristiques formelles du contrat OMI, notamment le caractère saisonnier du contrat de travail et son attachement au droit de séjour, mais aussi par les éléments du contexte institutionnel de sa mise en œuvre et par le déséquilibre contractuel qu'il présente. Selon nous, la forme de flexibilité originale que nous avons mise en évidence invite à revenir sur le dualisme des formes de flexibilité du travail classiquement considéré dans la littérature.

## **Principaux apports et perspectives de recherche**

Ainsi, l'ensemble de cette thèse a montré qu'il est nécessaire de construire des cadres d'analyse tenant compte de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre salariée dans les exploitations agricoles familiales. Avec l'accroissement récent de la part du travail salarié dans les exploitations agricoles, la possibilité du recours au salariat semble devoir désormais être considérée comme une caractéristique essentielle de l'agriculture familiale des pays développés. Les cadres d'analyse de l'exploitation familiale ont souvent sous-estimé l'importance du salariat et de son hétérogénéité.

Dans cette thèse, nous avons principalement considéré une forme d'hétérogénéité particulière : la différence entre les salariés permanents et les salariés saisonniers. Cette distinction nous a conduit à réfléchir plus avant sur la notion de saison et sur les exigences de l'activité agricole en termes de compétences et de flexibilité.

Nous avons montré qu'une telle distinction autorise une plus grande compréhension de la demande de travail des exploitations familiales et une meilleure appréhension du fonctionnement du marché du travail agricole. Elle nous a notamment permis de mettre en évidence, pour la première fois dans une étude sur des exploitations familiales, des phénomènes de substitution entre les deux sortes de salariés, et d'explicitier les mécanismes sous-jacents à ces phénomènes.

Cette dichotomie nous a aussi permis de mieux comprendre le lien entre la composition de la main-d'œuvre des exploitations et leur performance en mettant notamment en évidence des différences de productivité entre ces trois types de main-d'œuvre.

En nous intéressant à un contrat saisonnier particulier et au type de flexibilité du travail qu'il offre aux exploitants, nous avons cependant mis en évidence que la complexité des formes d'emploi en agriculture semble aller plus loin que la stricte dichotomie que nous avons considérée entre travailleurs permanents et travailleurs saisonniers.

Il pourrait être intéressant d'analyser plus en profondeur les autres formes d'emploi salarié que peuvent mobiliser les exploitants. Les bases de données nationales ne permettent pas de dépasser la dichotomie entre permanents et saisonniers. Une meilleure compréhension des formes d'emploi salarié agricole passerait vraisemblablement par des travaux plus qualitatifs. Notre étude de terrain s'est centrée sur un contrat de travail spécifique et sur un département particulier. Dans certains autres départements, pourtant gros producteurs de fruits et légumes et gros employeurs de main-d'œuvre salariée saisonnière, le nombre de contrats OMI est très

faible. On peut dès lors se demander par quel moyen les exploitants de ces départements répondent à leurs exigences de flexibilité. L'analyse notamment des conditions de mobilisation des entreprises prestataires de service s'avèrerait particulièrement intéressante dans un contexte législatif favorisant de plus en plus ce type d'entreprise.

### **Quelques réflexions en termes de politiques publiques**

Ce travail suggère enfin plusieurs réflexions en termes de politiques économiques et sociales. La première réflexion porte sur les facteurs de compétitivité du secteur des fruits et légumes. Aujourd'hui, la filière française, comme les filières allemande et espagnole, semblent baser leur stratégie sur le recours massif à une main-d'œuvre étrangère extrêmement flexible et sur l'abaissement du coût du travail. Le levier des exonérations de charges patronales a généralement été actionné à son maximum : la plupart des contrats saisonniers en sont désormais totalement exempts. Dans un contexte d'ouverture des marchés et d'accroissement de la concurrence des pays à faibles coûts de main-d'œuvre, la viabilité de telles stratégies peut être questionnée. En effet, ces allègements de charges, qui portent sur des emplois directement exposés à la concurrence internationale, ne parviendront vraisemblablement jamais à combler le différentiel de coûts.

De plus, la mise en œuvre même de cette stratégie est discutable : prenant appui sur l'idée du caractère exogène de la saison, la législation a essentiellement fait porter les exonérations sur les contrats courts. Or, comme nous l'avons montré dans cette thèse, de telles incitations économiques peuvent favoriser la substitution des travailleurs permanents par des travailleurs saisonniers. Lors de l'élaboration de la Loi d'Orientation Agricole de 2006, des mesures d'allègements de charges portant conjointement sur l'emploi permanent et l'emploi saisonnier avaient été envisagées. En 2010, cette disposition a totalement disparu : les exonérations touchent majoritairement les contrats courts. Pourtant, l'efficacité de tels dispositifs de soutien à l'agriculture est incertaine et leur coût budgétaire important.

Dans un contexte où les possibilités d'homogénéisation des normes sociales entre pays semblent réduites, certains pays européens développent des stratégies différentes. Aux Pays-Bas, concurrent majeur de la France pour la culture de tomate sous serre, le coût du travail est de 10% supérieur au coût français<sup>297</sup>. La stratégie de recours à la main-d'œuvre saisonnière

---

<sup>297</sup> Plus de 55 kg/m<sup>2</sup> contre 45 kg/m<sup>2</sup> pour une serre bretonne, 25 kg/m<sup>2</sup> pour une serre de PACA<sup>297</sup> et 15 kg/m<sup>2</sup> pour une serre espagnole. Sources : [Darpeix et Bergeron, 2009].

étrangère est beaucoup moins développée qu'en Espagne ou en Allemagne<sup>298</sup>. Les facteurs de compétitivité de cette filière sont autres : elle s'appuie sur une grande technicité, une forte capacité d'innovation et une bonne organisation économique de la filière. Les variétés et les techniques de production permettent des rendements importants<sup>299</sup>. Des éléments tels que l'efficacité des stations de conditionnement, des structures de commercialisation et le développement de produits originaux sur des marchés ciblés sont aussi mis en avant par une filière très structurée : 70% de la production néerlandaise est commercialisée par 14 Organisations de Producteurs (OP) dont le chiffre d'affaire est supérieur à 110 millions d'euros. En France, seul 50% de la production est organisé et passe par des OP nombreuses (350) et de petite taille (moins de 10 millions d'euros de chiffre d'affaire). Les pouvoirs publics néerlandais investissent largement dans la recherche et l'innovation et favorisent la structuration de la filière. Ils participent ainsi à construire une compétitivité qui s'appuie sur des facteurs autres que celui du coût du travail.

Un deuxième groupe de réflexions prend appui sur notre analyse des contrats OMI. En effet, si le contrat OMI apporte aux exploitants une flexibilité qui semble leur être nécessaire, il est cependant au centre de deux interrogations.

La première concerne la politique migratoire française. Pour P. Weil [2000], les contrats temporaires de travail sont un moyen de lutte contre l'immigration illégale : « l'organisation du travail saisonnier, c'est aussi le choix de la prévention économique comme arme prioritaire de lutte contre l'immigration illégale » (p.7). Cette proposition s'appuie cependant sur l'idée que l'immigration légale temporaire est substituable à l'immigration illégale : le renforcement de l'une vient donc contrecarrer le développement de l'autre. Cependant, plusieurs chercheurs ont mis en évidence le caractère complémentaire de ces deux types de travailleurs [Berlan, 1986 ; Berlan, 1994 ; Hubscher, 2005]. Une prise de position tranchée quant au principe même d'une immigration temporaire est donc délicate. Une proposition claire quant à sa mise en œuvre est, elle, possible. En effet, P. Weil [2000] souligne que les « migrations saisonnières à vocation très temporaire correspondent à [...] l'intérêt commun de tous les acteurs économiques. Dans le cadre d'accord pluri-annuels, elles permettraient à des travailleurs de se voir accorder des visas et permis de travail renouvelables plusieurs années consécutives [...]. Pour [ces travailleurs], les revenus de plusieurs mois en Europe fournissent

---

<sup>298</sup> Sources : [Darpeix et Bergeron, 2009].

<sup>299</sup> Sources : [ERNST & YOUNG, 2003].

plusieurs mois ou années de revenus au pays d'origine. Pour l'État, ce sont des ressources transférées et consommées sur son territoire » (p.15, souligné par nous). Comme le reconnaissent certains auteurs, le transfert de fonds des travailleurs immigrés vers leur pays d'origine contribue au développement des pays du Sud, même s'ils s'accompagnent parfois d'effets pervers (développement de l'économie de rente, augmentation des importations...). Ils constituent des « apports substantiels et stables pour beaucoup de pays du Sud au moment où les entrées de capitaux publics et privés sont plutôt fluctuants voire moindre » [Mouhoud, 2006]. Les contrats OMI autorisent ces transferts de fond tout en limitant « le coût affectif et culturel du choix d'émigrer » que rappelle P. Weil [2000] (p.5). Cependant, le caractère « bénéfique » de ce dispositif ne peut se révéler entièrement que dans « le cadre d'accord pluriannuels ». Le caractère aléatoire de la reconduction du contrat d'une année sur l'autre constitue une véritable épée de Damoclès qui, nous l'avons vu, fragilise le statut des travailleurs OMI. Le caractère pluriannuel des introductions permettrait de couper le « lien organique » entre le droit de séjour et le contrat de travail qui fonde selon nous le déséquilibre contractuel en défaveur des travailleurs OMI.

La deuxième réflexion se pose en termes de politique de l'emploi et de sécurité sociale. Dans le contrat OMI, la flexibilité est toute entière supportée par le travailleur qui se voit exclu du statut de l'emploi et, par là même, des protections et des garanties qui lui sont généralement attachées. La flexibilité a toujours été une exigence forte du secteur agricole, notamment du fait de sa dépendance vis-à-vis de la nature. Une des principales réponses apportées par ce secteur lorsque la place du travail salarié se renforce semble donc être l'« externalisation des coûts sociaux » [Caire, 1982].

Les exploitants ont pourtant à leur disposition d'autres formes contractuelles originales telles que le groupement d'employeurs. Le groupement d'employeurs a été conçu en 1985 justement pour légaliser certaines pratiques du secteur agricole. Les employeurs, organisés en collectif, « se partagent des salariés dont ils assument ensemble et en interne la responsabilité de l'emploi » [Mouriaux, 2006] (p.1). En conférant au travailleur le statut de l'emploi, le groupement d'employeurs lui offre la protection et les garanties sociales attachées à ce statut. Un tel dispositif exige une forte coordination entre l'ensemble des acteurs afin de répondre simultanément aux besoins des employeurs tout en construisant « un parcours professionnel cohérent et convenable pour le salarié » [Mouriaux, 2006]. Les exploitants se saisissent moins

largement de ce type d'outils<sup>300</sup>, notamment à cause de son exigence en termes de coordination. Ce dispositif comporte en lui-même des écueils potentiels : les conditions de travail des salariés peuvent être dégradées (multiplicité des lieux de travail...), l'exercice du droit syndical rendu difficile par le « renforcement du pôle patronal »... [Mouriaux, 2006]. Il n'en reste pas moins, selon nous, une proposition intéressante : en effet, des groupements d'employeurs multi-sectoriels pourraient permettre, au prix d'un effort important de coordination entre acteurs, de répondre aux exigences de flexibilité du secteur sans que le coût ne soit entièrement supporté par le salarié.

Plus largement, « l'exigence saisonnière » de l'activité agricole invite à s'interroger sur l'attachement des protections sociales au statut de l'emploi. En effet, le caractère fluctuant et saisonnier de l'activité est particulièrement marqué dans le secteur agricole. Il se retrouve cependant dans beaucoup d'autres secteurs comme celui du tourisme notamment. Les contrats de travail qui permettent aux entreprises de faire face aux fluctuations saisonnières d'activité sont des contrats temporaires. Les travailleurs saisonniers sont souvent en marge du statut de l'emploi : ils sont en perpétuelles « transitions » : entre emploi et chômage, emploi et inactivité ou en transition au sein même de l'emploi [Gazier, 2003]. Ils sont donc en grande partie exclus des protections et des garanties sociales. La désaffection des travailleurs nationaux pour ce type « d'emploi » peut donc être aussi liée à la perte d'avantages statutaires qu'ils impliquent. L'emploi saisonnier pourrait être un lieu de réflexion sur la gestion des « transitions » et des nouveaux droits qui pourrait leur être attachés [Gazier, 2003].

---

<sup>300</sup> On dénombre 3 500 groupements d'employeurs qui représentent 12 000 salariés [Mouriaux, 2006]. Ils recrutent principalement des travailleurs temporaires et sont très peu nombreux dans le secteur des fruits et légumes.



---

## **BIBLIOGRAPHIE**

---

- Abrahams R. - 1991, *A place of their own: family farming in eastern Finland*, Cambridge, Cambridge University Press, 210 p.
- Adulavidhaya K., Kuroda Y., Lau L. et Yotopoulos P. - 1984, "The comparative studies of the behavior of agricultural households in Thailand." *Singapore Economic Review*, 29: 67-96
- Agulhon M., Désert G. et Specklin R. - 1976, *Histoire de la France rurale de 1789 à 1914*, Paris, Editions du Seuil, 568 p.
- Alderman H., Chiappori P. A., Haddad L., Hoddinott J. et Kanbur R. - 1995, "Unitary versus collective models of the household: is it time to shift the burden of proof?" *The World Bank Research Observer*, 10: 1-19
- Allen D. W. et Lueck D. - 1998, "The nature of the farm." *Journal of Law and Economics*, 41: 343-386
- Antle J. M. - 1984, "Human capital, infrastructure, and the productivity of Indian rice farmers." *Journal of Development Economics*, 14: 163-181
- Arcand J. L. - 2004, "Les modèles ménages." p. 301-344 dans *Microéconomie du développement*, Arcand J. L. (Ed.), en cours d'écriture pour AUF (disponible en ligne <http://www.cerdi.org/pperso/arcand/ch11.pdf>, consulté en 2009)
- Arvanitis S. - 2002, "Numerical and Functional Labour Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation?" *KOF Working Paper*, 80: 1-28
- Atkinson J. - 1985a, Flexibility, uncertainty and manpower management, Brighton, University of Sussex, Institute of Manpower Studies, IMS Report n°89, 52 p.
- Atkinson J. - 1985b, "Flexibility: planning for an uncertain future." *Manpower Policy and Practice*, 1: 26-29
- Atkinson J. - 1987, "Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties." *Labour and Society*, 12: 87-105
- Bardet A. - 2003, "La fraisculture en France : agir face à la pénurie de main-d'œuvre " *Infos CTIFL*, 196: 4-9
- Bardhan P. - 1983, "Labor-tying in a poor agrarian economy: A theoretical and empirical analysis." *The Quarterly Journal of Economics*, 98: 501-514
- Bardhan P. K. - 1973, "Size, productivity and returns to scale: An analysis of farm-level data in Indian agriculture." *The Journal of Political Economy*, 81: 1370-1386
- Barnum H. N. et Squire L. - 1979, "An econometric application of the theory of the farm-household." *Journal of development economics*, 6: 79-102
- Barthélemy D. et Dussol A.-M. - 2002, "Sociétés agricoles : entre modernité et tradition." *Agreste Cahiers*, 2: 31-36
- Bartus T. - 2005, "Estimation of marginal effects using margeff." *Stata journal*, 5: 309-329
- Becker G. S. - 1964 (Ed. 1993), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, University of Chicago Press, 442 p.
- Beffa J. L., Boyer R. et Touffut J. P. - 1999, "Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales." *Droit social*, 12: 1039-1051
- Bellamy V. et Plateau C. - 2007, "Consommation et modes de vies des agriculteurs." p. 213-220 dans *L'agriculture nouveaux défis*, Berthier J. P., et al. (Ed.), INSEE Références
- Benjamin C. - 1996, *Emploi et pluriactivité dans les exploitations agricoles : analyse théorique et application au cas français*, Paris, Economica, 193 p.
- Benjamin C., Corsi A. et Guyomard H. - 1996, "Modelling labour decisions of French agricultural households." *Applied Economics*, 28: 1577-1589
- Benjamin C. et Kimhi A. - 2006, "Farm work, off-farm work, and hired farm labour: estimating a discrete-choice model of French farm couples' labour decisions." *European Review of Agricultural Economics*, 33: 149-171

- Benjamin D. - 1992, "Household composition, labor markets, and labor demand: Testing for separation in agricultural household models." *Econometrica*, 60: 287-322
- Bergeron E. et Darpeix A. - 2003, *Desarrollo y limites del sistema fresero del Condado del Litoral, Huelva, Andalucia*, Paris, Mémoire de DAA, INA P-G, 54 p.
- Berlan J. P. - 1983, "L'agriculture méditerranéenne de la France : dynamiques et contradictions." *Économie Rurale*, 153: 42-49
- Berlan J. P. - 1986, "Agriculture et migrations." *Revue Européenne de Migrations Internationales*, 2: 9-32
- Berlan J. P. - 1994, "Dynamique d'intégration dans l'agriculture provençale." *Études rurales*, 135-136: 151-160
- Berriet-Sollic M. et Boinon J. P. - 2000, "Les politiques départementales d'orientation de l'agriculture." *Economie Rurale*, 260: 148-153
- Berthier J. P., Bloch L., Legris B. et Plateau C. - 2007, *L'agriculture, nouveaux défis*, Paris, INSEE Références, 307 p.
- Bessière J. - 2005, *L'Inspection du Travail : Rapport à Monsieur le Ministre Délégué aux Relations du Travail*, La Documentation Française, 128 p.
- Binswanger H. P. - 1980, "Attitudes toward risk: Experimental measurement in rural India." *American Journal of Agricultural Economics*, 62: 395-407
- Blanc M. - 1994, "Family farming in a changing world." *Sociologia Ruralis*, 34: 279-292
- Blanc M., Cahuzac E., Elyakime B. et Tahar G. - 2008, "Demand for on-farm permanent hired labour on family holdings." *European Review of Agricultural Economics*, 35: 493-519
- Blanc M. et Perrier-Cornet P. - 1999, "Emploi agricole : les cadres d'analyse à l'épreuve des dynamiques actuelles." *Économie Rurale*, 253: 8-14
- Boëldieu J. et Borrel C. - 2000, "Recensement de la population 1999 : la proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans." *INSEE première*, 748: 1-4
- Boltanski L. et Thévenot L. - 1991, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 483 p.
- Bordigoni M. - 1999, "Femmes du village, hommes immigrés et familles gitanes: les trois âges d'une main-d'œuvre saisonnière en Lubéron (1950-1999)." *Europaea*, 1: 10-30
- Bourquelot F. - 1972, "Les salariés agricoles et leurs organisations." p. 533-557 dans *L'univers politique des paysans*, Tavernier Y., et al. (Ed.), Paris, Armand Colin
- Bourquelot F. - 1994, "Les salariés immigrés des serres légumières." *Études rurales*, 135-136: 145-150
- Bourquelot F. et Pasquier J. - 1986, "Chez les salariés agricoles: une singulière flexibilité." p. 231-238 dans *La pauvreté dans le monde rural*, Maclouf P. (Ed.), Paris, L'Harmattan
- Bousquet J. C. - 2004, *La nécessaire adaptation de l'emploi agricole aux besoins de l'agriculture régionale*, Avis du Conseil Economique et Social Languedoc Roussillon, 25 p.
- Boyer R., Saillard Y. et Michon F. - 1995, *Théorie de la régulation: l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 565 p.
- Broussard J.-M. - 1987, *Economie de l'agriculture*, Paris, Economica, 310 p.
- Brunet F., Faure J. et Vanoni D. - 2005, "Recherche action sur le logement des saisonniers agricoles." *FORS Recherche Sociale*, 175: 5-95
- Bunel M. - 2004, "Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe: une analyse empirique." *Documents d'études de la DARES*, 81: 1-67
- Bunel M. - 2006, "L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français." *Travail et Emploi*, 106: 7-24
- Cahuzac E. et Bontemps C. - 2008, *Stata par la pratique : statistiques, graphiques et éléments de programmation*, College Station, Texas, Stata Press, 254 p.

- Caire G. - 1982, "Précarisation des emplois et régulation du marché du travail." *Sociologie du travail*, 2: 135-158
- Calus M. - 2009, *Factors explaining farm succession and transfer in Flanders*, Ghent, PhD Thesis, Ghent University, 229 p.
- Cameron A. C. et Trivedi P. K. - 2005, *Microeconometrics: methods and applications*, Cambridge, Cambridge University Press, 961 p.
- Carlsson B. - 1989, "Flexibility and the theory of the firm." *International Journal of Industrial Organization*, 7: 179-203
- Caroli E. - 2000, "Flexibilité interne versus flexibilité externe du travail: quels enseignements peut-on tirer de l'approche de la firme en termes de compétences?" *Document de travail LEA-INRA*: 1-10
- Casaux L. - 1988, "Le travail saisonnier non précaire?" *Droit Social*, 2: 22-37
- Castel R. - 2009, *La montée des incertitudes*, Paris, Éditions du Seuil, 458 p.
- Cavailhès J. - 1981, "Les réponses marxistes à la question agraire : histoire des idées et des faits." *Document de recherche INRA ENSSAA*, 16: 1-188
- CCMSA. - 2004, Emplois saisonniers dans la production agricole en 2001, Direction des Statistiques et des Études Économiques et Financières, 36 p.
- Chassard M. et Chevalier B. - 2007, "Un large éventail de revenus agricoles." p. 213-220 dans *L'agriculture nouveaux défis*, Berthier J. P., et al. (Ed.), INSEE Références
- Cheng S. et Long J. S. - 2007, "Testing for IIA in the multinomial logit model." *Sociological Methods & Research*, 35: 583-600
- Chevalier L. - 1958 (Ed. 2002), *Classes laborieuses et classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIXe siècle*, Paris, Librairie Académique Perrin, 565 p.
- Christensen J. - 1991, "New strategies at the farm level: some comments." *European Review of Agricultural Economics*, 18: 459-463
- Christensen L. R., Jorgenson D. W. et Lau L. J. - 1971, "Conjugate duality and the transcendental logarithmic production function." *Econometrica*, 39: 255-256
- Clary G. et Van Haecke Y. - 2001a, Emploi des saisonniers dans le secteur des fruits et légumes, COPERCI, Rapport au Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, 39 p.
- Clary G. et Van Haecke Y. - 2001b, Enquête sur l'emploi des saisonniers agricoles étrangers dans les Bouches-du-Rhône, Rapport non diffusé, sources CODETRAS, COPERCI, Rapport au Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, 19 p.
- Cleary M. C. - 1989, *Peasants, politicians and producers: the organisation of agriculture in France since 1918*, Cambridge, Cambridge University Press, 209 p.
- CODETRAS. - 2003, Mémoire collectif, 7 p.
- Codron J., Rolle P. et Bourquelot F. - 1995, "L'emploi dans la production de légumes de serre en France et aux Pays-Bas. Un marché du travail des disponibilités." p. 119-133 dans *La grande Transformation de l'Agriculture*, Allaire G. et Boyer R. (Ed.), Paris, Economica
- Coelli T., Prasada Rao D. S., O'Donnell C. et Battese G. E. - 2005, *An Introduction to Efficiency And Productivity Analysis*, New York, Springer, 349 p.
- Commission européenne. - 1998, Communication sur le travail non déclaré, COM 219, 36 p.
- Crepon B. et Mairesse J. - 1993, "Productivité, recherche-développement et qualifications." *INSEE-Méthodes*, 37-38: 181-221
- Darpeix A. et Bergeron E. - 2009, "L'emploi et la compétitivité des filières de fruits et légumes : situation française et comparaison européenne." *Notes et Études Socio-Économiques*, 32: 5-37
- Dauty F. et Morin M. L. - 1992, "Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée." *Travail et emploi*, 52: 20-36

- Davidova S. et Latruffe L. - 2007, "Relationship between technical efficiency and farm financial management: the example of Czech Republic." *Journal of Agricultural Economics*, 58: 269-288
- Davis J. E. - 1980, "Capitalist agricultural development and the exploitation of the propertied laborer." p. 133-150 dans *The rural sociology of the advanced societies: critical perspectives*, Buttel F. et Newby H. (Ed.), Londres, Croom Helm
- Dawson P. J. - 1984, "Labour on the family farm: a theory and some policy implications." *Journal of agricultural economics*, 35: 1-19
- De Janvry A. - 1981, *The agrarian question and reformism in Latin America*, Baltimore, John Hopkins University Press, 311 p.
- Decosse F. - 2004, *Conditions de travail et accès à la santé des travailleurs saisonniers étrangers en agriculture intensive : le cas des contrats OMI dans le département des Bouches du Rhône*, Mémoire de DEA, EHESS, 123 p.
- Deininger K. et Feder G. - 2001, "Land institutions and land markets." p. 288-345 dans *Handbook of agricultural economics*, Gardner B. et G.Rausser (Ed.), Amsterdam, Elsevier Science
- Delorme R. et André C. - 1983, *L'Etat et l'économie : un essai d'explication de l'évolution des dépenses publiques en France, 1870-1980*, Paris, Seuil, 757 p.
- Démery-Lebrun M. - 2005, "Regard sur la flexibilité des ressources humaines: une approche exploratoire systémique de la flexibilité, appliquée aux entreprises aérospatiales." *Actes du congrès AGRH, Note du LIHRE*, 425: 1-25
- Deolalikar A. B. et Vijverberg W. P. M. - 1983, "The heterogeneity of family and hired labor in agricultural production: A test using district-level data from India." *Journal of Economic Development*, 8: 45-69
- Deolalikar A. B. et Vijverberg W. P. M. - 1987, "A test of heterogeneity of family and hired labour in Asian agriculture." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 49: 291-305
- Diggle P. et Kenward M. G. - 1994, "Informative drop-out in longitudinal data analysis." *Journal of the Royal Statistical Society. Series C (Applied Statistics)*, 43: 49-93
- DILTI. - 2005a, Intervention en France des entreprises étrangères prestataires de services, Rapport d'enquête, 29 p.
- DILTI. - 2005b, Rapport de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 19 p.
- Djurfeldt G. - 1996, "Defining and operationalizing family farming from a sociological perspective." *Sociologia ruralis*, 36: 340-355
- Doeringer P. B. et Piore M. J. - 1971, *Internal labor markets and manpower analysis*, New-York, Heath, 214 p.
- Dupeuble T. - 2006, *Qualification, normalisation et changement institutionnel en agriculture : regards sur la mise en oeuvre des contrats territoriaux d'exploitation*, Toulouse, PhD Thesis, Université des Sciences Sociales de Toulouse I, 268 p.
- Eeckhoudt L. et Gollier C. - 1992, *Les risques financiers : évaluation, gestion, partage*, Paris, Ediscience International, 308 p.
- Emlinger C., Lozza E. C. et Jacquet F. - 2006, "EU market access for Mediterranean fruit and vegetables: A gravity model assessment." *Working paper MOISA* 16: 1-21
- ERNST & YOUNG. - 2003, Audit de la filière fruits et légumes françaises, ONIFLHOR, 27 p.
- Errington A. et Gasson R. - 1994, "Labour use in the farm family business." *Sociologia ruralis*, 34: 293-307
- Errington A. et Gasson R. - 1996, "The increasing flexibility of the farm and horticultural workforce in England and Wales." *Journal of Rural Studies*, 12: 127-141
- Estebe P. - 2001, "Les campagnes et la politique." *Pouvoirs locaux, Les cahiers de la décentralisation*, 48: 2-9

- Eswaran M. et Kotwal A. - 1985, "A theory of two-tier labor markets in agrarian economies." *The American Economic Review*, 75: 162-177
- Everaere C. - 1997, *Management de la flexibilité*, Paris, Economica, 203 p.
- Evrard P., Hassan D. et Viau C. - 1976, *Petite agriculture et capitalisme*, INRA, Cahiers d'Économie Politique, 83 p.
- Farrell M. J. - 1957, "The measurement of productive efficiency." *Journal of the Royal Statistical Society*, 120: 253-281
- FDSEA 67. 2007, "Travailleurs occasionnels : la spécificité agricole ", [http://www.fnsea.fr/sites/d67/emploi/trav\\_occasionnels.aspx](http://www.fnsea.fr/sites/d67/emploi/trav_occasionnels.aspx), consulté en novembre 2009
- Findeis J., Vandeman A. M., J.M.Larson et J.L.Runyan. - 2002, *The dynamics of hired farm labor: constraints and community responses*, New York, CABI Publishing, 268 p.
- Findeis J. L. et Lass D. A. - 1994, "Labor decisions by agricultural households: Interrelationships between off-farm labor supply and hired labor demand." *Working Paper, Population Research Institute*: 1-27
- FNPL. - 2004, Quelles place pour les productions fruitières françaises dans l'Europe de demain?, Saint Etienne, 58ième Congrès National des Producteurs de fruits, 18 p.
- FNPL. - 2007, Compte rendu de la mission en Allemagne, 7 p.
- FNSEA. - 2005, Incidence sur l'emploi agricole français de l'introduction des 10 nouveaux états membres dans l'Union Européenne, Direction Réglementation, Emploi, Formation, 4 p.
- FNSEA. 2007, "Coût du travail eu Europe : éléments de comparaison", [http://www.fdsea66.fr/sites/d66/euomed\\_2.pdf](http://www.fdsea66.fr/sites/d66/euomed_2.pdf), consulté en novembre 2009
- Forcioli-Conti E., Teisserenc V. et Tertipis E. - 2001, Etude sur le travail saisonnier et ses salariés dans le secteur des fruits et légumes, Cabinet Plein Sens, Etude pour la DEPSE du Ministère de l'Agriculture, 47 p.
- Friedmann G. - 1946, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, 426 p.
- Friedmann G. - 1964, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 384 p.
- Friedmann H. - 1978, "Simple commodity production and wage labour in the American plains." *Journal of Peasant Studies*, 6: 71-100
- Frisvold G. B. - 1994, "Does supervision matter? Some hypothesis tests using Indian farm-level data." *Journal of Development Economics*, 43: 217-238
- Gadrey N., Jany-Catrice F. et Pernod-Lemattre M. - 2004, "Les emplois non-qualifiés : quelles compétences?" p. 255-268 dans *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, Méda D. et Vennat F. (Ed.), Paris, La Découverte
- Gasson R., Crow G., Errington A., Hutson J., Marsden T. et Winter D. M. - 1988, "The farm as a family business: a review." *Journal of Agricultural Economics*, 39: 1-41
- Gazier B. - 2003, "Au fondement d'une réforme du marché du travail : les "marchés transitionnels du travail" et la gestion contemporaine de la rareté." *L'Année Sociologique*, 53: 323-344
- GEOPA. - 2002, Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne, Bruxelles, COPA GEOPA, 22 p.
- Gervais M., Jollivet M. et Tavernier Y. - 1976, *Histoire de la France rurale. Tome 4. La fin de la France paysanne. De 1914 à nos jours*, Paris, Editions du Seuil, 631 p.
- GISTI. - 1999, "Le travail saisonnier des étrangers." *Plein Droit, Les Cahiers Juridiques*, 41-42: 3-23
- Gorton M. et Davidova S. - 2004, "Farm productivity and efficiency in the CEE applicant countries: a synthesis of results." *Agricultural Economics*, 30: 1-16
- Gratton P. - 1972, "Le mouvement ouvrier et la question agraire, de 1870 à 1947." p. 163-195 dans *L'univers politique des paysans*, Tavernier Y., et al. (Ed.), Armand Colin

- Gray J. - 1998, "Family farms in the Scottish borders: a practical definition by hill sheep farmers." *Journal of Rural Studies*, 14: 341-356
- Greene W. H. - 2000, *Econometric Analysis, 4th Ed.*, New Jersey, Upper Saddle River, 1004 p.
- Greene W. H. - 2005, *Économétrie*, France, Pearson Education, 945 p.
- Grenier J., Giles A. et Belanger J. - 1997, "Internal versus external labour flexibility: A two plant comparison in Canadian manufacturing." *Relations Industrielles Industrial Relations*, 52: 683-711
- Griffin K. - 1979, *The political economy of agrarian change: An essay on the green revolution 2d Ed.*, Cambridge, Harvard University Press, 263 p.
- Griliches Z. et Mairesse J. - 1998, "Production functions: the search for identification." p. 169-203 dans *Econometrics and economic theory in the 20th century*, Strøm S. (Ed.), Cambridge, Cambridge University Press
- Groom B., Koundouri P., Nauges C. et Thomas A. - 2008, "The story of the moment: risk averse Cypriot farmers respond to drought management." *Applied Economics*, 40: 315-326
- Guillemin O. et Legris B. - 2007, "De 1997 à 2003, repli du revenu disponible et du niveau de vie des agriculteurs malgré la pluriactivité." p. 245-259 dans *L'agriculture nouveaux défis*, Berthier J. P., et al. (Ed.), INSEE Références
- HALDE. - 2008, Note de la HALDE sur les travailleurs agricoles étrangers dans les Bouches-du-Rhône, 20 p.
- Hallam A. - 1991, "Economies of size and scale in agriculture: an interpretive review of empirical measurement." *Review of Agricultural Economics*, 13: 155-172
- Hallam D. et Machado F. - 1996, "Efficiency analysis with panel data: A study of Portuguese dairy farms." *European Review of Agricultural Economics*, 23: 79-93
- Hallberg M. C., Findeis J. L. et Lass D. A. - 1991, *Multiple job-holding among farm families*, Ames, Iowa State University Press, 230 p.
- Harff Y. et Lamarche H. - 1998, "Le travail en agriculture: nouvelles demandes, nouveaux enjeux." *Économie Rurale*, 244: 3-11
- Hausman J. et McFadden D. - 1984, "Specification tests for the multinomial logit model." *Econometrica*, 52: 1219-1240
- Heckman J. J. - 1979, "Sample selection bias as a specification error." *Econometrica*, 47: 153-161
- Hervieu B. et Viard J. - 2001, *L'archipel paysan: la fin de la république agricole*, Éditions de l'aube, 123 p.
- Hill B. - 1993, "The "myth" of the family farm: Defining the family farm and assessing its importance in the European Community." *Journal of Rural Studies*, 9: 359-70
- Hubscher R. - 2005, *L'immigration dans les campagnes françaises (19e-20e siècles)*, Paris, Odile Jacob, 478 p.
- Hubscher R. et Farcy J. C. - 1996, *La moisson des autres. Les salariés agricoles aux 19e-20e siècles*, Paris, Éditions Créaphis, 361 p.
- Huchon J., LeGrand J. F. et Minetti L. - 1997, Fruits et légumes : une véritable ambition pour le secteur, Commission des Affaires Économiques, Rapport 354, 17 p.
- Huffman W. E. - 1980, "Farm and off-farm work decisions: the role of human capital." *The Review of Economics and Statistics*, 62: 14-23
- Huffman W. E. et Lange M. D. - 1989, "Off-farm work decisions of husbands and wives: joint decision making." *The Review of Economics and Statistics*, 71: 471-480
- Innes R. - 1993, "Two-season subsistence farming, urban food subsidies and optimal agricultural policy." *Oxford Economic Papers*, 45: 668-690

- Iribarne A. et Virville M. - 1978, "Les qualifications et leurs évolutions." p. 19-52 dans *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, Commissariat Général au Plan (Ed.), Paris, La Documentation française
- Jeannequin B., Dosba F. et Amoît-Carlin M. J. - 2005, *Fruits et légumes : Caractéristiques et principaux enjeux*, Paris, INRA Editions, 116 p.
- Jensen M. C. et Meckling W. H. - 1976, "Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure." *Journal of financial economics*, 3: 305-360
- Kautsky K. - 1900 (Ed.1970), *La question agraire*, Paris, Maspero, 463 p.
- Kimhi A. - 1994, "Quasi maximum likelihood estimation of multivariate probit models: Farm couples' labor participation." *American Journal of Agricultural Economics*, 76: 828-835
- Kimhi A. et Lee M. J. - 1996, "Off-farm work decisions of farm couples: estimating structural simultaneous equations with ordered categorical dependent variables." *American Journal of Agricultural Economics*, 78: 687-698
- Koundouri P., Laukkanen M., Myyrä S. et Nauges C. - 2009, "The effects of EU agricultural policy changes on farmers' risk attitudes." *European Review of Agricultural Economics* 36: 53-77
- Kropko J.- 2008, "Choosing between multinomial logit and multinomial probit models for analysis of unordered choice data", communication présentée à *The annual meeting of The Midwest Political Science Association* le 5 avril, à Chicago, 20 p.
- Lamanthe A. - 1987, *Ouvriers agricoles : identité paysanne, identité ouvrière et conscience collective*, Aix-Marseille, Mémoire de Maîtrise, Université d'Aix-Marseille I, UER de sociologie, 192 p.
- Lamanthe A. - 1989, *Industrialisation du procès de travail agricole et main-d'œuvre salariée. Démarche d'identification d'espaces professionnels en viticulture et en horticulture industrielle*, Aix-Marseille, Mémoire de DEA, Université d'Aix-Marseille, Laboratoire d'économie et de sociologie de travail CNRS, 183 p.
- Lamanthe A. - 2005, "Les transformations du marché du travail: un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système productif localisé." *Sociologie du travail*, 47: 37-56
- Lamarche H. - 1991, *L'agriculture familiale, comparaison internationale : une réalité polymorphe, tome I*, Paris, L'Harmattan, 304 p.
- Lambarraa F., Serra T. et Gil J. M. - 2007, "Technical efficiency analysis and decomposition of productivity growth of Spanish olive farms." *Spanish Journal of Agricultural Research*, 5: 259-270
- Lambarraa F., Stefanou S., Serra T. et Gil J. M. - 2009, "The impact of the 1999 CAP reforms on the efficiency of the COP sector in Spain." *Agricultural Economics*, 40: 355-364
- Lass D. A. et Gempesaw C. M. - 1992, "The supply of off-farm labor: a random coefficients approach." *American Journal of Agricultural Economics*, 74: 400-411
- Latruffe L., Balcombe K., Davidova S. et Zawalinska K. - 2004, "Determinants of technical efficiency of crop and livestock farms in Poland." *Applied Economics*, 36: 1255-1263
- Latruffe L., Balcombe K., Davidova S. et Zawalinska K. - 2005, "Technical and scale efficiency of crop and livestock farms in Poland: does specialization matter?" *Agricultural Economics*, 32: 281-296
- Latruffe L., Guyomard H. et Le Mouël C.- 2008, "Impact of CAP direct payments on French farms' managerial efficiency", communication présentée à *12th Congress of the European Association of Agricultural Economists* le, à Ghent, 1-8 p.
- Lau L. J., Lin W. L. et Yotopoulos P. A. - 1978, "The linear logarithmic expenditure system: an application to consumption-leisure choice." *Econometrica*, 46: 843-868
- Lauret F. - 1983, "Où va l'horticulture française ?" *Économie Rurale*, 154: 60-65



- Lauret F. - 1992, "L'agriculture méditerranéenne française et l'évolution de la politique agricole commune." *Économie Rurale*, 211: 53-60
- Le Guen J. - 2005, Étude comparée au niveau européen de l'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole, Mission Parlementaire auprès du Ministre de l'Agriculture, 75 p.
- Legris B. - 2007, "L'agriculture, de nouveaux défis." p. 9-15 dans *L'agriculture, nouveaux défis*, Berthier J. P., et al. (Ed.), INSEE
- Lénine V. I. - 1901 (Ed. 1973), *La question agraire et les critiques de Marx*, Paris, Éditions du progrès, 257 p.
- Lénine V. I. - 1908 (Ed.1977), *Oeuvres Tome 3. Le développement du capitalisme en Russie*, Paris, Éditions du progrès, 718 p.
- Lifran R. - 1989, "Structure foncière des exploitations et patrimoine des agriculteurs." p. 195-246 dans *Foncier, famille et développement des exploitations agricoles : traitements complémentaires du RGA foncier 1980*, Barthez A., et al. (Ed.), Montpellier, Économie et Sociologie Rurales INRA
- Long J. S. et Freese J. - 2006, *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata, 2nd Edition*, Texas, Stata Press, 525 p.
- Lorvellec L. - 1988, *Droit rural*, Paris, Masson, 552 p.
- Luxemburg R. - 1913 (Ed.1969), *L'accumulation du capital (Vol.1)*, Paris, Maspéro, 300 p.
- Mairesse J. et Sassenou M. - 1989, "Les facteurs qualitatifs de la productivité: un essai d'évaluation." *Économie et Prévision*, 91: 35-42
- Malézieux R. - 1973, *Droit rural*, Paris, Presse Universitaire de France, 368 p.
- Marchand O. et Thélot C. - 1997, *Le travail en France (1800-2000)*, Paris, Nathan, 269 p.
- Marx K. - 1867 (Ed. 1985), *Le capital*, Paris, Flammarion, 664 p.
- Mathijs E. et Swinnen J. F. M. - 2001, "Production organization and efficiency during transition: An empirical analysis of East German agriculture." *Review of Economics and Statistics*, 83: 100-107
- McFadden D. - 1974, "Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. ." p. 105-142 dans *Economic theory and mathematical economics. Frontiers of Econometrics*, Zarembka P. (Ed.), New York, Academic Press
- Méda D. et Vennat F. - 2004, "Introduction." p. 13-37 dans *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, Méda D. et Vennat F. (Ed.), Paris, La Découverte
- Mendras H. - 1959, *Sociologie de la campagne française*, Paris, Presses Universitaires de France, 125 p.
- Mendras H. - 1967 (Ed. 1984), *La fin des paysans Actes Sud*, 370 p.
- Michie J. et Sheehan M. - 2003, "Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation." *Cambridge Journal of Economics*, 27: 123-143
- Milza P. - 2005, "Une immigration ancienne et structurelle." *Problèmes Politiques et Sociaux*, 916: 13-20
- Miramont Y. - 2008, "Salarié(e)s agricoles : oublié(e)s de l'agriculture française." *Les Cahiers du Cevipof*, 48: 13-34
- Molinie J. - 1977, "L'évolution de la population agricole du XVIIIe siècle à nos jours." *Économie et Statistique*, 91: 79-84
- Morice A. - 2004, "Le travail sans le travailleur." *Plein Droit*, 66: 2-7
- Morice A. - 2006, "Pas de séjour sans travail, ou les pièges du travail saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture." *Migrations et Société*, 18-107: 211-231
- Mouelhi R. B. A. et Goaiéd M. - 2001, "Efficience technique et incitations salariales : analyse empirique su un panel incomplet des industries textiles en Tunisie." *Économie et Prévision*, 148: 99-111

- Mouhoud E. M. - 2006, "Migrations internationales, mondialisation et développement." *La Lettre de la Régulation*, 55: 1-9
- Mouriaux M. F. - 2006, "Du fait au droit. Diverses figures du temps partagé." *Document de Travail CEE*, 77: 1-23
- MSA. - 2004, Emplois saisonniers dans la production agricole en 2001, Direction des Statistiques et des Études Économiques et Financières MSA, 52 p.
- Muller P. - 1984, *Le technocrate et le paysan : essai sur la politique française de modernisation de l'agriculture, de 1945 à nos jours*, Paris, Les Éditions Ouvrières, 174 p.
- Mundlak Y. - 1963, "Estimation of production and behavioral functions from a combination of cross-section and time series data." p. 138–166 dans *Measurement in Economics: Studies in Mathematical Economics and Econometrics in Memory of Yehuda Grunfeld*, Christ C. (Ed.), Stanford, Stanford University Press
- Mundler P. et Laurent C. - 2004, "Flexibilité du travail en agriculture: méthodes d'observation et évolutions en cours." *Ruralia*, 12-13: 1-12
- Nakajima C. - 1969, "Subsistence and commercial family farms: Some theoretical models of subjective equilibrium." p. 165–185 dans *Subsistence Agriculture and Economic Development*, Wharton C. F. (Ed.), Chicago, Adline
- Nath S. K. - 1974, "Estimating the seasonal marginal products of labour in agriculture." *Oxford Economic Papers*, 26: 375-387
- Naville P. - 1956, *Essai sur la qualification*, Paris, Rivière, 148 p.
- Nikolitch R. - 1972, Family-size farms in US agriculture, Washington, USDA ERS, Agricultural Economics Report, 22 p.
- Noiriel G. - 1988, *Le creuset français: histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris, Éditions du Seuil, 437 p.
- Noiriel G. - 1994, "L'immigration étrangère dans le monde rural pendant l'entre-deux-guerres." *Études Rurales*, 135: 136
- North D. C. - 1990, *Institutions, institutional change, and economic performance*, Cambridge, Cambridge University Press, 152 p.
- OCDE. - 2004, Migration et emploi les accords bilatéraux à la croisée des chemins, 272 p.
- Pal S. - 1999, "Task-based segmentation of rural labour contracts: Theory and evidence." *Bulletin of Economic Research*, 51: 67-94
- Pal S. - 2002, "Segmentation of Rural Labour Contracts: Some Further Evidence." *Bulletin of Economic Research*, 54: 151-180
- Pasin F. et Tchokogué A. - 2001, "La flexibilité multiforme des entreprises de transport." *Revue Française de Gestion*, 132: 23-31
- Patnaik U. - 1987, *Peasant class differentiation: a study in method with reference to Haryana*, Delhi, Oxford University Press, 232 p.
- Perrier-Cornet P. - 1984, "La reproduction des formes familiales de production dans l'économie capitaliste : l'agriculture en question." *Cahiers de l'Institut de Recherches Marxistes*, 13: 41-46
- Piore M. J. - 1994, "Corporate reform in American manufacturing and the challenge to economic theory." p. 43–60 dans *Information technology and the corporation of the 1990s: research studies*, Allen T. et Scott Morton M. (Ed.), New York, Oxford University Press
- Pisani E. - 1994, L'agriculture française et la politique agricole commune, Rapport du Conseil Économique et Social Français, 45 p.
- Pollak R. A. - 1985, "A transaction cost approach to families and households." *Journal of Economic Literature*, 23: 581-608

- Raup P. M. - 1986, "Family farming: rhetoric and reality." *Staff Paper Series University of Minnesota*, P86-56: 1-19
- Reboul C. - 1981, "L'apprentissage familial des métiers de l'agriculture." *Actes de la recherche en sciences sociales*, 39: 113-120
- Reinhardt N. et Barlett P. - 1989, "The persistence of family farms in United States agriculture." *Sociologia Ruralis*, 29: 203-225
- Rey P. et Tirole J. - 2000, Régulation des relations entre fournisseurs et distributeurs, Paris, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique 96 p.
- Rezitis A. N., Tsiboukas K. et Tsoukalas S. - 2003, "Investigation of factors influencing the technical efficiency of agricultural producers participating in farm credit programs: The case of Greece." *Journal of Agricultural and Applied Economics*, 35: 529-542
- Rodefeld R. D. - 1978, "Trends in US farm organisational structure and type." p. 158-177 dans *Change in Rural América (Causes, Consequences and Alternatives)*, Rodefeld R. D. (Ed.), St. Louis, The C.V. Mosby Co.
- Rogaly B. - 2008, "Intensification of workplace regimes in British horticulture: the role of migrant workers." *International Journal of Population Geography*, 14: 497-510
- Rose J. - 2004, "Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié?" p. 227-241 dans *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, Méda D. et Vennat F. (Ed.), Paris, La Découverte
- Saha A. - 1994, "A two-season agricultural household model of output and price uncertainty." *Journal of Development Economics*, 45: 245-269
- Salamon S. - 1985, "Ethnic communities and the structure of agriculture." *Rural sociology*, 50: 323-340
- Salamon S. et Davis-Brown K. - 1986, "Middle-range farmers persisting through the agricultural crisis." *Rural Sociology*, 51: 503-12
- Salant P. et Saupé W. - 1986, Farm household viability: policy implications from the Wisconsin family farm survey, Department of Agricultural Economics, College of Agricultural and Life Sciences, University of Wisconsin, 32 p.
- Salat A. - 2002, "La main-d'œuvre saisonnière : des besoins de plus en plus difficiles à satisfaire." *PHM Revue Horticole*, 438: 15-18
- Sauze D., Thèvenot N. et Valentin J. - 2008, "L'éclatement de la relation de travail : CDD et sous-traitance en France." p. 57-68 dans *Le contrat de travail*, C.E.E. (Ed.), Paris, Collection Repère, La Découverte
- Schmitt G. - 1991, "Why is the agriculture of advanced Western economies still organized by family farms? Will this continue to be so in the future." *European Review of Agricultural Economics*, 18: 443-58
- Schultz T. W. - 1961, "Investment in human capital." *The American Economic Review*, 51: 1-17
- Sen A. - 2003, *L'économie est une science morale*, Paris, La Découverte, 125 p.
- Sénat. - 2006, Rapport de la commission d'enquête sur l'immigration clandestine, n°300, 229 p.
- Servolin C. - 1972, "L'absorption de l'agriculture dans le mode de production capitaliste." p. 41-76 dans *L'univers politique des paysans*, Servolin C., et al. (Ed.), Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques
- Sevestre P. - 1990, "Qualification de la main-d'œuvre et productivité du travail." *Economie et statistique*, 237: 109-120
- Shapiro C. et Stiglitz J. E. - 1984, "Equilibrium unemployment as a worker discipline device." *The American Economic Review*, 74: 433-444
- Singh I., Squire L. et Strauss J. - 1986a, *Agricultural household models: extensions, applications and policy*, Washington, The World Bank, 335 p.

- Singh I., Squire L. et Strauss J. - 1986b, "A survey of agricultural household models: Recent findings and policy implications." *The World Bank Economic Review*, 1: 149-179
- Small K. A. et Hsiao C. - 1985, "Multinomial logit specification tests." *International Economic Review*, 26: 619-627
- Stiglitz J. E. - 1987, "The causes and consequences of the dependence of quality on price." *Journal of Economic Literature*, 25: 1-48
- Suárez F. F., Cusumano M. A. et Fine C. H. - 1991, "Flexibility and performance: a literature critique and strategic framework." *Massachusetts Institute of Technology Working Paper* 3298-91: 1-42
- Sumner D. A. - 1982, "The Off-Farm Labor Supply of Farmers." *American Journal of Agricultural Economics*, 64: 499-509
- Tahar G., Dintilhac B. et Blanc M. - 1998, "La dynamique de l'emploi salarié agricole : trajectoires professionnelles et mobilité des salariés agricoles." *Économie et Sociologie Rurales Toulouse*, 98-05: 1-17
- Tarondeau J. C. - 1999, *La flexibilité dans les entreprises*, Paris, Presses Universitaires de France, 126 p.
- Tchayanov A. - 1925 (Ed. 1990), *L'organisation de l'économie paysanne*, Paris, Librairie du Regard 344 p.
- Terray E. - 1999, "Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place." p. 45-62 dans *Sans papiers: l'archaïsme fatal*, Balibar E., et al. (Ed.), Paris, La Découverte
- Têtu-Delage M. T. - 2008, "Travail agricole et « carrières » des sans-papiers algériens dans la Drôme." *Études Rurales*, 182: 45-60
- Tripier P. - 1991, *Du travail à l'emploi : paradigmes, idéologies et interactions*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 204 p.
- UBIFRANCE. - 2004, *Audit de la filière fruits et légumes frais en Europe : le chou fleur en Allemagne*, 69 p.
- Unal F. G. - 2008, "Small is beautiful: Evidence of an inverse relationship between farm size and yield in Turkey." *The Levy economics institute Working paper*, 551: 1-43
- USDA. - 2007, *Structure and finances of U.S. farms : family farm report*, Economic Research Service, USDA, 50 p.
- Valverde M., Tregaskis O. et Brewster C. - 2000, "Labor flexibility and firm performance." *International Advances in Economic Research*, 6: 649-661
- Vasseur P. - 2004, *Mai 68 : Victoire des salariés agricoles*, Paris, Écrivain privé mémoires, 335 p.
- Viottolo-Ludmann A. - 2004, *Égalité, liberté et relation contractuelle de travail*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 446 p.
- Vogeler I. - 1981, *The myth of the family farm: agribusiness dominance of US agriculture*, Boulder, Westview Press, 300 p.
- Wallace C., Dunderley D., Cheal B. et Warren M. - 1994, "Young people and the division of labour in farming families." *The Sociological Review*, 42: 501-530
- Weber M. - 1964 (Ed. 1989), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Pocket, 285 p.
- Weil P. - 1995, *La France et ses étrangers: l'aventure d'une politique de l'immigration de 1938 à nos jours*, Paris, Gallimard, 255 p.
- Weil P. - 2000, "Populations en mouvement, Etat inerte." dans *Notre Etat, le livre vérité de la Fonction publique*, Fauroux R. et Spitz B. (Ed.), Paris, Robert Laffont
- Weil P. 2006, "Lettre de Patrick Weil à Nicolas Sarkozy sur la réforme", <http://www.contreimmigrationjetable.org> consulté en 2007

- Winter M. - 1984, "Corporatism and agriculture in the UK: the case of the Milk Marketing Board." *Sociologia Ruralis*, 24: 106-119
- Zhu X., Demeter R. M. et Lansink A. O.- 2008, "Competitiveness of dairy farms in three countries: the role of CAP subsidies", communication présentée à *EAAE Congress* le, à Ghent, 14 p.

---

# ANNEXES

---

## Annexe 1- La statistique agricole française

### **Les Recensements Agricoles et Enquêtes Structures (sources : Agreste)**

Les Recensements Agricoles (RA) comme ceux de 1988 et 2000 fournissent des données détaillées sur l'ensemble des exploitations agricoles, sur leur structure, leurs productions et la population agricole. Entre les recensements, les données sont actualisées à l'aide des Enquêtes Structures. Ces enquêtes, par sondage stratifié, ont été conduites en 1990, 1993, 1995, 1997, 2003, 2005 et en 2007.

### **La définition d'une exploitation agricole**

La statistique agricole définit l'exploitation agricole comme une unité économique et de production répondant aux trois conditions suivantes :

- elle produit des produits agricoles
- elle est soumise à une gestion courante indépendante
- elle atteint ou dépasse une certaine dimension (superficie agricole utilisée –SAU- supérieure ou égale à 1 hectare, ou superficie en cultures spécialisées supérieure ou égale à 0,2 hectare, ou production agricole, estimée en nombre d'animaux, en surface ou en volume de production, suffisante)

### **La classification des exploitations agricoles (OTEX et CDEX)**

Du fait de la grande diversité des exploitations agricoles, la statistique agricole française utilise depuis 1978 une typologie fondée sur l'Orientation Technico-Économique des Exploitations (OTEX) et la Classe de Dimension Économique des Exploitations (CDEX). Cette typologie est aussi utilisée par la statistique agricole européenne. Les OTEX constituent un classement des exploitations selon leur production principale (par exemple « grandes cultures », « maraîchage et horticulture », « bovins-lait »,...). Les CDEX constituent un classement des exploitations selon leur taille, les plus petites exploitations étant regroupées dans la CDEX 1, et les plus importantes dans la CDEX 10. La détermination de l'OTEX et de la CDEX d'une exploitation se fait à partir des surfaces des différentes productions végétales et des effectifs des différentes catégories d'animaux.

À chaque hectare de culture et à chaque animal est appliqué un coefficient, indicateur normatif de la valeur ajoutée unitaire (ou marge brute). Ce coefficient de MBS (Marge Brute Standard) est établi périodiquement par région, pour chaque production considérée. Il est exprimé en euros.

Le total des MBS de toutes les productions (végétales et animales) donne la MBS totale de l'exploitation ou sa dimension économique (exprimée en euros ou en unité de dimension européenne (1 UDE = 1 200 €), ou plus communément en « hectares-équivalent blé » (1 UDE = 1,5 ha)). Les parts relatives de MBS partielles (c'est-à-dire des MBS des différentes productions) permettent de classer l'exploitation selon sa production dominante, et ainsi de déterminer son OTEX.

### **Une exploitation agricole professionnelle**

L'exploitation agricole dite professionnelle satisfait à deux critères. Sa dimension économique doit être supérieure à 8 UDE (équivalent à 12 hectares de blé). Elle doit aussi utiliser, au minimum, l'équivalent de 75% du travail fourni par une personne occupée à plein temps pendant une année.

### **Le Réseau d'Information Comptable Agricole (RICA)**

Le Réseau d'Information Comptable Agricole (RICA) est une enquête annuelle réalisée par sondage à partir des comptabilités des exploitations agricoles. Il fournit les données comptables des exploitations et d'autres données technico-économiques. Cette enquête est réalisée dans tous les pays de l'Union européenne selon des règles comptables homogènes (amortissements linéaires, etc.). Elle est mise en oeuvre en France depuis 1968.

Le RICA couvre l'ensemble des exploitations agricoles professionnelles. L'échantillon n'est pas aléatoire mais se fonde sur la méthode des quotas. Dans cette méthode, l'univers, qui est connu à partir des recensements ou des enquêtes structures, est découpé en strates. Ce découpage repose sur trois critères : la région, l'OTEX et la CDEX. Pour chaque strate un nombre d'exploitations à sélectionner est défini<sup>301</sup>. Toutes les exploitations d'une strate donnée sont affectées d'un coefficient de pondération (rapport entre le nombre d'exploitations de l'univers et le nombre d'exploitations de l'échantillon pour chaque strate<sup>302</sup>). Le taux de sondage croît avec la dimension des exploitations.

---

<sup>301</sup> Certaines strates ont été regroupées pour remédier aux problèmes de représentativité de certaines catégories d'exploitations et éviter d'éventuelles valeurs extrêmes ou aberrantes du taux de sondage.

<sup>302</sup> Les coefficients sont corrigés pour les éventuels problèmes de valeurs extrêmes du taux de sondage ou la non représentation de certaines strates.

---

## Annexe 2- Bases de données et matériels de la thèse

Notre thèse se base sur diverses bases de données et matériels de travail.

Elle s'appuie principalement sur :

- **L'exploitation de bases de données issues de la statistique agricole française.** Nous avons travaillé à partir des données individuelles d'exploitations des Recensements Agricoles et des Enquêtes Structures ainsi qu'à partir des données individuelles d'exploitations du RICA (voir Annexe 1). L'accès à ces données individuelles nous a été autorisé par le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) lors de la réunion du comité du secret statistique du 20 mars 2007.
- **L'exploitation d'une base de données originale** sur les exploitations du département des Bouches-du-Rhône qui emploient des travailleurs OMI. Cette base a été constituée à partir du dépouillement des fichiers administratifs de la Direction Départementale du Travail (DDTEFP) réalisé en juillet et août 2007. L'accès à ces fichiers nous a été autorisé par le Directeur de la DDTEFP.
- **Un ensemble d'entretiens** auprès de plusieurs types d'acteurs réalisés à différentes périodes de la thèse. Ces entretiens ont des statuts divers : la plupart ont un statut d'enquêtes exploratoires et ont permis une meilleure appréhension du terrain d'étude ; quelques-uns ont un statut d'enquêtes informatives et ont permis d'obtenir des informations difficilement disponibles dans la littérature. Le présente l'ensemble de ces entretiens.



## Entretiens effectués pendant la thèse

Acteurs enquêtés		Nombres d'enquêtes	Statut des entretiens	Année
Exploitants	Exploitants Hérault (Maraîchers et serristes)	5	Enquêtes exploratoires	2006
	Exploitants Gard (Arboriculteurs)	2	Enquêtes exploratoires	2006-2008
	Exploitants Finistère (Maraîcher et serriste)	2	Enquêtes exploratoires	2008
	Exploitants Bouches-du-Rhône (Arboriculteurs, serristes et maraîchers)	7	Enquêtes informatives	2007
Travailleurs	Travailleurs saisonniers Bouches-du-Rhône (Arboriculture)	2	Enquêtes exploratoires	2006
	Travailleur permanent Hérault (Maraîchage)	1	Enquêtes exploratoires	2006
	Travailleurs OMI Bouches-du-Rhône (Bouches du Rhône)	6	Enquêtes informatives	2007
	Entreprise de Travaux Agricoles Gironde	1	Enquêtes informatives	2009
État	Ministère de l'agriculture/ DGPEI/ Bureau des fruits et légumes	1	Enquêtes exploratoires	2006
	Attachés agricoles (Allemagne/ Pays-Bas/ Espagne)	3	Enquêtes informatives par questionnaire	2007
	Inspecteurs du travail (ITEPSA Bouches du Rhône, Hérault)	2	Enquêtes exploratoires /informatives	2007
	DDTEFP, bureau main-d'œuvre étrangère (Bouches-du-Rhône, Hérault)	3	Enquêtes informatives	2007
Autres acteurs institutionnels	Chambres d'agriculture (Hérault, Drôme, Isère, Loire-Atlantique, Pyrénées Orientales, Gironde)	6	Enquêtes informatives	2007
	MSA Hérault, Pyrénées Orientales	3	Enquêtes exploratoires	2006
	FNSEA	2	Enquêtes informatives	2007
	FDSEA Hérault	2	Enquêtes exploratoires	2006
	FNPL	1	Enquêtes exploratoires	2006
	CFDT Hérault	1	Enquêtes exploratoires	2006
	Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture (CODETRAS)	3	Enquêtes exploratoires	2007

### Annexe 3- Coefficients estimés du logit multinomial

Chaque coefficient représente l'effet de la variable considérée sur la probabilité d'appartenir à un régime de travail particulier relativement à appartenir au régime de référence (régime 100).

		100	101	110	111	000	001	010	011
Exploitant	agecex	ref	-0.013***	0.000	-0.004	-0.023***	-0.040***	0.004	-0.001
		ref	(0.004)	(0.009)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.011)	(0.006)
	exp	ref	0.012***	0.017***	0.018***	0.001	0.010***	-0.001	0.005
		ref	(0.003)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.008)	(0.005)
	fa1°	ref	-0.217***	-0.279**	-0.413***	-0.202**	-0.416***	-0.298*	-0.520***
		ref	(0.063)	(0.125)	(0.081)	(0.092)	(0.078)	(0.170)	(0.097)
	fa2°	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	fa3°	ref	0.016	0.054	0.252**	0.139	0.152	0.223	0.398***
	ref	(0.098)	(0.182)	(0.112)	(0.130)	(0.109)	(0.219)	(0.122)	
fg1°	ref	-0.254***	-0.349***	-0.515***	-0.290***	-0.440***	-0.439**	-0.712***	
	ref	(0.055)	(0.116)	(0.075)	(0.081)	(0.072)	(0.173)	(0.094)	
fg2°	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	
fg3°	ref	0.045	0.218	0.341**	-0.021	0.054	0.863***	0.697***	
	ref	(0.121)	(0.261)	(0.147)	(0.163)	(0.138)	(0.234)	(0.147)	
Famille	coex°	ref	-0.104	-0.632**	-0.426***	1.100***	1.027***	0.845***	0.680***
		ref	(0.141)	(0.276)	(0.164)	(0.165)	(0.147)	(0.256)	(0.162)
	nbe012	ref	0.074**	0.037	0.134***	0.106**	0.134***	0.227***	0.230***
		ref	(0.034)	(0.070)	(0.043)	(0.045)	(0.041)	(0.083)	(0.049)
	nbfa1570	ref	-0.074***	-0.170***	-0.179***	-0.428***	-0.580***	-0.604***	-0.536***
	ref	(0.028)	(0.062)	(0.038)	(0.050)	(0.043)	(0.099)	(0.051)	
eduagr°	ref	-0.021	-0.118	0.015	-0.810***	-0.838***	-1.231***	-0.811***	
	ref	(0.060)	(0.127)	(0.080)	(0.110)	(0.091)	(0.239)	(0.106)	
edugsup°	ref	0.225***	0.355***	0.512***	0.778***	1.137***	1.296***	1.222***	
	ref	(0.066)	(0.131)	(0.082)	(0.091)	(0.077)	(0.152)	(0.092)	
Exploitation	mbstot	ref	0.216***	0.256***	0.314***	0.059***	0.216***	0.257***	0.314***
		ref	(0.011)	(0.016)	(0.012)	(0.020)	(0.012)	(0.021)	(0.012)
	tract	ref	0.147***	0.246***	0.358***	-0.158***	0.090***	0.056	0.355***
		ref	(0.027)	(0.051)	(0.032)	(0.046)	(0.033)	(0.066)	(0.033)
	comm°	ref	0.846**	1.828***	1.895***	0.626	0.968**	1.580***	1.859***
		ref	(0.351)	(0.435)	(0.359)	(0.476)	(0.398)	(0.559)	(0.374)
	qual°	ref	0.271***	-0.030	0.512***	-0.091	0.346***	0.110	0.484***
		ref	(0.074)	(0.150)	(0.086)	(0.114)	(0.087)	(0.188)	(0.097)
	assugre°	ref	0.268***	0.198	0.635***	0.153	0.356***	-0.053	0.711***
		ref	(0.063)	(0.137)	(0.079)	(0.099)	(0.076)	(0.180)	(0.090)
otexf°	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	
otexpc°	ref	-0.952***	0.909***	-1.619***	0.173	-0.939***	0.079	-1.736***	
	ref	(0.087)	(0.221)	(0.139)	(0.121)	(0.111)	(0.249)	(0.161)	
otexpa°	ref	-1.171***	1.145***	-0.897***	0.100	-1.368***	0.676***	-1.323***	
	ref	(0.087)	(0.209)	(0.122)	(0.117)	(0.124)	(0.237)	(0.159)	
otexs°	ref	-0.540***	1.949***	0.710***	-0.260*	-0.900***	0.918***	0.644***	
	ref	(0.094)	(0.217)	(0.111)	(0.151)	(0.123)	(0.260)	(0.125)	
otexpas°	ref	-0.789***	1.914***	0.004	0.123	-1.324***	1.059***	-0.302*	
	ref	(0.105)	(0.217)	(0.135)	(0.145)	(0.160)	(0.265)	(0.170)	

Suite page suivante

		<b>100</b>	<b>101</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>000</b>	<b>001</b>	<b>010</b>	<b>011</b>
	otexp <sup>°</sup>	<i>ref</i>	-0.719***	0.706***	-0.659***	0.078	-0.781***	0.133	-0.855***
		<i>ref</i>	(0.071)	(0.208)	(0.100)	(0.112)	(0.090)	(0.234)	(0.120)
	h	<i>ref</i>	0.325***	-0.214	0.149	0.579***	1.071***	0.579**	0.746***
		<i>ref</i>	(0.090)	(0.204)	(0.123)	(0.127)	(0.115)	(0.249)	(0.145)
	p	<i>ref</i>	0.374***	0.277	-0.317***	-0.065	0.210**	0.304	-0.597***
		<i>ref</i>	(0.074)	(0.172)	(0.099)	(0.108)	(0.092)	(0.212)	(0.115)
Localisation	spefl <sup>°</sup>	<i>ref</i>	-0.078	-0.494***	-0.075	-0.038	-0.108	-0.624***	-0.077
		<i>ref</i>	(0.064)	(0.155)	(0.086)	(0.097)	(0.081)	(0.209)	(0.102)
	rural <sup>°</sup>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	urbain <sup>°</sup>	<i>ref</i>	-0.202***	0.286*	0.098	0.097	-0.036	0.295	0.081
		<i>ref</i>	(0.067)	(0.160)	(0.091)	(0.101)	(0.087)	(0.217)	(0.106)
	autrerural <sup>°</sup>	<i>ref</i>	-0.087	-0.039	-0.091	-0.155	-0.087	0.226	-0.333**
		<i>ref</i>	(0.091)	(0.213)	(0.127)	(0.135)	(0.114)	(0.259)	(0.148)

Observations =16181 Pseudo-R<sup>2</sup> =0.212

Écart-types entre parenthèses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

<sup>°</sup> signale le changement discret de 0 à 1 pour les variables qualitatives.

Les indicatrices régionales sont incluses dans la régression.

**Annexe 4- Résultats des estimations du logit multinomial sur un échantillon tenant compte d'un critère de définition de l'exploitation familiale plus stricte (Critère de Raup)**

**Effets marginaux sur la probabilité d'appartenir à chacun des différents régimes de travail**

		<b>100</b>	<b>101</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>000</b>	<b>001</b>	<b>010</b>	<b>011</b>
Exploitant	agecex	0.004*** (0.001)	-0.000 (0.002)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.003*** (0.001)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
	exp	-0.002* (0.001)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	0.000* (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000 (0.001)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
	fa1°	0.048** (0.023)	0.015 (0.023)	0.001 (0.004)	-0.007* (0.004)	0.006 (0.008)	-0.018 (0.011)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)
	fa2°	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	fa3°	-0.011 (0.024)	-0.030 (0.037)	-0.002 (0.005)	0.001 (0.008)	0.001 (0.012)	-0.020 (0.023)	0.006 (0.004)	0.004 (0.006)
	fg1°	0.057*** (0.021)	0.041* (0.022)	-0.004 (0.004)	-0.006 (0.004)	0.007 (0.008)	-0.002 (0.012)	0.001 (0.003)	-0.010*** (0.003)
	fg2°	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	fg3°	-0.008 (0.036)	-0.079* (0.048)	0.002 (0.008)	0.007 (0.009)	-0.024 (0.016)	-0.051* (0.026)	0.011** (0.005)	0.006 (0.006)
Famille	coex°	-0.073* (0.041)	-0.042 (0.050)	-0.020** (0.009)	-0.031*** (0.010)	0.087*** (0.015)	0.104*** (0.022)	0.015*** (0.004)	0.006 (0.005)
	nbe012	-0.024* (0.013)	-0.008 (0.013)	-0.001 (0.002)	0.003 (0.002)	0.001 (0.004)	0.002 (0.006)	0.001 (0.001)	0.003** (0.002)
	nbfa1570	0.077*** (0.011)	0.066*** (0.012)	0.001 (0.002)	0.003 (0.002)	-0.009** (0.005)	-0.028*** (0.008)	-0.007*** (0.002)	-0.003* (0.002)
	eduagr°	0.057** (0.026)	0.087*** (0.025)	0.006 (0.004)	0.011*** (0.004)	-0.035*** (0.010)	-0.036** (0.016)	-0.013*** (0.004)	-0.007* (0.004)
	edugsup°	-0.104*** (0.020)	-0.110*** (0.024)	-0.003 (0.004)	-0.004 (0.004)	0.011 (0.008)	0.045*** (0.012)	0.012*** (0.003)	0.013*** (0.003)
Exploitations	mbstot	-0.058*** (0.004)	-0.007** (0.003)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	-0.012*** (0.002)	-0.005*** (0.001)	0.000 (0.000)	0.001*** (0.000)
	tract	-0.057*** (0.010)	-0.009 (0.009)	0.003** (0.002)	0.008*** (0.002)	-0.029*** (0.004)	-0.007 (0.005)	-0.001 (0.001)	0.002* (0.001)
	comm°	-0.285** (0.123)	-0.072 (0.105)	0.010 (0.017)	0.021 (0.016)	-0.023 (0.037)	0.015 (0.057)	-0.004 (0.015)	0.017 (0.011)
	qual°	-0.034 (0.026)	0.030 (0.028)	-0.004 (0.005)	0.014*** (0.005)	-0.023** (0.010)	0.010 (0.014)	-0.001 (0.003)	0.008** (0.003)
	assugre°	-0.048** (0.023)	-0.005 (0.026)	0.005 (0.004)	0.004 (0.005)	-0.010 (0.009)	0.016 (0.013)	-0.005 (0.003)	0.002 (0.004)
	otexf°	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	otexpc°	0.136*** (0.036)	-0.320*** (0.055)	0.023*** (0.004)	-0.037*** (0.008)	0.033*** (0.011)	-0.143*** (0.027)	0.002 (0.003)	-0.025*** (0.007)
	otexpa°	0.162*** (0.037)	-0.400*** (0.054)	0.029*** (0.004)	-0.022*** (0.006)	0.032*** (0.010)	-0.200*** (0.026)	0.009*** (0.003)	-0.024*** (0.005)
	otexs°	0.084** (0.037)	-0.463*** (0.064)	0.025*** (0.004)	0.001 (0.007)	-0.037*** (0.011)	-0.240*** (0.032)	0.001 (0.003)	-0.012** (0.006)
	otexpas°	0.093*** (0.036)	-0.523*** (0.060)	0.032*** (0.004)	-0.009 (0.006)	-0.016 (0.011)	-0.297*** (0.033)	0.006* (0.003)	-0.016*** (0.006)

Suite page suivante

		<b>100</b>	<b>101</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>000</b>	<b>001</b>	<b>010</b>	<b>011</b>
	otexp <sup>o</sup>	0.104*** (0.032)	-0.224*** (0.053)	0.009*** (0.003)	-0.012** (0.005)	0.019** (0.009)	-0.105*** (0.024)	0.001 (0.003)	-0.008* (0.004)
	h	-0.039 (0.034)	0.070* (0.038)	-0.022*** (0.007)	-0.011 (0.007)	0.031*** (0.012)	0.112*** (0.020)	0.005 (0.004)	0.005 (0.005)
	p	-0.102*** (0.030)	-0.023 (0.034)	0.005 (0.006)	-0.013** (0.006)	-0.036*** (0.011)	-0.032** (0.016)	0.007* (0.004)	-0.012** (0.005)
Localisation	spefl <sup>o</sup>	0.017 (0.027)	0.083*** (0.029)	-0.010** (0.005)	0.002 (0.006)	0.020** (0.009)	0.038*** (0.014)	-0.005 (0.004)	0.002 (0.004)
	rural <sup>o</sup>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	urbain <sup>o</sup>	0.008 (0.027)	-0.072** (0.029)	0.005 (0.005)	-0.003 (0.005)	0.002 (0.010)	-0.014 (0.014)	0.006 (0.004)	-0.007* (0.004)
	autrerural <sup>o</sup>	0.015 (0.034)	-0.002 (0.044)	0.000 (0.005)	-0.006 (0.007)	-0.010 (0.011)	-0.004 (0.021)	0.002 (0.003)	-0.012** (0.006)

Observations =16181 Pseudo-R<sup>2</sup> =0.212

Écart-types entre parenthèses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

<sup>o</sup> signale le changement discret de 0 à 1 pour les variables qualitatives.

Les indicatrices régionales sont incluses dans la régression.

**Annexe 5- Résultats du probit visant à comprendre les déterminants du fait d'être observés qu'une seule année dans le RICA**

Nous effectuons une régression probit dans laquelle la variable endogène (*single*) vaut 1 si l'exploitation est observée une seule année, et 0 sinon.

Nous considérons comme variables explicatives l'âge de l'exploitant (*agecex*), la taille de l'exploitation (*mbs*), l'OTEX de l'exploitation (*otes* OTEX serre, *Otem* OTEX maraîchage, *Otems* OTEX maraîchage et serre, *Otef* OTEX fruit), et le régime de travail de l'exploitation<sup>303</sup> (*s00* exploitation sans main-d'œuvre salariée, *s01* exploitation avec salariés saisonniers, *s10* exploitation avec salariés permanents, *s11* exploitations avec salariés permanents et saisonniers).

VARIABLES	single
agecex	-0.012*** (0.003)
mbs	-0.000 (0.002)
otef	ref
otes	0.018 (0.078)
otems	-0.253 (0.165)
otem	0.011 (0.085)
s11	ref
s00	0.300*** (0.101)
s01	0.053 (0.074)
s10	0.110 (0.113)
Constante	-1.161*** (0.170)
Observations	4782
Pseudo R2	0.0140

Écarts-types entre parenthèses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

<sup>303</sup> Un régime de travail est une combinaison spécifique de différents types de travail sur une exploitation (voir Partie 2).

**La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale :  
mutations, déterminants et implications. Le cas du secteur des fruits et légumes français**

**Résumé** : Le salariat agricole a toujours été invisible, socialement et politiquement. Pourtant, bien que son poids se soit réduit au XX<sup>e</sup> siècle, son rôle reste encore important dans l'agriculture familiale française. Sa place se renforce et sa nature se modifie : le travail saisonnier se développe. Dans un contexte d'exacerbation de la concurrence, la compréhension des déterminants de ces mutations et de leurs implications est au centre d'un double enjeu : social et de compétitivité. Selon nous, la distinction faite en économie agricole entre famille et salariat est insuffisante pour saisir ces évolutions et leurs impacts sur la performance des exploitations. Nous analysons, théoriquement puis économétriquement, les déterminants de la demande de travail des exploitations familiales en distinguant les salariés permanents des saisonniers. Nous montrons qu'une telle distinction permet de mieux comprendre le comportement des exploitants, de révéler des phénomènes de substitution entre les deux types de salariés et d'explicitier les mécanismes sous-jacents à ces phénomènes. Nous étudions, de plus, le lien entre la main-d'œuvre des exploitations et leur performance. En estimant une fonction de production, nous montrons que les trois types de travail sont inégalement productifs et que la composition de la main-d'œuvre influence la productivité des exploitations. Enfin, par l'analyse qualitative d'un contrat saisonnier particulier et de la flexibilité du travail qu'il offre, nous montrons que les formes d'emploi en agriculture sont plus complexes que la dichotomie permanents-saisonniers et qu'elles invitent à revenir sur le dualisme des formes de flexibilité du travail de la littérature.

**Mots clés** : agriculture familiale, travail salarié, saisonnalité, modèle de ménage agricole, productivité du travail, flexibilité, contrat d'immigration temporaire de travail (contrat OMI), France, fruits et légumes.

**Permanent and seasonal wage labor demand in family farming :  
changes, determinants and implications. The case study of french fruit and vegetable sector**

**Abstract** : Wage labor in agriculture has always been characterized by some invisibility, whether it is in the social or political field. Although its importance has been reduced throughout the 20<sup>th</sup> century, it still plays an important role in family farming in France. This role has developed and its very nature changes as seasonal work increases. At a time of increasing competition, understanding these evolutions, their determinants and consequences therefore becomes a double issue of study – a social one and one of competitiveness. It is our opinion that the classical dichotomy between family work and wage labor is insufficient when highlighting evolutions in the workforce and its impact in terms of the performance of farms. The factors of family farming labor demand are analysed, theoretically and econometrically, by differentiating permanent workers from seasonal ones. Such a distinction gives a better understanding of the farmers' behaviour, shows the substitution phenomena between these two types of workers, and gives the reasons for such a substitution. The link between workforce composition and farm performance is also studied. By estimating a production function, we show that the three types of workers are unequally productive and that workforce composition affects farm productivity. Lastly, the qualitative study of a specific seasonal contract and that of the type of labor flexibility such a contract offers, sheds light on how jobs in agriculture are much more complex than the strict division between permanent and seasonal workers. Indeed, they call for a questioning of the dual aspect of labor flexibility generally used in the economic literature.

**Key words** : family farming, wage labour, seasonality, agricultural household model, labour productivity, flexibility, temporary contract of immigration for work (OMI contract), France, fruit and vegetables.

*Laboratoire UMR MOISA 1110 (Marché, Organisations, Institutions et Stratégies d'Acteurs),  
INRA Supagro, 2 place Pierre Viala, 34 060 Montpellier Cedex 2*