

APPEL A PROJETS DE RECHERCHE MSA 2023

Rapport final – Avril 2025

Projet OCTASAM

Organisation Collective du Travail Agricole et SAnité Mentale

Penser ensemble le travail collectif pour plus de collectif de travail

Auteur : Emmanuel Poussard (LEREPS)

Co-auteurs : Mikaël Akimowicz (LEREPS), Sandrine Croity-Belz (LPS-DT), Isabelle Faurie (LPS-DT), Geoffroy Labrousche (LEREPS)

**Laboratoire d'Etude et de Recherche sur
l'Economie, les Politiques et les Systèmes
Sociaux (LEREPS)**



**Laboratoire de Psychologie de la Socialisation –
Développement et Travail (LPS-DT)**



Résumé court (500 mots)

Objectif : Pour favoriser la santé mentale des agriculteurs, le projet OCTASAM explore « *sous quelles conditions les formes d'organisation collective du travail agricole contribuent à améliorer la santé psychique des agriculteurs ?* ».

Nous définissons la santé psychique comme une capacité normative du sujet (normativité), une capacité à créer du milieu pour vivre, et pas seulement à s'adapter à un milieu. Cette normativité engage la créativité au travail.

L'organisation collective du travail agricole est appréhendée dans une approche clinique du travail. Nous considérons l'*organisation du travail* comme ensemble de règles prescrites, le *travailler* comme vécu subjectif, le *travail collectif* comme différentes manières de travailler à plusieurs et le *collectif de travail* comme genre professionnel, ensemble de règles élaborées par les professionnels eux-mêmes. Le collectif de travail, conçu comme la partie soutenance de l'organisation collective du travail, se construit à partir du travail collectif.

Méthode : La démarche adoptée, inscrite en clinique du travail, mobilise une approche qualitative et clinique, complémentaire à l'approche quantitative et épidémiologique. Le recueil des données est structuré en deux phases, une exploratoire et une d'enquête auprès de quatre organisations agricoles, trois coopératives et une association professionnelle.

Dans la phase exploratoire, différentes formes d'organisations collectives du travail agricole ont été classées en deux catégories (à partir de leur période d'émergence et de leurs finalités) : l'agriculture de groupe et les fermes collectives.

La phase d'enquête est appréhendée comme un processus d'élaboration *par* et *avec* une trentaine d'agriculteurs sur une période d'environ six mois. Mobilisant les principes de la recherche-intervention, une part importante est réservée à des ateliers collectifs pour traiter en groupe, de la dimension collective du travail.

Résultats : l'analyse des résultats permet de montrer que la construction de la santé psychique peut s'appréhender via le passage du travail collectif au collectif de travail. Le développement d'un collectif de travail suppose différentes conditions, notamment la mise en place de temps collectifs de réflexivité sur le travail. Ces espaces de discussion ont un double enjeu : reconnaître non seulement la contribution de chaque adhérent à la production (intégrant la direction et la gestion de l'organisation) mais aussi « *au débat sur les normes et les valeurs* »

(Caroly, 2019). D'autres conditions ressortent des résultats : des compétences de leadership à incarner pour les dirigeants, la (re)-définition de la finalité commune de l'organisation collective, la formalisation du travail prescrit et du règlement intérieur, l'équité entre les adhérents, la confiance et la convivialité entre les membres. Cela demande de pouvoir réfléchir aux conditions d'accueil, de formation, mais aussi de sanction voire d'exclusion des membres.

Toutefois, les résultats ne permettent pas d'établir une relation univoque entre santé psychique et organisation collective. L'expérience de la coopération entre agriculteurs semble ambivalente.

Conclusion : L'organisation collective du travail agricole peut à la fois soutenir et fragiliser la santé psychique des agriculteurs membres de ces organisations. Pour parvenir à des organisations plus soutenantes pour la santé psychique, des soutiens extérieurs semblent nécessaires. La méthodologie d'accompagnement de ces organisations est discutée en fin de rapport, envisageant l'intervention comme une expérience de dialogue différente.

Résumé long (2 000 mots)

Objectif : En France, le nombre de suicides d'agriculteurs en 2015 était plus élevé de 29% que dans le reste de la population française (Vallée & Danguy, 2021). Dans une étude financée par la MSA, Petit et Bonnetterre (2023) résumant les facteurs de risque liés à un cumul de vulnérabilités (environnement économique, environnement naturel), à l'isolement, aux préoccupations liées à la transmission de leur activité, au déficit d'image dans la société et aux conditions de travail qui se sont intensifiées. Enfin, le passage à l'acte suicidaire est facilité par l'accès aux moyens léthaux.

Pour favoriser la construction de la santé mentale des agriculteurs, le projet OCTASAM propose une réponse à la question de recherche « *sous quelles conditions les formes d'organisation collective du travail agricole contribuent à améliorer la santé psychique des agriculteurs ?* ». L'insertion des agriculteurs au sein d'organisations dans lesquelles le travail est organisé collectivement pourrait ainsi être source à la fois de ressources immatérielles et matérielles améliorant la santé psychique des agriculteurs (Faurie & Almudever, 2020; Lhuilier, 2022).

Nous définissons la santé psychique comme une capacité normative du sujet (normativité), une capacité à créer du milieu pour vivre, et pas seulement de s'adapter à un milieu. La santé

psychique des participants à l'enquête est évaluée selon une capacité à faire face à la souffrance, à s'en défendre, mais aussi comme capacité normative du sujet, à pouvoir agir sur son environnement, c'est-à-dire ce qui dénote d'une capacité de création, de personnalisation, de développement de l'activité, d'appropriation de l'organisation collective.

L'organisation collective du travail agricole est appréhendée dans une approche clinique du travail : nous considérons l'*organisation du travail* comme ensemble de règles prescrites, le *travailler* comme vécu subjectif, le *travail collectif* comme différentes manières de travailler à plusieurs et le *collectif de travail* comme genre professionnel, ensemble de règles élaborées par les professionnels eux-mêmes. Le collectif de travail, conçu comme la partie soutenant de l'organisation collective du travail, se construit à partir du travail collectif.

Méthode : La démarche adoptée inscrite en clinique du travail mobilise une approche qualitative et clinique, complémentaire à l'approche quantitative et épidémiologique. La méthode de recueil des données est structurée en deux phases, une exploratoire pour déterminer les agriculteurs à rencontrer et préciser l'objet de la recherche ; une d'enquête auprès de quatre organisations agricoles, trois coopératives et une association.

Dans la phase exploratoire, les différentes formes d'organisations collectives du travail agricole identifiées ont été classées en deux catégories (à partir de leur période d'émergence et de leurs finalités) : l'agriculture de groupe et les fermes collectives. *L'agriculture de groupe* se structure dans les années 1960 dans le but de faciliter l'adaptation du modèle d'organisation familiale au modèle productiviste, sous 3 formes principales : coopératives, sociétaires, et associatives. Les *fermes collectives* concernent la mutualisation des moyens (habitat, travail, revenus, matériel, bâti, foncier, ...) dans des proportions diversifiées. Ce sont des formes émergentes, depuis la fin des années 2000, menés par des groupes majoritairement non issus du milieu agricole avec une production à haute valeur ajoutée (agriculture biologique, transformation, circuits courts).

La phase d'enquête est appréhendée comme un processus d'élaboration *par* et *avec* une trentaine d'agriculteurs sur une période d'environ six mois, un dispositif pour penser l'objet de la recherche sur un temps suffisamment long. Il s'agit d'une perspective de recherche-intervention donnant une part importante aux ateliers collectifs pour traiter en groupe de pairs, de la dimension collective du travail. Le processus s'engage avec chaque organisation selon trois étapes. L'élaboration d'une problématique singulière au collectif rencontré fait l'objet d'un travail avec les membres du Bureau dans l'étape 1. La problématique doit concerner

suffisamment les membres du Bureau pour qu'ils s'y investissent et être en lien avec l'objet de la recherche. Dans l'étape 2, les réflexions des adhérents (sans les membres du Bureau) sont menées à partir de cette problématique. Nous cherchons à travailler l'objet de la recherche depuis trois méthodes, à la fois distinctes et complémentaires : des ateliers collectifs, des entretiens individuels et l'observation de l'activité. Dans l'étape 3, une restitution des réflexions du groupe d'adhérents à un destinataire extérieur au groupe et en particulier aux membres du Bureau de la coopérative qui ont initié la démarche est organisée.

Résultats : Les résultats de l'enquête sont présentés selon trois axes : l'évocation de la santé, l'organisation du travail collectif (dimension matérielle) et le collectif de travail (dimension immatérielle). La santé physique apparaît inextricablement liée à la santé psychique. Les éléments sur la santé psychique sont soit en rapport avec l'exploitation individuelle, soit en lien direct avec l'organisation collective. Les participants à l'enquête évoquent la santé psychique sur leur exploitation individuelle selon trois grandes catégories : sentiment de solitude, intensification du travail et difficultés éprouvées à recourir à une aide. Au sein des quatre organisations interviewées dans la recherche, la santé psychique est évoquée en lien avec l'organisation collective du travail, positivement ou négativement.

Conclusion : Les résultats ne permettent pas d'établir un rapport univoque entre santé psychique et organisation collective : l'expérience de la coopération entre agriculteurs semble ambivalente. L'organisation collective du travail agricole peut à la fois soutenir et fragiliser la santé psychique des agriculteurs membres de ces organisations. En synthèse des résultats, nous avons dressé ce qui dans le travail collectif peut faire ressources et obstacles au développement du collectif de travail dans les quatre organisations enquêtées, selon quatre dimensions : la finalité et la pérennité de l'organisation collective ; la gestion ; le pilotage de l'organisation collective ; et la communication.

Il y a dans les paroles et dans l'activité collective de ces agriculteurs, tout un système de séparations, de divisions « eux/nous ». Dans ce contexte, il devient important de questionner la finalité de l'organisation collective : pouvoir discuter de ce qui réunit, de ce qui motive le travail collectif. Cet objectif pose des questions de méthodes. La définition de cet objet commun demande un investissement psychique et temporel, jusque dans les critères de qualité du travail bien fait. Cette délibération est rendue plus difficile avec les différentes distances au sein de l'organisation, notamment l'hétérogénéité des adhérents et les distances géographiques.

Au début de nos enquêtes dans ces organisations collectives, des attentes initiales ont été exprimées en termes de communication, dans le sens de faciliter la circulation d'un message. Il nous semble que pour coopérer, il faut de la communication, mais aussi du dialogue. Le dialogue, peut être défini comme la rencontre de points de vue différents. La clinique de l'activité se fonde sur une conception du dialogue précise, comme instrument du développement de l'activité : il « *se déploie tant en soi que dans la relation à l'autre, convoque le passé et se poursuivra dans le futur, et enfin est pétri de conflictualités internes et externes qui en seront les ressorts dynamiques* » (Kostulski, 2016). Notre interprétation est qu'il y a avant tout besoin de pouvoir dialoguer sur le travail à faire, développer une confiance dans la possibilité de pouvoir confronter des points de vue différents.

L'analyse des résultats permet de montrer que la construction de la santé psychique pour les membres de ces organisations collectives peut s'appréhender via le passage du travail collectif au collectif de travail. Le développement d'un collectif de travail suppose différentes conditions, notamment la mise en place de temps collectifs de réflexivité sur le travail. Ces espaces de discussion ont un double enjeu : reconnaître non seulement la contribution de chaque adhérent à la production (intégrant la direction et la gestion de l'organisation) mais aussi « *au débat sur les normes et les valeurs* » (Caroly, 2019). D'autres conditions ressortent des résultats : des compétences d'animation de groupe et de leadership à incarner pour les dirigeants, la (re)-définition d'une finalité commune, la formalisation du travail prescrit et du règlement intérieur, l'équité entre les adhérents, la confiance et la convivialité entre les membres. Cela demande de pouvoir réfléchir aux conditions d'accueil, de formation, mais aussi de sanction voire d'exclusion des membres. Cela demande d'interroger le périmètre de la coopérative : est-il possible, souhaitable de coopérer avec tous ceux qui le demandent ?

Pour parvenir à des organisations plus soutenantes pour la santé psychique, des soutiens extérieurs semblent nécessaires. La méthodologie d'accompagnement ou d'intervention auprès de ces organisations est discutée en fin de rapport. Se pose alors la question de l'action : comment intervenir, accompagner pour favoriser ce passage ? L'intervention OCTASAM peut être considérée comme opportunité pour ces participants de faire autrement. Nous avons cherché à produire une expérience de dialogue différente, à entretenir ou à restaurer un collectif de travail au-delà de l'équipe de travail, un développement du genre professionnel favorable à la santé psychique individuelle. Pendant six mois, les participants de l'enquête (incluant les intervenants) ont fait une expérience collective de dialogue/rencontre, avec les difficultés que



cela a entraîné, les résistances, les difficultés liées à la réalité du métier pour construire un cadre (temps/espace) propice au dialogue entre agriculteurs adhérents. Cela pose la question de la nature des résultats de l'intervention, qui sont aussi de l'ordre d'une expérience vécue, au-delà de résultats tangibles à court terme -tels que la modification du fonctionnement ou la mise en place de plan d'action, qui restent nécessaires. C'est ce dont témoignent les membres du Bureau d'une coopérative lors de la réunion de restitution en fin de dispositif.

Table des matières

LISTE DES FIGURES	11
LISTE DES TABLEAUX	11
LISTE DES SIGNES ET ABREVIATIONS	12
1. INTRODUCTION.....	13
2. CONTEXTE, PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESE DE RECHERCHE.....	13
2.1. CONTEXTE : LA DEGRADATION DE LA SANTE PSYCHIQUE DES AGRICULTEURS	13
2.2. LA CONSTRUCTION DE LA SANTE PSYCHIQUE AU TRAVAIL	15
2.3. L'ORGANISATION COLLECTIVE DU TRAVAIL AGRICOLE	18
2.3.1. <i>De l'organisation du travail au travailler.....</i>	19
2.3.2. <i>Distinguer le travail collectif et le collectif du travail</i>	20
2.3.3. <i>Les formes d'organisations collectives du travail agricole</i>	23
2.4. HYPOTHESE DE RECHERCHE	28
3. METHODOLOGIE	29
3.1. METHODE DE COLLECTE DES DONNEES	30
3.1.1. <i>Une démarche clinique inductive</i>	30
3.1.2. <i>Une méthode comparative et territorialisée</i>	30
3.2. DEROULEMENT DU RECUEIL DE DONNEES	31
3.2.1. <i>Phase exploratoire.....</i>	31
3.2.2. <i>Phase d'enquête</i>	31
3.3. METHODE D'ANALYSE	35
4. LOTS/TACHES REALISES.....	35
4.1. PHASE EXPLORATOIRE ET RECHERCHE DE TERRAINS D'INTERVENTION (MARS-MAI 2024)	35
4.1.1. <i>Principaux enseignements de la phase exploratoire</i>	36
4.1.2. <i>Les organisations collectives identifiées.....</i>	38
4.2. PHASE D'ENQUETE DE TERRAIN (JUN-DECEMBRE 2024).....	39
4.2.1. <i>Un dispositif global pour quatre organisations collectives : 3 coopératives et 1 association</i>	39

4.2.2.	<i>Présentation des interventions réalisées</i>	41
4.2.3.	<i>Présentation du panel enquêté</i>	44
4.2.4.	<i>Présentation des matériaux recueillis</i>	45
5.	RESULTATS	46
5.1.	L'EVOCATION DE LA SANTE	46
5.1.1.	<i>Santé physique</i>	47
5.1.2.	<i>Santé psychique</i>	47
5.2.	L'ORGANISATION DU TRAVAIL COLLECTIF (DIMENSION MATERIELLE).....	50
5.2.1.	<i>Les finalités</i>	50
5.2.2.	<i>Le travail collectif</i>	51
5.2.3.	<i>La formalisation de l'organisation</i>	53
5.2.4.	<i>La gestion de l'organisation</i>	54
5.2.5.	<i>La communication interne</i>	57
5.3.	LE COLLECTIF DE TRAVAIL (DIMENSION IMMATERIELLE)	58
5.3.1.	<i>Le rapport au groupe</i>	58
5.3.2.	<i>La capacité de délibération sur les règles de travail collectif</i>	60
5.3.3.	<i>Le sentiment d'efficacité et de soutenabilité de l'organisation</i>	62
5.3.4.	<i>Le sentiment d'équité au sein de l'organisation</i>	63
5.4.	SYNTHESE	65
6.	DISCUSSION : LA QUESTION DE LA SANTE PSYCHIQUE DANS CES ORGANISATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AGRICOLE	66
6.1.	L'AMBIVALENCE DE L'EXPERIENCE DE LA COOPERATION ENTRE AGRICULTEURS	66
6.2.	LES CONDITIONS DU DEVELOPPEMENT DU COLLECTIF DE TRAVAIL	69
6.3.	L'INTERVENTION OCTASAM, COMME OPPORTUNITE POUR FAIRE AUTREMENT	71
6.4.	INTERETS ET LIMITES DES RESULTATS	72
7.	RETOMBEES POUR LA MSA	73
8.	VALORISATIONS SCIENTIFIQUES	74
8.1.	VALORISATION AUPRES DES PARTICIPANTS.....	74
8.2.	VALORISATION SCIENTIFIQUE	75

8.3.	EMERGENCE D'UN RESEAU SCIENTIFIQUE	75
9.	REFERENCES.....	76
	ANNEXE 1 – TABLEAU DES MATERIAUX COLLECTES PENDANT LA PHASE EXPLORATOIRE.....	85
	ANNEXE 2 – TABLEAU DES MATERIAUX COLLECTES PENDANT LA PHASE D'ENQUETE	86
	ANNEXE 3 – QUESTIONNAIRE ENTRETIEN INDIVIDUEL	89
	ANNEXE 4 – CARACTERISTIQUES DES PARTICIPANTS A L'ENQUETE	90

Liste des figures

Figure 1 : Un processus d'élaboration sur 6 mois.....	32
Figure 2 : Triangulation méthodologique pour le développement de la problématique de l'organisation collective.....	33
Figure 3 : Nombre de participants à l'enquête par organisation collective.....	90
Figure 4 : Moyenne d'âge des participants à l'enquête selon les différentes organisations collectives.....	90
Figure 5 : Genre des participants à l'enquête selon l'organisation collective	91
Figure 6 : Origines agricoles des participants à l'enquête selon l'organisation collective.....	91

Liste des tableaux

Tableau 1 : Statuts juridiques possibles pour le travail collectif agricole (non exhaustif).....	24
Tableau 2 : Schéma récapitulatif des différentes formes d'organisation collectives du travail agricole	27
Tableau 3: Classification de quatre formes d'organisation du travail agricole	27
Tableau 4 : Catégories d'organisations collectives ciblées pour la phase d'enquête	38
Tableau 5 : Organisations collectives contactées lors de la phase exploratoire.....	38
Tableau 6 : Organisations collectives volontaires pour la phase d'enquête.....	38
Tableau 6 : Présentation synthétique des quatre organisations collectives enquêtées	40
Tableau 7 : Récapitulatif des matériaux collectés pour COOP-ABATTOIR	41
Tableau 8 : Récapitulatif des matériaux collectés pour COOP-INTEGRALE	42
Tableau 9 : Récapitulatif des matériaux collectés pour COOP-MATERIEL	43
Tableau 10 : Récapitulatif des matériaux collectés pour ASSO-PRO	44
Tableau 11 : Récapitulatif des matériaux collectés par organisation collective et par type de matériau.....	46

Tableau 12 : Tableau synthétique des obstacles et ressources au développement du collectif de travail.....	65
Tableau 13 : Nombre de participants à l'enquête par type de production agricole	90

Liste des signes et abréviations

CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

1. Introduction

Le présent document constitue le rapport final du projet de recherche OCTASAM - Organisation Collective du Travail Agricole et SAnté Mentale. OCTASAM a fait l'objet d'un financement par la CCMSA dans le cadre de l'appel à projet (AAP) de recherche de 2023. Le projet a été conduit de mars 2024 à avril 2025.

Ce projet de recherche est né d'un partenariat entre deux laboratoires de l'Université de Toulouse, le Laboratoire de Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (UT2J - LPS-DT) et le Laboratoire d'Etude et de Recherche sur l'Economie, les Politiques et les Systèmes sociaux (IEP Toulouse - LEREPS). Il vise à apporter des réponses et des éclairages scientifiques sur l'une des questions prioritaires de la MSA formulées dans l'AAP 2023 : « *Axe 1 – Compréhension multifactorielle des métiers agricoles dans le cadre de la santé mentale : analyses et prévention des situations à risque et facilitations des éléments protecteurs* ». Dans le projet OCTASAM, nous explorons des pistes pour favoriser la construction de la santé mentale des agriculteurs. Il s'inscrit dans la continuité de la feuille de route Prévention du mal-être et accompagnement des agriculteurs en difficulté du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (Novembre 2021) et notamment dans les volets « Humaniser » (endettement financier, rôle des agriculteurs dans la société) et « Prévenir et accompagner » (conjonction détresse psychologique et situations économiques difficiles).

La question qui oriente le projet de recherche OCTASAM est formulée ainsi « *sous quelles conditions, les formes d'organisation collective du travail agricole contribuent à améliorer la santé psychique des agriculteurs ?* ». Pour y répondre, une approche pluridisciplinaire, combinant économie, psychologie sociale du travail et clinique du travail est mobilisée. Notre méthodologie s'inscrit dans une perspective de développement socialement durable des territoires ruraux où le travail et la personne - en l'occurrence l'agriculteur et le travail agricole - sont au cœur de l'analyse.

2. Contexte, problématique et hypothèse de recherche

2.1. Contexte : la dégradation de la santé psychique des agriculteurs

En France, le nombre de suicides d'agriculteurs en 2015 était plus élevé de 29% que dans le reste de la population française (Vallée & Danguy, 2021). Face à la recrudescence des suicides

d'agriculteurs et, plus généralement aux inquiétudes accrues concernant leur santé psychique, de nombreuses études se sont penchées soit sur les facteurs de risque de suicide, soit sur les facteurs de dégradation de la santé mentale des agriculteurs (Beautrais, 2018; Brigance et al., 2018; Gregoire, 2002; Henning-Smith et al., 2022; Hull et al., 2017; Mäkinen & Stickley, 2006; Stoneman & Jinnah, 2015; Sturgeon & Morrissette, 2010).

Dans une étude financée par la MSA, Petit et Bonnetterre (2023) résument ces facteurs de risque liés à un cumul de vulnérabilités (environnement économique, environnement naturel), à l'isolement, aux préoccupations liées à la transmission de leur activité, au déficit d'image dans la société et aux conditions de travail qui se sont intensifiées. Enfin, le passage à l'acte suicidaire est facilité par l'accès aux moyens léthaux. Sans s'opposer à cette approche par facteurs de risques, Spoljar et Valléry (2021), dans une approche en clinique du travail, insistent sur les contextes singuliers d'apparition de la souffrance, attentifs aux « *interactions qui se nouent dans ces contextes, et la façon dont s'imbriquent ces dimensions sociales et mentales, professionnelles et familiales, en particulier dans les situations de souffrance et de pathologies mentales* ».

Nous souhaitons ici insister sur trois dimensions de la dégradation de la santé psychique des agriculteurs en lien direct avec l'évolution de l'organisation du travail agricole.

- *Impact sur la durabilité et la santé de structures toujours plus grandes.* La durabilité de cette dynamique structurelle est aujourd'hui au cœur de nombreuses études notamment du fait de la difficulté accrue à transmettre des exploitations hautement capitalistiques (Akimowicz et al., 2022) ou encore de l'impact sur la santé mentale des agriculteurs de ces structures (Kanamori & Kondo, 2020; Klingelschmidt et al., 2020). L'emphase des politiques publiques sur la structure agricole pourrait avoir contribué à une négligence de la question de l'impact, sur la santé, de l'organisation du travail de structures toujours plus grandes, plus mécanisées, plus spécialisées et soumises à des logiques d'optimisation.
- *Le sentiment de solitude* provoqué par l'organisation actuelle de la filière agro-alimentaire exacerberait ce mal-être. Au sein du milieu agricole, l'arrivée de l'industrialisation des pratiques (agrandissement, spécialisation, mécanisation) et l'homogénéisation des productions ont participé à une érosion des liens sociaux et de la solidarité entre les professionnels. Cet isolement social induit une fragilisation du rapport au travail (Chartier, 2015). L'isolement en milieu rural peut rendre plus difficile l'accès aux soins et renforcer le mal-être en agriculture (Petit & Bonnetterre, 2023). La solitude comme vécu singulier est ici à distinguer de l'isolement entendu comme situation objective et mesurable statistiquement. La

solitude peut paradoxalement être vécue par des personnes très insérées socialement (Ladreyt, 2017).

- *Incertitudes et contradictions dans le contexte de travail.* Evoluant dans un contexte extrêmement incertain (Akimowicz et al., 2022) – incertitude climatique, incertitude biologique, incertitude de marché – les agriculteurs font également face, de nos jours, à de nombreuses injonctions, souvent contradictoires, émanant de la filière, de la puissance publique, de la société civile, du cercle familial ou encore au sein de leur propre système de valeurs (Spoljar, 2015). L’agriculteur est appréhendé comme membre de communautés distinctes, doté de droits et de devoirs relatifs à chacune des communautés d’appartenance. L’articulation individuelle des règles liées à chacune des communautés, processus à l’origine de l’identité des agriculteurs (Sen, 1985), peut ainsi être comprise comme une cause possible de mal-être. Comprendre les problématiques de santé psychique des agriculteurs, suppose de tenir compte de leurs ancrages dans différentes sphères de vie, interdépendantes, porteuses de demandes, valeurs, représentations parfois concurrentes entre elles et potentiellement génératrices de tensions voire de conflits intrapsychiques pour les agriculteurs (Baubion-Broye & Hajjar, 1998; Malrieu, 1979). L’agriculteur, en tant que personne (Larroze-Marracq et al., 2013; Malrieu, 1979), peut tenter de réguler, réduire ces conflits en mobilisant des ressources – personnelles, interpersonnelles, organisationnelles, institutionnelles – issues de ses différentes sphères de vie. L’activité psychique sous-jacente à cette mobilisation de ressources peut être facilitée ou à l’inverse entravée, empêchée, par certaines conditions telles que les formes d’organisation du travail. Lorsque les règles se contredisent trop fortement, les tensions peuvent conduire à des crises qui complexifient l’accompagnement des agriculteurs par les différents professionnels (Poussard et al., 2024).

2.2. La construction de la santé psychique au travail

Initialement, le projet OCTASAM s’intéresse à la santé mentale. L’OMS a défini la santé mentale comme un *état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, faire face au stress normal de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté* (Organisation mondiale de la Santé (OMS), 2022, p. 2). Ce rapport utilise désormais le concept de santé psychique. Si ces deux termes se recoupent, le deuxième terme nous paraît mieux correspondre à l’objet de la recherche : à la fois pour faire appel à la notion de subjectivité des agriculteurs et pour se démarquer des maladies ou troubles mentaux (Billiard, 2001; Veil, 2012). Il nous semble important de préciser ici ce que recouvre le terme de santé psychique au

travail dans la suite de ce rapport. On peut repérer deux paradigmes en matière de santé psychique au travail : l'approche causaliste qui cherche à identifier et à mesurer les déterminants de la santé psychique conçue comme un état ; et l'approche clinique, pour laquelle la santé est un processus impliquant le sujet et autrui pour agir sur l'environnement de travail (Faurie & Almudever, 2020). Ces deux perspectives distinctes posent des questions pour l'action, notamment sur la manière de les articuler. En agriculture, le projet STOP financé par la MSA, illustre comment une approche causaliste permet de cibler les populations agricoles, y compris géographiquement, les plus à risque de suicide et faciliter la prévention (Petit & Bonnetterre, 2023). A partir de ce repérage, une logique d'intervention clinique serait plus efficiente.

La suite de ce paragraphe pose quelques repères pour mieux comprendre la conception de la santé psychique dans une approche clinique du travail. Si l'approche clinique du travail appréhende la santé comme un processus, les modèles qui s'inscrivent dans cette approche revêtent des spécificités. Le modèle de la psychodynamique du travail proposé par Christophe Dejours, pose qu'il faut aller chercher au-delà d'une absence de maladie : « *assurément nous ne pouvons nous satisfaire d'une définition négative de la santé, c'est-à-dire de la santé par l'absence de maladie ou par l'aphorisme de Trousseau selon lequel : « La santé, c'est le silence des organes. » La santé, c'est bien autre chose* » (2016). En ce sens, nous ne considérons pas la santé comme un état « neutre » sans maladie, dans lequel un sujet se maintient identique à lui-même, mais comme une capacité d'ajustement et d'accommodation face à l'évolution généralement déstabilisante de son environnement : « *la santé c'est le luxe de pouvoir tomber malade et de s'en relever* » (Canguilhem, 2013). La santé est ainsi appréciée comme un processus en développement constant qui se crée et se reconstruit pour garantir la (sur)vie du sujet.

La psychodynamique du travail se réfère alors à la normalité pour définir une santé réelle en opposition à une santé idéale, jugée inatteignable, afin de pouvoir intégrer la souffrance dans cette santé concrète, et de ne pas opposer souffrance et santé. En effet, « *à la différence de la santé [idéale], la normalité n'est pas exempte de souffrance. La souffrance y est seulement compensée de façon acceptable par de multiples stratégies défensives : hygiéniques, comportementales, médicales, psychiques, sociales, individuelles et collectives* » (2016). La normalité, la santé concrète, intègre ainsi la souffrance et les défenses qui permettent au sujet de la compenser, et de la dépasser : « *la souffrance fait partie de la normalité, au point que l'on peut parler de "normalité souffrante". Mais la souffrance n'est normale que si elle est*

supportée. Les gens ne subissent pas passivement la souffrance, ils s'en défendent. Souffrance et défense forment donc un couple de concepts qui ne peuvent être dissociés. » (Molinier, 2008, p. 58). Cette définition de la santé comme processus en équilibre instable implique des efforts renouvelés et une action continue de la part du sujet pour se maintenir dans une relative stabilité. Aussi, « *dans cette perspective, la normalité, et a fortiori la santé, ne sont pas des états passifs. La normalité est une conquête difficile, jamais définitivement acquise, toujours à reconstruire.* » (2016).

En clinique de l'activité, Yves Clot soutient, en s'appuyant sur Canguilhem, l'idée d'une santé au-delà de la normalité : « *La normalité est l'admission d'une norme, l'adaptation à un milieu et à ses exigences alors que se sentir en bonne santé – qui est la santé, insiste Canguilhem – c'est "se sentir plus que normal", "capable de suivre de nouvelles normes de vie" (1984, p. 133), instigateur de normes, sujet vivant d'une normativité.* » (2017b). Nous retiendrons cette définition de la santé comme une capacité normative du sujet, une capacité à créer du milieu pour vivre, et pas seulement de s'adapter à un milieu. La santé en clinique de l'activité est directement associée au développement du pouvoir d'agir du sujet. La seule « *bonne pratique* » pour la santé au travail, dans cette perspective, n'est donc pas le conformisme, mais, au contraire, « *le développement de son pouvoir d'agir individuel et collectif sur la situation en la créant* » (Clot, 2015c). Et le sens du travail participe de manière décisive à ce pouvoir d'agir même si, pour Clot, il ne saurait suffire pour assurer la santé : « *Le développement du pouvoir d'agir effectif implique donc les vertus de l'efficience et pas seulement celles du sens, dans un jeu d'alternance imprédictible mais pas inexplicable. Et ce, jusque dans la création artistique* » (2017b).

Le modèle d'une socialisation plurielle et active (Malrieu, 1979, 2003) relève d'une psychologie sociale clinique qui appréhende la santé au travail dans une double dimension systémique et biographique, c'est à dire au regard de l'inscription du sujet dans différents milieux de vie (travail, famille, formation, vie sociale, ...) et dans différents temps de vie (passé, présent, à venir). Dans cette conception, la santé psychique au travail, liée au processus de signification/désignification du travail, est examinée à partir des « *liens que le sujet établit – ou ne peut établir – entre ses conduites et expériences de travail et ses conduites et expériences en d'autres domaines de vie* » (Faurie & Almudever, 2020). La santé psychique relève en ce sens d'une construction de la personne au sein d'une pluralité de milieux de vie dont les contradictions ou incohérences – éthiques, de valeur, générationnelles ... - génèrent des

tensions qui, si elles ne sont pas régulées par une activité psychique et réflexive de délibération, de choix entre plusieurs possibles, peuvent donner lieu à une altération de la santé psychique.

Sous leur diversité, ces modèles attestent que la santé au travail n'est pas reposante : l'effort, la fatigue, les difficultés, la souffrance voire les maladies font partie de la dynamique de la santé. La santé n'est donc pas un long fleuve tranquille, ce qui la distingue des notions plus fréquemment mobilisées de « bien-être au travail » ou « qualité de vie au travail ». Les différentes définitions de la santé décrites en clinique du travail mettent l'accent sur la dimension dynamique de la santé qui conjugue souffrance et plaisir dans un processus au long court. Elle implique des efforts renouvelés par le sujet pour la maintenir, la défendre, la conquérir ou la regagner. Ainsi l'enjeu n'est pas le seul évitement de la souffrance au travers de l'unique question des bonnes conditions de travail (qu'il reste toujours nécessaire d'améliorer) mais son éventuel dépassement. Cela exige des efforts et met en jeu la capacité de création du sujet, sa capacité à réinterroger, à dépasser les normes de son milieu, et à développer son pouvoir d'agir, entre sens et efficacité.

La santé a à voir avec ce qui affecte, ce qui fait souffrir comme ce qui offre du plaisir. « *La santé, à la différence de la normalité défensive, c'est la transformation de la maladie en nouveau moyen d'exister, la métamorphose d'une expérience vécue en façon de vivre d'autres expériences, et finalement, la transfiguration d'un paradoxe éprouvé en histoire possible, d'un vécu en moyen d'agir* » (Clot, 2017b). Amado et al. formulent d'une autre manière cette vision d'une santé normative comme capacité à créer de nouvelles normes : « *la santé ou la maladie se construisent moins dans les formes de reconnaissance de la conformité aux attentes ou normes sociales (de l'organisation, du métier, du collectif de travail) que dans la capacité (ou ses empêchements) à créer de nouvelles normes* » (2017). Cette normativité engage donc la question de la créativité au travail.

2.3. L'organisation collective du travail agricole

Le projet OCTASAM s'appuie essentiellement sur la perspective des cliniques du travail en psychologie, intégrant, on l'a vu, trois courants principaux (la clinique de l'activité, la psychodynamique du travail et la psychologie sociale clinique du travail). Ces trois courants partagent trois points fondamentaux : l'approche clinique soutenant une conception du travail comme activité matérielle et symbolique ; l'importance de la dimension collective pour la construction de la santé psychique et une conception de l'intervention qui reconnaît

l'implication active des sujets concernés (Faurie & Almudever, 2020). Avant de formuler plus précisément l'hypothèse de recherche, nous définissons l'organisation collective du travail agricole, en commençant par le travail et l'organisation du travail, puis par la distinction entre le travail collectif et le collectif de travail. A partir de ces définitions, nous présenterons les différentes formes d'organisations collectives du travail en agriculture recensées à ce jour.

2.3.1. De l'organisation du travail au travailler

L'*organisation du travail* est un ensemble de règles, de procédures et de prescriptions permettant l'action collective, dans une double intention : la division du travail et la coordination du travail. Cette organisation offre un cadre structurant et ambivalent, à la fois guide et contrainte pour l'action (Gaillard & Mollo, 2021). Sarnin et Dubois parlent de *structure organisationnelle* pour faire référence à « *des configurations spécifiques qui renvoient à différents degrés 1) de standardisation, de spécialisation et de formalisation qui modèlent une structuration spécifique des activités ; 2) de concentration de l'autorité qui laisse plus ou moins d'autonomie aux collaborateurs et unités productives ; 3) d'importance des effectifs rattachés à chaque chef hiérarchique et le poids de l'encadrement ; et enfin 4) du rapport administratifs/productifs qui traduit la taille des fonctions de soutien.* » (2019).

L'organisation du travail est structurante - y compris pour la santé psychique - pour autant le travail ne se limite pas à sa composante opérationnelle, organisationnelle ou même celle contractuelle d'un emploi. Selon les sciences du travail, le travail prescrit n'épuise pas le travail réel (Clot, 2017b; Dejours, 2015; Faverge, 1955). En d'autres termes, le travail ne consiste pas seulement à appliquer des procédures ou le contenu d'une fiche de poste (travail prescrit), il comprend également tout ce qu'il faut faire pour faire face aux imprévus du réel (travail réel). Le travail réel est l'activité située, il engage la subjectivité du travailleur, il intègre ce qui résiste et affecte, comme ce qui procure du plaisir lorsqu'il trouve les moyens de dépasser une épreuve. Depuis la perspective clinique du travail, le travail est considéré comme un objet à double face, toujours à explorer « *l'objet travail appartient à la réalité externe, il est collectif, social, normé, contraint. Mais il est aussi objet imaginaire, c'est-à-dire l'écran par lequel vient se projeter le désir et donc les investissements singuliers fonction de l'histoire du sujet* » (Lhuillier, 2006, p. 215). Le travail est appréhendé comme interface entre ces deux dimensions, comme « *terrain privilégié de médiation entre l'économie psychique et le champ social, entre ordre singulier et collectif* » (2006), il joue un rôle important comme « *armature* » de la santé psychique.

Les différentes formes de formalisation de l'organisation du travail (règles, procédures, référentiels, modes opératoires etc.) constituent la part visible d'une activité complexe qui mobilise, à tout instant, l'intelligence pratique des individus et des collectifs. Celle-ci est susceptible de nourrir l'organisation du travail, à condition de penser des espaces de dialogue permettant l'analyse de l'expérience professionnelle. Les fonctions psychiques du travail peuvent s'aborder au travers des différentes dimensions du métier. Travailler n'est pas seulement se positionner dans le rapport à une tâche finalisée. Selon Yves Clot en clinique de l'activité (2017), le rapport au travail constitue également une expérience *personnelle* et *interpersonnelle*, il est une activité réelle dirigée vers soi et destinée à un autre. Le travail est aussi une activité *transpersonnelle* car il est toujours en lien avec l'histoire collective intergénérationnelle. Le travail se définit également par son caractère *impersonnel*, par la tâche et la fonction prescrite. Ces quatre dimensions du métier – personnelle, interpersonnelle, intergénérationnelle et impersonnelle – se nouent et se dénouent dans l'activité. Et lorsque les liens disparaissent, le travail ne peut plus remplir sa fonction d'épanouissement (Clot, 2007).

Le *travailler* que nous empruntons à la psychodynamique du travail et à l'ergonomie (Béguin et al., 2021; Dejours, 2000) met l'accent sur ce qu'engage d'un point de vue subjectif de travailler « *entre le travail et le travailler, entre le régime sociohistorique du travail et l'épaisseur du travailler (dans le rapport à soi-même, à la contribution utile au monde, et à la place occupée parmi les autres), il existe en fait des débats, des tensions, et souvent des conflits de normes et de valeurs* » (Béguin et al., 2021). Ainsi, plutôt que de porter l'analyse sur les produits ou encore les objets et modalités de travail formalisés, nous cherchons à nous déplacer du côté du travail en tant que processus psychosocial, source de construction subjective, identitaire et sociale de l'individu.

2.3.2. *Distinguer le travail collectif et le collectif du travail*

L'hypothèse de recherche, l'organisation collective du travail à la fois comme ressort et obstacle de la santé, nécessite de rappeler la différence conceptuelle entre le travail collectif et le collectif de travail. Le *travail collectif*, renvoyant selon Caroly (2010) à « *un processus de répartition des tâches, d'échanges de savoirs, d'élaborations de règles collectivement admises, qui constituent autant de composantes collectives de la construction et de la mise en œuvre des régulations des situations critiques* ». Le *travail collectif* désigne ainsi les différentes formes ou manières de travailler ensemble.

Le *collectif de travail* fait référence à « un ensemble de personnes qui partage en commun des règles de métiers, qui respecte les façons de faire l'activité de chacun et qui participe à soutenir les stratégies de préservation de la santé de chacun » (Caroly, 2019). Le collectif de travail est alors à distinguer des équipes de travail définies par l'organisation du travail, et d'une collection d'individus constitués en groupe ou réseau temporaire. Le *collectif de travail* constitue une instance productrice de règles, de repères génériques susceptibles d'équiper l'action en situation, pourvoyeur de reconnaissance, de soutien et de coopération. En d'autres termes, les formes communes de vie professionnelle offrent une contenance et des ressources à l'action individuelle (Clot & Faïta, 2000) qui participe en retour à leur renouvellement.

Les approches cliniques du travail auxquelles nous nous référons (Faurie & Almudever, 2020) permettent de penser le développement des sujets et des collectifs au travail, au-delà du fonctionnement, du *travail collectif*. Rappelons ici, comme le font Miossec et Simonet (2019), l'importance des ressources collectives dans la construction de l'activité individuelle. Travailler consiste à redéfinir les tâches prescrites pour parvenir à faire ce qui est à faire. En cela, l'absence de règles de métier et de collectif de travail est source de dérèglement de l'action des sujets au travail. La question du lien entre l'agriculteur et ses pairs est essentielle pour la santé au travail. « *Les collectifs professionnels réels sont considérablement malmenés dans l'organisation du travail. Ils sont pourtant le ressort de la santé au travail, entendue comme un développement du pouvoir d'agir.* » (Clot, 2020).

Pour sortir d'une opposition entre ce qui relève de l'individu et du collectif, entre le subjectif (ce qui est du ressort du sujet) et le social, la notion de *genre professionnel*, zone intermédiaire entre l'individu et le social, développée en clinique de l'activité, est éclairante. Le genre professionnel s'apparente à la notion de collectif de travail. Clot fait référence à un « mot de passe » qui sous-tend la pratique et les codes sociaux qui y sont affiliés. Ces codes ne sont pas forcément verbalisés mais constituent plutôt « un corps d'évaluations partagées qui organisent l'activité personnelle de façon tacite. On pourrait écrire qu'il est "l'âme sociale" de l'activité (Clot & Faïta, 2000). Clot précise que « le genre professionnel peut être présenté comme une sorte de pré-fabriqué, stock de "mises en actes", de "mises en mot", mais aussi de conceptualisations pragmatiques. [...] Données à recréer dans l'action, ces conventions d'action pour agir sont à la fois des contraintes et des ressources. » (Clot, 2017b). Le genre professionnel est un instrument au service de l'agriculteur, orientant l'action, la facilitant tout en la contraignant.

Un collectif de pairs, instaurant le débat et la controverse sur le travail à faire, est alors une ressource psychique importante pour l'individu, le collectif a alors une fonction psychique majeure. « *La dispute professionnelle "transfuse" du collectif dans l'esprit et le corps de chaque professionnel où cette "dispute" se poursuit, qu'il le veuille ou non. Du coup, ce collectif qui se coule en chacun s'y reconvergit en dialogue intérieur et même en controverse intime au service de son activité propre.* » (Clot, 2020). Construire et maintenir des liens avec le collectif professionnel permet d'équiper psychiquement le professionnel, d'alimenter son débat intérieur et sa capacité à créer de nouvelles normes pour vivre. Il devient riche des différentes manières de faire et de penser de ses collègues.

Loin d'être déterminé une fois pour toute, le *genre professionnel* (ou *collectif de travail*) est mouvant, parce qu'en situation, chaque professionnel a sa manière de reprendre les normes du métier. La notion de *style* en clinique de l'activité est alors la manière dont le professionnel s'approprie le genre professionnel : il le personnalise et en retour il participe à l'évolution du genre professionnel. Cette dialectique est comparable à celle du domaine esthétique entre le genre (littéraire, musical) et l'œuvre singulière. Une façon de faire personnelle qui permet à la fois de s'affranchir du genre professionnel et de se démarquer de son histoire personnelle. « *Le style est un "mixte" qui signifie l'affranchissement possible de la personne vis-à-vis de sa mémoire singulière dont elle reste pourtant le sujet et de sa mémoire transpersonnelle et sociale dont elle reste forcément l'agent* » (Clot, 2017b). Cette notion de style est importante pour ce qui nous concerne – la santé psychique des agriculteurs étant liée à normativité. Cette notion permet d'envisager comment chaque agriculteur peut participer à la redéfinition des règles du métier. Elle permet de concevoir un métier dont les règles évoluent dans la pratique, loin de rattacher les règles de métier uniquement à un savoir agricole ancestral ou à des savoirs scientifiques externes à la pratique.

Avec des mots assez proches et appliqués au domaine agricole, le travail de Darré (1984) sur la dynamique des normes chez les agriculteurs est intéressant pour notre propos. La dynamique des normes permet ici d'insister sur la dimension collective de la normativité. La production de normes, la normativité, essentielle pour la santé psychique, s'origine dans le collectif de pairs, dans leur capacité à dialoguer : « *toute norme est dialogique [...] l'instance productrice de normes n'est pas l'unité de production ou la famille [...] c'est dans le groupe professionnel local et la communauté technique, seuls producteurs légitimes de normes pour les membres du groupe, qu'est établi le juste et écarté l'inacceptable.* » (1984, p. 145). Compagnone et al. illustrent bien la manière dont les normes évoluent au sein d'un groupe d'agriculteurs :

« L'étude des dynamiques des normes montre que ces connaissances pratiques se transforment sans cesse, par des discussions entre les agriculteurs qui sont "à portée de dialogues" : parce qu'un évènement particulier a entraîné une réaction matérielle inattendue, parce qu'un agriculteur du groupe ou provenant de l'extérieur a introduit une nouvelle façon de faire. Ces changements résultent i) d'un constat d'inadaptation d'anciennes règles par rapport à un changement de situation, ou ii) de l'apport de connaissances nouvelles, réinterprétées par le groupe, qui sont issues d'échanges que peut entretenir un membre du groupe, considéré alors comme multi-appartenant, au sein d'un autre réseau de relations ou avec d'autres agents comme des conseillers. » (2015).

On peut retenir ici que le lien entre organisation du travail agricole et santé repose sur la capacité réelle du groupe composant l'organisation à dialoguer, à faire vivre un collectif de travail vivant, normatif.

2.3.3. Les formes d'organisations collectives du travail agricole

Le travail collectif en agriculture, entre exploitants agricoles ou paysans, est riche d'une histoire plurimillénaire (Lucas et al., 2014; Naël, 2022). Pour caractériser ce travail collectif, de nombreux termes apparaissent dans la littérature, décrivant des réalités et des fonctions différentes. Certains auteurs utilisent le terme d'*action collective* (Cardona et al., 2021; Lucas et al., 2014) pour évoquer le travail collectif. Le caractère à la fois hybride et émergent des formes de travail collectif en agriculture rend complexe l'appréhension et la description. Ce n'est pas l'objet de cette étude de dresser la cartographie et la définition précise des différentes formes de travail collectif, nous tenterons néanmoins dans cette partie d'en cerner les caractéristiques et de rendre compte de la diversité des formes d'organisations collectives. Le syndicalisme est une forme collective, un soutien à l'action individuelle. Même si cette forme d'association revêt une solidarité réelle, et peut aussi structurer pour la santé psychique, elle n'est pas intégrée dans ce projet de recherche, car pas directement en lien avec l'organisation du travail. Par ailleurs, cette recherche se focalise sur les exploitants agricoles, et n'explore pas à ce stade le travail des salariés agricoles.

Une première façon de classer les organisations collectives du travail agricole serait de se référer aux statuts juridiques possible. Le *Tableau 1* recense des statuts juridiques, de façon non exhaustive pour illustrer la diversité des outils disponibles. Cependant, la seule lecture par les statuts rend difficilement compte de la réalité des hybridations et des pratiques innovantes

rencontrées sur le terrain, un même statut pouvant être utilisé pour des organisations du travail différentes, et certains statuts sont combinés entre eux dans des formes complexes d'organisation.

Acronyme	Signification
SCOP	Société coopérative de production
SCIC	Société coopérative Intérêt collectif
CAE agricole	Coopérative d'activité et d'emploi agricole
SCEA	Société civile d'exploitation agricole
GAEC	Groupement Agricole d'Exploitation en Commun
EARL	Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée
CUMA	Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
SICA	Sociétés d'intérêt collectif agricole
GFA	Groupement foncier agricole
SCA	Société coopérative agricole
ASSOCIATION	Association loi 1901

Tableau 1 : Statuts juridiques possibles pour le travail collectif agricole (non exhaustif)

Une autre façon de les décrire serait de partir des pratiques ou des finalités poursuivies, comme par exemple : groupement de producteurs, groupement d'employeurs, groupement d'achat, coopérative d'achat de matériel en commun pour la production et la transformation, coopérative d'approvisionnement et de collecte, banque de travail pour échanger des services, entraide agricole, systèmes de commercialisation mutualisés, partage de connaissances et d'innovations au sein de groupes d'échanges ... Ces différentes finalités pouvant se combiner dans une même organisation collective du travail.

Pour faciliter la compréhension de ces différentes formes nous distinguerons ici avec Lucas et al. (2014) *l'agriculture de groupe* et les *fermes collectives*, correspondant à l'émergence de formes d'organisation du travail collectif dans deux contextes historiques différents.

1- L'agriculture de groupe se structure dans les années 1960 dans le but de faciliter l'adaptation du modèle d'organisation familiale au modèle productiviste, sous 3 formes principales : coopératives, sociétaires, et associatives.

Au sein de la Coopération agricole, il convient de distinguer les Sociétés coopératives agricoles (SCA) des Coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA). Environ 75% des agriculteurs adhèrent au moins à une de ces deux formes de coopératives. La SCA est une

société (Groupements professionnels) constituée par les agriculteurs en vue d'assurer l'approvisionnement de leurs exploitations, d'améliorer les conditions de production et de faciliter l'écoulement des produits. Autrement nommées coopératives d'approvisionnement et de collecte, il existe 2 000 SCA en France, dont 130 sont des groupes coopératifs. Parmi ces derniers, 20 groupes coopératifs représentent plus de 65 % du chiffre d'affaires de la coopération agricole, ce sont des multinationales générant des milliards d'euros de chiffre d'affaires (Kerveno, 2021). Autre forme coopérative, les CUMA permettent le partage d'équipements et de travail, voire de salariés et de bâtiments. Il existe 11 260 CUMA en France, un agriculteur sur deux adhère à une CUMA, elles regroupent en moyenne près de 23 exploitations membres. Ce sont aussi des lieux d'échanges d'expériences et développement de solidarités locales (Fédération Nationale des Cuma, 2023).

Forme sociétaire originale, les Groupements Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC) représentaient plus de 95 000 chefs d'exploitation en 2017 « *en se regroupant, et en partageant le travail, le capital et la gestion de leurs exploitations, les agriculteurs ont plus de capacités à investir, organiser leur travail, initier de nouvelles activités, dégager du temps libre..* ». (Gaec & Société, 2017).

La forme associative organise des groupes d'échanges entre pairs, avec pour finalités principales de penser les pratiques agricoles et leur évolution. Elles font partie intégrante du travail collectif, plusieurs noms apparaissent pour désigner cette forme d'organisation du travail : groupement de développement agricole (GDA), groupement d'intérêt économique et environnemental (GIEE), Centre d'Etude et Technique Agricole (CETA), groupements de vulgarisation agricole (GVA), collectifs agroécologiques (regroupant les GIEE, Groupes 30 000 et DEPHY Fermes), groupe professionnel local (Darré, 1996), collectifs pertinents (Ruault & Soulard, 2015), collectifs hybrides, temporaires et multi-acteurs (Ruault & Soulard, 2015), ...

2- Les *fermes collectives*, ou *installations collectives* concernent la mutualisation des moyens (habitat, travail, revenus, matériel, bâti, foncier, ...) dans des proportions diversifiées. Ce sont des formes émergentes, depuis la fin des années 2000, aux contours mal définis et menés par des groupes d'au moins trois personnes majoritairement non issus du milieu agricole (Cretin et al., 2023, p. 18). Ces nouvelles formes collectives d'exploitations agricoles « *ont recours à une diversité de statut juridique, notamment pour l'accès au foncier* » (Laurant et al., 2021). Leur structuration peut ainsi utiliser les mêmes formes que dans l'agriculture de groupe (CUMA,

GAEC, associations, ...), ce qui en complexifie l'analyse. Pour l'ATAG, cité par Morel, ces formes d'organisations collectives combinent des ateliers de production à haute valeur ajoutée (agriculture biologique, transformation, circuits courts) et leurs membres aspirent à un projet de vie où la dimension collective occupe une place centrale (2018, p. 155). Le projet Agri'Coll utilise le terme de *fermes installées en collectif* pour évoquer « *des collectifs rassemblant au moins deux personnes (non issues de la même famille) qui sont installées ensemble sur un même lieu avec une mise en commun totale ou partielles des moyens (matériels et/ou humains de production, de transformation et de commercialisation via une ou plusieurs structures exploitantes* » (2022). Naël distingue deux niveaux de fermes collectives : les fermes partagées et les fermes communes « *Les fermes partagées mettent en commun un espace composé d'infrastructures, de bâtiments et de matériels, et parfois du travail, des débouchés commerciaux ou une identité commerciale (...) Les fermes communes incluent les éléments précédents et y ajoutent le partage d'une structure économique de mise en commun du chiffre d'affaires et de partage des bénéfices comme des pertes, ainsi qu'une répartition du travail et de la charge mentale, concernant principalement l'administration et la commercialisation, mais aussi au sein des ateliers de production et de transformation* » (Naël, 2022, p. 69).

D'autres termes sont utilisés qui s'apparentent aux collectifs d'agriculteurs comme la *coopération agricole de production* pour décrire un travail collectif à finalité de production agricole, et intégrant les principes de la coopération (Cordellier, 2014; Lucas et al., 2014; Naël, 2022).

Le Tableau 2 suivant propose un récapitulatif des différentes organisations collectives du travail agricole identifiées.

Classification	Agriculture de groupe (Structuration dans les années 1960)			Fermes collectives (Forme émergente à la fin des années 2000)
	Coopérative	Associatives	Sociétaire	
Statuts juridiques	Coopératives d'approvisionnement et de collecte	Groupement de développement agricole (GDA)	Groupement Agricole Exploitation en Commun	Fermes communes

	Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole	Groupement d'intérêt économique et environnemental (GIEE)	Groupement foncier Agricole	Fermes partagées
	Sociétés d'intérêt collectif agricole	Collectifs agroécologiques	Société civile d'exploitation agricole	Coopération agricole de production
		Réseaux informels ou associatifs, parfois thématiques	Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée	Autres termes utilisés : collectif fermier, collectif d'agriculteurs, fermes collectives, installation collective, fermes installées en collectif, nouvelles formes collectives d'exploitation agricole

Tableau 2 : Schéma récapitulatif des différentes formes d'organisation collectives du travail agricole

On peut également appréhender les organisations du travail agricole en croisant le degré d'intégration des agriculteurs dans la prise de décision et le degré de formalisation des relations interpersonnelles (cf. Tableau 3).

	Moins d'intégration	Plus d'intégration
Moins de formalisation	<i>Agriculteurs individuels</i>	<i>Associations, groupes de développement ou réseaux thématiques d'agriculteurs</i>
Plus de formalisation	<i>Coopératives</i>	<i>Sociétés agricoles, Fermes collectives</i>

Tableau 3 : Classification de quatre formes d'organisation du travail agricole

Ces deux dernières typologies de classification peuvent être utiles pour se repérer, elles doivent cependant être utilisées comme de premières modélisations. On peut les appréhender comme des idéaux-typiques entre lesquels existe une diversité de situations et une grande complexité

d'organisation. Nous constatons une pluri-appartenance aux organisations collectives agricoles d'une part. Ils sont souvent impliqués dans différentes organisations collectives du travail (plusieurs CUMA, une grande coopérative, une association professionnelle sectorielle, un syndicat, ...). D'autre part, il y a une variété de façons de classer les organisations collectives de travail agricole. Pour catégoriser, ces organisations, plusieurs critères doivent être croisés, comme la taille, le statut juridique (SCA, CUMA, associations, GAEC, ...etc.), les typologies de parcours des agriculteurs (Issu du Monde Agricole, ou Non Issus du Monde Agricole), les typologies liées au modèle d'agriculture (biologique ou conventionnelle). Il peut y avoir plus de proximité culturelles, historiques, sociales entre deux formes juridiques différentes qu'entre deux formes juridiques similaires. Par ailleurs, les mêmes formes juridiques (GAEC, CUMA, GIEE, associations, ...) se retrouvent dans l'agriculture de groupe et dans les collectifs d'agriculteurs.

Pour conclure cette partie sur l'organisation collective du travail agricole, différentes formes d'organisations collectives du travail agricole ont été catégorisées selon le contexte historique d'émergence (agriculture de groupe et fermes collectives) et leurs finalités. Dans chacune de ces formes, il conviendra de distinguer et de regarder comment se déclinent différentes notions à l'intérieur de « l'organisation collective du travail agricole » : *l'organisation du travail* comme ensemble de règles prescrites, le *travailler* comme vécu subjectif, le *travail collectif* comme différentes manières de travailler à plusieurs et le *collectif de travail* comme genre professionnel.

2.4. Hypothèse de recherche

Le projet OCTASAM interroge la problématique générale suivante : « **sous quelles conditions, les formes d'organisation collective du travail agricole contribuent à améliorer la santé psychique des agriculteurs ?** »

Nous explorons des pistes favorables à la construction de la santé psychique des agriculteurs, en regardant en particulier le lien entre organisation du travail et santé psychique, la manière dont ce lien se renouvelle ou non. Après avoir examiné dans un premier temps le *travail collectif* et le *collectif de travail* pour chaque forme d'organisation du travail agricole, il s'agira dans un second temps d'étudier la nature et la diversité du soutien à la santé au travail permise par l'organisation collective.

Plusieurs auteurs évoquent les bénéfices sur le plan de la durabilité économique et de la santé psychique de l'organisation collective du travail. La littérature scientifique montre des liens dans les différentes formes d'organisation collective (coopérative, sociétaire, associative, ferme collective). Lucas et al. voient dans l'action collective de proximité et la coopération agricole de production un moyen de sécuriser le processus de changement de pratique, y compris dans sa composante psychique face à l'impasse individuelle (2014). Péronnet (2024) cite trois « promesses » pour les fermes collectives : « un métier rendu moins difficile et plus convivial grâce au collectif (remplacement, entraide, lutte contre l'isolement, convivialité), le collectif comme moteur pour le changement de pratique, une viabilité économique assurée (répartition des risques, des coûts, des investissements, des revenus) ». Selon les conclusions du projet MENTAGRO financé par la MSA, les groupes de développement agricole entre exploitants agricoles semblent favorables également à la santé psychique « les dispositifs collectifs permettent aux chefs d'entreprise agricole de développer des capacités, c'est-à-dire d'être plus en mesure de convertir des ressources à leur disposition en possibilités effectives et réalisations concrètes » (Gatigon-Turnau et al., 2023).

L'insertion des agriculteurs au sein d'organisations dans lesquelles le travail est organisé collectivement pourrait ainsi être source à la fois de ressources immatérielles et matérielles améliorant la santé psychique des agriculteurs (Faurie & Almudever, 2020; Lhuilier, 2022). Nous faisons ainsi l'hypothèse qu'une organisation plus collective du travail agricole pourrait soutenir les besoins des agriculteurs sur le plan de la santé psychique notamment et (re)donnant sens et efficacité à leur travail tout en générant de la valeur économique, sociale et environnementale dans les territoires ruraux.

3. Méthodologie

Pour tester l'hypothèse du projet OCTASAM, une approche pluridisciplinaire, articulant économie et psychologie sociale du travail est mobilisée. Notre méthodologie s'inscrit dans une perspective de développement socialement durable des territoires ruraux où le travail et la personne - en l'occurrence l'agriculteur et le travail agricole - sont au cœur de l'analyse (Ballet et al., 2004; Ballet & Mahieu, 2009; Clot, 2017b; Dejours, 2015; Lhuilier, 2007).

3.1. Méthode de collecte des données

3.1.1. Une démarche clinique inductive

La démarche adoptée met en œuvre certaines méthodes et concepts empruntés à la clinique du travail. Pour en dire quelques mots, les dispositifs en clinique du travail « *proposent une double investigation, de la souffrance au travail, de ses manifestations mais aussi des processus de résistance et de dégageant* » (Lhuilier, 2006, p. 205). La méthode de collecte des données est inscrite en clinique du travail : une démarche clinique inductive, en suivant Lhuilier, la démarche clinique « *est analyse du particulier plutôt que du général, qu'elle est qualitative (fondée sur l'expression symbolique) plutôt que quantitative (fondée sur la mesure), qu'elle privilégie la compréhension plus que l'explication causale* » (2015, p. 250).

La méthode de collecte de données a été choisie pour être au plus proche des questionnements du terrain, pouvoir explorer la problématique de recherche OCTASAM en travaillant directement avec des groupes d'agriculteurs, en essayant de réfléchir avec eux à partir de leur réalité, et faire avancer des problématiques que l'organisation collective cherche à résoudre. C'est une démarche processuelle, dans le sens où elle cherche à observer la problématique de recherche dans sa dynamique temporelle. Construire un dispositif de clinique du travail pour recueillir des données, c'est mettre en place un ensemble de méthode dans une temporalité, percevoir le développement de la situation, à la fois sur ses versants possible et impossible : quand on cherche à transformer une situation, qu'est-ce qui change, qu'est-ce qui résiste ?

Dans notre approche, l'intervenant est acteur, pas simplement observateur du terrain : il s'agit d'initier des propositions et d'observer les réactions aux initiatives. L'intervenant cherche à faire émerger des pensées nouvelles, à sortir des pensées automatiques, routinières en produisant des étonnements.

3.1.2. Une méthode comparative et territorialisée

Le projet OCTASAM cherche à rencontrer et à comparer trois formes d'organisation : les coopératives agricoles, les associations (ou groupes thématiques) et les fermes collectives, selon la définition de ces termes précisée et discutée plus haut dans ce document (2.3.3). Un autre choix structurant de ce projet est de focaliser la recherche sur des organisations collectives appartenant à un même département géographique pour tenir compte de l'insertion de ces collectifs dans un même territoire.

3.2. Déroulement du recueil de données

La méthode de recueil des données est structurée en deux phases, une phase exploratoire pour déterminer les agriculteurs à rencontrer et préciser l'objet de la recherche ; une phase d'enquête en lien avec des organisations agricoles.

3.2.1. Phase exploratoire

Dans cette phase exploratoire, nous avons contacté des organismes dans le double objectif de cerner leur appréciation de la problématique de recherche et d'être orienté vers des organisations agricoles susceptibles d'être volontaires pour participer au projet OCTASAM. Les partenaires socio-économiques interrogés sont les Chambre d'Agriculture, Mutualité Sociale Agricole, Association Départementale pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural, la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole, les grandes coopératives de collecte et d'achat du territoire, les associations professionnelles.

Notre objectif était de choisir un panel équilibré en termes de forme d'organisation collective et de filières agricoles. Il s'agissait également de s'assurer de l'engagement/intérêt pour la problématique de recherche. En effet, la participation au projet de recherche nécessitait un engagement et une volonté de travailler une question importante pour l'organisation collective.

A partir de contacts transmis par les partenaires, ou identifiés par nos propres recherches, l'approche des terrains potentiels s'est faite par entretien téléphonique. Il s'agissait de créer un contact avant de sélectionner les participants. Ces premiers rendez-vous téléphoniques étaient structurés avec les objectifs suivants : vérifier l'intérêt pour la thématique générale du projet, identifier une première problématique singulière à partir de la problématique du projet de recherche, identifier un point d'entrée/appui pour chacune des organisations collectives pour le reste des étapes du projet de recherche (identification des personnes à rencontrer, ateliers collectifs, restitution des résultats, discuter des difficultés potentielles), se renseigner sur les disponibilités (horaires préférés, périodes de l'année, discussion sur un volume d'heures acceptable ...) pour l'organisation globale de la recherche.

3.2.2. Phase d'enquête

La phase d'enquête est conçue comme un processus d'élaboration *par et avec* les agriculteurs sur une période d'environ 6 mois, un dispositif pour penser l'objet de la recherche sur un temps suffisamment long, directement avec les collectifs d'agriculteurs. Il s'agit d'une perspective de

recherche-intervention donnant une part importante aux ateliers collectifs pour traiter en groupe de la dimension collective du travail. La figure suivante présente le principe général du processus.

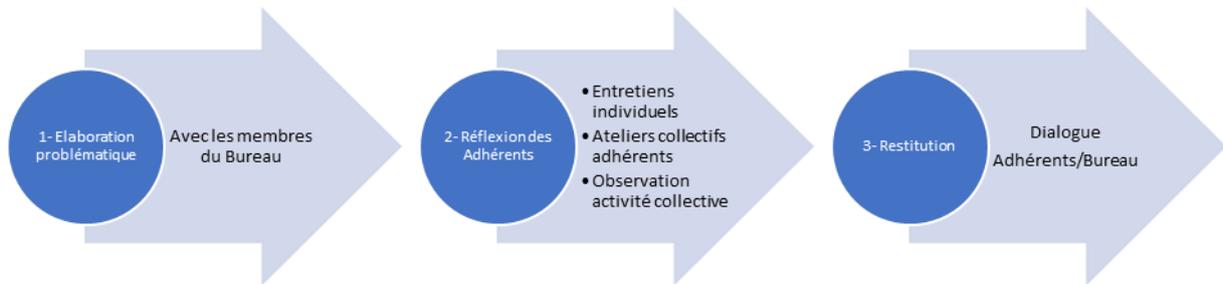


Figure 1 : Un processus d'élaboration sur 6 mois

Etape 1 : Elaboration d'une problématique

L'élaboration d'une problématique singulière au collectif rencontré fait l'objet d'un travail avec les membres du Bureau. La problématique doit concerner suffisamment les membres du Bureau pour qu'ils s'y investissent et être en lien avec l'objet de la recherche.

Etape 2 : Réflexions des adhérents recueillies par une triangulation des méthodes.

Les réflexions des adhérents (sans les membres du Bureau) sont menées à partir de cette problématique. Nous cherchons à travailler l'objet de la recherche depuis trois méthodes, à la fois distinctes et complémentaires, selon le principe de la triangulation méthodologique défini « *comme le fait d'appréhender un objet de recherche d'au moins deux points de vue différents* », et nous nous situons ici plus précisément sur une triangulation inter-méthode (Caillaud & Flick, 2016).

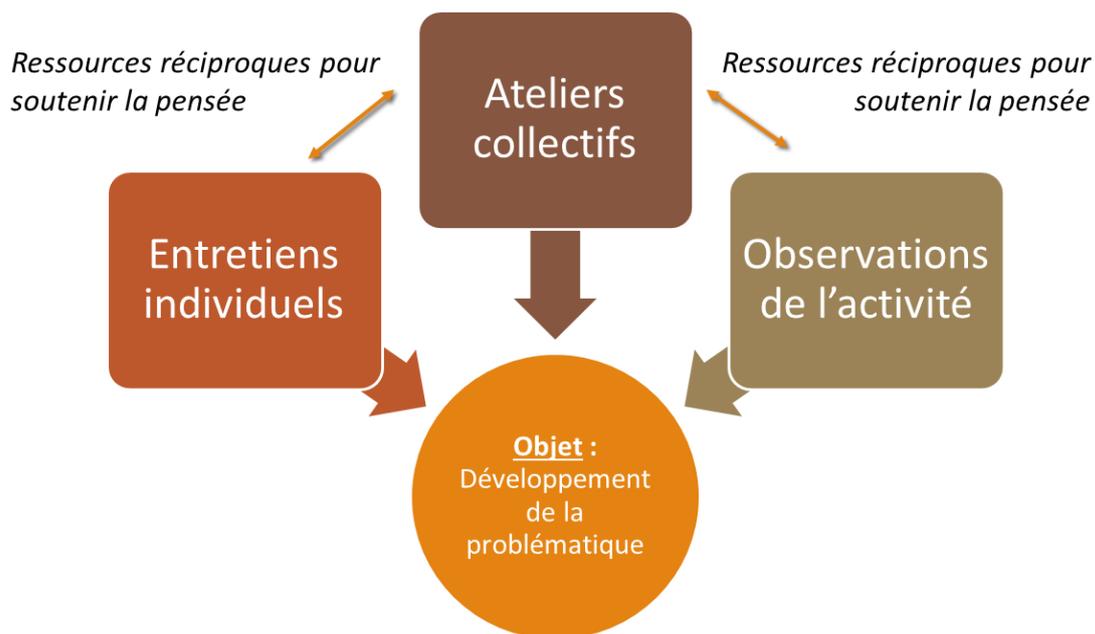


Figure 2 : Triangulation méthodologique pour le développement de la problématique de l'organisation collective

Les ateliers collectifs sont au centre du dispositif. Lors des ateliers collectifs avec les adhérents, il s'agit d'installer un cadre dialogique décrit par Litim et Kostulski en ces termes

Nous tentons ainsi d'installer un cadre dialogique qui offre la possibilité, à travers la multiplicité des adresses qu'il convoque, de redécouvrir toute l'épaisseur des activités de travail. En entrant dans une activité d'analyse de leur activité de travail, les [professionnels] opèrent un déplacement psychique, et revisitent leur activité. [...] Peuvent alors s'ouvrir, se construire ou se retrouver, d'autres destins possibles à l'activité et au métier (2015)

Aussi, instaurer des espaces de délibération sur ces questions serait l'occasion de recréer ces dynamiques collectives et de développer des ressources de travail plus appropriés et appropriables : à savoir des dispositifs qui ont du sens pour les salariés et qui donnent du sens et de la valeur à l'activité qu'ils font. Celle-ci se distingue de l'approche compréhensive par sa visée de transformation des situations de travail des professionnels ayant accepté de participer à la démarche sur la base du volontariat. Dans ce cadre, nous travaillons à partir d'une problématique, spécifique à chacune des organisations collectives concernées par notre recherche-intervention. Cette problématique est élaborée en amont par des membres du Bureau de la coopérative ou de l'association, avant d'être mise au travail dans le cadre d'ateliers collectifs avec des adhérents (3 à 6 personnes), ayant le même métier et par conséquent potentiellement les mêmes problèmes à résoudre.

Nous considérons que les échanges en groupe sont de nature à être plus riches par la diversité des points de vue qui pourraient s'exprimer, notamment sur le rapport au travail. Cette pluralité permet de travailler par la délibération sur les critères de qualité et construction de règles de métiers. Ce dialogue professionnel (entre gens du métier) vise à rendre plus lisibles et visibles les conditions de réalisation de leur travail et leurs empêchements. Pour accéder à l'épaisseur de l'activité, la clinique de l'activité organise des cadres dialogiques à partir de traces d'activité « *L'expérience vécue n'est pas accessible directement mais seulement à l'aide de traces qu'il faut construire* » (Clot, 2011, p. 19). Même si le processus global est le même pour chacune des organisations collectives, les méthodes sont adaptées en fonction des collectifs rencontrés : des ateliers de co-analyse de l'activité (élaboration collective à visée développementale) à partir de la seule problématique du Bureau, de *traces d'activité* collectées par les membres du groupe ou par la méthode de *l'instruction au sosie*, une technique particulière de verbalisation et d'analyse du travail (Clot, 2017a; Miossec, 2017).

Les entretiens individuels visent à la fois à soutenir la pensée lors des ateliers collectifs - et réciproquement les ateliers collectifs soutiennent la pensée lors des entretiens individuels- et à développer une compréhension de l'activité de l'interlocuteur - y compris ses conditions de déploiement pratiques, sociales, organisationnelles. Nous cherchons d'abord à saisir la manière dont il organise le travail dans son exploitation et dans le collectif. Nous cherchons également à entendre le rapport subjectif au collectif : comment la personne décrit le collectif, comment elle se positionne par rapport à l'idée de « force du collectif » ou de « solitude en agriculture ». Nous cherchons à analyser une tension possible entre deux niveaux ou deux types de lien au collectif : les attentes vis-à-vis de l'organisation collective et le fonctionnement réel du collectif. Il s'agit également d'entendre ses préoccupations en rapport avec la problématique définie par les membres du Bureau. La grille d'entretien semi-directif est présentée en Annexe 3.

Les observations de l'activité relèvent à la fois de l'approche compréhensive et de l'approche transformatrice. Dans cette première approche, les observations permettent de décrire et de comprendre ce que font réellement les agriculteurs, comment ils le font (avec qui et quoi) et ce qu'ils ressentent, de confronter le « dire » au « faire » et d'interroger les contradictions. Ce dernier aspect relève de l'approche transformatrice, l'observation par le chercheur-intervenant « *vise à impulser un mouvement d'auto-observation* », il « *cherche à transformer les étonnements produits en ressources d'un dialogue dont les termes vont s'enrichir au contact des autres [professionnels]* » (Simonet et al., 2011). Il s'agit d'inverser le statut de l'observateur lors des observations « *le questionnement fait place à l'expression de certains étonnements car*

il s'agit moins de questionner pour obtenir une réponse définitive que d'ouvrir le champ des questions possibles pour l'observé lui-même ». Les observations constituent une ressource supplémentaire pour soutenir la pensée lors des entretiens individuels et des ateliers collectifs.

Etape 3 : Restitution

Une restitution des réflexions du groupe d'adhérents à un destinataire extérieur au groupe et en particulier aux membres du Bureau de la coopérative qui ont initié la démarche est organisée, selon la configuration d'autres adhérents peuvent être conviés.

3.3. Méthode d'analyse

En continuité avec la logique d'intervention adoptée pour la collecte de données, l'analyse par théorisation ancrée est retenue pour exploiter les matériaux de l'enquête. Analyse qualitative qui tire ses racines de la « grounded theory » (Glaser & Strauss, 1980; Strauss & Corbin, 1998), Paillé (2017) la définit comme

« une tentative honnête et rigoureuse de nommer un phénomène perceptible dans des données empiriques de recherche en prenant solidement appui sur ces données, compte tenu du projet d'enquête en cours et de la sensibilité théorique et expérientielle de l'analyste ou de l'équipe d'analyste ».

A partir de la définition exposée plus haut, la santé psychique des participants sera évaluée selon une capacité à faire face à la souffrance, à s'en défendre, mais aussi comme capacité normative du sujet, à pouvoir agir sur son environnement, c'est-à-dire ce qui dénote d'une capacité de création, de personnalisation, de développement de l'activité, d'appropriation de l'organisation collective. Nous chercherons dans les matériaux recueillis ce qui permet de montrer en quoi l'organisation collective du travail peut soutenir ou au contraire empêcher la santé psychique des agriculteurs.

4. Lots/tâches réalisés

4.1. Phase exploratoire et recherche de terrains d'intervention (mars-mai 2024)

Durant cette phase exploratoire, des organismes ont été contactés dans le double objectif d'avoir leur appréciation de la problématique de recherche et d'être orienté vers des organisation

agricoles susceptibles d'être volontaires pour participer au projet OCTASAM. Ces organismes sont ressources, soit parce qu'ils travaillent sur la question de collectifs agricoles, soit parce qu'ils accompagnent ou forment des agriculteurs. Les grands groupes coopératifs, ont été sollicités pour identifier des agriculteurs membres de leur coopérative. Nous souhaitons également associer des conseillers de la Chambre d'Agriculture mais nous n'avons pas eu de retours lors de cette phase exploratoire. La liste des entretiens est présentée dans l'Annexe 1.

4.1.1. Principaux enseignements de la phase exploratoire

Trois principaux enseignements se dégagent de nos entretiens avec les acteurs rencontrés pendant cette phase exploratoire.

1- La fonction ambivalente de l'organisation collective du travail pour la santé psychique

A l'évocation du projet de recherche OCTASAM sur les liens entre santé psychique et organisation collective, une accompagnatrice réagit car c'est plutôt la question inverse qui lui vient spontanément, elle observe une dégradation de la santé mentale qui peut prendre source avec l'agriculture collective. Le lien entre organisation collective et santé psychique est alors décrit comme ambivalent. Le paradoxe du travail collectif, à la fois il est source d'allègement et de surplus de charge de travail, y compris de charge psychique. Être en groupe, cela demande de l'énergie, du temps, de l'engagement psychique. Il peut y avoir un conflit interne entre « être son propre patron », avec les notions de liberté, d'autonomie, d'entrepreneuriat qui vont avec, et « appartenir à un collectif » avec les règles, les contraintes que cela implique.

2- L'engagement : la difficile mobilisation des agriculteurs dans les organisations collectives

Plusieurs interlocuteurs témoignent de difficultés à mobiliser les agriculteurs pour l'action collective, que ce soit en groupes de développement, en CUMA ou en Coopératives d'approvisionnement et de collecte.

La question de l'engagement des adhérents est devenue une problématique importante pour la Fédération Départementale de CUMA (FD CUMA). En particulier, se pose l'engagement des jeunes face au renouvellement des générations et le départ des anciennes générations à venir très prochainement « *les vieux ne laissent pas facilement la place aux jeunes* ». En revanche, la FD CUMA constate que lorsqu'un « *noyau de jeunes* » se mobilise, c'est plus facile d'effectuer le renouvellement. La charge de travail portée par le « *noyau dur* » effraie les autres. L'engagement des agriculteurs dans les coopératives est devenu un problème. La stratégie

préconisée alors est de mobiliser une équipe plus grande pour diluer/répartir la charge et limiter l'impact sur chacun.

En coopérative d'approvisionnement et de collecte, notre interlocuteur constate une évolution depuis une décennie, les agriculteurs sont « *en repli sur tout, ce n'est pas facile* ». Il est de plus en plus difficile de les faire venir à la coopérative (repas, journées techniques, ...). Il y a 20 ans, il pouvait y avoir 70/80 agriculteurs en AG de section, aujourd'hui, c'est une dizaine maximum. C'est une question de temps disponible selon notre interlocuteur « *il n'y a plus de périodes creuses* ». Le manque de répondant des agriculteurs semble lié aux moyens pour accompagner les agriculteurs face à démarches administratives dont le sens échappe y compris aux conseillers et accompagnateurs. Ces dossiers existent « *en dépit du bon sens, on n'arrive même plus à leur expliquer, c'est tellement imbriqué, tellement contradictoire* ». Ils ont de plus en plus de difficultés pour les accompagner.

3- L'accompagnement des organisations collectives en question

Selon nos interlocuteurs, il existe beaucoup d'outils pour accompagner les organisations collectives de travail mais les outils tout seuls ne sont pas utiles « *de fait, ils sont peu utilisés* ».

Se pose la question de l'accompagnement en complément de ces outils, à la fois pendant l'installation (administratif, juridique, économique, humain, ...) et post-installation. Un moment clé, peut être l'accompagnement à la transmission lorsqu'une grande exploitation cède sa ferme à un groupe qui souhaite s'installer en collectif. Cela demande alors de penser l'accompagnement des temporalités : celle du repreneur, celle du collectif et celles de l'administration, des démarches juridiques.

Il y a un besoin en conseillers accompagnement humain, les chambres d'agriculture s'y mettent, comme en témoigne le guide sur les 10 idées reçues sur l'accompagnement humain défini ainsi « *Accompagner n'est donc ni conseiller, ni juger, ni exercer une autorité ou une pression mais plutôt écouter activement et cheminer ensemble* » (Chambre Agriculture France & Gaec & Société, 2023).

L'enjeu est alors sur la méthodologie d'accompagnement. Il ne s'agit pas de faire un coaching individuel mais de poser un cadre (temps/espace) pour la réflexion collective. « *Comment le collectif intègre la place de chacun ? Quelle est l'adéquation entre les valeurs individuelles et les valeurs collectives ?* » : ces questions demandent de mettre en place des temps, vécus comme improductifs mais importants : des temps de régulation.

4.1.2. Les organisations collectives identifiées

Durant cette phase exploratoire, plusieurs organisations collectives ont été contactées, dans trois des catégories parmi celles identifiées plus haut (2.3.3) :

Agriculture de groupe (Structuration dans les années 1960)			Fermes collectives (Forme émergente à la fin des années 2000)
Coopérative	Associatives	Sociétaire	Autres termes utilisés : collectif fermier, collectif d'agriculteurs, fermes collectives, installation collective, fermes

Tableau 4 : Catégories d'organisations collectives ciblées pour la phase d'enquête

Au total, nous avons sollicité 16 organisations collectives :

Coopératives	Associatives	Fermes collectives
3 Coopératives d'approvisionnement et de collecte	2 associations professionnelles	4 fermes collectives
4 Coopératives Utilisation de Matériel Agricole	3 groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE)	

Tableau 5 : Organisations collectives contactées lors de la phase exploratoire

Lors de la prise de contact, il s'agissait de s'assurer de l'engagement et l'intérêt pour la problématique de recherche. En effet, la participation au projet de recherche nécessitait un engagement et une volonté de travailler une question importante pour l'organisation collective. Finalement, quatre structures agricoles ont répondu positivement à notre proposition d'intervention, dans seulement deux catégories d'organisations collectives (coopérative et associative) sur les trois initialement ciblées, comme précisé dans le tableau suivant.

Coopératives	Associatives	Fermes collectives
COOP-ABATTOIR (CUMA)	ASSO-PRO (Association	-
COOP-MATERIEL (CUMA)	Loi 901).	
COOP-INTEGRALE (CUMA),		

Tableau 6 : Organisations collectives volontaires pour la phase d'enquête

Deux coopératives d’approvisionnement et de collecte étaient dans un premier temps intéressées par le projet, elles n’ont finalement pas donné suite à notre demande, justifié par un contexte de difficultés financières. Nous n’avons pas eu de réponse positive de la part de fermes collectives, ni de groupes coopératifs d’approvisionnement et de collecte. Cependant, du fait de la pluri-appartenance des agriculteurs, nous retrouvons parmi les participants de l’enquête des membres de collectifs fermiers, et des agriculteurs membres de groupes coopératifs d’achat et de collecte, et même de formes sociétaires collective (GAEC). Sans avoir pu travailler directement avec ces formes d’organisations collectives du travail agricole, les matériaux donnent en partie à voir de l’expérience vécue dans ces trois autres formes d’organisation.

4.2. Phase d’enquête de terrain (juin-décembre 2024)

4.2.1. Un dispositif global pour quatre organisations collectives : 3 coopératives et 1 association

La phase d’enquête est conçue comme un processus d’élaboration par et avec les agriculteurs de chacune des quatre organisations collectives. Elle a démarré par téléphone ou lors de réunions collectives en Visio avant l’été 2024. Il s’agissait, avant de rencontrer les agriculteurs, de s’accorder sur les problématiques auxquelles le collectif faisait face, de déterminer quelles personnes associer à l’intervention (participations volontaires). L’enquête s’est déroulée jusqu’en décembre 2024. Les principaux éléments issus de ce travail de la commande, sont résumés dans le tableau suivant.

	COOP- ABATTOIR	COOP- INTEGRALE	COOP- MATERIEL	ASSO-PRO
Statut	CUMA	CUMA	CUMA	Association loi 1901
Activité de l’organisation collective	Abattage collectif des volailles Transformation des viandes	Achat de matériel agricole Employeur d’un salarié agricole pour l’entretien des machines, et l’utilisation de certains matériels	Achat de matériel agricole Entretien du matériel par les adhérents Tri annuel des céréales	Groupe d’échange sur Whatsapp Formations et visites techniques Achats de matériel en commun Négociations tarifaires avec les Biocoop

		Groupement d'achat pour les intrants Négoce de la vente auprès des organismes de stockage	(activité collective avec un prestataire)	
Production agricole des exploitations individuelles	Elevage (volailles, ovins, caprins, porcins, bovins)	Grandes cultures, élevage bovins	Grandes cultures, élevage bovins	Maraichage
Nb d'adhérents actifs & (Nb adhésions réelles)	20 (70)	Non connu (40)	40 (100)	10 (65 inscrits sur WhatsApp)
Nb participants à l'enquête	13	6	6	6
Problématique	« Comment permettre une implication plus importante des adhérents de la CUMA ? Travailler la communication et le dialogue, au cœur de la collaboration entre éleveurs »	« Qu'est-ce qui freine le renouvellement des administrateurs de la CUMA ? Et comment s'y prendre pour permettre à de nouvelles forces de prendre le relais ? »	« Inquiétude sur le renouvellement des générations et l'avenir de la CUMA. Si les dirigeants actuels arrêtent, Comment les autres prennent le relais, ou pas ? » »	« Comment dynamiser l'organisation collective de l'association ? Comment comprendre le paradoxe entre l'intérêt affiché pour les activités collectives de l'association et le manque de participation ? »

Tableau 7 : Présentation synthétique des quatre organisations collectives enquêtées

4.2.2. Présentation des interventions réalisées

COOP-ABATTOIR

L'intervention réalisée repose sur un travail de co-analyse entre éleveurs adhérents de la coopérative et chercheurs. Il s'agit de faire avancer une question de métier, une problématique de la CUMA. La problématique principale (identifiée par le Bureau de la CUMA) est « comment permettre une implication plus importante des adhérents de la CUMA ? ». Dans cette perspective, les membres du bureau de la CUMA ont identifié deux thèmes à explorer de manière complémentaire : la communication au cœur de la collaboration entre éleveurs et l'accueil des nouveaux.

Le dispositif pour COOP-ABATTOIR a été structuré autour d'ateliers collectifs réguliers avec le Bureau, des ateliers collectifs réguliers avec des adhérents non membres du Bureau, deux observations de l'activité d'abattage des volailles et de nettoyage de l'atelier, une dizaine d'entretiens individuels (membres du Bureau et non-membres du Bureau) et une restitution. Le tableau suivant récapitule les matériaux collectés.

Nombre	Ateliers Bureau	Ateliers adhérents	Entretiens individuel	Observations	Restitution	TOTAL
COOP-ABATTOIR	4	3	10	2	1	20

Tableau 8 : Récapitulatif des matériaux collectés pour COOP-ABATTOIR

Pour focaliser les échanges, le travail du groupe d'adhérents s'est centré sur les règles sanitaires, en particulier du nettoyage des ateliers. Il s'agissait de mettre le collectif en position d'auteur : auteur de la fabrication des traces d'activité de nettoyage, et auteurs du travail d'explicitation collective de la situation évoquée par la trace d'activité. Ces traces devaient être en lien avec le travail de nettoyage de l'atelier : des mails, des photos, des captures d'écran, une vidéo, un objet ... Dans un second temps, nous avons fait travailler le collectif sur le contenu symbolique de la trace, sur le processus de fabrication de la trace, l'histoire de la trace, la raison du choix, l'action réalisée, celles qui auraient pu ou dû être faites.

Au fur et à mesure des ateliers, les participants ont élaboré des analyses et des propositions qu'ils ont présenté au Bureau et à d'autres adhérents de la coopérative (une vingtaine de participants). Il s'agissait de poursuivre le dialogue et mettre au travail ces propositions lors de la restitution. Les propositions étaient structurées autour de 4 thèmes : nettoyer les ateliers,

accueillir et former les adhérents, questionner le modèle « engagement coopératif », communiquer entre adhérents. L'enjeu était de prendre le temps de délibérer et d'avancer sur un ou deux sujets, à la fois important et sur lequel ils peuvent avoir des propositions à mettre en œuvre rapidement. Cinq pistes ont été retenues et des volontaires se sont proposés pour les mettre en place.

COOP-INTEGRALE

Le principe de l'intervention a été validé lors de l'AG de la CUMA, une douzaine d'agriculteurs est alors volontaire pour participer selon le Président, des membres du Conseil d'Administration et des « jeunes ». Il s'agit de réfléchir à l'avenir de la CUMA, la problématique est formulée ainsi « *Comment pérenniser la structure, renouveler les administrateurs ?* ».

L'intervention se poursuit lors d'un atelier collectif avec 6 membres du Conseil d'Administration, 62 ans de moyenne d'âge, dont certains sont retraités. Les échanges tournent autour de l'outil collectif qu'ils ont créé. Cet outil leur paraît indispensable pour la survie des exploitations de la commune mais ils ne comprennent pas l'absence de vocation pour reprendre la CUMA, ils ne comprennent le raisonnement des « jeunes », ils sont face à une absence de dialogue sur l'avenir de coopérative. La réunion se conclut sur la nécessité de poursuivre l'intervention avec un ou deux ateliers à l'automne réunissant les jeunes de la CUMA, sans la présence des « anciens », puis une restitution « *réunissant tout le monde dans la salle des fêtes du village* ».

Finalement, après plusieurs tentatives, il n'y a qu'un seul volontaire parmi les « jeunes ». Le Président a cherché à mobiliser quatre autres jeunes mais « *ils sont encore très jeunes* » dit-il. Ils sont en BTS ou apprentissage et sont censés reprendre les exploitations, mais ils ne se projettent pas dans la CUMA. Pourtant, « *est-ce qu'ils auront le choix de ne pas continuer la CUMA ?* » s'interroge-t-il. Selon lui, elle est utile pour le matériel, les achats groupés et la négociation des ventes de productions. Nous décidons d'arrêter l'intervention, « *ils ne sont pas mûrs pour la réflexion collective, peut-être dans un an ?* » selon les mots du Président. Le tableau suivant récapitule les matériaux collectés.

Nombre	Ateliers Bureau	Ateliers adhérents	Entretiens individuel	Observations	Restitution	TOTAL
COOP-INTEGRALE	1	0	1	0	0	2

Tableau 9 : Récapitulatif des matériaux collectés pour COOP-INTEGRALE

COOP-MATERIEL

L'intervention a commencé par un atelier collectif avec les deux Dirigeants pour préciser leur problématique, identifier les adhérents à mobiliser. Quatre adhérents participeront à un atelier collectif sur l'avenir de la CUMA, sans méthode d'animation particulière que celle de chercher à les faire dialoguer sur l'inquiétude des dirigeants de la CUMA qui préparent leur retraite, à une échéance d'un ou deux ans. Dans un second temps, l'intervention s'est poursuivie par l'observation de triage des céréales, une opération qui réunit chaque année à l'automne une vingtaine d'adhérents sur deux jours. Suite à l'atelier entre adhérents, la restitution de la réflexion aux dirigeants a été structurée selon deux axes de réflexion : leur vision de la CUMA aujourd'hui et leur vision de l'avenir. Le tableau suivant récapitule les matériaux collectés.

Nombre	Ateliers Bureau	Ateliers adhérents	Entretiens individuel	Observations	Restitution	TOTAL
COOP- MATERIEL	2	1	1	1	1	6

Tableau 10 : Récapitulatif des matériaux collectés pour COOP-MATERIEL

ASSO-PRO

Six maraichers, le Président compris, se sont montrés intéressés par une intervention dans le cadre de OCTASAM. Lors du troisième entretien individuel, le Président confirme son intérêt tout en constatant amèrement la difficulté de faire collectif. La situation semble alors dans une impasse : il est épuisé et la faible dynamique au sein de l'association lui fait douter de l'utilité de mener l'intervention. L'entretien se termine avec la perspective d'appeler les cinq autres maraichers volontaires pour savoir ce qu'ils attendent de cette intervention, ce qu'ils en ont compris, pour voir comment et si on peut poursuivre : des entretiens individuels ou des ateliers collectifs, ou rien du tout. Suite à ces premiers entretiens, il est décidé de programmer 3 ateliers collectifs d'analyse de l'activité. Lors du premier atelier, les échanges ont concerné les attentes en termes d'organisation collective du travail, les difficultés de l'engagement dans l'association. Une des problématiques était le partage d'expérience, avec une demande de méthode pour mieux partager sur la manière dont ils s'y prennent sur des tâches précises et gagner en efficacité. Il a été décidé de consacrer les deux séances suivantes à l'analyse de deux tâches concrètes de leur activité : la récolte des poireaux d'une part et la cueillette des épinards d'autre part. Une analyse collective de ces tâches a été conduite afin d'explorer plus en détails le « travailler », ce qui se joue pour chacun lors de ces deux tâches récurrentes, les différentes

manières de faire. La distinction entre le Bureau et les adhérents n'étant pas structurante, le travail d'analyse s'est fait directement entre les adhérents et le président de l'association. Une restitution auprès du Bureau dans ce cadre n'était plus pertinente. Le tableau suivant récapitule les matériaux collectés.

Nombre	Ateliers Bureau	Ateliers adhérents	Entretiens individuel	Observations	Restitution	TOTAL
ASSO-PRO	1	3	8	2	0	14

Tableau 11 : Récapitulatif des matériaux collectés pour ASSO-PRO

4.2.3. Présentation du panel enquêté

La participation s'est faite sur une base volontaire, à partir d'une sollicitation des responsables de l'organisation collective, nous n'avons pas cherché à constituer un panel selon des critères définis à l'avance. Cette partie dresse les caractéristiques du panel de volontaires tel qu'il s'est constitué, selon 5 éléments (l'organisation collective d'appartenance, la production agricole, l'âge, le genre et s'ils sont issus du milieu agricole ou non). L'[Annexe 4](#) présente en détails ces données.

Au total, **31 personnes** ont participé à l'enquête, souvent en contribuant plusieurs fois. L'implication des membres de COOP-ABATTOIR était plus importante (13), comparativement aux 3 autres organisations (6 pour chacune). Les participants sont répartis de façon équilibrée entre 3 domaines agricoles : l'élevage, les grandes cultures et le maraichage.

Les participants ont entre 20 et 67 ans. On observe un contraste entre les organisations concernant l'âge des participants : si COOP-ABATTOIR et COOP-MATERIEL sont dans la moyenne d'âge du panel (49 ans), ASSO-PRO est un groupe plus jeune (moyenne de 39 ans) et COOP-INTEGRALE un groupe plus âgé (moyenne de 62 ans).

Parmi les participants, 60% ne sont pas issus du milieu agricole et 30% sont des femmes. Selon ces deux critères, on peut classer ces quatre organisations selon deux profils très marqués :

- COOP-MATERIEL et COOP-INTEGRALE : une implication des participants 100% masculine, 11 participants sur 12 sont issus du milieu agricole. La production est essentiellement des grandes cultures et un peu d'élevage bovin, essentiellement en agriculture conventionnelle même si deux d'entre eux étaient en Agriculture Biologique.

- COOP-ABATTOIR et ASSO-PRO : des participants avec un équilibre homme/femme, 18 participants sur 19 ne sont pas issus du monde agricole. Les productions sont des élevages et du maraîchage sur des petites surfaces, en Bio ou agroécologie, avec le choix de la vente directe.

4.2.4. Présentation des matériaux recueillis

A partir de la méthode d'intervention exposée plus haut (3.2.2), le dispositif a été adapté en fonction des situations rencontrées et de l'engagement des adhérents. Les interventions au sein COOP-ABATTOIR et COOP-MATERIEL se sont déroulées selon le dispositif prévu. En revanche, pour COOP-INTEGRALE, malgré une intention de départ, finalement aucun adhérent n'a été volontaire dans la temporalité du projet et le dispositif s'est arrêté là. Pour ASSO-PRO, la distinction entre le Bureau et les adhérents n'était pas pertinente et le travail s'est fait entre les adhérents et le président de l'association. Une restitution auprès du Bureau dans ce cadre n'était plus pertinente.

En cherchant à mener une enquête dans chacune des formes d'organisations collectives du travail identifiées ci-dessus, nous avons réalisé 20 entretiens individuels, 17 ateliers collectifs (Bureau, adhérents et restitutions) et 5 observations de l'activité collective agricole. L'ensemble des entretiens et des ateliers collectifs ont été enregistrés et retranscrits, les observations de l'activité ont donné lieu à des comptes-rendus d'observation. L'ensemble des matériaux recueillis correspond à une soixantaine d'heures d'enregistrement retranscrits sur plus de 750 pages.

L'Annexe 2 présente le tableau détaillé des matériaux collectés, ils se décomposent de la manière suivante :

Nombre	Ateliers Bureau	Ateliers adhérents	Entretiens individuel	Observations	Restitution	TOTAL
COOP-ABATTOIR	4	3	10	2	1	20
COOP-INTEGRALE	1	0	1	0	0	2
COOP-MATERIEL	2	1	1	1	1	6

ASSO-PRO	1	3	8	2	0	14
TOTAL	8	7	20	5	2	42

Tableau 12 : Récapitulatif des matériaux collectés par organisation collective et par type de matériau

5. Résultats

Les résultats sont issus de l'analyse de 7 ateliers collectifs : les 4 premiers ateliers collectifs avec les membres du Bureau de chacune des quatre organisations de l'enquête (COOP-MATERIEL, COOP-INTEGRALE, COOP-ABATTOIR, ASSO-PRO), et les 3 restitutions à la fin de chaque enquête¹. Ils ont été complétés par l'analyse de certains entretiens individuels. Les mentions des états de santé aussi bien physiques que psychiques des agriculteurs sont tout d'abord passées en revue. Les liens avec l'organisation collective du travail agricole sont ensuite mis en avant. Ces résultats montrent d'une manière générale que l'existence d'un travail organisé collectivement ne signifie pas nécessairement qu'un collectif de travail émerge des collaborations entre agriculteurs. En ce sens, l'organisation collective du travail peut à la fois soutenir et détériorer la santé psychique des membres de cette organisation. Le rapport à l'organisation est ainsi variable : d'une part selon les personnes qui la composent – les participants ne vivent pas de la même façon la même organisation, et d'autre part, le lien varie dans le temps – les personnes et l'organisation évoluent permettant des passages entre des situations défavorables et favorables à la santé.

5.1. L'évocation de la santé

Cette partie retrace la manière dont les participants de l'enquête parlent de leur santé. La santé physique apparaît inextricablement liée à la santé psychique.

¹ Pour COOP-INTEGRALE, le processus d'enquête n'a pas pu être mené jusqu'au bout, faute de volontaires parmi les adhérents (cf. [4.2.2 Présentation des interventions réalisées](#))

5.1.1. Santé physique

Si la santé physique est moins évoquée que la santé psychique, elle apparaît toutefois dans les ateliers collectifs. La santé physique n'est pas abordée lors des ateliers avec les céréaliers (COOP-MATERIEL COOP-INTEGRALE). Les maraichers de ASSO-PRO évoquent à deux reprises des problèmes liés au dos (« *hernie discale* », « *dos cassé* »). Les éleveurs de COOP-ABATTOIR font également trois mentions de souffrances physiques liées à l'activité professionnelle. L'un d'entre eux, pourtant expérimenté, évoque en atelier que les « *journées sont dures à l'abattoir, point barre* ». Une personne a été en arrêt maladie quelques semaines pendant notre intervention, suite à un malaise sur la chaîne d'abattage. Il a pu être hospitalisé parce que les collègues étaient présents sur place et ont pu appeler les secours. En évoquant cet accident, il pense au lieu de ce malaise, et le met en perspective avec les autres lieux de travail : l'incident aurait pu se passer quand il était « *tout seul au milieu des cochons* », avec personne pour le secourir. S'il rappelle que le surmenage et les tensions ne sont pas liées uniquement à l'abattoir, « *c'est une somme de choses* », il évoque également le fait que ce malaise est arrivé quelques instants après un différend sur la chaîne avec un autre éleveur. Une autre éleveuse se dit usée de l'abattoir et de l'élevage des volailles. Elle est encore novice dans l'activité (installation deux ans auparavant) et elle travaille 80h par semaine sans se dégager de revenu. Elle connaît l'élevage, étant issue du milieu agricole, mais elle ne pensait pas que ce serait « *aussi dur* » d'élever et commercialiser des volailles. A ce moment-là, sa fille avait des problèmes de santé, elle devait l'accompagner, ce qui se rajoute à l'intensité du travail.

Dans la quasi-totalité des occurrences, **la santé physique est évoquée en lien avec la santé psychique.**

5.1.2. Santé psychique

Les éléments sur la santé psychique sont plus nombreux, on peut les classer soit en rapport avec l'exploitation individuelle, soit en lien direct avec l'organisation collective, ces deux dimensions du travail n'étant pas étanches.

Les participants à l'enquête évoquent la santé psychique sur leur exploitation individuelle selon trois grandes catégories : **sentiment de solitude, intensification du travail et difficultés éprouvées à recourir à une aide.**

- Malgré l'appartenance à un groupe, le **sentiment de solitude** à la ferme est très présent pour les maraichers de ASSO-PRO et les éleveurs de COOP-ABATTOIR. Parfois, en

contre-point de l'image qu'ils avaient (avant de changer de métier) du métier de paysan et de l'entraide qui y est associée. La solitude est d'autant plus dure vivre qu'ils avaient en partie choisi ce métier dans la perspective de pouvoir vivre une solidarité et des temps conviviaux entre pairs.

- La souffrance peut venir également de **l'intensité du travail**, les emplois du temps très chargés des participants restreint les possibilités de rencontres entre pairs pour pouvoir partager les difficultés du travail. Au sein de COOP-INTEGRALE, les participants évoquent un travail très prenant pour un revenu toujours plus difficile à dégager, ils justifient leur situation en termes de liberté « *on a la liberté mais on la paye chère* ». Ils évoquent leur santé indirectement à travers celle des autres, ceux qui ne sont pas adhérents de la coopérative « *tout seul en ce moment, ça ne doit pas être facile* ». Pour les participants de la COOP-MATERIEL, la santé évoquée est également celle des autres « *seul, tu vois que le noir, à un moment donné. Quand ça va bien, ce n'est pas grave mais quand ça ne va pas bien...* ». Ils décrivent alors une trajectoire de renfermement et d'isolement qui peut conduire à un acte fatal, nommé en évoquant la présence du fusil de chasse et des cartouches dans la pièce d'à côté. Si ces propos décrivent des situations dans leur entourage, ils discutent aussi de la difficulté d'épauler les collègues, de leur conseiller d'aller voir un psychothérapeute, ou encore de trouver les bons mots.
- Il existe également une **difficulté à demander de l'aide**. Le recours à de l'aide au sein de la ferme (des stagiaires, des woofers ou des salariés) et la gestion de cette aide peuvent être source d'un stress capable d'affecter la vie familiale. Ce stress est notamment lié à la difficulté à déléguer, et à obtenir que le travail réalisé soit conforme au travail attendu par l'agriculteur. Les mauvaises surprises sont suffisamment fréquentes pour inquiéter les agriculteurs et pour les conduire à être constamment présents auprès de l'aide, ou à devoir refaire le travail.

Au sein des quatre organisations mobilisées dans la recherche, la santé psychique est évoquée en lien avec l'organisation collective du travail positivement ou négativement.

D'abord la santé psychique des membres du Bureau peut être affectée du fait d'un essoufflement, d'une usure avec le temps, de la difficulté à transmettre les responsabilités, d'une inquiétude à trouver un repreneur pour diriger la coopérative à quelques mois de la retraite. On retrouve cette dégradation de la santé des dirigeants dans les quatre organisations enquêtées. Le surinvestissement du dirigeant dans l'organisation collective peut impacter l'activité de la ferme

du dirigeant, voire les relations familiales. Ce surinvestissement peut fragiliser la santé psychique, lorsque la reconnaissance du travail accompli n'est pas là, pas perçue « *J'ai sûrement au fond de moi, ce besoin de reconnaissance, même si j'ai du mal à le toucher. C'est ça qui me guide, oui, un besoin de reconnaissance (...) C'est vrai que je n'ai pas énormément de retours de ça ... J'ai surtout les retours de ce qui ne va pas ... même si je sais qu'il y a une certaine reconnaissance, je n'ai pas forcément les retours* ». Face à l'ampleur de la tâche et au manque d'implication des adhérents, le dirigeant peut se sentir tout seul, ne plus chercher à déléguer parce que le travail ne se fait pas ou parce que personne ne s'engage à le faire. Tout en étant au centre de la coopérative, cette situation peut paradoxalement aboutir à un sentiment de solitude. Pour illustrer, on peut citer le dirigeant d'ASSO-PRO, qui du fait de sa position centrale, ressent parfois une impuissance à faire face aux difficultés de ses collègues. Certains membres de l'association en difficulté ne viennent plus. C'est gênant, parce que c'est plus difficile de les aider s'il ne les voit plus. C'est « *à en pleurer* » dit-il, « *j'ai envie que tu t'en sortes* », il décrit sa souffrance à partir du « *syndrome de l'infirmier* » : « *comment aider les autres ?* » est une question qui revient en boucle pour lui « *à en pleurer* ». Et d'autres dirigeants des coopératives ont exprimé un sentiment similaire. Presqu'en écho, lors d'un entretien individuel, une maraichère membre de l'association s'interroge « *quand tout s'accumule, qu'est-ce qu'on fait quand on veut tout arrêter ?* ».

Pour les adhérents, l'organisation peut être source de souffrance et de dégradation de la santé, à un point où l'un d'entre eux préfère venir travailler le soir pour ne pas rencontrer les autres. C'est le cas également, lorsque l'accueil n'est pas organisé voire délaissé avec le temps et l'intensité du travail. Provoqué par un sentiment d'être « *ballotté entre les équipes* », un adhérent était proche de quitter la coopérative, tellement « *au début, honnêtement, c'était très dur, c'était très dur* ». Une autre éleveuse parle de l'accueil dans son équipe en termes proches du bizutage, un accueil de « *salauds* », elle n'en dormait plus la veille, et le matin elle pleurait à l'idée de rejoindre son équipe. Depuis, les relations ont changé précise-t-elle « *maintenant on se connaît et je [les] apprécie beaucoup ... et je ne changerai pas mon équipe aujourd'hui !* ».

Néanmoins, l'organisation est également décrite comme soutien pour la santé psychique. Dans les quatre organisations, on retrouve l'importance de l'organisation collective comme lieu pour discuter entre pairs « *ça nous permet d'échanger et c'est énorme, ça, sur les doutes qu'on peut avoir, sur les côtés, positifs comme négatifs* » (COOP-ABATTOIR) ou encore « *il vaut mieux être plusieurs, travailler, discuter ensemble, au moins discuter* » (COOP-MATERIEL). La coopérative est aussi un espace de socialisation sur le territoire pour COOP-INTEGRALE

« *demain si la coopérative s'arrête, le village va être triste* ». L'enthousiasme de cette dirigeante COOP-ABATTOIR à la fin de la réunion de restitution montre que le soutien à la santé psychique réside dans la capacité à échanger mais également à agir ensemble « *de pouvoir tous se voir ensemble là et échanger de vive de voix, je trouve ça hyper positif. Je trouve ça encore plus génial qu'on arrive collectivement à avancer (...) en tout cas, ça me fait quelque chose !* ».

5.2. L'organisation du travail collectif (dimension matérielle)

Afin de pouvoir discuter des liens entre santé psychique et organisation collective du travail dans ces quatre organisations, cette section présente quelques repères sur la dimension matérielle de l'organisation du travail : pourquoi les agriculteurs sont-ils ensemble ? Comment s'organisent-ils ? Quel est le degré de formalisation du travail collectif ? Comment s'opère la gestion et la communication au sein de l'organisation ?

5.2.1. Les finalités

Les paroles des agriculteurs enquêtés permettent de préciser les buts poursuivis par l'organisation collective. Les finalités sont présentées par degré décroissant de complexité du service proposé aux agriculteurs. Elles partagent toutes le souci de l'efficacité économique de leur exploitation au travers l'adhésion à une organisation collective. Cependant, cet objectif est complété d'enjeux spécifiques à chacune d'entre elles.

COOP-ABATTOIR est un atelier collectif d'abattage et de découpe de volailles, ainsi qu'un atelier de découpe de porcs et ruminants agréé CE. L'atelier collectif d'abattage trouve son importance dans le « *modèle paysan et indépendant, en vente directe* ». Il joue un rôle essentiel pour permettre aux éleveurs adhérents de maîtriser la chaîne de production « *jusqu'au bout* », jusqu'au produit fini. Ainsi, l'abattoir collectif est perçu comme la condition de l'indépendance des éleveurs. Il y a un enjeu capital : celui de maintenir l'outil abattoir pour poursuivre l'activité des fermes de chacun. Sans abattoir, « *il n'y a plus d'activité d'élevage indépendant* ». Toutefois, tous les adhérents ne sont pas dans le même rapport de nécessité vitale d'adhérer à l'abattoir coopératif pour le maintien de leur élevage.

COOP-INTEGRALE est présentée comme un outil collectif indispensable à chacun avec un enjeu d'efficacité économique pour la survie des exploitations agricoles membres. Selon le

Président, aucune ne pourrait faire face aux investissements nécessaires sans la CUMA. Elle représente également un enjeu de territoire au travers du maintien des emplois agricoles.

COOP-MATERIEL est également une CUMA créée dans un objectif d'efficacité économique, elle permet à ses adhérents de réduire leurs coûts de mécanisation, de partager les risques liés à l'investissement.

ASSO-PRO est une association de maraichers à l'échelle départementale, dont la finalité est de partager des connaissances et d'améliorer l'efficacité opérationnelle de chaque maraicher sur sa ferme. Elle s'est créée pour mutualiser des informations commerciales et techniques, coordonner les actions commerciales collectives, centraliser les achats groupés, se former pour avancer ensemble et donner une identité à la production maraîchère bio dans le département. Pourtant, l'objet associatif fait débat au sein des participants L'un d'eux considère que ce qui fait défaut est justement le projet commun de l'association *« pour l'instant, on n'est qu'un groupe. Et on se retrouve, au niveau culturel, on parle de la même chose, on a les mêmes attraits, on a tout ça. Et pour faire un collectif, il faudrait qu'on ait un même objectif. Et c'est ce qui nous manque, je pense. On n'a pas de réel projet »*. Selon le Président, l'initiative de départ devait se structurer autour d'un projet commun détaillé mais la participation des adhérents s'est délitée au fur-et-à-mesure des premières réunions *« face à l'ampleur de la tâche »*, celle de définir le projet commun.

5.2.2. Le travail collectif

Cette section explore la manière dont s'organise le travail collectif dans ces organisations. COOP-ABATTOIR se compose d'une vingtaine de producteurs adhérents qui viennent plus ou moins régulièrement réaliser leur transformation et conditionnement à plusieurs depuis 20 ans. La CUMA est également composée de 10 administrateurs actifs, dont un *« noyau dur »* (le Bureau) de 5 administrateurs très impliqués. Les grandes fonctions de responsabilités sont celles de Président, de Trésorier et de Responsable de l'hygiène. L'utilisation de l'outil collectif est organisée selon 3 équipes, avec des responsables d'équipes en charge notamment des plannings de présence et de l'organisation de l'équipe. La chaîne d'abattage des volailles nécessite entre 6 et 8 postes à adapter au volume de volailles. Le responsable d'équipe distribue un ou deux jours avant les postes, en fonction du nombre de volailles, et du nombre d'éleveurs réellement présent le jour J. La CUMA a démarré à partir d'un outil simple (la plumeuse) et s'est progressivement développée/complexifiée avec l'ajout de nouveaux outils (abattage, découpe des poulets, de mise sous vide, ...). Cet *« outil commun »* n'a pas été pensé en une

seul fois, ce qui rend difficile la fluidité d'utilisation de l'atelier et du respect des règles sanitaires. Le principe de la CUMA, c'est que les éleveurs amènent leurs animaux et travaillent sur la chaîne. Mais à partir de ce principe général, on peut percevoir une segmentation des adhérents entre : des membres actifs, administration de la CUMA pour faire tourner l'outil ; des membres qui travaillent sur la chaîne d'abattage de volailles ou de découpe, assurent la production ; des adhérents en attente d'une prestation de service et d'un produit fini à récupérer, des profils plus consommateurs de l'outil. Une autre façon de différencier les adhérents est de voir deux principaux groupes : les éleveurs de volaille et les éleveurs « *toute viande* ». Ce deuxième découpage renvoie à la fréquence de la présence dans l'abattoir, à une « *lecture temporelle de la présence* » : du fait de la spécificité de leur activité les éleveurs de volailles peuvent être présents de manière hebdomadaire, alors que les autres le seront de manières saisonnières, et parfois ne viennent que 2 ou 3 fois dans l'année. L'expérience vécue de l'atelier est alors très différente entre les membres.

COOP-INTEGRALE est organisée autour de plusieurs services en commun : achat de matériel agricole, emploi d'un salarié agricole pour l'entretien des machines et l'utilisation de certains matériels, groupement d'achat pour les intrants, négoce de la vente auprès des organismes de stockage. Elle est composée d'une dizaine d'administrateurs et d'une quarantaine d'adhérents, représentant 1 600 ha sur 3 communes. Le trésorier de la CUMA est présenté « *comme une pièce maitresse de la CUMA* ». C'est lui aussi qui coordonne les achats groupés et le planning.

COOP-MATERIEL, dont l'activité est centrée sur l'achat et l'entretien du matériel agricole utilisé par chacun sur son exploitation, compte une centaine d'adhérents dont le plus vieux à 80 ans. Les productions agricoles sont essentiellement des grandes cultures, on trouve également un producteur de fromage et quelques exploitations en polyculture/élevage. Elle est dirigée par deux personnes (le Président et le Trésorier), à l'origine de la CUMA une trentaine d'années plus tôt, et d'une dizaine d'administrateurs. Des responsables du matériel sont chargés à la fois d'entretenir le matériel et d'organiser les plannings d'utilisation du matériel. L'entretien du matériel commun est l'objet de discussions récurrentes entre les adhérents « *Le mec il nous a dit, "moi je ne comprends pas que les semoirs ne soient pas prêts encore". C'était la veille de semer. Et je lui ai dit 'et bien tu n'as qu'à y venir, tu as qu'à venir travailler les semoirs parce qu'on ne t'a jamais vu les préparer ! Mais par contre, pour dire que ce n'était pas prêt, oui !'* ».

ASSO-PRO est composée essentiellement de maraichers en reconversion. L'association propose des « visites bout de champ » mensuelles hors saison qui permettent d'échanger à partir des pratiques de chacun, ou des formations financées via le Fond Vivéa. En plus des formations,

ils ont pu faire des achats de matériel en commun, des négociations tarifaires avec les Biocoop. Aujourd'hui, l'association est surtout active au travers d'un groupe WhatsApp (une soixantaine d'inscrits). Un « noyau » d'une quinzaine d'adhérents participent régulièrement aux événements.

5.2.3. La formalisation de l'organisation

Le travail collectif est formalisé et prescrit de manière très variable. Dans les coopératives, il existe un règlement intérieur, voire des procédures sur une partie de l'activité (COOP-ABATTOIR). Les règlements intérieurs sont très peu utilisés comme outils de gestion ou de formation des adhérents. Des adhérents ont d'ailleurs découvert leur existence à l'occasion de l'intervention (COOP-ABATTOIR, COOP-MATERIEL). Pour ASSO-PRO, outre le fait que le projet associatif n'a pas pu être formalisé, faute de mobilisation des adhérents au démarrage de l'association, l'institution est délaissée « *il n'y a plus d'AG et de CA depuis longtemps* ». Un projet de GIEE, qui aurait pu structurer et financer le travail collectif, a été déposé mais n'a pas été retenu. Le choix d'une organisation informelle a été fait pour favoriser la participation des maraichers (il n'est pas nécessaire d'être adhérent pour participer, par exemple).

La nécessité de clarifier et formaliser les règles collectives revient souvent, elles sont nécessaires mais pas suffisantes pour le fonctionnement du travail collectif. Cela demande de faire « vivre ces règles », les faire connaître, les incarner, pouvoir assumer de sanctionner lorsqu'elles ne sont pas respectées. Un dirigeant de CUMA-MATERIEL décrit son style de management, « *on n'a jamais été méchants* », il préfère dialoguer, trouver des solutions à l'amiable plutôt que de sanctionner. Il évoque cependant le cas d'un adhérent « *qui ne jouait pas le jeu* », il ne payait plus ses factures à la CUMA « *moi je lui ai dit tu ne peux pas prendre les outils, c'est terminé. Après il s'est vexé mais peu importe* ». A travers cet exemple récent, il semble quand même y avoir des limites à ne pas franchir. Rendre le matériel emprunté propre, est une règle collective et un sujet récurrent d'irritation. Ils ont mis en place récemment un système de sanction en cas de non-respect de cette règle « *on a mis un panneau dessus 'si le télescop[ique] n'est pas rendu propre, 100 euros d'amende'. Depuis qu'on a mis ça, tout le monde le rend propre ! Pourquoi avant ils ne le faisaient pas ?* ».

Le bureau de CUMA-ABATTOIR formule le besoin et l'importance de procédures écrites (guide d'accueil, règlement intérieur, procédure ouverture/fermeture de l'atelier, diffusion des consignes par mail, ...) et d'une formation régulière, nécessaire à la fois pour les anciens adhérents, les nouveaux adhérents et les prestataires extérieurs (ex : bouchers). Une journée

annuelle de formation serait également une possibilité pour harmoniser les façons de travailler, de nettoyer. Cette recherche de formalisation et de diffusion du prescrit se heurte à deux difficultés : le manque de temps des membres du Bureau pour produire ces documents et ces journées collectives, et le manque d'appropriation et surtout de lecture des documents déjà existants (notamment le règlement intérieur déjà très complet, ou les comptes-rendus de Conseil d'Administration trimestriels dans lesquels sont diffusées les décisions). Une adhérente témoigne de sa difficulté lorsqu'elle est arrivée, une difficulté à avoir une information centralisée qui fonctionnerait comme un repère, « *une base fixe* », pour pouvoir ensuite dialoguer au sein de la coopérative entre adhérents « *moi je suis arrivée à la CUMA, il y a 4 ans, il n'y a pas d'outil comme un livret d'accueil pour la prise en main. Donc on parle avec des gens sans base fixe* ». Une grande partie du prescrit dans l'abattoir provient de la réglementation (hygiène), il s'agit donc pour les agriculteurs de faire un lien entre la réglementation et les pratiques dans les ateliers, de s'organiser pour appliquer les règles sanitaires. Pourtant, lorsqu'il y a des manquements, le défaut de connaissance de la procédure (ou de mauvaise communication) n'est pas la seule explication, il peut s'agir également de la non-application de protocole lorsque les éleveurs sont très fatigués par une longue journée de travail, voire une par saison qui ne se termine pas. Une troisième évocation de non-respect des règles collectives, serait la dilution de la responsabilité dans les espaces collectifs « *tout le monde est responsable, mais personne ne se sent responsable* », il est d'ailleurs très difficile lorsque du matériel est retrouvé sale par exemple, de savoir qui l'a laissé ainsi avant de partir. Le respect des « *contraintes réglementaires* » qui ont évolué récemment est un point de fragilité car il conditionne la survie de cet outil de travail indispensable. Cela demande au collectif de penser le changement des habitudes de travail, par exemple sur le nettoyage de l'atelier.

5.2.4. La gestion de l'organisation

L'organisation collective du travail, dans sa dimension matérielle pose la question des outils à la disposition des agriculteurs, pour la gestion, la facturation, la des finances et de la trésorerie, la mise en place et le suivi des plannings d'utilisation du matériel. COOP-MATERIEL utilise depuis peu un logiciel de géolocalisation du matériel qui facilite la vie de groupe « *Ouh. Qu'est-ce que ça facilite !* ». Il permet de géolocaliser le matériel mais aussi de calculer leur temps d'utilisation et de faire le lien avec le logiciel de comptabilité. La mise en place de ce logiciel a été mal perçue par les adhérents qui y voyaient une possibilité de surveiller leur activité. Au final, cet outil est au service de l'équité entre les adhérents, il évite les sous-déclarations, il

facilite le travail du trésorier et des responsables de matériel qui n'ont plus à mener une enquête pour retrouver un matériel parmi la centaine d'adhérents. Pour les CUMA qui partagent du matériel, les outils de gestion du planning sont au cœur des questions du groupe. La gestion d'un tableau affiché dans le bureau de la coopérative atteint ses limites quand les adhérents ne viennent pas régulièrement dans les locaux, ils ne sont pas au courant des mises à jour et peuvent se retrouver devant le fait accompli en arrivant sur place (matériel non disponible le jour prévu). Pour cela, la COOP-ABATTOIR a réfléchi à l'occasion de notre intervention au déploiement d'un planning en ligne associé à un responsable planning qui connaît le métier « *le fait d'avoir un responsable qui centralise un petit peu, je trouve ça génial* » (adhérente).

L'organisation collective du travail, dans sa dimension matérielle pose également des questions de leadership, de pilotage de la coopérative ou de l'association, de management des adhérents. Le Président de COOP-INTEGRALE évoque sa difficulté dans la gestion des adhérents, lié à l'incertitude sur les intentions de ses pairs « *Le plus difficile en groupe, c'est ça ... c'est la gestion du groupe, on ne sait jamais ...* ». Les membres du Bureau témoignent régulièrement de l'engagement central du Président de COOP-ABATTOIR « *il fait tourner tout ce bordel* », même si ce dernier évoque la limite de l'exercice « *justement je ne sais pas le faire tourner tous les jours* », constat accru depuis le départ de la salariée « *qui faisait le lien justement entre toutes les journées et qui était, elle, au courant d'un peu toutes les procédures et qui permettent justement de, entre guillemets, de donner le travail à faire aux adhérents qui étaient là parce qu'elle savait* ». La présence quotidienne d'une salariée permettait la circulation des informations sur le travail à faire, les manières de le faire, selon les règles définies. Son départ est ressenti comme un manque. Le Président d'ASSO-PRO témoigne de la difficulté à mobiliser les adhérents « *il y a beaucoup d'ours dans le milieu agricole* ». Cela lui demande de l'engagement et de l'énergie pour les motiver à participer aux activités de l'association. Il y a un paradoxe chez les adhérents autour de leur engagement. A la fois, ils reconnaissent et sont convaincus de l'intérêt de l'association quand ils participent et en même temps ils disent n'avoir pas le temps de participer. Les dirigeants de COOP-MATERIEL expliquent la croissance rapide du nombre d'adhérents par le fait qu'ils sont plus accueillants qu'ailleurs (d'autres CUMA). Ils parlent de leur savoir-faire de dirigeant « *parce que l'harmonie d'un groupe il faut savoir la faire, ça ne s'invente pas ... tu te trouves à trois, celui-là il va dire du mal d'un autre, et l'autre de lui. Et toi tu es au milieu qu'est-ce qu'il faut faire ? Il faut harmoniser tout ça ...* ».

La question de la transmission des responsabilités, soit avant le départ à la retraite, soit parce que le dirigeant est fatigué ou parce qu'il souhaite tout simplement s'engager dans autre chose,

est une question difficile pour les quatre organisations rencontrées. Les administrateurs actuels de la COOP-INTEGRALE sont en fin de carrière professionnelle (une soixantaine d'année), dont certains sont célibataires et sans enfants pour reprendre l'exploitation. Leur problème principal est « *comment pérenniser la structure, renouveler les administrateurs ?* ». Assurer la pérennité de cet outil collectif nécessite le renouvellement des administrateurs, par une nouvelle génération. Les administrateurs actuels pensent aux 3 ou 4 jeunes de 25 ans « *sortis de l'école* ». Il est évoqué la difficulté pour de jeunes adhérents de s'impliquer face aux « *anciens* », pouvant faire office de « *tontons flingueurs* ». Cette situation apparaît comme un renouvellement de l'histoire aux dires de notre interlocuteur. La génération actuellement administratrice de la CUMA avait elle-même été confrontée à l'enjeu de « *mettre dehors les anciens de l'époque* ». La question de fond à laquelle doit répondre aujourd'hui la CUMA est « *investir ou ne pas investir ? Faut-il continuer à investir ?* Pour cela, le Président a besoin de « *connaître le fond de la pensée de chacun ...* ». Il résume l'enjeu de la CUMA selon trois dimensions : l'humain, le foncier et le matériel. Pour la technique « *on a des solutions* », le foncier « *est un problème* » mais les hommes sont « *le cœur de la CUMA* ». En gestionnaire de la CUMA, le Président a besoin de connaître le futur envisagé pour chaque exploitation agricole « *qu'on sache où on va !* ». Le bon sens veut de gérer la CUMA en « *bon père de famille mais il faut que les gens dialoguent et ce n'est plus le cas aujourd'hui* ». Transmettre les responsabilités nécessite de pouvoir reconnaître l'expérience du dirigeant, y compris pour le dirigeant lui-même qui par la force de son expérience ne voit plus les difficultés et les spécificités de son métier comme l'illustre cet échange entre le Trésorier et un adhérent de COOP-MATERIEL à propos de la transmission du poste de Trésorier :

- **Trésorier** : *Après c'est juste de trier du papier, c'est tout. (...)*
- **Adhérent** : *oui et puis ... non mais à le préparer aussi au relationnel avec le banquier, parce que je disais c'est des histoires d'hommes, des fois entre le banquier et le trésorier ...*
- **T** : *oui ça c'est sûr*
- **A**... *qu'il y a une relation qui s'est faite, c'est important ça.*
- **T** *Oui, c'est des petits trucs, ça*
- **A** : *mais c'est des gros trucs ! La relation ...*
- **T** : *Après il y a des choses que je fais inconsciemment parce que ça fait partie du business ...*
- **A** : *Oui mais ça c'est une histoire d'homme. On n'est pas tous capables ...*
- **T** : *Oui moi j'ai du bec et de l'expérience ... j'ai 60 balais mais à 25 ans j'avais pas de bec. Surement pas.*

Cela demande un travail spécifique, peut être accompagné, pour pouvoir transmettre le métier de Dirigeant de coopérative.

5.2.5. La communication interne

Lors de ces ateliers collectifs, les agriculteurs évoquent de façon importante les modalités de communication entre adhérents, les différents espaces/temps disponibles actuellement, leurs limites, ceux qu'il serait souhaitable de mettre en place.

Pour les membres du Bureau de COOP-ABATTOIR, améliorer l'efficacité de la communication entre les adhérents est au cœur de leur préoccupation, que ce soit pour l'hygiène, le ménage ou l'entretien du matériel. Réfléchir aux moyens de communication, c'est tenir un double enjeu, à la fois être pédagogique, une communication « *dans la bonne humeur* », et atteindre un enjeu opérationnel « *que la contrainte soit acceptée* » et effective dans le travail des adhérents. Les moyens actuels semblent dans une impasse « *on a un tableau dans la salle d'accueil mais bon, personne ne le lit ... ou une personne sur deux. On a pensé à mettre un cahier mais ça ne résout pas le problème : qui va utiliser le cahier ? On écrit des mails mais tout le monde ne les lit pas* ». Deux termes récurrents sont évoqués à la fois comme importants et faisant défaut au sein de COOP-ABATTOIR : convivialité et cohésion. Les AG sont évoquées comme des moments institutionnels indispensables mais à la fois peu fréquentés et ne permettant pas d'échanger sur le fonctionnement de la coopérative. Il manque d'autres espaces de dialogue. Les temps plus informels comme les temps de pause sont à la fois « hors du cadre de travail » et indispensables au travail « *on peut discuter de deux, trois choses, et on peut aussi un peu déconner, rigoler, et en fait, pour les gens qui arrivent, ce temps-là, il est... Pour moi, il est vachement important* ». Lors de la restitution, les adhérents proposent d'organiser un temps moins formel que l'AG autour d'un repas et en profiter de faire des petits travaux pour la coopérative, discuter et apprendre à se connaître au-delà de son équipe « *parce que finalement on ne se connaît pas forcément bien* ».

Le groupe WhatsApp de l'association ASSO-PRO est très présent dans l'activité des maraichers, souvent isolés sur leur exploitation. Il permet de faire un lien presque instantané avec des pairs « *c'est vraiment quelque chose d'important à garder sur le groupe WhatsApp c'est toujours cool quand on a des doutes ou qu'on ne sait pas quelque chose qu'on pose une question quelqu'un nous répond* ». Il peut servir pour demander des coups de main sur un chantier, ou trouver des collègues intéressés pour un groupement d'achat. Si cet outil est un socle de l'association, il a fait l'objet de discussions pendant notre intervention : seul un noyau écrit sur le groupe. Qu'en est-il des 40 autres, lisent-ils les messages ? Un débat également sur les types de messages à envoyer : est-ce que l'humour a sa place, ou faut-il se restreindre à des questions techniques, faut-il limiter le nombre de messages ? Un effet contre-productif serait

de ne parler que des réussites, des plus beaux étals par exemple : comment donner de la place aux échecs sur WhatsApp ? Cela ouvre sur la nécessité de créer un autre espace de dialogue dans l'association notamment pour parler de leur vécu, de définir ce qui est possible et souhaitable pour chaque média.

La COOP-MATERIEL utilise beaucoup WhatsApp pour se coordonner sur l'utilisation du matériel même si les dirigeants déplorent parfois des dérives, sous formes de règlements de comptes inter-personnels. Les dirigeants l'utilisent aussi pour un rappel des règles de fonctionnement « *le principal, c'est de se dire les choses. Celui qui couve, tu sais, il y en a des fois, ils couvent, c'est pas mieux, parce que tu prends des dails par derrière, ou des trucs comme ça, c'est pas ce qu'il y a de mieux. Il vaut mieux se dire les choses et avancer et après...* ». Comme pour la COOP-ABATTOIR, les AG sont peu fréquentées et les comptes-rendus ne sont pas lus, ce qui rends difficile la communication des décisions « *les AG, on n'est pas trop embêtés parce que personne ne vient !* » Par contre, les adhérents se déplacent en quasi-totalité pour le repas le soir de l'AG. Les moments conviviaux, les repas sont organisés régulièrement et constitue un élément important de la cohésion et du fonctionnement de la CUMA.

La salle de réunion sous le hangar de la COOP-INTEGRALE est le lieu essentiel de la communication entre les adhérents « *on se voit tous les matins ici. La CUMA, ça créé du lien, ça c'est vrai ! Des fois, on y est de 9h jusqu'à 10h, des fois de 9h jusqu'à midi. Ça dépend le temps [météo] et de ceux qui ont le temps ! Ça dépend le temps et le travail qu'il y a à faire !* ». C'est un lieu à la fois de coordination, de régulation de l'activité et de convivialité « *demain si la coopérative s'arrête, le village va être triste* ».

5.3. Le collectif de travail (dimension immatérielle)

5.3.1. Le rapport au groupe

L'un des deux dirigeants de COOP-MATERIEL décrit le rapport au groupe en agriculture à partir d'une lecture générationnelle pour expliquer les nuances de « *besoin des autres* » entre les adhérents de la coopérative. Pour la génération de ses grands-parents, le modèle « *c'était la mainmise du père* ». La génération de ses enfants, le modèle, c'est une « *société de l'isolement* ». Selon lui, les nouvelles générations n'ont plus besoin de voir les gens pour communiquer, il n'y a plus de contact corporel. Les jeunes n'essayent pas de rencontrer les autres, il y a d'ailleurs beaucoup de célibataires. Pour lui, la génération de ses parents a construit

des coopératives, le mouvement s'inverse chez les jeunes d'aujourd'hui qui veulent en sortir. Il résume sa pensée par une image. Quand il était jeune, ils sortaient au bal avec sept copains, « *ils étaient sept dans une voiture, maintenant si sept jeunes sortent -ce qui n'est pas sûr- il y aura sept voitures* ». Les adhérents de COOP-MATERIEL parlent à plusieurs reprises de la différence entre travailler seul ou à plusieurs « *c'est plus sympa d'être à plusieurs parce que tu peux rigoler comme t'engueuler, que d'être seul, quoi. Quand t'as une merde, tout seul tu te fais chier !* ». Un autre adhérent témoigne du soutien apporté par les autres pour se mettre au travail, particulièrement dans les tâches qu'ils auraient tendance à reporter « *Tout seul, il y a certains trucs, tu pourrais le faire, mais tu dis, 'bon, je le ferai plus tard' mais tu vois, quand t'es deux, de suite, ça te motive davantage* ». Le rapport au groupe commence lors de l'accueil dans la coopérative ou l'association. Pour éviter les généralisations, il est important de considérer la dimension située de l'accueil. Les témoignages sur la qualité de l'accueil à COOP-ABATTOIR dépendent du moment où sont arrivés les adhérents, dans quelle équipe ils sont arrivés. Selon les moments, l'accueil est plus ou moins structuré, les « anciens » sont plus ou moins disposés et disponibles pour accueillir, eux-mêmes peuvent être débordés. Et cela dépend également des facilités à intégrer un groupe « *ça a été très dur au début, déjà je ne suis pas quelqu'un qui m'intègre facilement* ».

On peut appréhender d'une autre façon le rapport au groupe à travers la discussion des maraichers d'ASSO-PRO sur la difficulté d'organiser l'entraide alors qu'ils sont convaincus que ce serait bénéfique « *quand je suis tout seul je rame et dès qu'on est deux de suite ça va plus vite ça libère du temps* ». Il y a d'abord la contrainte de la distance géographique mais cela n'explique pas tout car même des voisins maraichers ne s'aident pas forcément, cela demande d'être en phase sur la façon de travailler, de s'organiser pour être disponibles en même temps. Enfin, plusieurs témoignent de la difficulté à oser demander de l'aide aux pairs. Une maraichère s'interroge sur son rapport au groupe « *pourquoi je n'ose pas aller vers le collectif de maraicher ?* ». Elle formule une hypothèse sous forme de paradoxe « *C'est dur d'aller vers des gens quand on ne va pas bien* ». Elle souligne aussi « *la bienveillance du groupe, il y a parfois de belles réponses de la part des autres maraichers de [ASSO-PRO]* ». Une autre maraichère souligne également l'ambivalence de son rapport au groupe « *il enfonce encore plus ou il soutient. L'effet du groupe, c'est qu'on n'ose pas dire les ratages, on a honte, on n'a envie de voir personne dans ces moments-là* ». Elle ajoute qu'elle interroge son rapport personnel au groupe parce qu'elle estime par ailleurs que les membres de l'association sont « *toujours bienveillants* ». Lors d'un atelier collectif, un maraicher pense qu'il y aurait pourtant besoin de travailler « *sur la*

bienveillance au niveau du groupe, j'ai peut-être un peu la déconne un peu acerbe des fois. Et je sais que j'ai pu blesser certaines personnes, et je me suis excusé quand c'était le cas ». Le groupe a grandi rapidement et ils se connaissent moins bien maintenant, ça demanderait selon lui d'organiser des moments spécifiques pour apprendre à se connaître au-delà du partage d'expériences et de techniques. Ce sur quoi abonde une maraichère, il manque « de vrais moments de discussions », parce que sur WhatsApp ou lors des visites en bout de champs, parfois « tu te balances une difficulté et je trouve que c'est compliqué parce que le fait de ne pas être en face de quelqu'un, je ne sais pas comment il prend l'information (...) tu vas avoir peur des quelques personnes qui répondent ».

Enfin, la qualité du travail collectif est un motif d'identité au groupe voire de fierté d'appartenir à la coopérative, comme au sein de COOP-ABATTOIR « "En termes de qualité, il semblerait qu'on sorte des volailles de qualité parce que justement c'est notre gagne-pain et on traite toutes les volailles comme les nôtres. On est tous en vente direct, on n'a pas la possibilité de faire un mauvais produit en fait ».

5.3.2. La capacité de délibération sur les règles de travail collectif

On envisage dans cette partie la capacité de délibération entre agriculteurs sur les règles de travail collectif, sur la mise en place d'espaces de régulation de l'activité collective à la fois formels et informels.

Le Président de ASSO-PRO est intéressé pour mobiliser des adhérents dans le cadre d'une intervention OCTASAM sur la difficulté à coopérer en adhérents « *comment comprendre le paradoxe entre l'intérêt affiché pour les activités collectives de l'association et le manque de participation ?* ». Il y a 80 maraichers Bio dans le département « *on a tout à y gagner à se réunir* » nous dit-il. Pourtant la dynamique n'est pas là, selon lui. Pour expliquer ce phénomène, il évoque une caractéristique des adhérents : des maraichers en reconversion et qui ont fait des études. Il fait alors référence à une étude qui a fait le lien entre le niveau d'étude et l'usure précoce dans l'activité agricole. Du fait de capacités à s'auto-former, à lire, à apprendre, les agriculteurs avec un niveau d'études élevé auraient tendance à vouloir plus fonctionner en autonomie, avec comme conséquence d'être plus isolés et de s'user plus rapidement selon lui. D'un autre côté, il y aurait un cercle vertueux, basé sur la question du temps : quand les maraichers sont bien organisés, ils peuvent participer à des formations, des temps d'échange, et ainsi améliorer leurs pratiques, s'interroger sur leurs pratiques via la réflexivité, et continuer à participer aux formations.

La coopération au sein de COOP-ABATTOIR trouve ses limites dans la juste répartition de l'engagement des adhérents et de la non-possibilité de renouvellement de l'investissement des dirigeants. L'exigence de la coopération, c'est de pouvoir délibérer, s'entendre sur la manière de travailler ensemble comme ce débat entre deux adhérents sur le nettoyage de la salle de découpe des viandes. L'un préfère la liberté de choisir ses horaires d'arrivée et de départ dans la salle de découpe, quitte à nettoyer tout seul pendant deux heures alors qu'il est fatigué, et à avoir à reprocher aux collègues d'avoir mal nettoyé la veille. Pour l'autre adhérent, « *travailler en coopération, c'est forcément se parler le matin 'comment on s'organise ?'* ». Sa vision du travail de découpe reflète alors sa vision de la coopération « *pour moi, ça implique qu'on finisse tous à la même heure, qu'on se mette à nettoyer. On n'a pas à chercher le lendemain qui a fait quoi, qui n'a pas fait quoi. On a à nettoyer ensemble !* ». Ils soulignent le côté positif du travail collectif de permettre les échanges entre pairs une fois par semaine, de discuter des règles de métier d'éleveur « *c'est à dire que quand on rencontre une difficulté technique en élevage, on peut échanger avec d'autres, savoir s'ils l'ont rencontré aussi, quelles solutions ont été apportées. Voilà, ça permet d'avoir un regard croisé sur nos pratiques, qui est aussi très intéressant d'un point de vue strictement professionnel* ».

Au-delà de l'intérêt financier à partager le matériel, la convivialité et l'harmonie sont des raisons fortes pour adhérer à la COOP-MATERIEL, même si apparaissent deux groupes au sein de la CUMA, entre ceux qui ont « *l'esprit CUMA* » et ceux qui ont « *l'esprit de profiteurs* ». L'entretien du matériel pose des questions d'organisation, de répartition des responsabilités et de respect des règles collectives. Cela demande des règles pour coopérer « *ils mélangent trop de choses. Ils mélangent le privé, la CUMA, les histoires de terre, les histoires de trucs. À un moment donné, ça fait des tensions ... qui ne sont pas bonnes après pour le reste, pour le fonctionnement. Ça, c'est compliqué* ». La capacité de l'organisation à faire respecter les règles peut trouver ses limites lorsque les adhérents sont des voisins voire des amis ou sont en difficulté financière. La convivialité restera un ingrédient fort de la CUMA à l'avenir mais ils souhaitent ajouter plus de rigueur dans le respect des règles « *mettre un peu plus le poing sur la table pour des règles basiques* ». Malgré les incertitudes de l'activité agricole, la COOP-MATERIEL est un socle pour l'avenir de leurs exploitations et envisagent même d'aller plus loin en développant l'entraide agricole. L'entraide, ce n'est pas seulement un gain de temps, c'est un temps d'une autre qualité « *quand tu vas passer une semaine tout seul à ramasser les bottes, tu le fais en deux jours avec quelqu'un, ce n'est pas pareil. Tu as même le temps de manger à midi !* ». L'entraide demande à être organisée, notamment pour les éleveurs qui font

face à des imprévus plus nombreux. Une banque de travail pourrait être mise en place, peut-être avec une aide extérieure parce que ce n'est pas toujours facile de demander de l'aide « *il y a des gens qui... forcément n'osent pas demander parce qu'ils se disent, si je demande de l'aide ils vont dire 'lui il n'y arrive pas'* ». On retrouve ici une difficulté évoquée par les maraichers d'ASSO-PRO. L'entraide pourrait être structurée en sous-groupes d'adhérents proches géographiquement pour limiter les temps de transport. Cela nécessite de pouvoir discuter des règles de l'entraide : « *L'an dernier, aux semis de blé, y'en a un qui avait fini d'abord et il s'est mis à flotter après, et les autres ils n'ont pas semé. Mais il faut accepter. Il faut bien un premier et un dernier... ils ont accepté, ils ont dit 'on tourne'* ».

5.3.3. Le sentiment d'efficacité et de soutenabilité de l'organisation

Les agriculteurs participants à l'enquête font part de l'efficacité et de la soutenabilité économique et humaine de l'organisation collective et de leur propre entreprise. La soutenabilité humaine renvoie par exemple à l'impression qu'on va pouvoir tenir malgré la charge ou qu'on ne va pas pouvoir y arriver.

L'efficacité d'ASSO-PRO réside essentiellement dans le partage de connaissances, de pratiques, qui font parfois gagner du temps ou en qualité de produit. Les commandes groupées de matériel et de plants, relativement simples à organiser sont aussi évoquées comme efficaces. Certains maraichers aimeraient aller plus loin dans l'entraide, sans y parvenir pour l'instant « *tout seul, je ne me sens pas résilient du tout* ». L'association tourne par l'implication de deux personnes qui peuvent s'user ou fragiliser l'existence de l'association s'ils partaient. Les adhérents rencontrés lors de notre intervention ont réfléchi aux moyens d'épauler les responsables, à tour de rôle puisque personne ne se sent en capacité de prendre le poste tout seul et toute l'année.

Les deux dirigeants de COOP-MATERIEL s'inquiètent de l'avenir de la CUMA, notamment le renouvellement des postes de gestion. A plusieurs reprises, ils formulent leur inquiétude : « *Si nous on arrête, qu'est-ce que les autres adhérents en pensent ? Comment ils prennent le relais, ou pas ?* ». Un des risques évoqués étant que le matériel ne soit plus entretenu correctement et que des adhérents fasse le choix de la concurrence, à force de mauvaises expériences. Cela demande une organisation et une mobilisation des renouvelée, entretenue des adhérents. « *Le point faible chez nous, c'est peut-être cette chose : des gens qui ne s'investissent pas assez dans le giron de la CUMA* ». Pour les adhérents participants à l'enquête, leur vision de l'avenir de la COOP-MATERIEL est lié à l'avenir de l'agriculture en général, cette évolution n'est pas facile

à prédire et peut décourager l'action. Une évidence pourtant, c'est de continuer à utiliser du matériel en commun, de cultiver la convivialité et de développer l'entraide « *à trois, 3 fois plus vite ! Un qui t'amène le sac, l'autre qui sème. Mais comme on dit, celui qui fait la logistique d'amener la semence au champ il ne sème pas, mais tu gagnes un temps terrible !* ».

Les dirigeants de COOP-INTEGRALE sont inquiets eux aussi de la reprise de cet outil collectif par les jeunes générations, notamment par absence de dialogue entre les deux groupes, voire incompréhension des manières de penser des deux groupes. C'est d'ailleurs la difficulté que nous avons eu pour cette intervention, il n'y a pas eu de volontaires parmi les « jeunes » pour organiser ce dialogue. Par exemple, les dirigeants ont la certitude que les coûts de mécanisation via la CUMA sont imbattables mais ils ne comprennent pas le mode de pensée de la nouvelle génération qui est silencieuse sur son souhait de pérenniser l'outil collectif.

L'intervention a été focalisée sur le nettoyage de COOP-ABATTOIR, un point qui pourrait paraître très spécifique et pas très intéressant à première vue, y compris pour les adhérents de la CUMA. Pourtant, c'est une cause d'irritation dans l'activité quotidienne et surtout il occasionne une forme d'épée de Damoclès toujours présente à l'esprit des adhérents, le risque d'un mauvais résultat lors d'un contrôle sanitaire « *ça met un petit peu l'angoisse à tout le monde parce que ça met aussi en question la viabilité des outils* » rappelle une des membres du Bureau. Récemment, les adhérents de la CUMA ont travaillé sur la mise en place d'un nouvel atelier avec le soutien de la Communauté des Communes. Ce projet sera l'occasion de proposer de nouvelles prestations aux éleveurs du territoire et d'améliorer un outil de travail indispensable pour stabiliser voire développer une alimentation bio et locale. Le nouvel atelier devrait être une occasion pour faciliter le travail collectif. Il est aussi source d'inquiétude sur la viabilité économique de la CUMA, il sera plus grand avec des charges plus importantes à supporter. Une inquiétude partagée par un des membres du Bureau « *vous me dites, équilibre financier : pour l'instant, on est comme vous tous, complètement dans l'inconnu de ce qui va se passer. Juste, on y croit et on va voir comment ça se construit* ».

5.3.4. Le sentiment d'équité au sein de l'organisation

Le travail collectif met en jeu l'équité, les déséquilibres d'investissement dans l'outil commun, cette question est revenue de façon récurrente pendant notre intervention, à la fois comme ce qui est toujours présent et qui agace, et sous une forme de fatalité, une limite inhérente aux groupes humains, aux coopératives, associations. C'est une question d'esprit à avoir selon eux, l'esprit CUMA « *Profiteurs... sans employer, sans être sévère mais c'est vrai qu'il y en a qui*

profitent du système et qui forcément ne jouent pas trop le jeu quand on a besoin ou quoi que ce soit et ça ça ça ... ». La convivialité est alors ce qui permet de tenir, à ceux qui font les corvées collectives « ça reste une corvée mais tu le fais parce qu'il a la convivialité ».

L'entraide a beaucoup été discuté (COOP-INTEGRALE, COOP-MATERIEL et ASSO-PRO), outre les difficultés déjà évoquées plus haut à demander de l'aide, les échanges ont porté sur l'importance d'avoir une forme de réciprocité (don/contre don) dans l'entraide. Certains donnent beaucoup et cela créé un déséquilibre difficilement acceptable pour ceux qui reçoivent beaucoup. Pour que ce qu'ils donnent soit mieux accepté, cela demanderait aussi de pouvoir recevoir des autres, sous une forme qui peut être différente, dans la mesure de ce chacun peut apporter, et cela demande de pouvoir en discuter, pour que tout le monde y trouve son compte. C'est ce qu'exprime cette maraichère à propos du prêt régulier de matériel par un autre maraicher qui ne souhaite pas être payé pour ce prêt « *ce n'est pas tellement lui qui aurait besoin de l'argent, c'est juste que moi, le fait de peut-être donner un peu d'argent, je me sentirais un peu moins ... si c'est que de la générosité, je peux me sentir redevable (...) Non, mais c'est pas une question d'argent c'est comment moi je peux rentrer dans un système équitable et juste en fait ... ».*

5.4. Synthèse

Le collectif de travail, conçu comme la partie soutenant de l'organisation collective du travail, se construit à partir du travail collectif. A partir des résultats présentés ci-dessus, le tableau suivant dresse une synthèse de ce qui dans le travail collectif peut faire ressources et obstacles au développement du collectif de travail dans les quatre organisations enquêtées.

	Obstacles	Ressources
Finalité et pérennité de l'organisation collective	Absence de clarification de l'objet commun Pérennité de l'organisation dépendante d'un « noyau dur » de dirigeants	Efficacité économique liée au recours à l'organisation collective Fierté de la qualité du produit du travail collectif
Gestion de l'organisation	Outils non adaptés ou non intégrés à l'activité, règles non clarifiées ou moins en phase à l'évolution du contexte, manque de communication entre adhérents Inégalités d'engagement des adhérents	Formalisation et communication des règles de fonctionnement Utilisation d'outils efficaces facilitant la vie du groupe Réciprocité dans le travail collectif et l'entraide
Pilotage de l'organisation collective	Fragilisation de l'activité du dirigeant : manque de reconnaissance, impuissance, inquiétude sur la transmission à d'autres dirigeants, épuisement professionnel	Capacités du dirigeant à mobiliser les adhérents (leadership, créer de l'harmonie, disponibilité, ...) Capacité à faire respecter les règles
Communication interne	Intensité du travail Difficultés à demander de l'aide Diversité dans le vécu et l'appréhension de l'outil collectif Distance géographique importante entre les adhérents	Organisation de temps d'échanges entre pairs sur le travail collectif Lieu de rencontre facile d'accès Soin apporté à l'accueil des nouveaux Transmission des responsabilités et des savoirs implicites

Tableau 13 : Tableau synthétique des obstacles et ressources au développement du collectif de travail

6. Discussion : la question de la santé psychique dans ces organisations collectives du travail agricole

Pour rappel, le projet OCTASAM interroge la problématique générale suivante : « sous quelles conditions, les formes d'organisation collective du travail agricole contribuent à améliorer la santé psychique des agriculteurs ? ». Nous testons ainsi l'hypothèse qu'une organisation plus collective du travail agricole pourrait soutenir les besoins des agriculteurs sur le plan de la santé psychique notamment et (re)donnant sens et efficacité à leur travail tout en générant de la valeur économique, sociale et environnementale dans les territoires ruraux.

6.1. L'ambivalence de l'expérience de la coopération entre agriculteurs

Une première conclusion importante de cette recherche est de ne pouvoir établir un rapport univoque entre santé psychique et organisation collective : l'organisation collective du travail agricole peut à la fois soutenir et fragiliser la santé psychique des agriculteurs membres de ces organisations. Cette ambivalence était déjà identifiée lors de la phase exploratoire, le travail collectif peut être à la fois source d'allègement et de surplus de charge de travail, y compris de charge psychique. On retrouve cette ambivalence dans un autre projet de recherche financé par la MSA sur la santé des agriculteurs centré sur les dispositifs collectifs de type associations temporaires pour la transition agroécologique. Ce projet identifie des facteurs qui peuvent favoriser et d'autres qui peuvent entraver la « *gestion sereine et efficace* » de la transition par l'exploitant (Gatigon-Turnau et al., 2023). Ce rapport ambivalent eu égard à l'organisation collective du travail est résumé dans les termes d'une des participantes à notre enquête, l'organisation collective du travail « *c'est bien parce qu'on travaille ensemble mais l'inconvénient c'est qu'on travaille ensemble* ».

La dynamique de l'engagement, du désengagement et du réengagement dans l'organisation collective, comme différentes facettes de mobilisation de soi dans l'activité collective doit pouvoir être située (contexte à la fois personnel, organisationnel et institutionnel) comme l'a montré Sandoval (2020). L'engagement dans l'organisation collective peut se faire « sous contrainte », faute d'alternative sur le territoire, et peut participer de la souffrance psychique lorsque l'organisation dysfonctionne. Le désengagement est observé chez des adhérents qui se disent usés voire « *décus par les relations humaines* ». La santé psychique des individus, même très intégrés au collectif, comme les dirigeants est questionnée. Même si cet engagement

bénéficie d'une reconnaissance exprimée par les autres adhérents, elle n'est pas toujours à la hauteur du travail fourni au bénéfice de tous les adhérents. L'engagement des dirigeants peut également créer une forme de dépendance des organisations : la pérennité de l'institution dépend de leur capacité ou volonté de continuer. Avec pour conséquences, d'une part une trajectoire d'enfermement des dirigeants dans cet engagement pour ne pas voir disparaître un outil à leurs yeux indispensable, et d'autre part une fragilisation de l'outil collectif et de l'exploitation individuelle, souvent non perçue par l'ensemble des adhérents. Cette « *place spécifique des gérants* » est également relevée dans les résultats de l'enquête en psychodynamique du travail financée par la MSA dans deux abattoirs collectifs (Porcher et al., 2023). Les auteurs évoquent la lourdeur de la tâche qui peut être l'objet de contestations de la part des autres adhérents sur la pertinence des choix opérés. C'est également ce que nous avons pu repérer dans notre propre enquête. La direction et l'administration de la coopérative nécessite du temps : pour les aspects administratifs et réglementaires, la stratégie, la comptabilité, les choix d'investissement, les achats, les réparations, l'entretien de l'outils, la communication interne, l'accueil des nouveaux adhérents, la gestion des conflits, ... Mais ce temps est très peu valorisé financièrement, et est réparti inégalement entre les adhérents. Le travail d'organisation ne se fait pas tout seul, pourtant il semble être soit en partie transparent, soit allant de soi pour les autres adhérents. Comment mettre en visibilité ce travail et soutenir la reconnaissance de ce travail essentiel ? Une réponse à cette question peut passer par la délibération sur la valeur et la rémunération à donner à ces tâches d'organisation. Reconnaître le juste prix de ce travail d'organisation est complexe « *s'accorder sur une valeur du travail, à la fois monétaire et subjective, implique alors un travail de pensée, une élaboration, seul et à plusieurs, pour tenter de connaître ce qui paradoxalement restera en partie une énigme : le travail lui-même* ». (Poussard et al., 2025).

Pourtant, même quand les adhérents sont convaincus de l'intérêt de l'organisation collective, l'implication dans le collectif peut être freinée par des questions à la fois psychologiques (avoir peur du jugement des autres) et matérielles (par exemple la distance géographique). Avec Sandoval (2020), il convient de ne pas confondre l'engagement dans l'organisation collective du travail avec la santé psychique, ni le désengagement comme un signe d'altération de la santé. On trouve dans notre enquête une segmentation des motifs de cet engagement, entre les adhérents « coopérateurs » et les adhérents « utilisateurs », ceux qui ont l'esprit de la coopératif et ceux qui profiteraient d'un outil porté par d'autres sans participer au fonctionnement de l'outil. Il y a dans les paroles et dans l'activité collective de ces agriculteurs, tout un système de

séparations, de divisions « eux/nous ». Dans ce contexte, il devient important de questionner la finalité de l'organisation collective : pouvoir discuter de ce qui réunit, de ce qui motive le travail collectif. Cet objectif pose des questions de méthodes. La définition de cet objet commun demande un investissement psychique et temporel, jusque dans les critères de qualité du travail bien fait. Cette délibération est rendue plus difficile avec les différentes distances au sein de l'organisation, notamment l'hétérogénéité des adhérents et les distances géographiques. Comment faire du commun quand coexistent des visions différentes du métier, voire des clans au sein de l'organisation ? Autrement dit, comment s'y prendre pour coopérer dans la différence ? Cela pose des questions concrètes : comment construire du commun – une culture commune, des règles communes - dans une coopérative, entre deux équipes utilisant le même espace, les mêmes outils mais dans des temps différents, se rencontrant rarement ?

Au début de nos enquêtes dans ces organisations collectives, des attentes initiales ont été exprimées en termes de communication, dans le sens faciliter la circulation d'un message. Avec un enjeu de l'efficacité de la communication, la « bonne réception » du message, se traduisant dans le « bon geste » pensé par les prescripteurs (souvent les dirigeants). La réflexion porte alors sur la clarification de procédures, la mise en place des bons canaux de communication. La communication en ce sens a pour finalité le comportement des autres, leur engagement (Fointiat, 2019). Le verbe « communiquer » est sûrement à penser plus avec les membres de ces organisations. Dans cet enjeu de communication, peut apparaître une résistance à l'autorité, et perturber l'effet attendu du message transmis. Il nous semble que pour coopérer, il faut de la communication, mais aussi du dialogue. Le dialogue, c'est la rencontre de points de vue différents. La clinique de l'activité se fonde sur une conception du dialogue précise et instrument du développement de l'activité : le dialogue « *se déploie tant en soi que dans la relation à l'autre, convoque le passé et se poursuivra dans le futur, et enfin est pétri de conflictualités internes et externes qui en seront les ressorts dynamiques* » (Kostulski, 2016). Notre interprétation est qu'il y a avant tout besoin de pouvoir dialoguer sur le travail à faire, développer une confiance dans la possibilité pouvoir confronter des points de vue différents. On peut souligner deux choses à l'issue de ces quatre interventions. La première, c'est qu'il y a eu beaucoup d'investissements de la part des agriculteurs. Contribuer à cette intervention-recherche a demandé aux adhérents des organisations collectives, qu'ils soient membres du bureau ou non membres du bureau, de dégager du temps pour se réunir dans un même lieu, se réunir plusieurs fois. Cela demande de construire les conditions de la participation. Les exemples ont été nombreux pendant ces six mois d'intervention des aménagements nécessaires

pour se rendre disponible (payer un salarié pour faire les semis et aller à l'atelier, aller chercher son enfant en bas âge pour le faire dormir dans la pièce à côté de la salle de réunion parce que l'école est en grève, ...) ou au contraire de ne pas parvenir à participer (arrivée des poussins, enfant malade, nouvel emploi, oubli de la réunion, formation prioritaire le même jour malgré une date convenue à l'avance, ...). Le fait de se déplacer est en soi porteur de sens, entendu comme arbitrage entre différentes possibilités d'action, alors qu'ils ont chacun des activités de leur côté, dans les exploitations. Cela dit quelque chose de l'intérêt qu'ils portaient à l'intervention, et à travers elle, à l'organisation collective. Le deuxième point, c'est que malgré cet engagement, cela a demandé beaucoup d'efforts aux intervenants, beaucoup d'énergie pour rappeler les gens, pour être sûr qu'il y aurait des participants lors des ateliers, de relancer. Il y a toujours de bonnes raisons de ne pas pouvoir venir aux ateliers proposés.

Cela témoigne d'une difficulté au sein de ces organisations pour organiser des temps où tout le monde se retrouve au même moment et discute de la même chose. On a pu noter au cours de cette intervention une tension entre les temps classés comme productifs (directement liés à la production agricole) et les temps improductifs (comme les temps de délibération). Il y a peu d'échanges réflexif sur le travail, l'activité déontique est vue comme un temps improductif et secondaire. Cette improductivité a d'ailleurs été retournée aux intervenants : « *ça va servir à quoi tout ça ?* » ou encore à propos des ateliers collectifs comme pouvant présenter un « *risque de réunionite* ». Cette exigence d'efficacité dans le cadre de cette intervention peut interroger. A être trop dans une attente de résultats immédiats à propos de ces ateliers collectifs, les adhérents en perdent le sens de ce que font les autres, il y a des comportements inexplicables chez les autres par manque de genre professionnel entretenu. Ce risque a également été relevé par Porcher & al. dans d'autres coopératives agricoles « *cette réflexivité pouvait être abandonnée au profit de l'efficacité technico-économique. Ce qui a été identifié comme un risque* » (2023).

6.2. Les conditions du développement du collectif de travail

Le statut coopératif ou associatif ne fait pas la coopération. Il n'y a pas une forme juridique d'organisation collective plus soutenante qu'une autre, « *la coopérative ne constitue pas en soi un instrument garantissant la démocratie organisationnelle et l'épanouissement de l'homme au travail* » (Le Loarne-Lemaire & Noël-Lemaître, 2013). L'organisation collective du travail peut soutenir la santé psychique de ses membres à condition de permettre le développement du

collectif de travail tel que nous l'avons défini précédemment (chapitre 2.3.2). Le collectif de travail repose sur l'émergence de deux registres de règles « *d'une part des règles données par l'organisation du travail (ce qu'on appelle la coordination) et d'autre part, les règles établies par les sujets au travail (ce qu'on appelle la coopération)* » (Debout, 2014). L'enjeu pour la santé des adhérents est à la fois de clarifier la coordination et de maintenir une coopération vivante. La coopération demande d'établir un cadre particulier « *La coopération suppose l'existence de conditions spécifiques d'intercompréhension qui prennent effet dans un « espace de discussion » (Habermas, 1989).* » (Gernet & Dejours, 2009). Il y a un double enjeu à travers ces espaces de discussion : reconnaître non seulement la contribution de chaque adhérent à la production (intégrant la direction et la gestion de l'organisation) mais aussi « *au débat sur les normes et les valeurs* » (Caroly, 2019). Mettre en place des espaces de discussion, c'est à la fois une question de méthode et d'investissement en temps et en argent. Comme le rappelle l'économiste Le Guernic, la gouvernance démocratique des CUMA demande à la fois du temps pour trouver des accords collectifs et un engagement continu (Rennes School of Business, 2023). La coopération se confronte également au « *courage de penser* » décrit comme « *cette endurance à penser sa vulnérabilité, sa difficulté que se trouve les ressources pour accéder au plaisir de réaliser le travail dans ses formes éthiques les plus raffinées* » (Porcher et al., 2023). Le développement du collectif de travail suppose différentes conditions qui ressortent de nos résultats : des compétences d'animation de groupe, de leadership à incarner pour les dirigeants, la (re)-définition d'une finalité commune, la formalisation du travail prescrit et du règlement intérieur, l'équité entre les adhérents, de la confiance et de la convivialité. Cela demande de pouvoir réfléchir aux conditions d'accueil, de formation, mais aussi de sanction voire d'exclusion des membres. Enfin, cela demande d'interroger le périmètre de la coopérative : est-il possible, souhaitable de coopérer avec tous ceux qui le demandent ?

Pour faire le lien avec la question initiale des liens entre santé psychique et organisation collective du travail, les adhérents doivent pouvoir agir sur l'institution, sur la formalisation des règles. Le renouvellement de l'organisation suppose de pouvoir penser l'activité actuelle, en faire l'analyse en groupe. La vitalité d'un collectif de travail demande de produire des temps collectifs et individuels pour analyser et penser l'activité, délibérer. Différentes conditions sont nécessaires pour coopérer, elles sont à travailler, à installer dans le temps, à renouveler en fonction des départs, des arrivées, des changements dans l'environnement de l'activité ou de l'activité elle-même. Pour y parvenir, des soutiens extérieurs semblent nécessaires, soit par l'intermédiaire des réseaux professionnels qui aident à penser le métier dans d'autres cadres

(par exemple les fédérations professionnelles), soit par le recours à des formateurs, accompagnateurs ou intervenants.

6.3. L'intervention OCTASAM, comme opportunité pour faire autrement

La construction de la santé psychique peut s'appréhender via le passage du travail collectif au collectif de travail. Se pose alors la question de l'action : comment intervenir, accompagner pour favoriser ce passage ? Via le dispositif d'intervention OCTASAM, nous avons cherché à produire une expérience de dialogue différente, à entretenir ou à restaurer un collectif de travail au-delà de l'équipe de travail, un développement du genre professionnel favorable à la santé psychique individuelle. Nous nous sommes appuyés sur une méthodologie de la psychologie du travail «*essentiellement fondée sur des confrontations entre pairs sur l'analyse de l'activité pour faciliter la construction de règles de métiers, la reconnaissance du travail de l'autre et le partage des critères sur la qualité du travail* » (Caroly, 2019).

La question des conflits est centrale pour aborder la santé psychique. Le véritable risque serait de s'enfermer dans l'accompagnement comportemental pour des publics cibles en difficulté et de laisser l'organisation du travail et l'organisation sociale indiscutées et indiscutables. Le risque est bien plutôt du côté de la «*déconflictualisation* » du réel, c'est-à-dire du déni d'une partie du réel «*le lissage des rugosités des rapports professionnels* » (Spoljar, 2018), ce que Clot appelle la tentation *hygiéniste* «*requalifier le réel pour l'aseptiser à bon compte* » (2015b). C'est cette occultation d'une partie du réel - les conflits insolubles qu'il serait tentant de faire disparaître - qui nuisent à la santé. Au contraire, il devient essentiel pour la santé de considérer et de donner une place aux contradictions, aux conflits existants dans le réel : psychiques et sociaux. C'est-à-dire, aller plus en avant vers «*l'analyse des contradictions dans les différents registres (social, macro-économie, activité, psychisme)* » (Spoljar, 2018), s'engager dans l'analyse des conflits de critères sur la qualité du travail (Clot, 2015a). La méthode doit prendre pour objet les critères d'un travail de qualité, nécessairement conflictuel, «*d'instituer de nouvelles 'relations professionnelles' assumant la controverse sur le travail « bien fait* » (2015b).

Le développement d'un collectif de travail ne se décrète pas, il se construit et demande un engagement subjectif des membres. Dans un collectif, il y a des preuves qu'on peut prendre le risque de dire ce qui n'est pas facile à dire. Intervenir dans une organisation collective, c'est chercher le développement de la capacité du groupe à trouver des solutions par lui-même, à

différents niveaux : l'efficacité de la communication, le dialogue, la création et le test de nouvelles règles. Pendant six mois, les participants de l'enquête (incluant les intervenants) ont fait une expérience collective de dialogue/rencontre, avec les difficultés que cela a entraîné, les résistances, les difficultés liées à la réalité du métier pour construire un cadre (temps/espace) propice au dialogue entre agriculteurs adhérents. Cela pose la question de la nature des résultats de l'intervention, qui sont aussi de l'ordre d'une expérience vécue, au-delà de résultats tangibles à court terme tels que la modification du fonctionnement ou la mise en place de plan d'action. C'est ce dont témoignent les membres du Bureau d'une CUMA lors de la réunion de restitution en fin de dispositif

« on a été démarché [pour participer à OCTASAM] et c'est nous qui avons dit « ah tiens, c'est peut-être pas con » et c'est parce qu'on cherche ce qui se passe aujourd'hui. Parce que là on a pris le temps en fait de se dire « mais attendez, on va s'écouter ». C'est pour ça, moi je trouve ... je suis très content qu'on se soit rencontrés, parce que là on prend le temps de se dire 'oui, il faut qu'on change notre fonctionnement'. Parce que c'est plus le même, c'est tout. La CUMA a changé, c'est plus la même ».

« Ne serait-ce que sur ce qui a été évoqué là, et qui sont des pistes hyper intéressantes, si on arrive à sortir de cette salle avec « beh, y a quatre points, en face il y a trois noms et qui gèrent en autonomie ça, c'est déjà une belle réussite quoi ! »

« C'est super d'avoir réussi à créer ce moment-là. C'est très positif. Ça me fait vraiment quelque chose de voir qu'il y a une vraie émulation collective. Parce que sinon, on se sent un peu tout seuls et ... on ne sait pas toujours comment c'est perçu le message, s'il est entendu. ».

6.4. Intérêts et limites des résultats

L'intérêt de la méthode de recherche intervention développée en clinique du travail est d'étudier plus finement les dynamiques à l'œuvre dans ces organisations, en accompagnant les agriculteurs dans l'investigation de leurs problématiques singulières. Cette méthodologie basée sur l'intervention produit directement des résultats pour les participants, et renforce l'utilité sociale de la recherche.

Celle-ci demande toutefois une implication (subjective et temporelle) importante pour le chercheur-intervenant. L'implication du chercheur dans cette recherche a eu pour effet et contrepartie un engagement réel et renouvelé des agriculteurs dans l'enquête. Cependant en cherchant à s'adapter à la singularité des organisations collectives, la méthodologie adoptée complexifie la comparaison entre les organisations.

Le temps d'intervention (6 mois) est court pour pouvoir travailler sur le développement du collectif de travail. Les résultats pourraient être complétés en prolongeant les interventions réalisées dans les quatre organisations présentées dans ce rapport. Par ailleurs, parmi les formes d'organisation collective du travail agricole identifiées au chapitre 2.3.3, plusieurs formes n'ont pas pu être enquêtées, notamment les coopératives d'approvisionnement et de collecte, les formes sociétaires et les fermes collectives. L'enquête pourrait être poursuivie également en élargissant à ces trois formes d'organisations collectives.

7. Retombées pour la MSA

Pour lutter contre les risques psychosociaux et l'épuisement professionnel en milieu agricole, la MSA a mis en place l'aide au répit. Les enseignements du projet OCTASAM pourraient être utiles pour différents métiers au sein de la MSA (services de santé au travail, réseau des préventeurs, travailleurs sociaux, ...) qui accompagnent les exploitants et salariés du monde agricole dans la prévention des risques professionnels, notamment pour réfléchir à la manière d'accompagner les organisations collectives pour qu'elles soient ressources et favorables à la santé psychique. Pour développer de façon plus pertinente cette réflexion, il serait utile de pouvoir mettre en place un dialogue avec des représentants de la MSA pour travailler les liens entre les résultats de cette recherche et la réalité de différents métiers.

Une des résultats de la recherche est que le collectif de travail, partie soutenance de l'organisation collective du travail agricole, est à la fois à construire et à entretenir dans le temps. Le collectif de travail demande de l'engagement, du temps et des compétences (à l'image du matériel agricole).

Il existe une offre diversifiée de service d'accompagnement des organisations collectives du travail agricole : des formations sur l'organisation collective, l'accompagnement sur les difficultés voire les crises rencontrées par les organisations collectives, le soutien à la dimension humaine de l'agriculture de groupe. Il existe également plusieurs répertoires de fiches de bonnes pratiques, d'outils méthodologiques, de boîtes à outils pour les organisations collectives comme

pour leurs accompagnateurs. Des projets ont été spécifiquement menés sur cette thématique, par exemple le projet Orga'nic (Chambre Agriculture de Bretagne) ou le projet Agri'Coll (ARDEAR Occitanie) pour développer ou répertorier ces outils. L'Association Tarnaise Agriculture de Groupe (ATAG) a une longue expérience d'accompagnement et de formation des groupes. Il est important de souligner le rôle des réseaux et des fédérations comme la Coopération Agricole, la Fédération Nationale des CUMA, l'association TRAME. L'accréditation délivrée par Gaec&Sociétés pour l'accompagnement relationnel et la médiation dans les groupes et sociétés agricoles. Cette accréditation permet de mettre en visibilité un réseau d'accompagnateurs et médiateurs. Des structures proposent un accompagnement spécifique aux fermes collectives (Les fermes partagées, Alterfixe, Fermes d'avenir, ...).

La recherche-intervention menée dans le cadre du projet OCTASAM contribue à la discussion sur la posture et la nature de l'accompagnement des organisations collectives du travail agricole. Elle montre l'intérêt d'intervenir auprès d'associations agricoles ou de coopératives à partir de dispositifs d'intervention en psychologie sociale ou en clinique du travail. Ces dispositifs produisent des résultats différents, peut-être complémentaires d'autres types interventions (coaching, gestion, RH, médiation, juridique...). La nature des résultats attendus dans ce type d'intervention sont ceux dont témoignent ci-dessus certains participants de l'enquête et que nous formulons ainsi : penser ensemble le travail collectif pour produire un peu plus de collectif de travail.

8. Valorisations scientifiques

Les résultats permettront, si besoin, d'ajuster les dispositifs de soutien aux agriculteurs et, éventuellement, de repenser les politiques d'installation. La co-construction des productions du projet est destinée à faciliter le partage des résultats avec les acteurs socio-économiques.

8.1. Valorisation auprès des participants

L'approche interventionniste développée dans le projet OCTASAM va donner lieu à une présentation des conclusions des interventions auprès des collectifs participants :

- Production de quatre rapports d'intervention destinés aux Bureaux des quatre organisations collectives. Il s'agit de partager avec les participants une réflexion sur la dynamique de

l'intervention ce qui était visé, ce qui a été possible, empêché, et de souligner es points importants émergents de ces 6 mois d'intervention.

- Organisation d'un atelier avec les agriculteurs ayant participé à l'enquête (en cours)

8.2. Valorisation scientifique

Le projet OCTASAM est le point de départ de la mise en place d'un programme de recherche interdisciplinaire entre les sciences économiques et de gestion, et la psychologie sociale. Des pistes de travail centrées sur les concepts de personne anthropologique, de travail et de santé ont été identifiées et vont être explorées avec la réalisation d'une thèse de Doctorat qui approfondira les résultats obtenus dans le projet OCTASAM.

Une communication des premiers résultats a été faite le 20 janvier 2025 dans le cadre du séminaire « Technologies, Espaces, Activité » proposé par l'équipe Psychologie du travail du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) du CNAM. Ce séminaire s'inscrit dans un projet d'ouverture et de renouvellement thématique en cliniques du travail.

Outre le rapport produit pour la MSA, des articles scientifiques sont envisagés :

- Une première valorisation aura pour objectif de mieux comprendre les leviers et les freins à la mise en place de relations de dons/contre-dons observées lors du travail d'enquête d'OCTASAM.
- Analyse des matériaux à partir de l'école de la proximité en économie. 5 dimensions de la proximité : géographique, sociale, cognitive (connaissances), institutionnelle (normes, valeurs), organisationnelle (façon de s'organiser dans le travail)
- Production de trois autres articles publiés dans des revues scientifiques
- Montage d'un projet de thèse de Doctorat pour approfondir les résultats du projet OCTASAM

8.3. Emergence d'un réseau scientifique

La réalisation du projet OCTASAM a permis de structurer un réseau de recherche sur le thème de la santé mentale des agriculteurs sur le site toulousain avec des membres des laboratoires CRESCO principalement et des discussions ouvertes avec les laboratoires LERASS et LGTO. Une ouverture internationale est également en cours de structuration avec des chercheurs québécois. Un atelier scientifique est en cours d'organisation pour octobre 2025.

9. Références

- Akimowicz, M., Landman, K., Képhaliacos, C., & Cummings, H. (2022). Toward Agricultural Intersectionality? Farm Intergenerational Transfer at the Fringe. A Comparative Analysis of the Urban-Influenced Ontario's Greenbelt, Canada and Toulouse InterSCoT, France. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 5. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2021.759638>
- Amado, G., Lhuillier, D., Bouillou, J.-P., & Ulmann, A.-L. (2017). *La créativité au travail*. Érès; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/eres.amado.2017.01.0081>
- Ballet, J., Dubois, J.-L., & Mahieu, F.-R. (2004). A la recherche du développement socialement durable : Concepts fondamentaux et principes de base. *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie, Dossier 3*, Article Dossier 3. <https://doi.org/10.4000/developpementdurable.1165>
- Ballet, J., & Mahieu, F.-R. (2009). Capabilité et capacité dans le développement : Repenser la question du sujet dans l'œuvre d'Amartya Sen. *Revue Tiers Monde*, 198(2), 303-316. <https://doi.org/10.3917/rtm.198.0303>
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 17-43). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.broye.1998.01.0017>
- Beautrais, A. L. (2018). Farm suicides in New Zealand, 2007–2015 : A review of coroners' records. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 52(1), 78-86. <https://doi.org/10.1177/0004867417704058>
- Béguin, P., Robert, J., & Ruiz, C. (2021). Travail et travailler. In *Ergonomie : 150 notions clés* (p. 509-512). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.brang.2021.01.0509>
- Billiard, I. (Éd.). (2001). *Santé mentale et travail : L'émergence de la psychopathologie du travail*. La Dispute.
- Brigance, C., Soto Mas, F., Sanchez, V., & Handal, A. J. (2018). The Mental Health of the Organic Farmer : Psychosocial and Contextual Actors. *Workplace Health & Safety*, 66(12), 606-616. <https://doi.org/10.1177/2165079918783211>
- Caillaud, S., & Flick, U. (2016). *Triangulation méthodologique. Ou comment penser son plan de recherche*.

- Canguilhem, G. (2013). *Le normal et le pathologique*. Presses Universitaires de France; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-normal-et-le-pathologique--9782130619505.htm>
- Cardona, A., Brives, H., Lamine, C., Godet, J., Gouttenoire, L., & Rénier, L. (2021). Les appuis de l'action collective mobilisés dans les transitions agroécologiques. Enseignements de l'analyse de cinq collectifs d'agriculteurs en Rhône-Alpes. *Cahiers Agricultures*, 30, 21. <https://doi.org/10.1051/cagri/2021007>
- Caroly, S. (2010). *Activité collective et réélaboration des règles : Des enjeux pour la santé au travail* [Thesis, Université Victor Segalen - Bordeaux II]. <https://theses.hal.science/tel-00464801>
- Caroly, S. (2019). Collectif de travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés- 2e éd.* (Vol. 2, p. 105-108). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0105>
- Chambre Agriculture France & Gaec & Société. (2023, septembre). *10 idées reçues sur l'accompagnement en agriculture*. Chambre Agriculture France. https://chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/National/idees-recues_accompagnement-humain.pdf
- Chartier, L. (2015). Les agriculteurs : Des précaires invisibles. *Pour*, 225(1), 49-59. <https://doi.org/10.3917/pour.225.0049>
- Clot, Y. (2007). De l'analyse des pratiques au développement des métiers. *Éducation et didactique*, 1-1, 83-93. <https://doi.org/10.4000/educationdidactique.106>
- Clot, Y. (2011). 1. Théorie en clinique de l'activité. In *Interpréter l'agir. Un défi théorique* (p. 17-39). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.maggi.2011.01.0017>
- Clot, Y. (2015a). 4. Au-delà des risques, les ressources de l'activité. In *Le travail à coeur* (p. 103-125). La Découverte. <https://www.cairn.info/le-travail-a-coeur--9782707185310-p-103.htm>
- Clot, Y. (2015b). 5. La tentation hygiéniste. In *Le travail à coeur* (p. 127-149). La Découverte. <https://www.cairn.info/le-travail-a-coeur--9782707185310-p-127.htm>
- Clot, Y. (2015c). *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-travail-a-coeur--9782707185310.htm>

- Clot, Y. (2017a). Elaborer l'expérience : L'instruction au sosie. In Y. Clot, *Travail et pouvoir d'agir* (2e éd. [augmentée d'une préface], p. 179-202). Presses universitaires de France.
- Clot, Y. (2017b). *Travail et pouvoir d'agir* (2e éd. [augmentée d'une préface]). Presses universitaires de France.
- Clot, Y. (2020). *Éthique et travail collectif. Controverses*. Érès; Cairn.info. <https://www.cairn.info/ethique-et-travail-collectif--9782749267319.htm>
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-42.
- Compagnone, C., Hubert, B., Lasseur, J., Le Guen, R., & Mathieu, A. (2015). *Connaissances et systèmes de pensée des agriculteurs : L'actualité de l'approche de Jean-Pierre Darré*. 10 p. <https://hal.inrae.fr/hal-02793633>
- Cordellier, S. (2014). Une histoire de la coopération agricole de production en France. *RECMA*, 331(1), 45-58. <https://doi.org/10.7202/1023484ar>
- Cretin, L., Laurens, L., & Scheromm, P. (2023). Les fermes collectives en France : Vers une figure émergente d'organisation de l'exploitation agricole ? *Économie rurale*, 386(4), 5-24. <https://doi.org/10.4000/economierurale.11924>
- Darré, J.-P. (1984). La production des normes au sein d'un réseau professionnel : L'exemple d'un groupe d'éleveurs. *Sociologie du travail*, 26(2), 141-156. <https://doi.org/10.3406/sotra.1984.2058>
- Darré, J.-P. (1996). *L'invention des pratiques dans l'agriculture : Vulgarisation et production locale de connaissance*. Editions Karthala.
- Debout, F. (2014). Quelques éléments de la théorie psychodynamique du travail. *Champ psy*, 65(1), 11-26. <https://doi.org/10.3917/cpsy.065.0011>
- Dejours, C. (2000). *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*. Éd. du Seuil.
- Dejours, C. (2015). *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail* (Nouvelle éd. augmentée). Bayard.
- Dejours, C. (2016). Chapitre VIII. Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail (1995). In *Situations du travail* (p. 195-217). Presses Universitaires de France. <https://stm.cairn.info/situations-du-travail--9782130735380-page-195>

- Faurie, I., & Almudever, B. (2020). *La santé psychique au travail*. In press. <https://shs.cairn.info/la-sante-psychique-au-travail--9782848355726?lang=fr>
- Faverge, J.-M. (1955). Conséquences normatives de l'analyse du travail. In A. Ombredane & J.-M. Faverge, *L'analyse du travail—Facteur d'économie humaine et de productivité* (p. 222-234). Presses Universitaires de France.
- Fédération Nationale des Cuma. (2023). *Chiffres clés*. <https://www.cuma.fr/ressource/chiffres-cles-des-cuma-2/>
- Fointiat, V. (2019). Communication engageante. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 109-111). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0109>
- Gaec & Société. (2017). *Comprendre le GAEC en 4 pages*. <http://gaecetsocietes.org/maj/upload/documents/kYyC52kM.pdf>
- Gaillard, I., & Mollo, V. (2021). Organisation du travail. In *Ergonomie : 150 notions clés* (p. 380-385). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.brang.2021.01.0380>
- Gatigon-Turnau, A.-L., Loup, S., Sommer, M., & Barraud-Didier, V. (2023). *PROJET MENTAGRO - Santé mentale des agriculteurs en transition agroécologique* [AAP MSA 2020]. Mutualité Sociale Agricole; Laboratoire de Gestion et des Transitions Organisationnelles. <https://www.msa.fr/lfp/documents/98830/422413429/Sant%C3%A9+mentale+des+agriculteurs+en+transition+agro%C3%A9cologique.pdf>
- Gernet, I., & Dejours, C. (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 8(2), 27-36. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1980). *The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research* (11th printing). Aldine.
- Gregoire, A. (2002). The mental health of farmers. *Occupational Medicine*, 52(8), 471-476. <https://doi.org/10.1093/occmed/52.8.471>
- Henning-Smith, C., Alberth, A., Bjornestad, A., Becot, F., & Inwood, S. (2022). Farmer Mental Health in the US Midwest : Key Informant Perspectives. *Journal of Agromedicine*, 27(1), 15-24. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2021.1893881>

- Hull, M. J., Fennell, K. M., Vallury, K., Jones, M., & Dollman, J. (2017). A comparison of barriers to mental health support-seeking among farming and non-farming adults in rural South Australia. *The Australian Journal of Rural Health*, 25(6), 347-353. <https://doi.org/10.1111/ajr.12352>
- Kanamori, M., & Kondo, N. (2020). Suicide and Types of Agriculture : A Time-Series Analysis in Japan. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 50(1), 122-137. <https://doi.org/10.1111/sltb.12559>
- Kerveno, Y. (2021). [Coopératives] Raison et sentiments. *Sesame*. <https://revue-sesame-inrae.fr/cooperatives-raisons-et-sentiments/>
- Klingelschmidt, J., Chastang, J. F., Khireddine-Medouni, I., Chérié-Challine, L., & Niedhammer, I. (2020). Facteurs professionnels en lien avec le suicide au sein des salariés affiliés à la Mutualité sociale agricole (MSA) et en activité entre 2007 et 2013. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 68(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2019.09.008>
- Kostulski, K. (2016). De l'analyse de la communication au travail ... À l'analyse des activités dans et par le dialogue. In M. Christol-Souviron, S. Leduc, P. Etienne, & A. Drouin, *Performances humaines et techniques, d'hier vers aujourd'hui* (p. 181-190). Octarès. <https://hal.science/hal-03344076>
- Ladreyt, S. (2017). *Progression de l'isolement et expérience paradoxale de la solitude professionnelle des cadres dirigeants : L'exemple des directeurs de services pénitentiaires en maisons d'arrêt* [These de doctorat, Paris, CNAM]. <https://theses.fr/2017CNAM1154>
- Larroze-Marracq, H., Huet-Gueye, M., & Oubrayrie-Roussel, N. (2013). Personne et histoire. Construction du sens et création de soi. In *Penser la socialisation en psychologie* (p. 113-128). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.prete.2013.01.0113>
- Laurant, D., Bazile, D., Le Page, C., & Rousselou, E. (2021). Proposition d'un cadre d'analyse des nouvelles formes collectives d'exploitation agricole en France. *Cahiers Agricultures*, 30, 45. <https://doi.org/10.1051/cagri/2021031>
- Le Loarne-Lemaire, S., & Noël-Lemaître, C. (2013). Les coopératives, un lieu idéal pour développer sa spiritualité au travail ? Leçons à tirer de la philosophie du travail de

- Simone Weil. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 8, 2(4), 19-39. <https://doi.org/10.3917/rimhe.008.0019>
- Lhuilier, D. (2006). Clinique du travail : Enjeux et pratiques. *Pratiques Psychologiques*, 12(2), 205-219. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2005.12.001>
- Lhuilier, D. (2007). *Cliniques du travail*. Érès.
- Lhuilier, D. (2015). Cliniques du travail. In Y. Clot & D. Lhuilier, *Perspectives en clinique du travail* (p. 246-269). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.clot.2015.01.0246>
- Lhuilier, D. (2022). Construire sa vie professionnelle en santé. In C. Lagabrielle & S. Croity-Belz, *Psychologie et carrières* (p. 201). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.lagab.2022.01.0201>
- Litim, M., & Kostulski, K. (2015). Le diagnostic d'une activité complexe en gériatrie. In *Perspectives en clinique du travail* (p. 55-68). érès. <https://doi.org/10.3917/eres.clot.2015.01.0055>
- Lucas, V., Gasselin, P., Thomas, F., & Vaquié, P.-F. (2014). Coopération agricole de production : Quand l'activité agricole se distribue entre exploitation et action collective de proximité. In *L'agriculture en famille : Travailler, réinventer, transmettre* (p. 382 p.). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/978-2-7598-1192-2.c012>
- Mäkinen, I. H., & Stickley, A. (2006). Suicide mortality and agricultural rationalization in post-war Europe. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(6), 429-434. <https://doi.org/10.1007/s00127-006-0046-2>
- Malrieu, P. (1979). La crise de personnalisation. *Psychologie et Education*, III(3), 1. <https://shs.hal.science/halshs-01214954>
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Érès; Cairn.info. <https://www.cairn.info/la-construction-du-sens-dans-les-dires-autobiograp--9782865868414.htm>
- Miossec, Y. (2017). Donner des consignes a un sosie et adopter un autre regard sur les possibilites de developpement des manieres d'agir au travail. Elements de reflexion a partir d'une intervention en sante au travail. *Horizontes*, 35(3), 38. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v35i3.552>

- Miossec, Y., & Simonet, P. (2019). Étude de cas n°6. « Le travail sur le travail » pour agir en santé au travail. In *10 études de cas en psychologie du travail et des organisations* (p. 133-157). Dunod; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dunod.desru.2019.01.0133>
- Molinier, P. (2008). *Les enjeux psychiques du travail : Introduction à la psychodynamique du travail* (Éd. revue et corrigée). Éd. Payot & Rivages.
- Morel, K. (2018). Installation collective néo-paysanne. Ensemble vers d'autres modèles. *Pour*, 234-235(2-3), 153-161. <https://doi.org/10.3917/pour.234.0153>
- Naël, M. (2022). *Fermes collectives : Le guide (très) pratique*. France Agricole. <https://univ-scholarvox-com.proxybib-pp.cnam.fr/book/88934273>
- Organisation mondiale de la Santé (OMS). (2022). *Plan d'action Global Pour la Santé Mentale 2013-2030*.
- Paillé, P. (2017). Chapitre 3. L'analyse par théorisation ancrée. In *Les méthodes qualitatives en psychologie et sciences humaines de la santé* (p. 61-83). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.santi.2017.01.0061>
- Péronnet, P. (2024). *Quel dispositif d'appui aux fermes collectives d'Île-de-France ?* [Rapport de stage]. Le champ des possibles. <https://www.leschampsdespossibles.fr/quel-paysage-des-collectifs-agricoles-en-ile-de-france-entretien/>
- Petit, P., & Bonneterre, V. (2023). *Projet STOP - Suicides chez les Travailleurs agricoles : Observer et comprendre les facteurs de risques pour agir en Prévention (Searching and Tracking Occupational factors to Prevent suicide in agriculture)*. Mutualité Sociale Agricole, Université Grenoble Alpes.
- Porcher, J., Mouret, S., Duarte, A., & Nussold, P. (2023). *ELTA2W : Eleveurs tâcherons en abattoir. Un double métier ?* Mutualité Sociale Agricole. <https://www.msa.fr/lfp/documents/98830/422413429/Elveurs+t%C3%A2cherons+en+abattoir+-+un+double+m%C3%A9tier.pdf>
- Poussard, E., Spoljar, P., & Valléry, G. (2024). Transition agroécologique, entre crises et santé psychique : Des dynamiques complexes à accompagner. *Agronomie, Environnement & Sociétés*, 14(1). <https://doi.org/doi.org/10.54800/poi487>
- Poussard, E. (sous presse), Spoljar, P., & Valléry, G. (2025). La valeur du travail dans les pratiques agroécologiques : Une voie pour la reconnaissance de l'activité agricole. In N.

- Hostiou, P. Gasselin, & B. Dedieu, *Les nouvelles formes de travail en agriculture* » (titre provisoire). Quae.
- Projet Agri'coll. (2022). *A la découverte de collectifs en Occitanie. Histoires d'installations en collectif*. ADEAR Occitanie. <https://www.agri-coll.xyz/?TraJ>
- Rennes School of Business. (2023, mai 15). [Agriculture. *L'esprit coopératif des Cuma favorise la transition environnementale*, par M. Le Guernic]. *Ouest-France.fr*. <https://www.ouest-france.fr/economie/agriculture/agriculture-lesprit-cooperatif-des-cuma-favorise-la-transition-environnementale-1358dd4a-f0cd-11ed-a712-6e3ad690fa08>
- Ruault, C., & Soulard, C.-T. (2015, septembre). *Permanence et renouveau des collectifs en agriculture*. Sens des pratiques et dynamique des collectifs en agriculture. L'actualité des travaux de Jean-Pierre Darré, Dijon. <https://doi.org/10.1017/hal-02154650v1>
- Sandoval, A. (2020). *Les dynamiques d'engagement et de désengagement au travail : Contribution à leur conceptualisation en clinique du travail à partir d'une intervention dans un service public de la propreté* [These de doctorat, Paris, HESAM]. <https://www.theses.fr/2020HESAC030>
- Sarnin, P., & Dubois, M. (2019). Organisation du travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (Vol. 2, p. 321-325). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0321>
- Sen, A. (1985). Goals, Commitment, and Identity. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 1(2), 341-355. <https://www.jstor.org/stable/765061>
- Simonet, P., Caroly, S., & Clot, Y. (2011). Méthodes d'observation de l'activité de travail et prévention durable des TMS : Action et discussion interdisciplinaire entre clinique de l'activité et ergonomie. *Activites*, 08(1). <https://doi.org/10.4000/activites.2481>
- Spoljar, P. (2015). Modernisation de l'agriculture et santé mentale : Les contradictions au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 17-1. <https://doi.org/10.4000/pistes.4430>
- Spoljar, P. (2018). De l'opérationnel à l'opérateur : Enjeux de la déconflictualisation dans les pratiques de santé au travail: *Nouvelle revue de psychosociologie*, N° 25(1), 253-268. <https://doi.org/10.3917/nrp.025.0253>

- Spoljar, P., & Valléry, G. (2021). *Les Mutations du rapport au travail dans le processus de modernisation agricole : Quelles impasses, quelles alternatives ? Interventions cliniques sur la santé au travail.* (p. 308) [Rapport d'étude pour la DARES (Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion), la DREES (Ministère des Solidarités et de la Santé) et le Service des Affaires financières, sociales et logistiques du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation].
- Stoneman, Z., & Jinnah, H. A. (2015). Stress on the farm : Father stress and its association with the unsafe farm behaviors of youth. *Journal of Rural Mental Health, 39*(2), 73-80. <https://doi.org/10.1037/rmh0000026>
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research : Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed). Sage Publications.
- Sturgeon, R., & Morrissette, P. J. (2010). A qualitative analysis of suicide ideation among Manitoban farmers. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 44*(2), 191-207.
- Vallée, C., & Danguy, V. (2021). *La mortalité par suicide dans le Système national des données de santé (SNDS), approche méthodologique et résultats pour le régime agricole en 2015.* Mutualité Sociale Agricole. <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2021/03/Mortalite-par-suicide3.pdf>
- Veil, C. (2012). Santé mentale et travail. *Clinique du travail, 219-234.* <https://shs.cairn.info/vulnerabilites-au-travail--9782749233161-page-219>

Annexe 1 – Tableau des matériaux collectés pendant la phase exploratoire

N°	Date	Organisation concernée	Durée	Type de matériau	Codage
1	29/04/24	Association Régionale pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural (ARDEAR)	01:00	Entretien exploratoire	EXP#01
2	30/04/24 Et 04/06	Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental (GIEE)	02:00	Entretien exploratoire	EXP#02
3	Du 13/05/24 au 06/06/24	Coopérative d'approvisionnement et de collecte 1	02:00	Echanges téléphoniques et mail pendant la phase exploratoire	EXP#03
4	30/05/24	Association Départementale pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural (ADDEAR)	00:30	Echange téléphonique pendant la phase exploratoire	EXP#04
5	04/06/24	Association Tarnaise Agriculture de Groupe (ATAG)	01:00	Entretien exploratoire	EXP#05
6	05/06/24	Coopérative d'approvisionnement et de collecte 2	01:00	Entretien exploratoire	EXP#06
7	05/06/24	Groupement d'Agriculteurs Biologiques et Biodynamiques	00:15	Echange téléphonique pendant la phase exploratoire	EXP#07
8	05/06/24	Fédération Départementale des CUMA (FD CUMA)	00:30	Echange téléphonique pendant la phase exploratoire	EXP#08

Annexe 2 – Tableau des matériaux collectés pendant la phase d'enquête

N°	Date	Organisation concernée	Durée	Type de matériau	Codage
1	15/05/24	COOP-ABATTOIR	01:00	Atelier collectif	AC#01
2	30/05/24	ASSO-PRO	00:45	Entretien individuel	EI#01
3	06/06/24	ASSO-PRO	01:00	Entretien individuel	EI#02
4	07/06/24	COOP-INTEGRALE	00:45	Entretien individuel	EI#03
5	13/06/24	COOP-ABATTOIR	01:00	Atelier collectif	AC#02
6	13/06/24	COOP-MATERIEL	00:45	Entretien individuel	EI#04
7	21/06/24	COOP-INTEGRALE	00:30	Entretien individuel	EI#05
8	27/06/24	COOP-INTEGRALE	00:15	Entretien individuel	EI#06
9	22/07/24	COOP-ABATTOIR	02:00	Atelier collectif	AC#03
10	23/07/24	COOP-ABATTOIR	03:30	Observation activité	OBS#01
11	23/07/24	COOP-ABATTOIR	01:45	Entretien individuel	EI#07
12	23/07/24	COOP-ABATTOIR	01:45	Entretien individuel	EI#08
13	24/07/24	COOP-ABATTOIR	02:00	Entretien individuel	EI#09
14	24/07/24	COOP-ABATTOIR	01:45	Entretien individuel	EI#10
15	24/07/24	ASSO-PRO	02:00	Entretien individuel	EI#11
16	25/07/24	COOP-INTEGRALE	02:00	Atelier collectif	AC#04
17	25/07/24	COOP-MATERIEL	01:15	Atelier collectif	AC#05
18	05/08/24	COOP-ABATTOIR	01:00	Entretien individuel	EI#12

19	05/08/24	COOP-ABATTOIR	00:40	Entretien individuel	EI#13
20	06/08/24	ASSO-PRO	00:30	Entretien individuel	EI#14
21	06/08/24	ASSO-PRO	00:30	Entretien individuel	EI#15
22	06/08/24	ASSO-PRO	00:30	Entretien individuel	EI#16
23	06/08/24	ASSO-PRO	00:30	Entretien individuel	EI#17
24	27/08/24	ASSO-PRO	00:30	Entretien individuel	EI#18
25	27/08/24	COOP-ABATTOIR	00:40	Entretien individuel	EI#19
26	27/08/24	COOP-ABATTOIR	00:20	Entretien individuel	EI#20
27	27/08/24	COOP-ABATTOIR	00:40	Entretien individuel	EI#21
28	10/09/24	COOP-ABATTOIR	00:30	Entretien individuel	EI#22
29	27/09/24	COOP-ABATTOIR	01:00	Atelier collectif	AC#06
30	30/09/24	COOP-MATERIEL	02:00	Atelier collectif	AC#07
31	01/10/24	ASSO-PRO	02:00	Atelier collectif	AC#08
32	02/10/24	COOP-ABATTOIR	04:00	Observation activité	OBS#02
33	03/10/24	COOP-ABATTOIR	01:30	Atelier collectif	AC#09
34	04/10/24	ASSO-PRO	01:45	Entretien individuel	EI#23
35	04/10/24	ASSO-PRO	00:45	Observation activité	OBS#03
36	21/10/24	COOP-ABATTOIR	02:00	Atelier collectif	AC#10
37	22/10/24	COOP-MATERIEL	05:00	Observation activité	OBS#04
38	23/10/24	ASSO-PRO	02:30	Atelier collectif	AC#11
39	25/10/24	COOP-MATERIEL	00:05	Atelier collectif	AC#12
40	25/10/24	COOP-MATERIEL	01:50	Atelier collectif	AC#13

41	04/11/24	COOP-ABATTOIR	01:10	Atelier collectif	AC#14
42	02/12/24	COOP-ABATTOIR	02:00	Atelier collectif	AC#15
43	03/12/24	ASSO-PRO	03:00	Atelier collectif	AC#16
44	03/12/24	ASSO-PRO		Observation activité	OBS#05

Annexe 3 – Questionnaire entretien individuel

La grille d'entretien semi-directif est structurée selon les grands axes suivants :

Profil de la personne (âge, genre, parcours professionnel, NIMA/IMA)	
Pourriez-vous présenter votre activité agricole/fonction ?	
Pouvez-vous décrire le « collectif principal »?	
Pourriez-vous nous indiquer comment vous vous êtes intégré, quel parcours, quelle « socialisation » dans le collectif principal ?	
Comment le collectif vous aide à travailler ?	
Comment vous positionnez-vous par rapport à l'idée de « force du collectif » ou de « solitude en agriculture ». Avez-vous un exemple d'activité, une anecdote pour évoquer ce point ?	
Comment il vous empêche de travailler ? Avez-vous un exemple d'activité, une anecdote pour évoquer ce point ?	
Et si le collectif n'existait pas ?	

Annexe 4 – Caractéristiques des participants à l'enquête

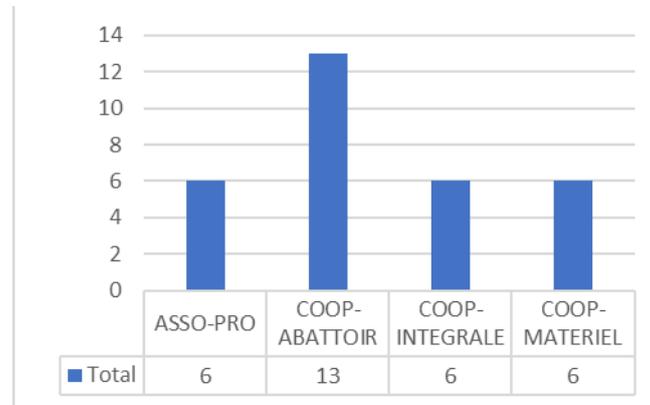


Figure 3 : Nombre de participants à l'enquête par organisation collective

	Nombre de participants ^o	% du total
Elevage	14	45%
Brebis laitières, fromage	1	3%
Volailles	8	26%
Porcin, ovin, caprin	5	16%
Grande culture	11	35%
Grandes cultures	7	23%
Grandes cultures/élevage	4	13%
Maraichage	6	19%
Maraichage	6	19%
TOTAL GENERAL	31	100%

Tableau 14 : Nombre de participants à l'enquête par type de production agricole

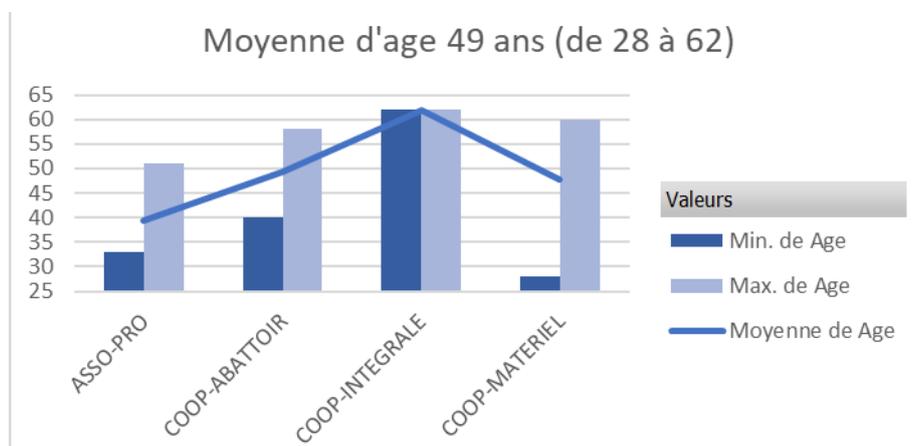


Figure 4 : Moyenne d'âge des participants à l'enquête selon les différentes organisations collectives

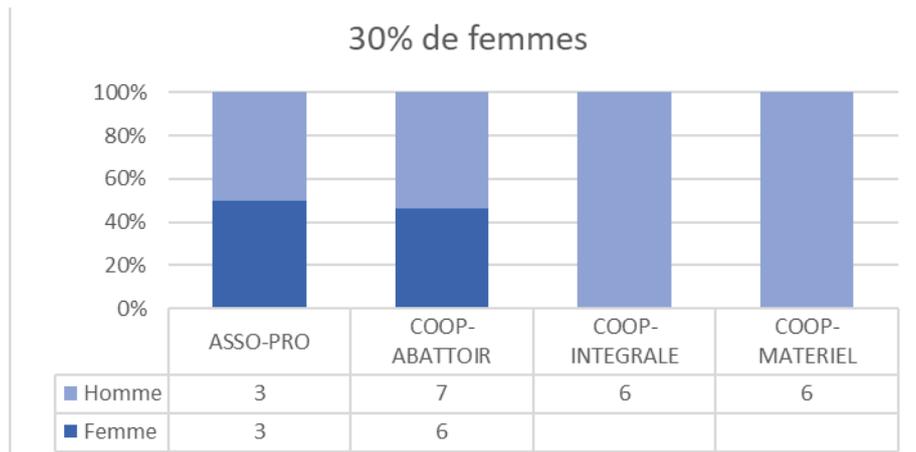


Figure 5 : Genre des participants à l'enquête selon l'organisation collective

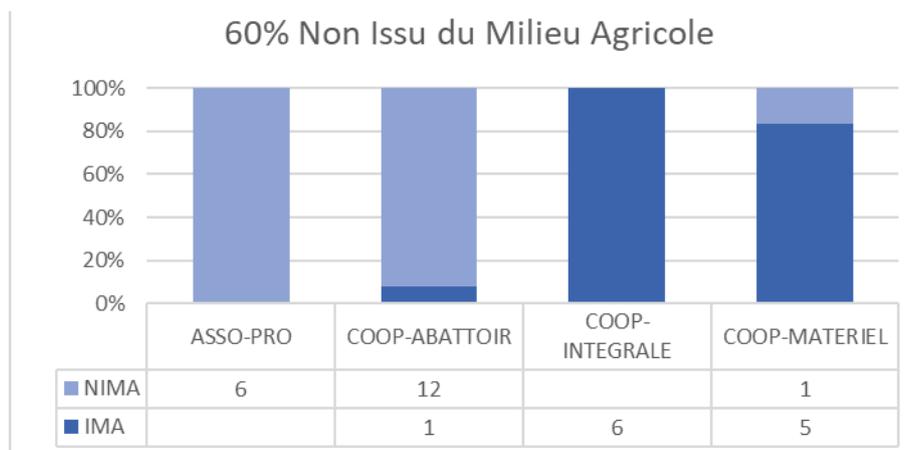


Figure 6 : Origines agricoles des participants à l'enquête selon l'organisation collective