



AAP MSA 2020

RAPPORT FINAL

PROJET MENTAGRO

Santé mentale des agriculteurs en transition agroécologique

Laboratoire porteur du projet : **LGCO Laboratoire Gouvernance et Contrôle Organisationnel**

Anne-Laure GATIGON-TURNAU (coordinatrice du projet, enseignante-chercheure en Management des Ressources Humaines), Stéphanie LOUP (enseignante-chercheure en Management Stratégique), Maël SOMMER (enseignant-chercheur en Management Stratégique)

Laboratoire partenaire : **UMR INRAE-INPT AGIR (AGroécologie, Innovations & teRritoires)**

Valérie BARRAUD-DIDIER (enseignante-chercheure en Management des Ressources Humaines)



RESUME COURT (500 mots)

Le présent document constitue le rapport final du projet de recherche MENTAGRO, financé par la CCMSA dans le cadre du premier appel à projet (AAP) de recherche de 2020. Il vise à apporter des éclairages scientifiques concernant les impacts de la transition agroécologique (TAE) sur la santé des agriculteurs. Il est composé d'enseignants chercheurs de deux laboratoires de recherche : le LGCO de l'Université Toulouse 3 et l'UMR INRAE-INPT AGIR (AGroécologie, Innovations & teRritoires).

Ce rapport est constitué par deux lots de travail, le premier étudiant les micro fondations de la relation entre TAE et santé et se référant au champ de la gestion des ressources humaines, le second proposant une focale sur les dispositifs collectifs de la TAE dans une approche plus méso et se référant au champ du management stratégique. Une approche théorique différente a été retenue dans chacun des lots. Le modèle exigences-ressources, modèle JD-R (Demerouti et al., 2001 ; Schaufeli et Bakker, 2004), a été retenu pour le premier. Concernant le management stratégique, l'approche théorique retenue est celle des capacités (Sen, 2000 ; Fernagu-Oudet, 2012 ; Arnoud, 2013). Un design qualitatif de recherche a été adopté pour l'ensemble du projet, dans une visée compréhensive. C'est environ une centaine d'agriculteurs qui ont contribué à l'enquête, à travers leur participation à des entretiens individuels ou des focus groups.

Les résultats de ces deux études sont nombreux. Au sein du lot 1, l'étude montre que la TAE induit une nécessité pour l'agriculteur de mobiliser et de renforcer ses ressources pour faire face aux nouvelles exigences induites par la TAE. Sa capacité à faire face à celles-ci dépend de ses compétences en terme de réflexivité sur son activité et ses choix entrepreneuriaux, ainsi que de ses ressources externes ou son capital social lié à ses connexions avec son réseau social. La TAE constitue une menace pour la santé mentale des agriculteurs, qui se lit à travers les réponses émotionnelles liées au stress engendré par ce déséquilibre : l'anxiété, la colère et le mal-être. L'étude permet de dégager deux compréhensions principales de la dégradation de la santé mentale : la peur de l'échec pour mener la TAE, la dégradation de l'image sociétale de leur métier. Le lot 1 a permis d'identifier les conditions qui sont susceptibles de transformer le vécu d'une TAE comme une menace vers une opportunité. Ce lot permet notamment de dégager une figure d'un agriculteur entrepreneur et engagé, capable de « vivre bien » la TAE.

Au sein du lot 2, l'étude montre que 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. La durabilité de leurs activités s'en trouve aussi améliorée, tant sur le plan environnemental qu'en matière de pérennité de l'entreprise et de bien-être du dirigeant. L'étude 2 identifie également 6 catégories de facteurs de conversion (individuels, collectifs, liés à l'accompagnement, liés à la démarche de progrès, liés au contexte de transition, liés aux

réalisations), qui peuvent favoriser ou entraver, chez le chef d'entreprise agricole, une gestion sereine et efficace de la transition.

Les retombées de MENTAGRO pour la CCMSA concernent essentiellement l'élaboration d'une brochure à destination des acteurs de la MSA, permettant de les sensibiliser à la question de la santé mentale de l'agriculteur, en couplant notamment cette question avec celles des conditions de travail de l'agriculteur en TAE.

RESUME LONG (2000 mots)

Le présent document constitue le rapport final du projet de recherche MENTAGRO - Santé mentale des agriculteurs en transition agroécologique. MENTAGRO a fait l'objet d'un financement par la CCMSA dans le cadre du premier appel à projet (AAP) de recherche de 2020. Il vise à apporter des réponses et des éclairages scientifiques sur l'une des questions prioritaires de la MSA formulées dans l'AAP : les impacts de la transition agroécologique (TAE) sur la santé des agriculteurs. Il est composé d'enseignants chercheurs de deux laboratoires de recherche : le LGCO de l'Université Toulouse 3 et l'UMR INRAE-INPT AGIR (AGroécologie, Innovations & terRitoires). Le projet poursuit deux objectifs : savoir si les conditions de travail des agriculteurs en phase de TAE détériorent ou pas leur santé mentale, et identifier dans les dispositifs collectifs ce qui peut améliorer leur santé mentale dans cette phase.

Ce rapport est constitué par deux lots de travail, le premier étudiant les micro fondations de la relation entre TAE et santé et se référant au champ de la gestion des ressources humaines, le second proposant une focale sur les dispositifs collectifs de la TAE dans une approche plus méso et se référant au champ du management stratégique. Ainsi, le travail a été divisé en deux études distinctes, ayant chacune fait l'objet d'un recueil de données, d'une analyse et d'une discussion spécifique. Consécutivement, une approche théorique différente a été retenue dans chacun des lots. Le modèle exigences-ressources, modèle JD-R (Demerouti et al., 2001 ; Schaufeli et Bakker, 2004), a été retenu pour le premier. Concernant le management stratégique, l'approche théorique retenue est celle des capacités (Sen, 2000 ; Fernagu-Oudet, 2012 ; Arnoud, 2013). En effet, la mise en œuvre de la TAE d'une part amène l'agriculteur à prendre des décisions relatives à la gestion de son exploitation et d'autre part, transforme ses conditions de travail. Concernant le premier lot, et selon le modèle exigences-ressources, modèle JD-R (Demerouti et al., 2001 ; Schaufeli et Bakker, 2004), ce sont les exigences qui initient un processus de détérioration de la santé. Lorsque celles-ci sont élevées et les ressources limitées, ce déséquilibre génère de l'épuisement professionnel chez l'individu. Concernant le second lot, et au regard des travaux antérieurs sur les démarches collectives de développement durable en TPE-PME (Bonneveux et Saulquin, 2009 ; Temri et Fort, 2009 ; Bonneveux et al., 2011 ; Da Fonseca et Yami, 2012 ; Halila et Tell, 2013 ; Berger-Douce, 2015 ; Sommer et al., 2018), les dispositifs collectifs apparaissent comme un moyen sécurisant et capacitant, pour les dirigeants de petite entreprise, de s'attaquer à la complexité des questions de durabilité. Un design qualitatif de recherche a été adopté pour l'ensemble de l'étude, dans une visée compréhensive. Cette méthodologie est détaillée dans la partie 2 du rapport et également dans chaque partie consacrée à chaque lot. Au final, en regroupant les deux études, nos résultats sont issus de l'analyse de 44 entretiens individuels menés auprès de chefs d'exploitation, de 17 entretiens avec des animateurs ou pilotes de démarches collectives, et de 6 focus groups regroupant au total 50 chefs d'exploitation. Ainsi, c'est environ une centaine d'agriculteurs qui ont contribué à l'enquête. Les résultats de ces deux études sont nombreux.

Au sein du lot 1, l'étude montre que la TAE induit une nécessité pour l'agriculteur de mobiliser et de renforcer ses ressources pour faire face aux nouvelles exigences induites par la TAE. Ces nouvelles exigences sont identifiées en deux catégories : des exigences liées au sentiment d'une altération des conditions de travail (accroissement de la prise de risque économique, surcharge de travail) et à celui d'être jugé et surveillé par la société, ce qui l'amène à devoir gérer ses relations avec la communauté locale et à endosser un rôle de « protecteur de la nature ». Sa capacité à faire face à ses nouvelles exigences dépend des ressources qu'il détient : - ses ressources internes ou ressources propres c'est-à-dire ses compétences en termes de réflexivité sur son activité et ses choix entrepreneuriaux et d'apprentissage et innovation pour intégrer de nouvelles pratiques agricoles, - ses ressources externes ou son capital social lié à ses connexions avec un réseau professionnel composé d'experts, de pairs, et de sa famille. Ainsi, le déséquilibre provoqué par la TAE et l'impact négatif sur la santé mentale de l'agriculteur sera d'autant plus fort que l'agriculteur ne détient pas ces « soft skills » et un réseau social riche. Notamment le rôle des pairs semble central pour accéder à de multiples ressources nécessaires pour « bien vivre » la TAE. Les agriculteurs semblent par exemple assez démunis pour répondre aux attentes multiples et contradictoires de leurs différentes parties prenantes, et notamment celles de la société civile. Ainsi, la TAE constitue une menace pour la santé mentale des agriculteurs, qui se lit à travers les réponses émotionnelles liées au stress engendré par ce déséquilibre : l'anxiété, la colère et le mal-être. L'étude permet de dégager deux compréhensions principales de la dégradation de la santé mentale : la peur de l'échec pour mener la TAE, la dégradation de l'image sociétale de leur métier. L'étude a permis d'identifier les conditions qui sont susceptibles de transformer le vécu d'une TAE comme une menace vers une opportunité, c'est-à-dire à terme de générer de nouvelles ressources et d'améliorer la santé mentale du chef d'exploitation. L'étude permet de dégager une figure d'un agriculteur entrepreneur et engagé, capable de vivre les exigences de la TAE comme des défis, de mettre en place des comportements proactifs pour rechercher de nouvelles ressources et d'ancrer sa motivation professionnelle dans ce nouveau rôle de « protecteur de la nature » que lui donne la société. Elle donne ainsi des clés à un agriculteur pour comprendre comment continuer à se préoccuper de sa santé mentale tout en assurant ses tâches professionnelles et en répondant aux exigences élevées de son métier.

Au sein du lot 2, l'étude montre que 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. Le développement de ces capacités s'opère à trois niveaux : émotionnel (effet de sécurisation psychologique), cognitif et comportemental (mécanismes favorisant l'intégration d'aspects non économiques dans la prise de décision et l'adoption de comportements éloignés des priorités quotidiennes), organisationnel (gains d'efficacité dans la gestion des problèmes de durabilité et mécanismes favorisant la mise en œuvre de processus de changement). La durabilité des activités s'en trouve aussi améliorée, tant sur le plan environnemental

(mise en place de nouvelles pratiques, techniquement maîtrisables, moins risquées ou moins impactantes pour l'environnement naturel et plus en accord avec les attentes sociétales actuelles) qu'en matière de pérennité de l'entreprise (progression, anticipation et adaptation aux évolutions, gains d'autonomie, transmissibilité...) et de bien-être du dirigeant (sortie de l'isolement, liens sociaux, soutien psychologique, estime de soi, plaisir au travail...). L'étude 2 identifie également 6 catégories facteurs de conversion, qui peuvent favoriser (facteurs positifs) ou entraver (facteurs négatifs), chez le chef d'entreprise agricole, une gestion sereine et efficace de la transition : des facteurs individuels (manque de ressources ; degré d'ouverture), des facteurs liés au collectif (présence de membres moteurs ; cooptation ; éloignement géographique ; hétérogénéité des membres ; manque d'interactions et d'actions collectives ; absence de règles collectives ; faible taux de participation), des facteurs liés à l'accompagnement (couplage de l'accompagnement individuel et collectif ; manque de disponibilité des accompagnateurs ; manque de spécialisation des compétences), des facteurs liés à la démarche de progrès (degré d'autodétermination ; manque d'adéquation du contenu aux besoins ; manque de moyens associés à la démarche ; avantages procurés par l'engagement dans la démarche ; absence d'outils d'évaluation et de suivi de la performance), des facteurs liés au contexte de transition (tension entre les exigences économiques et non économiques ; complexité des problèmes de durabilité ; faible contrôlabilité des paramètres de la transition) et des facteurs liés aux réalisations permises par le dispositif (niveau de réussite des actions ; manque de reconnaissance et de valorisation des efforts). Ces facteurs constituent autant de leviers d'action potentiels à mobiliser pour renforcer les effets sécurisants et capacitants des dispositifs collectifs en faveur de la TAE.

Les retombées de MENTAGRO pour la CCMSA concernent essentiellement l'élaboration d'une brochure à destination des acteurs de la MSA, permettant de sensibiliser tous les acteurs de la MSA à la question de la santé mentale de l'agriculteur, en recouplant cette question avec les conditions de travail de l'agriculteur et en réaffirmant que les deux sujets doivent être traités de manière concomitante, de manière coordonnée et globale. Cette brochure répond non seulement aux besoins d'un contexte national de prévention du mal-être des agriculteurs dans lequel s'investit depuis plusieurs années la CCMSA, mais également aux besoins des acteurs sur le terrain qui pourront ainsi bénéficier d'une montée en compétences sur les sujets à la fois concernant l'agroécologie et la santé mentale. Cette brochure fera l'objet d'un travail conjoint à venir entre les chercheurs du projet et la CCMSA. En complément à cette brochure, d'autres formes de valorisation scientifique du projet MENTAGRO sont également prévues, aussi bien d'un point de vue académique que d'un point de vue professionnel. Il est notamment prévu que les communications dans des colloques déjà réalisées ou à venir soient transformées en articles de recherche, et que les chercheurs continuent à répondre favorablement aux sollicitations d'intervention auprès des professionnels intéressés par les résultats de cette étude.

TABLE DES MATIERES

RESUME COURT (500 mots)	2
RESUME LONG (2000 mots)	4
LISTE DES TABLEAUX.....	9
LISTE DES FIGURES.....	9
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	9
INTRODUCTION	10
1. LE CONTEXTE.....	12
2. L'ORGANISATION GENERALE ET LE DESIGN DE RECHERCHE	15
2.1. Une architecture globale en deux lots.....	15
2.2. Un design de recherche qualitatif	16
2.2.1. La méthode par étude de cas multiples	16
2.2.2. Un échantillonnage raisonné.....	16
3. L'ETUDE DES PROCESSUS INDIVIDUELS RELIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL A LA SANTE MENTALE DES AGRICULTEURS EN TRANSITION : LOT 1.....	19
3.1. Le cadre théorique.....	19
3.1.1. Les conditions de travail analysées au prisme du modèle JD-R	19
3.1.2. L'importance des ressources dans la préservation de la santé mentale : la théorie COR	20
3.2. La méthodologie.....	21
3.2.1. La collecte des données et l'échantillon	21
3.2.2. Le traitement et l'analyse des données	22
3.3. Les résultats.....	24
3.3.1. Une description quantitative des données	25
3.3.2. L'état des lieux de la TAE, la remise en question de l'équilibre entre les ressources et les exigences	26
3.3.2.1. Les exigences nouvelles liées à la TAE.....	26
3.3.2.2. Les ressources mobilisées par les agriculteurs dans la TAE.....	38
3.3.2.3. Un nouvel équilibre à trouver entre les exigences et les ressources.....	45
3.3.3. La compréhension des effets de la TAE sur la santé mentale des agriculteurs.....	48
3.3.3.1. La TAE, une menace pour la santé mentale des agriculteurs.....	48
3.3.3.2. La TAE, ou comment faire d'une menace une opportunité	54
3.4. La discussion.....	62
4. L'ETUDE DU ROLE SECURISANT ET CAPACITANT DES DISPOSITIFS COLLECTIFS POUR LES AGRICULTEURS EN TRANSITION : LOT 2.....	67

4.1.	Le cadre théorique.....	67
4.1.1.	Les démarches collectives comme voie de transition écologique en milieu TPE-PME 67	
4.1.2.	Une approche par les capacités pour analyser le rôle sécurisant et capacitant des dispositifs collectifs	69
4.2.	La méthodologie.....	71
4.3.	Les résultats.....	73
4.3.1.	Les effets des dispositifs collectifs sur les capacités des chefs d'entreprise agricole 73	
4.3.1.1.	Au niveau émotionnel	73
4.3.1.2.	Au niveau cognitif et comportemental	74
4.3.1.3.	Au niveau organisationnel.....	75
4.3.2.	Les effets des dispositifs collectifs sur la durabilité des entreprises agricoles.....	78
4.3.3.	Les facteurs de conversion au sein des dispositifs collectifs	80
4.3.3.1.	Les facteurs individuels	80
4.3.3.2.	Les facteurs liés au collectif	81
4.3.3.3.	Les facteurs liés à l'accompagnement.....	82
4.3.3.4.	Les facteurs liés à la démarche de progrès.....	83
4.3.3.5.	Les facteurs liés au contexte de transition	85
4.3.3.6.	Les facteurs liés aux réalisations.....	87
4.4.	La discussion.....	89
5.	LES RETOMBÉES POUR LA MSA.....	95
5.1.	Un contexte national de prévention du mal-être et d'accompagnement des agriculteurs en difficulté.....	95
5.2.	Un besoin des professionnels de la MSA de mieux comprendre la thématique de la santé mentale d'un agriculteur en TAE	96
5.3.	L'élaboration d'une brochure à destination des professionnels de la MSA	98
6.	LA VALORISATION SCIENTIFIQUE	100
6.1.	La valorisation académique.....	100
6.2.	La valorisation auprès d'acteurs du secteur agricole	100
6.3.	La valorisation auprès de la MSA.....	101
	REFERENCES CITEES	103
	ANNEXES	110

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Structure de codage des entretiens du Lot 1	24
Tableau 2 : Fréquence des thèmes au sein des entretiens	25
Tableau 3 : Pratiques agroécologiques évoquées par les agriculteurs au sein des entretiens	28
Tableau 4 : Exigences spécifiques à la TAE vues par les agriculteurs	37
Tableau 5 : Fréquence des ressources mobilisées pour faire face à la TAE	43
Tableau 6 : Mise en perspective des ressources au regard des nouvelles exigences créées.....	46
Tableau 7 : Ressources évoquées par les agriculteurs.....	55

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : L'architecture globale du projet MENTAGRO	15
Figure 2 : Processus de dégradation de la santé mentale lié aux évolutions de l'exploitation	51
Figure 3 : Processus de dégradation de la santé mentale lié aux nouvelles attentes sociétales	53
Figure 4 : Processus motivationnel d'engagement dans la TAE	57
Figure 5 : Processus motivationnel autonome	61
Figure 6 : Les effets de la TAE sur la santé mentale de l'agriculteur	63
Figure 7 : Les cercles vertueux d'une TAE bien vécue par les agriculteurs	64
Figure 8 : Les trois piliers de la carrière intelligente (d'après Parker et al., 2009)	65
Figure 9 : L'approche par les capacités appliquée aux organisations (adapté de Bonvin et Farvaque, 2007, Fernagu-Oudet, 2012 et Arnoud, 2013)	70
Figure 10 : Le rôle sécurisant et capacitant des dispositifs collectifs pour les agriculteurs en transition	90
Figure 11 : Retombées pour la MSA : une brochure à destination des professionnels.....	99

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AAP : appel à projet

AE : agroécologie

DRAAF : direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

CDA : chambre départementale d'agriculture

CIVAM : centre d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural

COR : conservation des ressources

CRA : chambre régionale d'agriculture

GABB : groupement d'agriculteurs biologiques et biodynamiques

GIEE : groupements d'intérêt économique et environnemental

HVE : haute valeur environnementale

IFT : indicateur de fréquence de traitement

JDR : job demands-ressources (exigences-ressources au travail)

RGPD : règlement général sur la protection des données

TAE : transition agroécologique

TPE-PME : très petites entreprises – petites et moyennes entreprises

INTRODUCTION

Le présent document constitue le rapport final du projet de recherche MENTAGRO - Santé mentale des agriculteurs en transition agroécologique.

MENTAGRO a fait l'objet d'un financement par la CCMSA dans le cadre du premier appel à projet (AAP) de recherche de 2020. Il vise à apporter des réponses et des éclairages scientifiques sur l'une des questions prioritaires de la MSA formulées dans l'AAP : les impacts de la transition agroécologique (TAE) sur la santé des agriculteurs. Plus précisément, MENTAGRO cherche à étudier et comprendre les impacts de la mise en œuvre de la TAE sur la santé mentale des agriculteurs. Cette mise en œuvre est appréhendée aux prismes des conditions de travail de l'agriculteur et de son implication dans des démarches collectives agroécologiques.

Ce projet de recherche est né d'un partenariat entre le Laboratoire Gouvernance et Contrôle Organisationnel (LGCO) de l'Université Paul Sabatier de Toulouse et l'Unité Mixte de Recherche Agroécologie, Innovation & Territoires (AGIR) de l'INRAE-Toulouse INP. Il mobilise 4 enseignants-chercheurs issus de deux disciplines des Sciences de Gestion, le management stratégique et le management des ressources humaines. En effet, la mise en œuvre de la TAE d'une part amène l'agriculteur à prendre des décisions relatives à la gestion de son exploitation et d'autre part, transforme ses conditions de travail. De plus, une stagiaire, étudiante en MASTER 2 de psychologie du travail, s'est jointe à l'équipe, pendant 4 mois, notamment pour la partie collecte et traitement des données.

Concernant le management stratégique, l'approche théorique retenue est celle des capacités (Sen, 2000 ; Fernagu-Oudet, 2012 ; Arnoud, 2013), en vue de comprendre en quoi les démarches collectives peuvent se montrer sécurisantes et capacitanes pour les agriculteurs en transition. Le modèle exigences-ressources, modèle JD-R (Demerouti et al., 2001 ; Schaufeli et Bakker, 2004), constitue le cadre théorique principal pour le management des ressources humaines. Selon l'une des propositions de ce modèle, ce sont les exigences qui initient un processus de détérioration de la santé. Lorsque celles-ci sont élevées et les ressources limitées, ce déséquilibre détériore alors la santé mentale de l'individu.

Le projet poursuit deux objectifs :

- savoir si les conditions de travail (exigences/ressources) des agriculteurs en phase de TAE détériorent ou à l'inverse améliorent leur santé mentale ;
- identifier dans les démarches collectives ce qui peut améliorer la santé mentale des agriculteurs et leur pouvoir d'agir dans cette phase.

Il s'organise autour de deux lots :

- lot 1 : étude des processus individuels reliant les conditions de travail à la santé mentale des agriculteurs en transition ;

- lot 2 : étude du rôle de sécurisation et capacitant des dispositifs collectifs pour les agriculteurs en transition.

Sont présentés successivement dans ce rapport le contexte de la recherche, l'organisation générale et le design de recherche du projet, les deux lots ainsi que les retombées pour la MSA, la valorisation scientifique et le résumé des dépenses financières.

1. LE CONTEXTE

L'agriculture française doit répondre à de nombreux défis, environnementaux, économiques, territoriaux, techniques, alimentaires, sociaux dont notamment la santé des agriculteurs et celle des salariés de la production agricole. L'agroécologie (AE) semble être une réponse à ces différents défis et à travers la loi d'Avenir pour l'Agriculture, l'Alimentation et la Forêt du 13 octobre 2014, l'Etat incite les agriculteurs à adopter des pratiques agricoles et des modes de production agroécologiques. En outre, de par son tout récent programme de concertation nationale pour construire un pacte et une loi d'orientation agricoles initié le 7 décembre 2022, l'Etat affiche une volonté d'accélération d'accompagnement des agriculteurs dans leur TAE. Les questions d'adaptation et de transition des exploitations agricoles face au changement climatique font notamment l'objet d'échanges dans ce programme dont le but est d'identifier des solutions pour renforcer la souveraineté de l'agriculture française grâce au renouvellement des générations en les inscrivant dans les transitions en-cours.

Pour Altieri (1995), l'un des pionniers de l'AE, celle-ci repose sur cinq grands principes théoriques d'ordre éco-systémiques : (1) l'optimisation des flux de nutriments et le recyclage de la biomasse, (2) la gestion de la matière organique du sol et la stimulation de son activité biotique, (3) la minimisation des pertes en termes d'énergie solaire, d'eau et d'air par une gestion microclimatique et par une protection du sol, (4) la diversification génétique et d'espèces de l'agroécosystème dans le temps et dans l'espace, (5) l'accroissement des interactions et des synergies biologiques bénéfiques entre les composantes de l'agrobiodiversité de manière à promouvoir les processus et services écologiques clefs. Cependant, le terme d'AE recouvre une grande diversité de manières de mettre en œuvre ses principes, d'approches, et de définitions¹.

Selon Wezel et al. (2009), l'AE est à la fois une discipline scientifique, un ensemble de pratiques et un mouvement social. Il s'agit d'un ensemble disciplinaire alimenté par l'agronomie, l'écologie et les sciences Humaines et Sociales. En adoptant une approche systémique et transdisciplinaire, elle s'applique à différents niveaux : la parcelle, l'exploitation agricole (ou l'agroécosystème), le territoire ou encore le système alimentaire. L'AE fait aussi référence, à l'échelle de la production agricole, à un ensemble de pratiques et de démarches agricoles diversifiées visant à optimiser les processus naturels et à garantir la persévérance des ressources naturelles. De plus, l'AE est également vue comme un mouvement social de contestation qui remet en cause le modèle agronomique dominant intensif et industrialisé.

La notion d'AE est souvent associée au terme de « transition ». Une transition, selon le dictionnaire Le Robert, est le passage d'un état à un autre, en général lent et graduel. Pour Hazard et al. (2017), la TAE désigne un changement de modèle agricole pour mettre en œuvre les principes de l'agroécologie et

¹ Pour appréhender cette diversité, nous renvoyons le lecteur à l'ouvrage de Doré et Bellon (2019) intitulé « Les mondes de l'agroécologie ».

répondre ainsi aux crises que traverse ce secteur. Plusieurs auteurs complètent cette définition en précisant que la TAE est un processus qui vise ce changement de modèle (Tittonell, 2020 ; Padel et al., 2020 ; Teixeira et al., 2018). Ainsi à l'échelle d'une exploitation agricole, la TAE fait référence à la période pendant laquelle l'exploitant passe d'un système agricole à un autre pour mettre en œuvre les principes de l'agroécologie.

Du point de vue des bénéfices de l'AE, celle-ci est vue comme un nouveau paradigme qui permet de réduire la prévalence des maladies liées à l'usage d'intrants chimiques (Benbrook et al., 2021 ; Timmerman et Félix, 2015). En outre, elle favoriserait également chez l'agriculteur une meilleure qualité de vie au travail, des revenus satisfaisants, une autonomie décisionnelle ainsi qu'une autonomie financière (Timmerman et Félix, 2015 ; Gliessman, 2007 ; Meynard, 2017).

Cependant, l'AE peut aussi engendrer des conséquences négatives pour l'agriculteur. Pour celui-ci, il n'existe pas un seul modèle mais une pluralité de modèles pour une transition. Celle-ci se construit « chemin faisant » (Caquet et al., 2020) et se caractérise par une incertitude sur ce à quoi elle va aboutir (Lubello et al., 2016). Il s'agit de plus d'une véritable transition professionnelle pour l'agriculteur (Slimi et al., 2021 ; Coquil et al., 2018 ; Chizallet et al., 2020). Elle s'accompagne de transformations de son activité professionnelle et peut amener à des changements très forts (Coquil, 2014 ; Caquet et al., 2020). Pour un agriculteur, la mise en œuvre de l'AE nécessite un changement dans la façon de penser son système de production et s'accompagne d'apprentissages nombreux (Chantre et al., 2015 ; Timmerman et Félix, 2015). La TAE remplace en effet des logiques de rationalisation de la production et d'amélioration de la productivité installées depuis plus d'un demi-siècle (révolution verte) par des logiques d'équilibre écosystémique et de gestion adaptative qui reposent sur un apprentissage par essai-erreur (Caquet et al., 2020). Ainsi, du point de vue de l'agriculteur, la TAE est perçue comme une démarche à la fois progressive, incertaine et complexe (Trabelsi, 2017 ; Catalogna, 2018 ; Duru et al., 2015).

Si travailler avec les aléas a toujours fait partie du métier d'agriculteur, la faible maîtrise des paramètres naturels, le manque d'expérience et de connaissance dans les méthodes alternatives, la multiplicité des exigences d'une exploitation durable (économiques, sociales, environnementales, sanitaires, sociétales...), la dépendance de sentier liée aux investissements antérieurs et l'absence de droit à l'erreur dans les petites structures, très vulnérables financièrement, ne peuvent être sans conséquences négatives sur la santé mentale des agriculteurs. La profondeur des changements qu'implique la TAE apparaît alors comme un épisode particulièrement difficile et critique. Ces changements interviennent en outre dans un contexte où l'agriculteur souffre déjà de devoir satisfaire des exigences très élevées (Sommer, 2022 ; Sommer et Berger-Douce, 2022 ; Barraud-Didier et Gatignon-Turnau, 2021 ; Truchot et Andela, 2018 ; Kallioniemi et al., 2018).

Alors que l'AE semble répondre à des enjeux de santé physique des agriculteurs, la TAE pourrait être une étape qui contribue à accentuer son stress au travail, son épuisement professionnel et plus globalement à détériorer sa santé mentale.

2. L'ORGANISATION GENERALE ET LE DESIGN DE RECHERCHE

Le projet MENTAGRO cherche à comprendre les impacts de la mise en œuvre de la TAE sur la santé mentale des agriculteurs. Cette mise en œuvre est étudiée à la fois d'un point de vue individuel (lot 1), par le biais des conditions de travail de l'agriculteur, et d'un point de vue collectif (lot 2) à travers son implication dans des dispositifs collectifs agroécologiques. Les deux lots constitutifs du projet adoptent un design de recherche de nature qualitative.

2.1. Une architecture globale en deux lots

L'architecture globale du projet est représentée dans la figure 1. Le lot 1 cherche à savoir si les conditions de travail de l'agriculteur en phase de TAE détériorent ou améliorent sa santé mentale alors que le lot 2 vise à identifier dans les dispositifs collectifs ce qui peut améliorer sa santé mentale et son pouvoir d'agir.

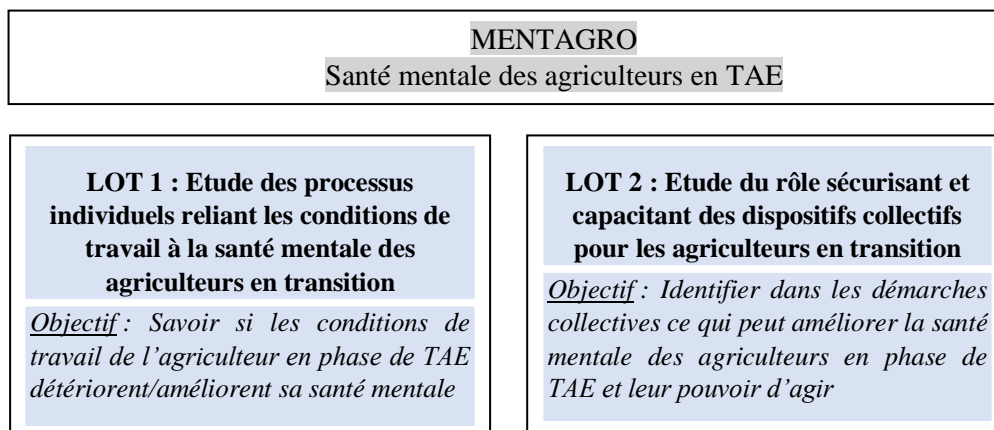


Figure 1 : L'architecture globale du projet MENTAGRO

Les conditions de travail sont appréhendées dans le lot 1 à travers les concepts d'exigences et de ressources. Ce lot étudie la relation entre ces facteurs au travail et la santé mentale d'un agriculteur au prisme du modèle JD-R (job demands-resources model) développé par Demerouti et al. (2001) qui trouve son origine dans la théorie de la conservation des ressources, théorie COR (Hobfoll, 1989). L'approche théorique retenue pour le lot 2 est celle des capacités (Sen, 2000 ; Fernagu-Oudet, 2012 ; Arnoud, 2013) en vue de comprendre en quoi les démarches collectives peuvent se montrer sécurisantes et capacitantes pour les agriculteurs en phase de TAE.

MENTAGRO vise à comprendre les équilibres et les déséquilibres qui se créent entre les exigences et les ressources personnelles et professionnelles du métier lors du passage à un modèle agroécologique. Les évolutions en termes d'exigences et de ressources seront mises en relation avec la dégradation / l'amélioration de la santé mentale des agriculteurs. L'objectif est de produire une grille de lecture compréhensive des mécanismes qui relient les conditions de travail et la santé mentale des agriculteurs

afin de repérer les exigences et ressources saillantes dans ce processus. Il s'agit également de déterminer par quels mécanismes les dispositifs collectifs agroécologiques peuvent créer des conditions favorables à une gestion plus sereine et plus efficace des problèmes de durabilité.

Au-delà de l'analyse, le projet vise à identifier les risques et les opportunités que la TAE fait courir aux agriculteurs en termes de santé mentale, les combinaisons de facteurs qui sont les plus risqués et les leviers stratégiques que l'agriculteur peut utiliser pour les contrer.

2.2. Un design de recherche qualitatif

Pour répondre à nos objectifs de recherche à visée compréhensive, nous avons opté pour une approche qualitative qui permet de laisser une place très forte à la TAE comme objet d'étude à part entière et d'en analyser les conséquences sur la santé mentale des agriculteurs. La force des données qualitatives repose en effet sur « *leur richesse et leur caractère englobant, avec un potentiel fort de décryptage de la complexité* » et permet aux chercheurs de « *respecter la dimension temporelle* », d'« *évaluer la causalité locale* », de « *formuler des explications fécondes* » et de « *dépasser leurs a priori et leurs cadres conceptuels initiaux* » (Miles et Huberman, 2003, p. 11). Plus précisément, nous avons opté pour la méthode par étude de cas multiples. La sélection des cas s'est opérée via un échantillonnage raisonné.

2.2.1. La méthode par étude de cas multiples

Cette méthode sert à analyser en profondeur un phénomène en prenant explicitement en compte le contexte de l'étude (Miller et Salkind, 2002). Elle permet d'accéder à une richesse des données qu'on ne pourrait pas obtenir à partir d'un simple questionnaire (Miles et Huberman, 2003 ; Yin, 2018). Elle a la particularité de s'intéresser à plusieurs cas distincts plutôt qu'à un cas unique et présente l'avantage d'observer les convergences et les divergences entre les différents cas (Yin, 2018). De plus, elle donne l'occasion au chercheur de déterminer plus précisément dans quel contexte les éléments observés se produisent (Miles et Huberman, 2003). Suivant la question de recherche, un cas peut tout aussi bien être un individu, un groupe, une organisation, une communauté, un évènement, un processus, une relation ou un projet ayant lieu dans une situation naturelle et réelle (Yin, 2018). Dans notre recherche, les cas sont des individus, des agriculteurs engagés dans une TAE.

Ainsi cette méthode a été déployée en vue de :

- repérer des similitudes entre les agriculteurs engagés dans une TAE, c'est-à-dire identifier des traits communs existants parmi les agriculteurs en phase de TAE ;
- déterminer comment ce contexte de TAE peut impacter leur santé mentale.

2.2.2. Un échantillonnage raisonné

L'appareil statistique ne permet pas d'identifier précisément les agriculteurs dont l'exploitation agricole est en TAE. En effet, « *il n'existe pas de standards de l'agroécologie, à la différence de ce qui se fait*

pour l'agriculture bio, qui permettraient de tenir la statistique des exploitations entrées dans cette démarche » (Claveirole, 2016, p.29).

Ainsi, pour sélectionner les cas de notre recherche (les agriculteurs engagés dans une TAE), nous avons eu recours à la méthode de l'échantillonnage raisonné. Cette méthode est largement utilisée dans les recherches qualitatives pour identifier et sélectionner des cas qui sont susceptibles, par rapport au sujet d'étude, d'apporter des informations riches du fait de leurs expériences et connaissances (Etikan et al., 2016). L'échantillonnage raisonné représente la méthode de choix pour l'étude de cas (Dahl et al., 2020).

Compte tenu du lieu géographique de la caisse MSA partenaire du projet MENTAGRO (MSA-MPN) et de notre sujet de recherche, le recrutement des agriculteurs s'est notamment opéré sur la base de trois critères communs aux deux lots :

- la zone géographique de l'exploitation agricole : le Tarn-et Garonne et plus globalement la région Occitanie ;
- l'orientation technico-économique de l'exploitation agricole (les productions végétales : grandes cultures, arboriculture et maraîchage²) ;
- le « marqueur » d'engagement de l'agriculteur dans une TAE : la certification Haute Valeur Environnementale (HVE) (lot 1) et les collectifs agroécologiques (les groupements d'intérêt économique et environnemental - GIEE - , les Groupes DEPHY Fermes et les groupes 30000) (lot 1 et lot 2).

Le certification environnementale HVE a été mise en place suite au Grenelle de l'environnement pour reconnaître les exploitations engagées dans des démarches respectueuses de l'environnement. Elle est construite autour de quatre thématiques : la biodiversité, les produits phytosanitaires, la fertilisation et l'eau. Nous avons retenu dans notre recherche des agriculteurs dont l'exploitation agricole est certifiée HVE de niveau 3 dans le cadre collectif ; il s'agit d'agriculteurs qui font partie du groupe collectif de la chambre d'agriculture du Tarn-et-Garonne. Le niveau 3, niveau le plus exigeant d'un point de vue agroécologique, repose sur une obligation de résultats. Pour contacter les agriculteurs, nous avons utilisé l'annuaire de 2021 du groupe collectif HVE de la chambre d'agriculture 82.

En ce qui concernent les collectifs agroécologiques, nous avons fait le choix d'étudier des agriculteurs impliqués dans trois types de collectifs, très présents dans la région Occitanie :

- les GIEE, des collectifs reconnus par l'Etat pour leur engagement dans un projet agroécologique (sur des thématiques variées) visant une triple performance (économique, sociale et environnementale) ;

² D'après la Chambre d'Agriculture d'Occitanie, la région est la deuxième région productrice de fruits en France, 4^{ème} région maraîchère et leader en grandes cultures biologiques (Agriscopie, 2021).

- les Groupes DEPHY Ferme, des collectifs qui éprouvent, valorisent et déploient des techniques et systèmes visant à réduire l'usage des produits phytosanitaires (plan Ecophyto II+) tout en maintenant une triple performance ;
- les Groupes 30000, des collectifs mettant en place des techniques économes en produits phytosanitaires (plan Ecophyto II+) déjà testées et adoptées par les groupes DEPHY Ferme et les GIEE.

Les animateurs de ces différents collectifs nous ont permis d'entrer en contact avec les agriculteurs.

Ainsi, compte tenu de notre sujet d'étude, des cas pertinents et diversifiés du point de vue de leur engagement dans la TAE ont été sélectionnés.

Les parties suivantes 3 et 4 de ce rapport présentent en détail le lot 1 et le lot 2 du projet MENTAGRO.

3. L'ETUDE DES PROCESSUS INDIVIDUELS RELIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL A LA SANTE MENTALE DES AGRICULTEURS EN TRANSITION : LOT 1

Nous exposons tout d'abord le cadre théorique rattaché au lot 1. Les données, les méthodes d'analyses et les résultats sont ensuite présentés. Nous terminons par la discussion des résultats.

3.1.Le cadre théorique

Les conditions de travail sont appréhendées dans cette recherche à travers les concepts d'exigences et de ressources, telles que définies par Demerouti et al. (2001). Ces auteurs proposent un modèle théorique, le modèle exigences-ressources, ou modèle JD-R, qui repose sur l'idée que la santé mentale d'un individu dépend de l'équilibre entre ces deux types de facteurs au travail. Ce modèle s'appuie sur la théorie de la conservation des ressources, théorie COR (Hobfoll, 1989), qui reconnaît l'importance des ressources dans la préservation de la santé mentale.

3.1.1.Les conditions de travail analysées au prisme du modèle JD-R

Ce modèle part du postulat que chaque profession est caractérisée par des facteurs au travail, ou conditions de travail, qui lui sont propres. Ces facteurs sont classés en deux groupes : ceux qui constituent des exigences et ceux qui constituent des ressources (Demerouti et al., 2001 ; Bakker et Demerouti, 2007). Les exigences au travail font référence aux aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels qui nécessitent chez l'individu un effort physique et/ou psychologique (cognitif et émotionnel) et qui sont par voie de conséquence associés à des coûts (Demerouti et al., 2001). Les ressources font quant à elles référence aux aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels qui permettent à l'individu d'atteindre ses objectifs professionnels et/ou de réduire les exigences liées au travail et les coûts physiologiques et psychologiques associés et/ou stimuler l'amélioration personnelle, l'apprentissage et le développement (Bakker et al., 2003).

Deux processus psychologiques indépendants sont au cœur du modèle JD-R. Les ressources au travail initient un processus motivationnel ; elles agissent à la fois sur la motivation extrinsèque car elles sont déterminantes dans l'atteinte des objectifs (Schaufeli et Bakker, 2004) et sur la motivation intrinsèque dans la mesure où elles satisfont les besoins psychologiques d'autonomie, d'appartenance ou de compétence (Deci et Ryan, 1985). Les ressources au travail ont donc des propriétés motivantes, tout comme les ressources personnelles telles l'optimisme, le sentiment d'efficacité ou encore l'estime de soi (Xanthopoulou et al., 2007). Les exigences, quant à elles, sont des précurseurs du processus de détérioration de la santé mentale (tensions, épuisement professionnel ...). Ce processus suggère que les exigences épuisent les ressources des individus (physiques et mentales) et peuvent de ce fait conduire à un épuisement de l'énergie et des problèmes de santé (Bakker et al., 2003).

Les exigences et les ressources liées au travail initient deux processus mais ont également des effets conjoints (Bakker et Demerouti, 2014). Le modèle JDR apporte un éclairage quant aux interactions entre les exigences et les ressources. Les ressources permettent de modérer l'impact des exigences dans le développement des tensions au travail et de l'épuisement alors que les exigences peuvent modérer l'impact des ressources sur la motivation (Bakker et Demerouti, 2007 ; Bakker et al., 2003). Autrement dit, des exigences élevées et des ressources limitées vont déclencher un processus d'épuisement de l'énergie qui altère la santé mentale de l'individu. De plus des exigences élevées couplées à un niveau élevé de ressources vont générer une spirale positive au travail qui nourrit la motivation (Bakker et Demerouti, 2007).

Ainsi, s'intéresser à l'articulation ou l'équilibre entre différentes catégories de ressources et d'exigences liées au travail d'un agriculteur permet de mieux comprendre sa santé mentale.

3.1.2.L'importance des ressources dans la préservation de la santé mentale : la théorie COR

La théorie de la conservation des ressources, théorie COR, met en avant le rôle essentiel des ressources dans la préservation de la santé mentale des individus (Hobfoll, 1989). Elle considère que les individus sont intrinsèquement motivés à obtenir, conserver, renforcer et protéger les ressources auxquelles ils attachent une grande importance.

Hobfoll (1989) distingue quatre types de ressources : les ressources tangibles (éléments matériels), les ressources personnelles (éléments propres à l'individu tels les traits de personnalité et les croyances), les ressources énergétiques qui permettent la préservation et l'acquisition d'autres ressources (le temps, les connaissances, les compétences) et les ressources interpersonnelles qui sont en rapport avec les conditions directes ou indirectes de travail dans lesquelles s'exercent les échanges avec autrui. Hobfoll (1998) classe également les ressources selon la dichotomie interne/externe. Les ressources externes sont extérieures à l'individu alors que les ressources internes sont propres à l'individu.

Selon cette théorie, le stress se développe dans trois situations : quand les ressources individuelles sont menacées, quand elles sont effectivement perdues ou lorsque les individus échouent à obtenir les ressources suffisantes après un investissement significatif de ressources. Elle repose sur deux principes centraux : la primauté de pertes d'une part et l'investissement de ressources (Hobfoll, 2001). La primauté de perte traduit l'idée que les individus accordent davantage d'importance à la perte plutôt qu'au gain de ressources. De plus, les individus investissent les ressources qu'ils ont acquises afin de se protéger contre une perte. Il s'agit du second principe, celui de l'investissement de ressources.

En outre, cette théorie suppose que les ressources peuvent diminuer en raison d'une spirale de pertes et augmenter en raison d'une spirale de gains (Hobfoll et Shirom, 2001). La notion de spirale traduit l'idée que les ressources n'agissent pas de façon isolée mais sont au contraire reliées les unes aux autres et

sont interdépendantes. Un gain de ressource amène un autre gain et suit une spirale à caractère exponentiel, tout comme la perte risque d'en engendrer de futures.

Ainsi, la santé mentale d'un agriculteur en phase de TAE reposerait sur ses capacités à conserver les ressources qu'il possède et en acquérir de nouvelles.

3.2.La méthodologie

Après avoir présenté la collecte des données et l'échantillon, cette partie expose le traitement et l'analyse des données.

3.2.1.La collecte des données et l'échantillon

Les données collectées proviennent d'agriculteurs engagés dans une TAE. Nous les avons enquêtés via la méthode des entretiens individuels, mode de recueil des données qui consiste en une rencontre interpersonnelle, entre un enquêteur et un répondant, basée sur une interaction essentiellement verbale.

Afin d'obtenir des réponses à des questions précises et de repérer des régularités entre les cas, nous avons opté pour une approche semi-directive des entretiens individuels, sur la base d'un guide d'entretien. Ce guide a permis de lister les thèmes et les sujets à aborder sans forcément respecter leur ordre. En effet, dans un tel type d'entretien, l'enquêteur s'appuie sur l'enchaînement des idées propres aux enquêtés pour passer d'un thème à l'autre. Cette flexibilité de l'entretien permet à l'enquêteur, grâce à la relative liberté laissée au répondant, de mieux saisir sa logique (Gavard-Perret et al., 2018).

Le guide d'entretien des agriculteurs élaboré pour le lot 1, en *Annexe 3*, est construit de telle sorte à recueillir des informations sur :

- la mise en œuvre de la TAE : déclencheurs, déroulé et objectifs, attentes des agriculteurs en termes de conditions de travail ;
- les conditions de travail actuelles de l'agriculteur, depuis l'engagement dans une TAE : exigences liées à la transition et moyens pour y faire face ;
- les conditions de travail avant l'engagement dans la TAE : comparaison avec la situation actuelle.

Au préalable des entretiens avec les agriculteurs et afin d'être en conformité avec le RGPD, nous avons demandé à chacun d'eux son consentement à l'étude et au traitement de ses données à caractère personnel. Nous lui avons également fait parvenir une notice d'information du projet. De plus, nous lui avons garanti l'anonymat dans nos analyses et avons détruit l'enregistrement des entretiens une fois celles-ci effectuées. A titre d'exemple, la notice d'information et le modèle de consentement des agriculteurs figurent respectivement en *Annexes 9 et 10*.

L'échantillon se compose de 32 agriculteurs, âgés de 22 ans à 63 ans (44 ans en moyenne), 4 sont des femmes. Un tiers a le BAC ou un niveau BAC et plus de la moitié un BAC+2 ou au-delà. Ils sont à la tête d'une exploitation agricole spécialisée en productions générales (maraichage, arboriculture, grandes cultures) de 2 hectares à 297 hectares (109 hectares en moyenne) et qui emploient 0 à 5 salariés. Les deux-tiers des agriculteurs ont une exploitation agricole certifiée HVE et 14 agriculteurs adhèrent à un collectif agroécologique (groupe 3000, DEPHY ferme, GIEE). L'*Annexe 1* présente les caractéristiques complètes des agriculteurs interrogés. Ces caractéristiques ont pu être obtenues grâce à un bref questionnaire sociodémographique que devait compléter l'agriculteur en amont de son entretien dans le but de dresser son propre portrait et celui de son exploitation agricole.

3.2.2. Le traitement et l'analyse des données

Après la retranscription intégrale des enregistrements, les corpus de données ont été soumis à une analyse de contenu (Bardin, 2013 ; Miles et Huberman, 2003). L'analyse de contenu est un « *ensemble de techniques d'analyse des communications visant, par des procédures systématiques et objectives de description du contenu des messages, à obtenir des indicateurs (quantitatifs ou non) permettant l'inférence de connaissances relatives aux conditions de production / réception (variables inférées) de ces messages* » (Bardin, 2013, p.47). L'analyse des discours a été effectuée selon la « méthode à la Gioia ».

Pour analyser les données, nous avons réalisé tout d'abord une lecture systématique du corpus retranscrit. Le corpus est constitué d'environ 800 pages de verbatim, les 32 entretiens avec les agriculteurs ayant duré entre 45 minutes et 1h20. Cette lecture systématique nous a permis de sélectionner les extraits dans chaque entretien qui renvoyaient explicitement à notre question de recherche.

Sur la base de cette sélection d'extraits, à l'aide du logiciel NVivo 12, nous avons codé les 32 entretiens de manière émergente et inductive, selon la « méthode Gioia ». Cette méthode permet de comprendre un phénomène peu connu et s'inscrit dans la théorie ancrée, la « grounded theory » (Glaser et Strauss, 1967). Elle s'intéresse autant à l'occurrence de l'événement qu'à la signification profonde du discours (Gioia et al., 2013). Son objectif est de produire du sens et de structurer les données. Elle permet de plus d'apporter la preuve de l'analyse réalisée par les chercheurs. Elle constitue d'ailleurs, depuis quelques années, un véritable standard dans les revues académiques de haut niveau (Point, 2018). Elle s'appuie sur le principe de codage de premier ordre et de second ordre « pour véritablement montrer au lecteur la progression de la réflexion dans la recherche » (Point, 2018, p.276).

Ainsi, tout d'abord à travers le codage de premier ordre, ou de premier niveau, nous avons restitué le plus fidèlement possible le discours de l'agriculteur en retenant un mot ou un ensemble de mots utilisé(s) par celui-ci, en occultant totalement la théorie. Il s'agissait à ce stade d'un codage descriptif. A chaque fois que nous repérons une nouvelle idée en lien avec le sujet de notre recherche, nous générions un

nouveau code NVivo (thème de premier ordre). Puis, le codage de second ordre, codage plus conceptuel, a consisté en une agrégation des thèmes de premier ordre en faisant cette fois-ci des allers et retours entre la théorie et le terrain. Enfin l'étape finale de notre analyse a permis de synthétiser les thèmes de second ordre précédemment identifiés dans 6 dimensions agrégées (ou catégories) :

- les motivations à s'engager,
- les ressources personnelles,
- l'évolution des ressources,
- l'évolution des exigences,
- les comportements de job-crafting,
- les tensions.

Afin d'assurer la validité de la codification, deux enseignantes-chercheuses ont été impliquées dans cette phase ainsi qu'une stagiaire de MASTER 2 en psychologie du travail. Les 3 personnes ont réalisé le codage de 8 entretiens, de façon séparée. Ce codage a fait l'objet de discussions et d'ajustements pour aboutir à une structure de codage commune. Puis le reste de la codification pour les 24 autres entretiens a été réalisé par la stagiaire. Ce travail a été vérifié et discuté par les deux enseignantes-chercheuses.

La structure finale de codage est présentée dans le tableau 1 ci-dessous.

Thèmes de 1 ^{er} ordre	Thèmes de 2 nd ordre	Dimensions agrégées
Motivations financières Injonctions et/ou contingences externes Injonctions du gouvernement Devoir citoyen vis-à-vis des générations futures, de la société Situation familiale Caractéristiques de l'exploitations	Motifs imposés	<i>Motivations à s'engager dans la TAE</i>
Sens au travail Valeurs personnelles en cohérence avec la TAE	Motifs discrétionnaires	
Cout du matériel/produits spécifiques et difficulté d'accès Manque de trésorerie Cout économique de la TAE Caractéristiques de l'exploitation agricole	Freins	
Optimiste Aimer relever des défis Faible aversion aux risques Ambition Passionné	Traits de personnalité	<i>Ressources personnelles</i>

Satisfaction au travail Perception positive de la TAE Diminution de la charge actuelle de travail	Bénéfices actuels de la TAE	<i>Evolution des ressources</i>
Espoir d'amélioration des conditions de travail Espoir d'amélioration financière à l'avenir	Bénéfices espérés à terme de la TAE	
Méconnaissance par les consommateurs des certifications (HVE) Manque de reconnaissance, de feedback, de récompenses Jugement de la société, image renvoyée par les autres Contradictions et absurdités de la TAE	Jugement externe	<i>Evolution des exigences</i>
Charge actuelle de travail supplémentaire (et charge mentale) Beaucoup de formalités administratives Gestion plus difficile de la main d'œuvre Perception négative du bio Vie de famille compliquée Bousculer ses habitudes de travail Insécurité économique et risques financiers	Dommages / méfaits actuels de la TAE	
Trouver du soutien auprès de personnes et/ou organisations Partager les expériences avec les autres (entre pairs) S'impliquer dans un collectif de pains	S'entourer de personnes ressources	<i>Comportements de Job crafting</i>
Nécessité d'avoir de meilleures connaissances agronomiques Apprendre et se former	Acquérir de nouvelles compétences	
Stress, épuisement, anxiété, pression Absence de tension Bien être	Santé mentale au travail	<i>Tensions</i>

Tableau 1 : Structure de codage des entretiens du Lot 1

3.3. Les résultats

Sur la base de la structure de codage des entretiens, nous présentons les résultats en trois parties. Alors que la première partie fait une description quantitative de nos données, la seconde s'attache à en faire une description compréhensive, centrée sur les deux catégories qui permettent de décrire les évolutions des conditions de travail des agriculteurs en phase de TAE : les ressources et les exigences. Nous montrons que les exigences nouvelles attachées au métier ne sont pas toutes comblées par les ressources détenues par les agriculteurs et qu'un déséquilibre peut potentiellement se créer dans les premières étapes du processus de transformation de l'exploitation. Une troisième partie repart de ce déséquilibre et mobilise les autres catégories thématiques pour identifier les conditions favorables ou défavorables pour rétablir l'équilibre. Dans cette partie, l'analyse se fonde sur les deux processus explicatifs,

identifiés dans le modèle JD-R, pour expliquer d'un côté la dégradation de la santé mentale et de l'autre la motivation et l'engagement au travail.

3.3.1. Une description quantitative des données

Cette description s'attache à donner les fréquences des thèmes, présentées dans le tableau 2 ci-dessous.

		Nbre d'agriculteurs	% d'agriculteurs	Nbre de passages codés	Nbre de caractères codés	Nbre de pages
Motivations à s'engager dans la TAE	Motifs imposés	25	78,1%	49	30 775	14
	Motifs discrétionnaires	24	75%	53	38 293	17
	Freins	23	71,9%	58	41 685	16
Ressources personnelles	Traits de personnalité	12	37,5%	20	6 625	4
Evolution des ressources	Bénéfices actuels	26	81%	70	61 025	24
	Bénéfices espérés	16	50%	28	20 542	8
Evolution des exigences	Jugement externe	26	81%	93	111 724	41
	Dommages/Méfais	31	96,9%	167	175 155	69
Job crafting	S'entourer de personnes ressource	30	93%	117	123 435	53
	Acquérir de nouvelles compétences	24	75%	46	35 616	15
Santé mentale	Tensions / améliorations	27	84%	93	83 718	32
	Santé physique	24	75%	35	26 194	11

Tableau 2 : Fréquence des thèmes au sein des entretiens

Que ce soit par le nombre d'agriculteurs concernés ou par le volume des verbatims recueillis, trois thèmes ressortent comme étant centraux dans la compréhension des effets de la TAE dans la vie des agriculteurs : le jugement externe, les incidences négatives ou méfaits de la TAE et le comportement visant à s'entourer de personne ressources. L'analyse de ces trois thèmes sera donc primordiale pour apprécier les effets de la TAE sur la santé mentale des agriculteurs. Deux d'entre eux semblent pouvoir dégrader cette santé mentale puisque nous les analysons comme de nouvelles exigences auxquelles l'agriculteur doit répondre, tandis que le dernier thème est un comportement proactif de l'agriculteur visant à y faire face. De manière plus globale, les agriculteurs évoquent de manière moins importante les nouvelles ressources que la TAE leur apporte. Notamment les bénéfices espérés constituent une catégorie qui fait l'objet de moins de discours. Ce résultat renvoie à l'hypothèse que les agriculteurs focalisent leur esprit sur la menace de la perte de ressources engendrée par des exigences plus fortes du métier plutôt que sur les gains de ressources. Ce phénomène est largement documenté et expliqué au sein de la théorie de la conservation des ressources.

Si cette volumétrie peut donner une première information sur les sujets les plus fréquemment évoqués par les agriculteurs concernant la TAE, l'analyse de contenu de chacun des thèmes doit permettre de préciser l'analyse. L'analyse volumétrique doit également être nuancée dès lors que l'entretien semi directif oriente explicitement l'interviewé vers certains thèmes (par exemple, les thèmes des ressources et des exigences), alors que d'autres sont plus émergents dans le processus méthodologique (par exemple, la santé physique, les comportements de job crafting).

3.3.2.L'état des lieux de la TAE, la remise en question de l'équilibre entre les ressources et les exigences

Cette partie regroupe l'analyse des thèmes Ressources et Exigences, telles que définies par Demerouti et al. (2001) dans leur modèle théorique JD-R. Selon ce modèle, c'est l'interaction entre ces deux types de conditions de travail qui est à l'origine de la protection/dégradation de la santé mentale d'un individu.

Une difficulté de l'étude a été de spécifier les exigences liées à la TAE, de celles qui ont trait au métier d'agriculteur de manière globale et les évolutions ressenties. En effet, dans l'esprit de l'agriculteur, la distinction ne semblait pas évidente et toutes les exigences étaient mélangées, celles propres à la TAE et celles liées au métier. Afin de pallier à cette difficulté, le script d'entretien comportait des phrases introductives rappelant l'objet de l'étude et des phrases de relance étaient prévues de manière à recentrer l'interviewé sur la question de la TAE. De plus, au moment du codage, une attention particulière a été portée pour ne coder que les exigences explicitement associées à la TAE.

3.3.2.1. Les exigences nouvelles liées à la TAE

La première conséquence de la TAE pour l'agriculteur est la nécessité de transformer son exploitation et surtout d'adopter de nouvelles pratiques.

Chacune des trajectoires des 32 agriculteurs est particulière et induit des transformations de l'exploitation différentes. Cependant, nous pouvons tout de même observer différentes tendances dans les trajectoires, bien qu'il existe d'importantes différences à l'intérieur même des tendances. Finalement il y a principalement 3 grandes trajectoires de TAE : la conversion en agriculture biologique (pour tout ou partie de l'exploitation), la certification HVE visant souvent à la valorisation de pratiques déjà en place et induisant donc une transformation plus modeste, la reconversion (d'une autre profession : ingénieur, architecte) vers la permaculture.

Pour tous les agriculteurs, et particulièrement les agriculteurs certifiés HVE, les modifications de pratiques se sont faites par étapes, petit à petit. Les agriculteurs les plus à même de dater le début de leur transition sont les agriculteurs qui ont réalisé une conversion en agriculture biologique, ou qui se sont reconvertis en permaculture. On retrouve chez ces profils un avant et un après assez clair car leur trajectoire est plus radicale. La certification HVE est un passeport pour leur permettre de vendre leurs produits mais n'est pas une référence temporelle du début de transition. En effet, la certification HVE

est souvent liée à une nécessité de prouver ses pratiques afin d'accéder à certains marchés, alors que les pratiques agroécologiques viennent plus souvent d'une volonté de l'exploitant, ou d'interdictions liées aux politiques. Pour ce qui est de la fin de leur transition, presque aucun n'envisage une fin. Certains espèrent avoir plus ou moins fini d'ici une dizaine d'années.

Le tableau 3 ci-dessous récapitule les types de pratiques agroécologiques évoquées par les agriculteurs pour chacune des 3 grandes trajectoires de TAE identifiées.

	Type de pratiques agro écologiques évoquées
Pour les agriculteurs certifiés HVE	<p>Adopter une agriculture de conservation/fertilisation des sols (11) : couverts végétaux (6), utilisation des fumiers (2), rotations de plantations, moins de travail du sol, enherbement des pruniers, désherbage mécanique</p> <p>Adopter des pratiques de sobriété en terme d'irrigation et de gestion de l'eau : création d'un lac collinaire (3) et réhabilitation d'une zone humide, goutte à goutte / contrôle des apports d'eau / capteur d'humidité, logiciel d'enregistrement de la pluviométrie, station météo et installation de sondes dans les sols</p> <p>Développer la vente directe (5)</p> <p>Adapter et diversifier ses cultures, vers des variétés plus résistantes ou « conventionnées AB » (5)</p> <p>Planter des haies et des bois (2)</p> <p>Lutter contre la pollution : Limiter les intrants (8), diminuer ou essayer de remplacer les produits phyto sanitaires (6), bandes tampon le long des cours d'eau, modulation satellite pour l'épandage d'engrais, plastique biodégradable,</p> <p>Lutter contre les nuisibles tout en préservant la biodiversité: limiter les insecticides (2), pièges et confusion sexuelle (4), utiliser des filets anti insectes ou des bâches (2), diffuseurs d'hormones, utiliser des produits bio contre les ravageurs</p> <p>Utiliser une énergie renouvelable : projet de poser des panneaux photovoltaïques</p>
Pour les agriculteurs bio	<p>Lutter contre la pollution : Traiter le moins possible</p> <p>Adopter des pratiques de sobriété en terme d'irrigation et de gestion de l'eau : installer des compteurs d'eau, des sondes météo</p> <p>Planter des haies, bois, construire des murets, planter des bandes enherbées</p> <p>Lutter contre les nuisibles tout en préservant la biodiversité: utiliser la confusion sexuelle dans les vergers et les vignes, installer des ruches</p> <p>Remplacer son matériel pour être plus écologique</p> <p>Faire sa propre semence</p> <p>Diversifier son exploitation</p> <p>Lancer un atelier de transformation de pâtes</p>

Pour les agriculteurs en permaculture	Planter des arbres, planter des haies
	Rapporter de la matière organique au sol
	Acheter un micro tracteur pour produire du compost
	Ne plus utiliser de plastique de paillage jetable
	Investir dans des équipements plus pointus

Tableau 3 : Pratiques agroécologiques évoquées par les agriculteurs au sein des entretiens

Du fait de la nécessité de transformer son exploitation, la TAE impacte les conditions de travail de l'exploitant agricole.

Certains impacts de la TAE sont évoqués de manière récurrente chez les agriculteurs interrogés. Certains sont liés à la TAE en elle-même, d'autres à la trajectoire qu'ils ont adoptée. Les principales conséquences de la TAE sur les conditions de travail concernent la prise de risque économique d'une part et la surcharge de travail, d'autre part.

Tout d'abord, la **prise de risque économique** est un élément récurrent dans le discours des agriculteurs en transition, indépendamment de leur trajectoire. La prise de risque peut être appréciée comme l'**effort mental ou psychologique plus intense** que l'agriculteur doit faire pour réguler ses craintes et inquiétudes lorsqu'il opère une TAE, du fait des incertitudes économique et financière qu'elle peut générer.

- La première raison en est la diminution voire l'arrêt de l'utilisation d'intrants, qui rend certaines problématiques plus difficiles à réguler. En effet, le fait d'adopter cette pratique agroécologique est une véritable prise de risque pour l'agriculteur car il abandonne la sécurité que représentent les intrants, et donc des solutions possibles face aux risques rencontrés par ses cultures (maladies, attaques d'insectes...). Cela entraîne un risque de perte de culture et donc de revenus pour les agriculteurs, sans qu'ils ne puissent réellement répercuter ce risque sur le consommateur qui, selon eux, n'est pas prêt à payer plus cher les produits et qui n'est d'ailleurs pas toujours conscient des efforts qu'ils font. C'est un élément qui impacte directement la santé mentale des agriculteurs, à travers un stress important. Pour illustrer ce propos nous pouvons citer le discours de plusieurs agriculteurs :

« Ce qui est le plus difficile c'est de ouais, d'arriver à... à mener les productions au bout jusqu'au bout de la récolte voilà. Euh... en essayant d'utiliser le moins possible de choses mais... et on prend des risques et au final c'est notre revenu à la fin qui est impacté quoi » -

« Pff... Euh... prise de risques, prise de risques par rapport à des maladies voilà, prise de risques, de perte de récolte, par exemple. »

« Donc, il y a aussi des problématiques qui sont assez stressantes dans le sens où finalement, on a moins de solutions, on a moins de leviers pour les... pour répondre à ces problématiques. Alors qu'avant, en conventionnel, on avait tout un arsenal de produits et tout ça. »

La participation à un groupement d'agriculteurs, et notamment les groupes 30 000, DEPHY et les GIEE, permettent à la plupart des agriculteurs de limiter les risques liés à la TAE. En effet, il s'agit de groupements spécifiques à la transition agro écologiques. La participation à l'un de ces groupements permet aux agriculteurs d'échanger sur les pratiques et de faire moins d'erreur en apprenant les uns des autres. Il s'agit d'une ressource importante dans le cadre du processus de TAE.

- La seconde raison est l'investissement en matériel à faire quand il s'agit de mettre en place de nouvelles pratiques plus vertueuses écologiquement, telles que les couverts végétaux ou le bio. La TAE contraint l'agriculteur à investir dans des outils et des techniques adaptés. Dans cette perspective, les agriculteurs évoquent le cout économique de la TAE pour eux, et l'insécurité qu'ils peuvent ressentir. Il s'agit d'une pression importante pour tous les agriculteurs, indépendamment de leur trajectoire, d'autant plus si leur assise financière est limitée.

« Ça demande maintenant beaucoup... énormément d'investissements que ce soit au niveau environnemental, que ce soit au niveau des genres par exemple en cerise euh... on a la mouche de la cerise qui nous pique toutes les cerises et la seule solution c'est de mettre des bâches et des filets et c'est des coûts... c'est des coûts énormes quoi. C'est des coûts à 50 000 € l'hectare pour se protéger d'un insecte. »

« C'est dur parce qu'on a dû acheter... On a acheté un semoir à semi-direct puisque c'est pas nos équipements. On peut pas utiliser nos équipements d'avant pour faire cette technique. Il faut des... des semis directs. »

« En bio, on va faire 3 ou 4 passages, des fois plus avec un matériel, avec du matériel, du travail qui travaille le sol entre les arbres. Donc c'est du matériel qui faut acheter, on l'a, on l'avait pas. Et si on veut qu'il soit un peu perfectionné et un peu facile à utiliser, et cela suppose de l'avoir à l'avant du tracteur. Sinon on est toujours en train de regarder derrière et à la fin de la journée, il faut aller voir l'ostéopathe. Donc ça suppose de changer le tracteur pour avoir un relevage avant, ça suppose enfin voilà, c'est, ça se traduit par des très gros investissements. »

Nous voyons à travers ces exemples que ces investissements sont difficiles à vivre pour les agriculteurs. En effet ces investissements se traduisent souvent par des emprunts bancaires importants, qui engendrent une pression importante pour les agriculteurs. Nous pouvons par exemple citer l'agriculteur 4 :

« On a la pression des banques, on rentre dans un système où on a des emprunts bancaires colossaux euh ...voilà il y a quand même une pression ... »

Pour limiter les investissements économiques liés à la TAE, certains des agriculteurs interrogés expliquent passer par des CUMA (Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole) pour acheter du matériel en commun avec d'autres agriculteurs.

Le second impact concerne la **surcharge de travail** ressentie par les agriculteurs en TAE, c'est à dire la sensation que de nouvelles tâches et activités viennent se greffer à leur métier, ayant pour incidence un alourdissement de leur temps de travail. De manière générale, il s'agit des **efforts physiques et intellectuelles supplémentaires pour assurer la réussite professionnelle de la TAE**. Trois principaux efforts sont mentionnés : le temps supplémentaire passé pour remplir les dossiers administratifs, l'effort intellectuel lié à l'acquisition de compétences agronomiques nouvelles, et enfin l'effort physique supplémentaire nécessaire pour certaines tâches agricoles ou l'effort temporel pour former le personnel à ses nouvelles tâches.

- L'augmentation du temps de travail administratif est un sujet largement évoqué par les agriculteurs quand on leur demande les impacts de la TAE sur leurs conditions de travail. Parmi les agriculteurs interrogés, nombreux sont ceux qui évoquent une charge administrative plus importante en lien avec leurs pratiques agroécologiques. Il semble que cet aspect soit lié à la trajectoire de l'agriculteur, car elle est plus présente chez les agriculteurs certifiés HVE que chez les agriculteurs ayant effectué une conversion à l'agriculture biologique. En effet, la certification HVE demande à l'agriculteur, en plus de sa gestion administrative quotidienne, de remplir des cahiers des charges spécifiques. Contrairement au bio qui enlève les contraintes administratives liées aux produits phytosanitaires, la certification HVE ne fait qu'ajouter des formalités. La charge administrative ajoutée par la TAE représente une véritable problématique pour une large part des agriculteurs interrogés. Obtenir une aide sur ce type de charge est également difficile. En effet, à la différence d'autres charges administratives de type comptables ou gestion du personnel, elle ne peut pas être facilement déléguée à une tierce personne, car elle consiste à recenser et rendre compte des pratiques agricoles. Nous pouvons par exemple citer plusieurs agriculteurs à ce propos :

« Oui ... oui, là où il y a le plus de pression donc pour moi c'était une pression administrative par rapport à ça parce que ... que ce soit n'importe quel projet, n'importe quelle démarche, en HVE, derrière c'est du contrôle, c'est beaucoup de papiers à remplir euh ... »

« C'est très lourd. C'est très, très, très, très administratif. C'est vraiment... Enfin, on a... il a passé... c'est... c'est... Maintenant, on est obligés de passer des semaines entières sur l'ordinateur quoi hein, à rentrer toutes les données, à faire... voilà, parce qu'on demande de justifier tous les traitements. Bon, après ça, c'est normal hein, mais c'est beaucoup, beaucoup d'administratif maintenant. »

« Ah ça met... il est bien évident... il est bien évident que ça met des exigences supplémentaires. La douleur administrative, c'est une cause principale. C'est... c'est une... c'est une catastrophe. »

« C'est surtout : on remplit beaucoup de papiers, on gratte du papier. Et c'est vrai que nous, c'était pas notre vocation, parce que nous, notre vocation, c'était d'être dehors à l'air libre et de produire et de faire ce que l'on avait plus ou moins envie de faire. Aujourd'hui, il faut consacrer du temps à remplir des papiers, voilà, remplir le cahier cultural, faire les enregistrements, enfin beaucoup d'administratifs. »

Il s'agit d'une charge de travail importante pour les agriculteurs, qui peut avoir pour conséquence d'engendrer de la fatigue, de la frustration, voir du stress. Il s'agit donc de conséquences ayant un impact direct sur des variables de santé psychique des agriculteurs. Cette charge administrative correspond à une modification du cœur même du métier d'agriculteur. En effet, nous pouvons citer l'agriculteur 31.

« Enfin c'est lourd quoi hein administrativement quoi hein. Et moi, quelque part, je me dis : « Mon métier, c'est d'aller dans un tracteur ou de ramasser des fruits ou de... de livrer des palettes ou... ». Voilà, mais pas... pas à passer des journées entières à faire de la paperasse quoi. »

« Moi, j'ai choisi mon métier, parce que pour moi, c'était un métier de liberté. On était dans la nature, on était maître de son temps et voilà en gros les critères de mon choix professionnel. Les critères, là, actuellement, c'est l'inverse. Ces critères-là, si je reprends les mêmes... ce que je... ce qui m'avait fait choisir ce métier-là, maintenant, j'en suis à l'opposé. »

Nous voyons ici la notion de perte de sens, d'identité, dans le métier, liée à cette charge administrative. L'agriculteur évoque ici son désarroi face à l'impact de la charge administrative sur son métier. Pour lui, être agriculteur correspond à un métier de terrain, être dans son tracteur ou ramasser ses fruits. C'est cette partie de terrain qui lui prodigue du plaisir dans son métier. Or depuis qu'il a cette charge administrative supplémentaire, la part de temps passé sur le terrain a largement diminué pour laisser la place à un travail de bureau. Cela engendre non seulement un sentiment d'être surveillé mais également une forte perte de sens et une perte d'identité de métier. A la charge administrative, vient donc se greffer une charge mentale supplémentaire. Nous pouvons ici citer l'expression finlandaise utilisée par Kallioniemi et al. (2011, P.394) « *un crayon est un outil plus lourd qu'une fourche pour un agriculteur* ».

- L'acquisition de compétences agronomiques nouvelles est jugée nécessaire, par un grand nombre d'agriculteurs pour assurer la réussite du passage vers des pratiques agroécologiques. De manière générale, l'exigence de formation et de recherche d'informations est évoquée par de nombreux agriculteurs et concerne essentiellement l'effort intellectuel qu'ils doivent faire pour remettre en cause leurs manières de travailler, apprendre de nouvelles pratiques et enrichir

leurs connaissances en agronomie et savoir s'adapter à l'évolution permanente des normes environnementales qu'ils doivent respecter. La modification de leurs pratiques, indépendamment de leur trajectoire, leur demande d'effectuer des démarches de recherche d'informations importantes. Cette activité est chronophage pour les agriculteurs qui évoquent déjà pour la plupart des difficultés de gestion du temps. En effet, il faut pouvoir se former aux nouvelles pratiques utilisées dans le cadre de la transition, il faut s'informer pour trouver les bonnes alternatives, les variétés les plus adaptées, les trucs et astuces permettant de sécuriser au maximum la récolte. Ce travail de recherche et d'information se fait généralement à travers l'adhésion à des groupes spécialisés en agroécologie (30 000, GIEE, DEPHY), l'intervention de techniciens, des formations prodiguées par des organismes spécifiques ou bien avec des vidéos YouTube, des magazines spécialisés en AE, ce qui impose également de dégager du temps.

« Bon on l'a aussi avant c'était beaucoup labours, profonds, etc... Bon tout ça on a vu qu'on diluait la matière organique, donc on essaie de trouver d'autres pistes avec moins de travail de sol pour essayer d'améliorer, d'améliorer les sols. Seulement le problème c'est que si on fait moins de travail de sol, on utilise plus de phytosanitaires pour détruire les adventices, ce qu'on appelle les mauvaises herbes. Donc du coup c'est compliqué, c'est très complexe d'arriver à trouver quand on essaie d'échapper à quelque chose on retombe vers un... Après il y a évidemment le passage au bio, mais là euh... avec plus ou moins de réussite. Compliqué. Très compliqué. »

« Il y a plus d'efforts, il y a plus de réflexion, c'est plus mental, parce que... enfin, mental et en lien... seulement de l'effort intellectuel, parce que c'est pas... je dirais que la réponse n'est pas immédiate. Donc, il faut une préparation, il faut une... créer un schéma de travail ... et il faut être capable de le faire évoluer au jour le jour. »

A la différence des autres exigences précédemment citées, celle-ci se distingue car elle ne semble pas induire de stress ou de pression supplémentaire. Cette nouvelle exigence est même une opportunité pour s'enrichir professionnellement et gagner en autonomie, c'est-à-dire obtenir des ressources personnelles et professionnelles valorisantes pour son estime de soi et au regard de son identité métier.

- Pour certains, la TAE est également synonyme de travail physique supplémentaire. Cependant, cela est très dépendant de la trajectoire de la TAE des agriculteurs. La permaculture ou le bio est sans doute la situation qui induit un travail du sol plus important, un travail manuel tel le binage, ou alors un plus grand nombre de passages dans les vergers pour la taille des arbres ou encore le traitement des mauvaises herbes, qui devient mécanique au lieu de chimique.

« Oui, c'est souvent physique parce qu'il y a des charges à porter, parce que c'est des récoltes au ras du sol. Oui, principalement ça, oui. Après... Donc après, oui, des... des phases transitoires de la saison. Donc... En ce moment, par exemple, du mois de mars au mois de mai, c'est les mises en place de culture

qui vont être très-très chronophages. Donc, il s'agit de travail du sol. Donc moi, ça, je le fais au tracteur. Donc, c'est pas le... c'est pas le plus physique du tout, malgré que c'est quand même un peu rude suivant les... les conditions. Il y a quand même les outils à atteler, dételer, où c'est de la ferraille un peu lourde. »

« Et lorsqu'on est conventionnel, ben désherbage chimique, ça demande un hectare... Je dois mettre à peu près 20 minutes pour traiter chimiquement les mauvaises herbes sur un hectare. Je vais le faire peut-être, deux, trois fois maxi dans la saison. Ça veut dire une heure et demie de travail de tracteur, sans effort. Alors qu'en bio, la parcelle qu'on a créée, la première année, je crois que j'ai passé quelque chose comme cinquante heures de tracteur. Et on y est passé à la main derrière avec une houe quoi, le travail de nos ancêtres hein. (Rires) A trois, on faisait ça et ça nous prenait... ça nous prenait huit, dix heures. Oui, trente heures au moins, trois fois dans la saison quoi. On a passé soixante heures de travail de sarclage bien dégueulasse. »

La plupart des agriculteurs admettent que la mécanisation du métier a entraîné des évolutions très positives concernant la pénibilité du métier d'agriculteur au cours du dernier siècle, et que cela a profondément fait évoluer les tensions liées au métier. La fatigue psychologique a pris le pas sur la fatigue physique. Certaines trajectoires de transition, notamment vers le bio, nécessitant le renoncement à des produits phytosanitaires, ont cependant réintroduit des contraintes physiques, ce qui amène certains agriculteurs à considérer que la TAE est une forme de retour en arrière concernant les pratiques agricoles.

Le dernier type d'impact de la TAE concerne des exigences sociétales, qui correspondent au **jugement ou à la surveillance des « autres » concernant le comportement écologique des agriculteurs.**

Les préoccupations environnementales et l'urgence climatique qui imprègnent actuellement les débats scientifique et politique, créent de l'anxiété et des tensions sociales. L'agriculture est en prise directe avec cette actualité. La responsabilité sociale des agriculteurs y est largement engagée, principalement sur le volet de la pollution environnementale. Les agriculteurs se retrouvent pointés du doigt, jugés et surveillés par le reste de la population, et même se jugeant et se surveillant entre eux. Cela a été largement évoqué au cours des entretiens, car cela affecte les relations sociales qu'ils peuvent entretenir avec leur entourage et la société civile. Ils doivent également faire face aux accusations de multiples personnes, des voisins, de la famille, sur les réseaux sociaux voir à des gestes déplacés

Ainsi deux nouvelles exigences, connexes au métier, sont apparues avec la TAE : gérer les relations avec la communauté locale, concilier leur rôle économique et leur rôle social.

Concernant la **gestion des relations avec la communauté locale**, les agriculteurs ont pris conscience qu'ils devaient rendre des comptes sur leur pratique et qu'ils pouvaient faire l'objet de contestations voir de boycott, et que de nouvelles parties prenantes, dont ils n'avaient pas l'habitude de se préoccuper,

pouvaient dorénavant affecter leur activité. Les agriculteurs évoquent les « voisins », les « gens de la ville », « les néo ruraux », « les gens », « les autres », « les copains », « les consommateurs », « les cyclistes ». De fait, il s'agit de tout citoyen ou groupes de citoyen pouvant émettre un avis sur les pratiques de l'agriculteur, les contester et les dénoncer publiquement. Les réseaux sociaux ont rendu la menace plus crédible. Certains agriculteurs en TAE cherchent ainsi à satisfaire leurs attentes, à établir un dialogue constructif et à communiquer autour de leurs bonnes pratiques. Ainsi, par exemple, ils adaptent le moment où ils pulvérisent en fonction de l'incidence que cela pourrait avoir sur les populations riveraines de leur exploitation. Ils préviennent autour d'eux lors de l'épandage. Ils acceptent de discuter, voir initient le dialogue lorsqu'ils sont interpellés par d'autres. L'obtention d'un label type HVE est aussi un moyen de répondre aux attentes du consommateur citoyen et de communiquer autour du respect de normes environnementales. Expliquer leur métier et faire preuve de pédagogie est devenue pour certains agriculteurs important pour se faire accepter socialement.

« Si dans notre métier, on ne communique pas, les gens ne savent plus parce que les gens, ils s'éloignent de l'agriculture, ils savent plus ce qui se pratique, ils savent plus ce qui se fait. S'il n'y a pas des gens comme moi, il y en a plein d'agriculteurs qui parlent, qui montrent leur métier avec passion. Et ben si ça y est plus, le lien il est perdu. Le mec ne comprend pas ce qu'on fait et il vous voit passer le tracteur, il dit « il est fou, il pollue ». Ben non parce que le mec a perdu le lien complet avec l'agriculture. Ils s'éloignent donc c'est pour ça qu'il faut quand même avoir une communication. Et quand vous avez des gens comme vous qui me demandent quelque chose, moi je pense que c'est important de ne pas refuser et d'essayer de faire comprendre son métier avec cœur, passion, comme j'ai essayé de vous le transmettre. »

Cette nouvelle exigence nécessite de la part des agriculteurs des **efforts à la fois relationnels et psychologiques** afin non seulement de répondre aux attentes de ces nouvelles parties prenantes, mais également afin de supporter les critiques et les remises en question. La surveillance n'est pas toujours bien vécue de la part des agriculteurs, d'abord parce qu'elle exprime la perte de confiance que la société peut avoir vis-à-vis d'eux mais également parce qu'elle provient de personnes qu'ils ne trouvent pas légitimes.

« Les gens ils nous font pas confiance. C'est voilà, donc on manque de reconnaissance. On manque de reconnaissance en fait. Et comme si on demande toujours de justifier, on nous demande toujours de justifier ce qu'on a, tout le temps, ça c'est agaçant c'est très très agaçant. »

Or, ces gens sont tour à tour jugés par les agriculteurs comme des « gens qui ont un avis sur tout et qui n'y connaissent rien », des « technocrates », des « incohérents et incompetents », des « personnes qui ont perdu le lien avec la ruralité et qui n'ont pas la connaissance », des « personnes qui n'y connaissent rien (intermittent du spectacle, musicien, écolo, décroissant) », des « personnes qui croient tout

savoir ». L'énerverment des agriculteurs est à la hauteur de la stigmatisation qu'il juge profondément injuste.

Une autre exigence consiste à **endosser un nouveau rôle de protecteur de la nature**, qui vient se rajouter à son rôle professionnel plus classique et son autre rôle social de nourrir le monde. Ainsi l'agriculteur se retrouve dans la situation où il doit concilier et rendre compatible de multiples rôles professionnel et sociétal, et les identités qui leur sont associées. Cette exigence, ressentie par les agriculteurs, est sans doute plus liée à la TAE à l'échelle de la société qu'à leur engagement dans la TAE au niveau de leur exploitation agricole. Mais elle est susceptible de créer des tensions de rôle, et de nécessiter de la part des agriculteurs des **efforts psychologiques pour les réduire et les surmonter**. Cette tension de rôle correspond au sentiment qu'éprouve une personne qui se trouve dans une situation où il lui est difficile, voire impossible, de répondre à toutes les attentes de façon satisfaisante tant à ses yeux qu'à ceux des individus qui les lui formulent (Katz et Kahn, 1978).

Au-delà du conflit de rôle, cette exigence génère également une complexification du travail et le sentiment d'un manque de reconnaissance de la part de la société pour avoir accepté d'endosser ce nouveau rôle.

Certains agriculteurs adhèrent totalement de par leurs valeurs à l'idée d'endosser ce rôle, mais pour d'autres c'est un rôle imposé (cf motivations). Ainsi plusieurs agriculteurs mentionnent le fait qu'ils se retrouvent parfois dans des impasses et contradictions intellectuelles, telles que les identités semblent incompatibles.

« Mais là où les conditions pour moi sont difficiles c'est justement, c'est aligner finalement un peu cette pression qu'on a de vouloir mieux faire écologiquement, de se faire traiter de pollueurs, des choses comme ça et finalement avoir, nous, un résultat économique derrière, faire tenir une entreprise. On doit vivre de notre métier, on doit améliorer nos pratiques, pas polluer, tout en produisant sainement ... je trouve que c'est très conflictuel ce qui se passe. On est un peu entre le marteau et l'enclume en fait voilà, je trouve. »

« Et donc, par des pratiques qui sont meilleures agronomiquement où on peut économiser des engrais et peut-être même des herbicides ou des fongicides, parce qu'on a un écosystème au niveau du sol qui est... qui est meilleur, euh... on fait revenir les vers de terre, il y a moins... il y a plus d'insectes ravageurs des insectes, des prédateurs d'autres... prédateurs de nuisibles. Mais on a besoin du glyphosate pour partir sur des bases saines. En fait, on va économiser, on va diminuer certainement une quantité de... d'herbicide ou insecticide, mais si on nous enlève le glyphosate, c'est pire quoi. Donc, comme on veut nous supprimer le glyphosate, je suis pas sûr qu'il soit si dangereux que ça. Enfin, ces études montrent que c'est... ça a été manipulé. Euh... en contrepartie, on utilise beaucoup plus de produits. »

« Y a vingt ans ce qu'on faisait, y a vingt ans bon... on pensait que c'était la vérité et maintenant, on dit bon ben le sol vivant c'est sûrement ça la vérité, mais peut-être que dans vingt ans, après, ça sera autre chose. Mais c'est... alors que le bio, ils sont dans un cahier des charges bien strict, voilà. C'est tout ce qui est naturel, c'est bon, tout ce qui est pas... chimique c'est mauvais. Mais c'est pas vraiment ça la vérité parce que... dans ce qui est naturel, même, il commence à en retirer du naturel qui est dangereux pour l'Homme. Alors, il y avait le roténone qui a été enlevée y'a cinq ans qui était très cancérigène et qui est naturel. Le cuivre, c'est très naturel, on ose pas trop l'enlever le cuivre parce que si on enlève le cuivre bio, il y a plus rien, mais le cuivre c'est un métal lourd, métaux lourds, c'est, c'est pas bon pour et le sol, ça, ça, ça stérilise le sol, vous mettez du cuivre dans de l'eau, elle est stérile. Et... ça stérilise. Le sulfate de cuivre, vous le mettez dans de l'eau, ça remplace le chlore, ça la stérilise. Et le cuivre, à force d'en mettre dans le sol, la vie microbienne elle diminue et donc, du coup ça stérilise hein voilà. »

Il s'agit d'une exigence particulièrement pesante pour les agriculteurs interrogés, avec parfois une perte de sens. Le fait que ces agriculteurs se sentent encore pointés du doigt malgré le fait qu'ils soient engagés dans la TAE fait apparaître une certaine colère / frustration dans le discours.

« C'est la société. C'est la société de consommation, c'est... voilà. Enfin, c'est... et puis, ceux qui... ceux qui nous expliquent que il faut pas faire ci, il faut pas faire là, ils prennent l'avion, et ils ont des téléphones, ils ont tous des ordinateurs. Alors, c'est pareil, ils sont... mais alors, le problème c'est que aujourd'hui, on tape toujours sur les mêmes. Aujourd'hui, qu'est-ce qu'on fait ? Enfin moi, j'estime que en agriculture, on... on a quand même passé beaucoup de normes. On a sérieusement euh... ralenti nos manières de fonctionner autant en amendement qu'en phyto. Aujourd'hui, on a... on arrive au bout. Euh... on est capable de s'adapter. On a passé des outils, on met des filets, on met ci, on met là, on a fait... bon voilà. Mais euh... on fait du... de l'énergie renouvelable, en photovoltaïque, il y a des métalliseurs qui se sont... qui se développent. Enfin, il y a aujourd'hui... qu'est-ce qu'ils veulent d'autre en transition écologique ? »

On remarque donc un effet négatif sur la santé mentale des agriculteurs, avec un déséquilibre entre les efforts réalisés pour correspondre aux attentes de la société en termes d'écologie, et les bénéfices perçus en termes de reconnaissance. L'impact négatif sur la santé mentale des agriculteurs, en lien avec la TAE, correspond au manque de reconnaissance des pratiques par la société, malgré les efforts réalisés pour obtenir cette reconnaissance.

De plus, un décalage est souvent observé entre les attentes de consommateurs en termes d'écologie et leurs attentes en termes de coût des produits. En effet, les consommateurs demandent des produits cultivés de manière écologique, mais ne sont pas prêts à payer plus cher pour les acheter. Cela pose le problème du coût de revient pour les agriculteurs, qui investissent des sommes importantes dans les pratiques à visée écologique et qui ont besoin de vendre à un prix rémunérateur. Nous pouvons donc

observer une forme de colère liée aux contradictions entre les demandes de consommateurs et leurs actes d'achat.

Le tableau 4 résume les exigences spécifiques à la TAE.

Types d'exigences	Exigences évoquées par les agriculteurs	Exemple de situations professionnelles explicitées	Type de facteurs de stress
Altération des conditions de travail	Prise de risque économique	Diminution voire arrêt de l'utilisation d'intrants Investissement en matériel sans compensation de prix	Insécurité professionnelle
	Surcharge de travail	Augmentation du temps de travail administratif Acquisition de compétences agronomiques nouvelles Travail physique supplémentaire	Intensité et temps de travail
Jugement ou surveillance des parties prenantes	Gestion des relations avec la communauté locale	Satisfaire les attentes (sobriété) Etablir un dialogue constructif et communiquer autour de leurs bonnes pratiques Se justifier auprès du consommateur citoyen	Exigences émotionnelles
	Endossement d'un nouveau rôle de protecteur de la nature	Surmonter les tensions de rôle Faire face au manque de reconnaissance	Rapports sociaux de travail dégradés

Tableau 4 : Exigences spécifiques à la TAE vues par les agriculteurs

Chacune des nouvelles exigences créées par la TAE peut être associée à un facteur de stress, au regard des situations professionnelles évoquées par les agriculteurs. Les facteurs de stress liés au travail sont les mêmes que les facteurs de risques psychosociaux. Ils sont regroupés en six grandes familles (rapport du collègue d'expertise de Gollac³).

- Intensité et temps de travail : exigences excessives de travail, complexité du travail, difficultés de concilier vie professionnelle et personnelle...
- Exigences émotionnelles : tensions avec le public, obligation de cacher ses émotions...

³ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

- Manque d'autonomie : procédures trop rigides, sous-utilisation des compétences...
- Rapports sociaux de travail dégradés : conflit entre collègues et/ou l'encadrement, manque de reconnaissance...
- Conflits de valeurs : conflit éthique (devoir faire des choses que l'on désapprouve), qualité empêchée (ne pas avoir les moyens de faire correctement son travail)...
- Insécurité de la situation de travail : peur de perdre son emploi, incertitude sur l'avenir de son métier...

Ainsi en créant de nouvelles exigences et en accentuant le stress au travail, la TAE a probablement un effet négatif sur la santé mentale des agriculteurs. La question qui se pose est de savoir si ces exigences sont compensées par des ressources que l'agriculteur peut facilement mobiliser.

3.3.2.2. Les ressources mobilisées par les agriculteurs dans la TAE

Nous retenons ici les ressources que mobilisent les agriculteurs dans le cadre de la mise en œuvre de la TAE de leur exploitation agricole. Nous distinguons les ressources internes et les ressources externes, dans le sens de Hobfoll (1998). La structure cognitive, le vécu et l'expérience, la personnalité et les schèmes d'action utilisés constituent les ressources internes. Sont considérées comme ressources externes les ressources organisationnelles (autonomie, cohérence dans les activités, participation à la prise de décision, variété dans les tâches à réaliser, possibilité d'évolution ...) ainsi que les ressources sociales (travail d'équipe, soutien des collègues et des supérieurs, soutien familial, échanges avec des pairs...). Cette distinction rejoint également celle entre capital humain et capital social.

Concernant les **ressources internes**, nous proposons de les transposer en **capital humain** et compétences détenues par les agriculteurs, ces compétences étant par définition une articulation de savoir, savoir faire et savoir être en contexte. Deux compétences, ici considérées comme des ressources propres, sont évoquées dans les entretiens : avoir une démarche réflexive par rapport à ses pratiques agricoles et son environnement institutionnel, mener des démarches d'apprentissage continu à travers les relations avec ses pairs et son appartenance à des collectifs, afin d'innover et développer des solutions alternatives, être un bon gestionnaire. Finalement, ces deux compétences rejoignent celles identifiées dans la littérature en Sciences de gestion comme des compétences fondamentales d'un entrepreneur ou dirigeant de PME, nécessaires pour faire face à l'exigence de la prise de risque économique inhérente aux transformations des pratiques de la TAE et pour avoir des comportements de type entrepreneuriaux.

- **La réflexivité, moteur de comportements proactifs**

La réflexivité fait référence à une compétence et à l'aptitude humaine à se percevoir (Atkins & Murphy, 1993). En tant que compétence, c'est l'aptitude à reconsidérer, repenser, reconstruire mentalement ses expériences et ses actions d'une manière réfléchie et plus ou moins systématique. La réflexivité implique

et présuppose à la fois une attitude d'ouverture, d'éveil et même de curiosité pour mettre en question l'évidence de ses propres situations et expériences. Il s'agit de reconstruire mentalement ses expériences. Cet acte réflexif mobilise la conscience de soi et engage le sujet à une réorganisation critique de sa connaissance, voire à une remise en question de ses points de vue fondamentaux.

Nous avons retrouvé chez les agriculteurs cette compétence comme ressource nécessaire pour mener la TAE. Cette démarche réflexive consiste pour l'agriculteur à s'interroger sur ses propres pratiques, sur les variétés qu'il cultive, sur les adaptations à mener pour être plus respectueux de l'environnement tout en restant rentable. Il s'agit d'assurer une veille permanente et efficace concernant les évolutions techniques, commerciales et réglementaires, et de mettre ses pratiques en cohérence avec ces évolutions.

« On sait qu'il y a tous les articles qui paraissent sur la pomme. Donc en fait vous allez dans cette revue de presse et vous avez tout, tout ce qui parle par exemple de la pomme, tout le pour, le contre, l'expérimentation, voilà c'est ça qui est intéressant. C'est-à-dire que ça permet de se tenir au courant, et puis après vous avez, vous avez des revues spécialisées, l'arboriculture, vous avez après des trucs plus généraux. Vous avez tout ce qui est législation, contenu du travail, tout cela destiné pour les agriculteurs. »

« Suivre toutes les évolutions, y'a tout qui change [...] Oui des techniques, des produits, de tout ! C'est sur un terme long, c'est s'intéresser à tout c'est au niveau des variétés... C'est très prenant »

« La PAC est en train de changer, donc on ne connaît pas l'impact qu'elle va avoir, comment on va pouvoir s'adapter, donc il va falloir qu'on gère ça. Ces aspects environnementaux, essayer de modifier notre façon de produire et ça s'ajoute au reste. Les prix, c'est tellement volatil qu'on peut pas se projeter sur un investissement de longue durée, sur quatre ou cinq ans. Parce que ces modifications de schéma de production, ça peut se réfléchir sur quatre ou cinq ans, etc., essayer d'avoir une prospective un petit peu. Et là, on ne peut pas, parce que tous les aspects financiers changent, je dirais, presque tous les jours. Et cette problématique-là... parce que bon, le nerf de la guerre, on peut pas dissocier cet aspect de volonté d'évolution vers un système un peu plus vertueux et se cacher qu'il y a des aspects financiers. Bon, on est obligés de continuer à être rentables. C'est du temps, c'est du travail. Ce sont des remises en question sur les exploitations, c'est des pratiques. »

« Il y a plus d'efforts, il y a plus de réflexion, c'est plus mental, l'effort intellectuel, parce que la réponse n'est pas immédiate. Donc, il faut une préparation, il faut créer un schéma de travail et il faut être capable de le faire évoluer au jour le jour. Donc, en termes de travail, il y a beaucoup plus de travail de préparation, mais après, il y a beaucoup plus de travail aussi dans le retour des... de l'efficacité de ce qu'on a mis en place. »

Cette compétence semble être le point d'ancrage pour des comportements proactifs au travail favorables à la réussite de la TAE et classiquement répertoriés dans la littérature en Sciences de

Gestion comme l'adaptation, la mise en réseau, la consultation, la recherche de feedback ou encore la reconfiguration de son travail. Une des caractéristiques centrales qui relie l'ensemble de ces comportements est la prise d'initiatives personnelles qu'ils requièrent de l'individu et qui se manifeste par « une approche active et volontaire des tâches et des objectifs de son travail, et nécessitant de la persévérance pour surmonter les obstacles et les revers » (Frese et al., 1997). Prendre une initiative consiste à agir sans qu'un autre individu ne le demande et sans qu'il n'y ait eu une instruction explicite. Face au changement, ce comportement, inverse à la passivité, manifeste la capacité des personnes à abandonner leurs routines, à se focaliser sur le long terme et à ne pas attendre d'être sollicité par quelqu'un.

« Il faut réfléchir, comme je vous disais à la culture. Par exemple, on vient de récolter le blé. Bon, qu'est-ce qu'on va y mettre ? Quelle graine on va y mettre ? Mais ça, il faut l'avoir prévu aussi un petit peu avant, de façon à pouvoir commander ces semences. Parce que ces semences, on ne nous les donne pas. Ces couverts végétaux, c'est un coût pour notre entreprise. J'ai acheté des fèveroles 400 euros la tonne, pour pouvoir, voilà, planter ces fèveroles dans nos terres et les détruire après. Donc, il faut les commander avant. Il faut se dire : « Bon, à cette période, je vais les planter. Quelles méthodes je vais faire pour les détruire ? Est-ce que j'attends le gel ? Est-ce que... ». Voilà. C'est toute une recherche agronomique sur... voilà. Avant, tu récoltais le blé, tu labourais et tu passais l'hiver, voilà, sans réfléchir. Là, il y a plus de recherches. Est-ce que j'implante la moutarde ? Est-ce que j'implante la phacélie ? C'est des essais aussi. C'est beaucoup, beaucoup d'essais. »

- **L'envie d'apprendre et l'ouverture d'esprit pour changer et innover**

La TAE nécessite un renouvellement des compétences de la part des agriculteurs. Ainsi, l'appétence pour apprendre et l'ouverture d'esprit sont des qualités que l'agriculteur doit avoir s'il est dans la perspective d'une conversion agroécologique. Elles sont en effet une ressource personnelle qui permet de favoriser l'amorçage et la persévérance dans le processus de changement et d'innovation au sein de l'exploitation agricole.

« Voilà je fais des formations régulièrement parce que je veux apprendre des choses, des expériences de chacun, des nouveautés. J'essaye des choses chez moi aussi. Après, voilà ! Après, je partage mon expérience. Oui, moi je pense qu'il faut toujours vouloir apprendre. [...] De toute façon, j'apprends tous les jours rien qu'au niveau de la culture et pour la lutte contre les insectes, il faut qu'on apprenne. »

Cet état d'esprit ou cette compétence est un levier important pour répondre à une exigence d'autonomie dans son métier lorsque l'agriculteur s'engage dans une TAE.

« Une meilleure connaissance de l'agronomie et des sols pour pouvoir finalement s'adapter et sortir du tout chimique que ce soit autant au niveau des engrais que du traitement, parce qu'on voit bien que nos sols on les épuise ... pour moi on arrive à la fin d'un modèle. [...] Je pense que c'est la base de notre

métier qu'on n'a plus .. parce ce que c'est le sol qui fait tout vivre, et pour moi on n'a pas les connaissances. On applique des produits, un schéma de produits, j'en ai encore fait un tout à l'heure où ils nous disent ben « mettez tant d'engrais tant de ci, tant de la » mais en fait voilà on s'est fait déposséder de nos connaissances et à mon avis c'est ce que nous il faut qu'on récupère pour avoir finalement ... pour mieux travailler avec la nature et avec notre sol. [...] Plus on a ces connaissances, plus on a le choix entre décider. Vous voyez ce que je veux dire, on est libre de choisir, je pense que ça, ça n'a pas de prix. [...] Aujourd'hui, nous, on a la chance d'avoir internet avec des ressources quasi illimitées en connaissances, de gens qui ont fait des tests et dont on peut s'inspirer et c'est de la recherche d'information quasi quotidienne. [...] Je peux apprendre des choses, échanger avec des gens donc forcément ça fait une ouverture d'esprit, et sans aller voir quelque chose d'autre de nouveau, on ne peut pas produire quelque chose sur une exploitation sans aller se nourrir. Vous voyez ce que je veux dire ? Si on ne va pas chercher ces connaissances et si on ne sort pas, si je reste sur mon exploitation, je vais peut-être y arriver mais je vais peut-être mettre 30 ans au lieu de 10 ans. »

« La compétence technique, ça, on peut l'avoir à l'école, mais après, elle s'apprend au fur et à mesure. Moi sur la vie du sol, le sol vivant, à l'école ça s'apprend pas, donc c'est petit à petit qu'on a découvert un peu qu'est-ce qu'il fallait faire. Semer des cultures pour les broyer ensuite et les mettre dans le sol, tout ça et ben, on le lit, on échange, on essaye, et voilà. [...] On aime quand même avoir de l'info, du conseil. Des fois, on tente des choses, on essaye, bon, ça marche pas, ça marche.. On apprend des échecs aussi. Mais voilà, il faut pas être fermé dans ce métier. Si on est fermé, c'est mort, c'est fini. Il faut être ouvert. Donc, il faut s'ouvrir aux choses, on a plein d'éléments aujourd'hui pour être informé, pour voir des choses, avec toutes les vidéos, tout ce qu'on veut. Donc, il faut pas s'arrêter sur... il faut pas avoir des œillères quoi aujourd'hui, sinon ça marche pas. »

Cette ouverture d'esprit amène l'agriculteur à innover, comme le démontre ce verbatim d'un agriculteur en conversion en bio.

« Alors, je me suis fabriqué une machine, par exemple. C'est une machine où je travaille couché à plat ventre. Ça me permet d'avoir une position beaucoup plus saine pour travailler. Mais ça reste une machine qui est lourde à transporter à l'endroit où on veut le mettre. Ça reste soumis aux aléas techniques. C'est-à-dire que ce matin, ben elle était en panne et il faut que je regarde ça pour voir ce qui se passe. Alors moi, j'ai un passé technique. Donc, j'ai ces connaissances pour pouvoir travailler sur ce genre de machine. Cette machine, si j'avais voulu me l'acheter, c'est tout de suite 15 000 €. On peut pas rester statique. Il faut toujours chercher à avancer, avancer et faire attention à tout. On n'est pas encore passé au désherbage mécanique dans les vergers parce que c'est compliqué à mettre en place. Je suis allé justement à beaucoup de démonstrations, j'ai pas encore trouvé ce qui me convenait réellement parce que, disons dans nos pentes déjà travailler le sol, c'est déjà impossible à cause de l'érosion. »

Ces deux compétences, réflexivité et envie d'apprendre, qui sont des « *soft skills* », sont susceptibles de transformer l'état d'esprit de l'agriculteur vis-à-vis de la TAE. Notamment les exigences et les efforts à faire peuvent être perçus par l'agriculteur soit comme une contrainte supplémentaire, soit comme un défi ou un challenge à relever où la TAE devient une opportunité plutôt qu'une menace. La réflexivité et l'envie d'apprendre semblent permettre à l'agriculteur de se positionner dans la deuxième perspective.

« Ben, des efforts. Je trouve que c'est des efforts, mais des efforts qui sont intéressants de faire, enfin, je ne sais pas comment vous expliquer. Euh, là c'est plus de se renseigner au niveau technique, aller à des réunions, de se former des différentes techniques, euh, toute alternative à certains traitements. Mais ça je dirais que c'est intéressant à faire. Si vous voulez, ça demande des efforts mais ça m'intéresse. »

Plusieurs recherches assez récentes ont suggéré qu'il est important de distinguer deux types d'exigences professionnelles : les exigences de défi et les exigences d'entrave (LePine et al., 2005). Les travailleurs considèrent les exigences de type défi comme des obstacles à surmonter pour apprendre et réussir (Cavanaugh et al., 2000). À l'inverse, les travailleurs considèrent les exigences de type entrave comme des obstacles inutiles à la croissance personnelle et à l'atteinte des objectifs. L'exposition à ces deux types d'exigences provoque un sentiment de fatigue, mais pas nécessairement de baisse d'engagement. Bien que l'exposition aux exigences-défi nécessite de l'énergie, elle contient également des gains potentiels (Van den Broeck et al., 2010). Les exigences-entrave ont un effet direct négatif sur la performance, ainsi que des effets indirects négatifs sur la performance par le biais des tensions et de la motivation. Les demandes de défi ont un effet direct positif sur la performance, ainsi que des effets indirects sur la performance à travers les tensions (négatifs) et la motivation (positifs). Dans la même veine, les travaux de Crawford et al., (2010) ont révélé une relation positive entre les exigences-défi et l'engagement au travail et une relation négative entre les exigences-entrave et l'engagement. Ainsi les nouvelles exigences perçues comme des défis sont susceptibles de générer des comportements positifs au travail, de type proactifs, et notamment la recherche de ressources pour y faire face.

Il convient à ce stade de noter que les exigences défis évoquées par les agriculteurs font partie de la catégorie que nous avons nommée dans la section précédente « altération des conditions de travail », et qui concerne une prise de risque économique supplémentaire et une surcharge de travail. En revanche, concernant les nouvelles exigences liées au jugement ou à la surveillance des parties prenantes, les agriculteurs interrogés ne semblent pas faire correspondre de ressources, ce qui indiquerait que cette exigence nouvelle de la TAE n'est pas équilibrée par des ressources existantes.

Les **ressources externes** mobilisées par les agriculteurs peuvent être identifiées à la fois par l'identification d'une « personne ressource » et le type de ressources obtenues. Les ressources externes renvoient au **capital social** de l'agriculteur. Bourdieu (1980, P. ???) définit le capital social comme

« l'ensemble des ressources actuelles et potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus au moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance ». Dans une perspective entrepreneuriale, le capital social fournit des réseaux qui facilitent la découverte d'idées nouvelles et l'identification d'opportunités, ainsi que la collecte des informations critiques et l'allocation des ressources rares (Uzzi et Gillespie, 1999 ; Birley, 1985). Ainsi, le succès des entrepreneurs et de leurs entreprises est souvent lié à des relations personnelles et/ou professionnelles (Boutiller et Uzunidis, 1995 ; Burt, 2000).

Ci-dessous un tableau 5 récapitule la fréquence avec laquelle apparaît dans les verbatim l'évocation de personnes ou groupes identifiés par les agriculteurs comme ressources utiles à la TAE. Il renseigne également sur le type de ressources obtenues par l'agriculteur grâce à chacune des personnes ressources.

Type de ressources Personne-ressource	Compétences techniques et innovations	Gain de temps	Gain matériel et financier	Soutien social et psychologique	Confiance en soi - Ouverture d'esprit (ressources internes)
Les experts	22	3	4	2	
Les pairs	16	8	5	8	6
La famille	1	1	2	2	

Tableau 5 : Fréquence des ressources mobilisées pour faire face à la TAE

Nous avons identifié trois catégories de personnes ressources qui entourent l'agriculteur : les experts, les pairs, et la famille.

Les **experts** sont une première catégorie d'acteurs assez hétérogènes, mais qui détiennent des compétences techniques pointues sur des sujets identifiés comme cruciaux leur permettant de faire évoluer leur propre pratique ou répondre à de nouvelles exigences du métier. Deux types d'expert émergent : les techniciens agricoles et les comptables. Dans le premier cas, sont évoqués les techniciens de la coopérative, ceux des groupes tels que le groupe 30000, ceux de la chambre d'agriculture, ceux qui délivrent des formations ou partagent des conseils, parfois sur les réseaux sociaux. Logiquement, ils sont mentionnés principalement par les agriculteurs comme des pourvoyeurs de compétences techniques de nature agronomique permettant à l'agriculteur de se tenir à jour des nouveautés techniques, de renouveler ses équipements et d'accompagner la transformation de l'exploitation.

Concernant les comptables et les centres de gestion, ce sont des compétences administratives et de gestion, qui permettent de répondre aux pressions administratives nouvelles et à la constitution de dossiers nécessaires à l'obtention de certaines subventions et labels.

Extrait de verbatim concernant le recours à un comptable :

« En HVE, derrière c'est du contrôle, c'est beaucoup de papiers à remplir. Comptablement on n'en parle pas parce qu'il faut qu'il y ait un suivi et ça j'en ai pas parlé, mais je suis entouré de quelqu'un

qui vient 2 jours par semaine pour faire la partie papiers parce que je n'y arrivais plus. Il est à disposition deux jours par semaine, ça fait 6 mois et c'est vrai que là, vous voyez, j'ai sorti le bilan que normalement je sortais au mois de mai, je passais deux mois à chercher les factures. Là je me suis donné la peine de m'entourer de quelqu'un pour cette partie-là, mais c'est une pression qui est forte je trouve. »

L'accès aux services d'un expert peut être payé par l'agriculteur lui-même. Dans tous les cas, un expert est une personne ressource qui exerce un métier rémunéré pour son expertise. La relation qu'entretient l'agriculteur avec eux est donc généralement formalisée dans le cadre d'une relation contractuelle avec son organisation ou tout du moins une relation formalisée dans lequel les échanges sont de nature professionnelle.

Les **pairs** sont une catégorie d'acteurs qui ont la même activité professionnelle que l'interviewé. Dans notre étude, ce sont donc des agriculteurs producteurs, avec lequel l'agriculteur peut échanger des expériences professionnelles mais aussi plus personnelles. L'interviewé entretient avec eux une relation sociale, parfois personnelle comme c'est le cas par exemple avec un voisin agriculteur, ou bien de nature plus impersonnelle dans le cadre d'un collectif ou d'un groupe de producteurs, par exemple le CEFEL, le Centre d'Expérimentation en Fruits et Légumes du bassin Sud-Ouest. Le CEFEL est géré par les producteurs qui décident, en comité de pilotage par espèce/thème, des programmes d'expérimentation en accord avec les stratégies technico-économiques des Organisations de Producteurs adhérentes et structures conventionnées. L'appartenance à des groupes d'agriculteurs construit sur une préoccupation environnementale est évidemment pourvoyeuse de ressources pour l'agriculteur en TAE.

« Oui j'y passe beaucoup de temps, je ne saurais pas le quantifier mais on est en permanence en train de chercher des références, d'aller voir d'autres agriculteurs qui sont en bio parce que en fait tout est nouveau. On fait des associations entre différentes variétés, différentes espèces ... on va aller voir le voisin pour savoir ce qu'il a fait. C'est un apprentissage constant. »

Les membres de la **famille** (conjoint, parent, enfant ou frère) apparaissent également dans le discours comme des « personnes ressources ». Si la relation qui caractérise le lien de l'agriculteur avec un membre de sa famille est personnelle et bien plus intime que les deux premières catégories, les échanges peuvent également être professionnels soit parce que ce membre participe à l'exploitation soit parce qu'il est lui-même agriculteur.

Ces 3 types de personnes génèrent 5 types de ressources ; l'accès à de nouvelles compétences ou techniques, le gain de temps, le gain financier et matériel, le soutien social et des savoirs être, telles que la confiance en soi ou l'ouverture d'esprit, les personnes ressources se distinguent par deux dimensions : l'intensité et la variété. La famille est la personne ressource la moins évoquée concernant la TAE, tandis qu'à l'inverse les pairs sont des personnes ressource importantes au vu non seulement du fait qu'ils permettent d'acquérir les 5 ressources identifiées, y compris le soutien social et psychologique.

Etonnamment ce n'est pas la famille qui apparaît en premier concernant cette ressource. A noter également que les pairs sont les seules « personnes ressource », qui permettent l'acquisition de « soft skills ». Ainsi, mettre en avant les pairs permet de démontrer l'importance de la solidarité entre agriculteurs pour casser l'isolement inhérent à ce métier, monter en compétences de manière collective concernant la TAE, mutualiser les investissements nécessaires à cette conversion, de manière plus rapide que si l'agriculteur devait affronter seul ce défi. Ainsi il y a une complémentarité des ressources acquises dans l'échange avec les pairs et souvent dans le cadre de groupes se constituant pour travailler ensemble à la transition du monde agricole. En effet, les pairs et/ou les groupes de pairs constitue un réseau qui semble associer les caractéristiques et les bénéfices de relation à la fois formelle et informelle. Dès lors les ressources externes sont aussi bien des ressources professionnelles que des ressources sociales et psychologiques, ce qui permet de considérer que l'engagement de l'agriculteur dans ce réseau sera à même de répondre à un plus grand nombre d'exigences.

3.3.2.3. Un nouvel équilibre à trouver entre les exigences et les ressources

Au regard des analyses croisées des nouvelles exigences créés par la TAE et des ressources mobilisées par les agriculteurs lors de la TAE, et ceci sans prendre en considération le déséquilibre initial potentiellement vécu par l'agriculteur, les résultats de l'analyse permettent de dégager des conditions pour éviter que la TAE ne vienne créer ou creuser un déséquilibre entre les exigences et ressources du métier d'agriculteur, susceptible de dégrader la santé au travail. Le tableau 6 permet de mettre en perspective les ressources au regard des nouvelles exigences créées par la TAE.

Exigences nouvelles créées par la TAE	Type de facteurs de stress	Ressources internes	Ressources externes	Personne ressource principale
Prise de risque économique	Insécurité professionnelle	Réflexivité L'envie d'apprendre et l'ouverture d'esprit	Gain matériel et financier Confiance en soi	Les pairs
Surcharge de travail	Intensité et temps de travail		Acquisition de compétences techniques Gain de temps	Les experts Les pairs
Gestion des relations avec la communauté locale	Exigences émotionnelles		Soutien social Confiance en soi	Les pairs

Endossement d'un nouveau rôle de protecteur de la nature	Rapports sociaux de travail dégradés	L'envie d'apprendre et l'ouverture d'esprit	Soutien social	Les pairs
--	--------------------------------------	---	----------------	-----------

Tableau 6 : Mise en perspective des ressources au regard des nouvelles exigences créées

Pour chaque nouvelle exigence que nous avons identifiée dans le cadre de la TAE, certains agriculteurs ont des ressources qu'ils peuvent mobiliser.

Ainsi, nous pouvons considérer qu'avoir un profil « entrepreneurial » c'est-à-dire avec une capacité de réflexivité, l'envie d'apprendre et une certaine ouverture d'esprit est une condition favorable pour faire face à certaines nouvelles exigences que les agriculteurs associent à la TAE. Cela concerne surtout les défis du surcroît de prise de risque économique et de l'endossement d'un nouveau rôle de « protecteur de la nature ». En effet, ces exigences nécessitent que l'agriculteur puisse s'approprier les nouvelles pratiques agroécologiques et opèrent des choix stratégiques qui lui permettent de concilier le rendement agricole des cultures de son exploitation, sa rentabilité économique et des préoccupations environnementales. Le défi de la TAE peut donc être perçu comme une opportunité ou une menace par l'agriculteur, et la capacité à remettre en question ses manières actuelles de procéder couplée à celle d'une envie de progresser vers ce nouveau modèle d'exploitation, aussi bien dans le volet production que commercial, est un atout évident pour l'agriculteur.

Ne pas être isolé et avoir des relations professionnelles et sociales est également pour l'agriculteur un atout central. Ainsi, pour la TAE, l'agriculteur peut avoir recours à des personnes déjà présentes dans son environnement, sa famille ou les experts qu'il connaît déjà. Les techniciens susceptibles d'apporter des solutions techniques en agroécologie et les comptables susceptibles de prendre en charge le montage des dossiers administratifs pour l'obtention de label et/ou de subventions sont particulièrement mis en lumière comme une ressource utile dans l'étude sur la TAE, permettant de gagner du temps et de limiter la surcharge de travail. De plus, les résultats de l'étude montrent que les relations avec des pairs sont des ressources principales pour l'agriculteur. L'existence et le développement de groupe d'agriculteurs, en lien avec la TAE, est une opportunité à saisir pour les agriculteurs pour sortir de leur isolement face aux multiples défis de l'évolution de leur métier, et obtenir ainsi du soutien social et de la confiance en soi, mais aussi pour se nourrir des expériences des autres agriculteurs, obtenir des conseils et mutualiser les investissements matériels. Ainsi cette imbrication dans un réseau de pairs, engagé dans la TAE, est potentiellement une condition permettant de répondre à l'ensemble des nouvelles exigences de la TAE.

Au sein des travaux de recherche, les réseaux relationnels détenus par l'entrepreneur jouent un rôle crucial dans ses projets de création, développement et transformation. Notamment, les expériences associatives d'un individu sont souvent à l'origine d'idées innovantes et influencent par conséquent l'identification d'opportunités entrepreneuriales. En ce qui concerne la nature des liens sociaux détenus

par l'entrepreneur, ils peuvent être forts ou faibles (Granovetter, 1973, 1985). Le sociologue Mark Granovetter est connu pour sa théorie de « la force des liens faibles ». Son idée fondamentale est que la force des relations entre les individus n'est pas égale. Pour l'auteur, un réseau social se compose, en effet, de liens forts et de liens faibles. On peut distinguer deux types de relations, celles qui relient l'individu à sa famille et ses amis : les liens forts (relations intimes, soutenues et fréquentes) ; et celles formées par un réseau généralement plus étendu et plus distant, que l'on qualifiera de liens faibles (contacts brefs et occasionnels). On retrouve cette distinction pour les agriculteurs de notre échantillon entre d'un côté la famille (lien fort) et de l'autre les pairs et les experts (lien faible). L'analyse qualitative permet d'étayer cette théorie de la force des liens faibles dans le cadre de la TAE. Dans cette théorie, les liens faibles sont considérés comme une ressource intangible cruciale pour les entrepreneurs dans la mesure où ils permettent d'avoir accès à des informations nouvelles, uniques et non redondantes et de les transformer en compétences. A contrario, les liens forts sont fréquents, à forte charge affective et émotionnelle, et fondés sur des logiques de réciprocité. Selon Granovetter (1973), un individu tirera davantage bénéfice de ses liens faibles que de ses liens forts, et accordera plus d'importance aux relations distantes qu'à celles de son entourage proche. En effet, les liens faibles se révèlent beaucoup plus utiles que les liens forts, car ils permettent de développer des relations sociales entre individus qui ne partagent pas les mêmes cercles et les mêmes compétences, et de diffuser des idées et des connaissances propices à l'innovation. Ils ont donc accès à des informations différentes de celles que l'on reçoit habituellement. Inversement, les liens forts s'inscrivent dans des réseaux réduits et confinés. Un individu ayant peu de liens faibles se retrouvera dès lors limité en termes de richesse et de variété des informations produites (risque de redondance). Cette théorie permet de mettre en perspective l'importance d'avoir un réseau d'agriculteurs engagés pour comprendre la réussite de la TAE.

Si, potentiellement, des ressources peuvent être mobilisées pour répondre aux exigences de la TAE, celles-ci peuvent ne pas être suffisantes pour répondre aux exigences et certains agriculteurs peuvent également ne pas être en capacité de les mobiliser. Notamment, les compétences internes, qui sont des savoir êtres, peuvent être analysées comme des traits de personnalité, qui peuvent difficilement être modulés, et qui sont généralement issus d'une longue histoire personnelle et professionnelle, antérieure à la TAE. Ainsi il est probable que des agriculteurs jeunes soient plus adaptables et capables de changement personnel, car ils sont moins ancrés dans des routines de travail et d'organisation, qu'ils ont moins subi l'usure psychologique d'un métier soumis à de fortes incertitudes économiques et aux aléas climatiques. Enfin, notons que la gestion des relations avec la communauté locale est un sujet difficile à résoudre totalement à un niveau individuel. En effet, les agriculteurs ne semblent pas réellement trouver de solutions pour combler cette nouvelle exigence qui touche la réputation de leur métier et dépasse les actions qu'un agriculteur seul sur son exploitation peut mener. Ainsi, à son niveau, l'agriculteur peut se sentir relativement démuné pour gérer les relations avec sa communauté. Le soutien

social et la confiance en soi sont plus des ressources susceptibles de limiter ou de contenir les conséquences délétères sur les émotions que de répondre à l'exigence elle-même.

Finalement, l'existence d'un déséquilibre entre les exigences et les ressources trouve sa résultante dans l'état de santé mentale des agriculteurs, puisque, selon la théorie JDR, les exigences non compensées par des ressources nourrissent un processus de détérioration des ressources menant à l'épuisement professionnel, tandis que les ressources sont propices à un processus motivationnel d'engagement au travail. L'étude permet d'apprécier les conditions qui peuvent prétendre à éviter ou limiter un processus de détérioration, mais ne peut permettre une conclusion tranchée quant à une résolution positive ou négative de la TAE pour la santé mentale des agriculteurs. Il paraît en revanche clair que l'aspect transitoire et le changement demande aux agriculteurs un effort conséquent dont les effets sont très dépendants des ressources personnelles, sociales et professionnelles détenues par les agriculteurs. Elles déterminent un parcours facilité ou ardu de la transition.

3.3.3. La compréhension des effets de la TAE sur la santé mentale des agriculteurs

La question de la santé mentale n'a pas fait l'objet de questions spécifiques au sein du guide d'entretien. Les agriculteurs avaient donc la liberté d'aborder ou non ce sujet lors des échanges. Une majorité d'entre eux l'a spontanément évoqué, à différents moments de l'entretien.

Nous avons ainsi pu identifier des « indicateurs » de la bonne ou mauvaise santé mentale, à travers les émotions et les comportements développés en réaction à la mise en œuvre de la TAE. Nous avons également pu identifier qu'un sentiment de réussite dans la TAE génère à terme des émotions positives et des comportements proactifs, qui permettent à l'agriculteur de renforcer son « stock » de ressources psychologiques, et d'inverser le processus de dégradation de santé mentale, induit par les nouvelles exigences de la TAE.

3.3.3.1. La TAE, une menace pour la santé mentale des agriculteurs

Les indicateurs émotionnels de la mauvaise santé des agriculteurs sont les suivants : le stress ou la charge mentale ressentie, le sentiment d'insécurité, l'inquiétude, la peur voire la panique ressentie vis-à-vis de certaines situations professionnelles, le sentiment d'impuissance ou d'échec, la colère, le mal être, la culpabilité, l'évocation du suicide chez les agriculteurs, les difficultés de sommeil, la fatigue physique et psychologique, la pénibilité.

- **La réponse émotionnelle des agriculteurs : un stress aux multiples causes**

20 agriculteurs sur les 32 interrogés ont évoqués au moins une de ces émotions au cours de leur entretien, soit 62,5% de notre échantillon.

Dans l'ensemble de ces catégories, c'est le stress qui ressort comme l'émotion négative la plus évoquée, et à partir duquel les agriculteurs évoquent que la charge mentale dans leur métier est devenue très lourde.

« Il y a beaucoup plus de situations d'échec. Donc ça, je dirais que c'est le plus compliqué à gérer, il faut réussir à tout. Donc, dans le contexte actuel économique de notre profession, c'est un facteur de stress important quoi. Il y a plus d'incertitudes, il y a les échecs. [...] donc, il y a toute cette gestion de stress qui est latente et qui est des fois très long, parce que jusqu'à la récolte, chaque fois que c'est quelque chose qui revient, à laquelle on pense et donc, bon, c'est récurrent. La gestion du stress est devenue importante. Ça, c'est le premier poste. Pour vous dire, il y a une dizaine d'années, j'étais prêt à arrêter. La seule chose qui m'a permis de continuer, c'est de reprendre la pratique du sport pour évacuer le stress et sortir du milieu. »

Ce stress émerge d'une multitude de facteurs.

« Mais là où les conditions pour moi sont difficiles c'est justement d'aligner cette pression qu'on a de vouloir mieux faire écologiquement, de se faire traiter de pollueurs, des choses comme ça et finalement avoir, nous, un résultat économique derrière, faire tenir une entreprise. On doit vivre de notre métier. On doit améliorer nos pratiques, pas polluer, tout en produisant sainement. Je trouve que c'est très conflictuel ce qui se passe [...] On est un peu entre le marteau et l'enclume. On fait, finalement, vivre un grand nombre d'acteurs autour de nous, que ce soient nos fournisseurs, ou la chambre d'agriculture, tous ceux qui vivent du secteur agricole, et on est au milieu un peu en train de se faire taper dessus parce qu'on ne produit pas assez bien ou ci ou là, on a la pression des banques, on rentre dans un système où on a des emprunts bancaires colossaux. Voilà il y a quand même une pression. [...] Plus les aléas climatiques, parce qu'en plus on n'a pas une garantie de résultats, on a une activité qu'on ne maîtrise pas, on met beaucoup de temps et d'argent, finalement pour se faire « mal voir » de la plupart des personnes parce que le relais médiatique est quand même moyen donc voilà on vit un peu dans cette pression permanente. »

Ainsi, ce sentiment est associé à de multiples formes de pression qui se cumulent :

- la pression liée à la charge de travail administrative supplémentaire,
- la pression économique liée à la rentabilité du nouveau modèle agroécologique, aux investissements à faire et aux choix variétaux à opérer,
- la pression liée au risque de sanction en rapport avec la non-conformité aux normes environnementales,
- la pression sociétale liée à une image dégradée de pollueur et la peur des plaintes des voisins ou riverains,
- la pression morale vis-à-vis des engagements pris dans les groupes d'agriculteurs ou par rapport à la chambre d'agriculture,
- la pression mentale liée à la gestion de la main d'œuvre supplémentaire à embaucher.

A l'inverse, 5 agriculteurs évoquent une diminution de leur stress, du fait des avancées technologiques, telles que les électrovannes ou les stations météo, ou de la diminution de l'aléa climatique du fait du choix d'une graine de qualité supérieure plus résistante aux intempéries, ou encore d'une meilleure maîtrise des relations aux revendeurs par l'utilisation de circuit court et la capacité à négocier un meilleur prix. Ainsi, pour quelques-uns, le bilan total de la TAE sur le stress reste incertain.

« Il y a du stress, peut-être plus de stress lié à toutes ces contraintes et pour d'autres choses grâce à des avancées, on a moins de stress. Alors, moins d'un côté, plus de l'autre. Alors, est-ce qu'en moyenne on en a plus ou est-ce qu'on en a moins ? Je saurais pas vous le dire, mais je sais qu'il y a des choses qui nous en apportent et d'autres qui nous ont permis, notamment comme je vous le disais, les électrovannes, les stations de météo qui nous permettent d'avoir des relevés en temps réel, des choses comme ça qui nous permettent d'en avoir un peu moins. »

- **L'anxiété générée par les nouvelles exigences du métier d'agriculteur**

Les émotions reliées à l'**anxiété** (peur, inquiétude...) sont principalement associées à des exigences métier : la pression économique et la question de la viabilité de la TAE de leur exploitation, les contrôles qualité, les nouvelles contraintes sur les produits phytosanitaires ou encore les risques liés aux décisions à prendre concernant la production et le circuit de distribution.

Voici quelques exemples de verbatim permettant d'illustrer cette relation entre l'anxiété et les deux exigences que nous avons identifiées : la prise de risque économique et la gestion des attentes des parties prenantes.

« ça nous met quand même une pression parce qu'enfin toutes ses normes on va dire on est quand même contrôlés tous les ans, voire plus, que ce soit pour une chose ou pour une autre, donc c'est quand même assez stressant parce qu'on essaie de bien faire. »

« Alors ça peut être positif dans le sens où on se dit, c'est bien je fais quelque chose de bien, on travaille d'une façon différente qui apporte beaucoup, on pollue moins, on fait du bien à notre terre mais après psychologiquement ça a eu des effets négatifs parce que c'est des cassements de tête qu'on avait pas avant avec beaucoup plus de stress. Il y a 30 ans, les produits qu'on utilisait étaient certainement beaucoup plus dangereux mais on était à peu près sûr que ça fonctionnait, quand on avait un problème, [...] on savait pas trop ce qu'il y avait dedans, mais bon ça fonctionnait. Aujourd'hui c'est beaucoup plus compliqué parce qu'on a des produits mais on n'est jamais vraiment sûr que ça va marcher, les conditions sont beaucoup plus compliquées à mettre en œuvre et puis il faut des conditions idéales. ça nous a amené du positif mais d'un autre côté du négatif parce que c'est plus difficile à gérer ».

L'inquiétude est forte concernant la fin des traitements chimiques des cultures et la question du comment remplacer les produits phytosanitaires, avec en fin de compte le risque de perdre sa récolte.

« Le matériel spécifique pour faire évoluer les pratiques, il y a des choses qu'on aurait pu tester sur les produits, enlever un produit ou deux, mais on ne va pas le faire parce s'il y a, par exemple, une perte d'une partie de la récolte, comme l'impact économique peut être très important si on perd une récolte parce qu'on a changé un produit par exemple phyto par un piège à phéromones, on va peut-être hésiter à le faire parce que derrière si on perd de la récolte, on sait qu'on passe plus et puis on a des problèmes de trésorerie. Aujourd'hui cela peut être la faillite qui peut nous guetter. »

« Donc, il y a aussi des problématiques qui sont assez stressantes [...] Alors qu'avant, en conventionnel, on avait tout un arsenal de produits et tout ça. Et là, on se retrouve avec beaucoup moins de choses à faire. Alors, certes, c'est détente, parce que tu te dis : « Ah ben finalement, ouais, j'ai pas grand-chose à faire », c'est détente, mais tu vois ton potentiel de rendement et donc de revenu qui baisse, parce qu'on a pas toujours la possibilité de remplacer ces produits-là. [...] C'est plus stressant dans le sens où on se retrouve impuissant face à des problématiques auxquelles on arrive pas à trouver de solution. »

« Après, en ce moment avec la pression pour tout ce qui est produit phytosanitaire et tout ça. Et ça, on nous l'impose. Et ça, c'est dur moralement parce que on a une épée de Damoclès sur la tête parce que [...] on nous sort des produits qui sont pas remplacés. Donc là, il y a quand même la pression morale. »

Et nous pouvons considérer que se met en place un processus de dégradation de la santé mentale, qui suit le schéma suivant :

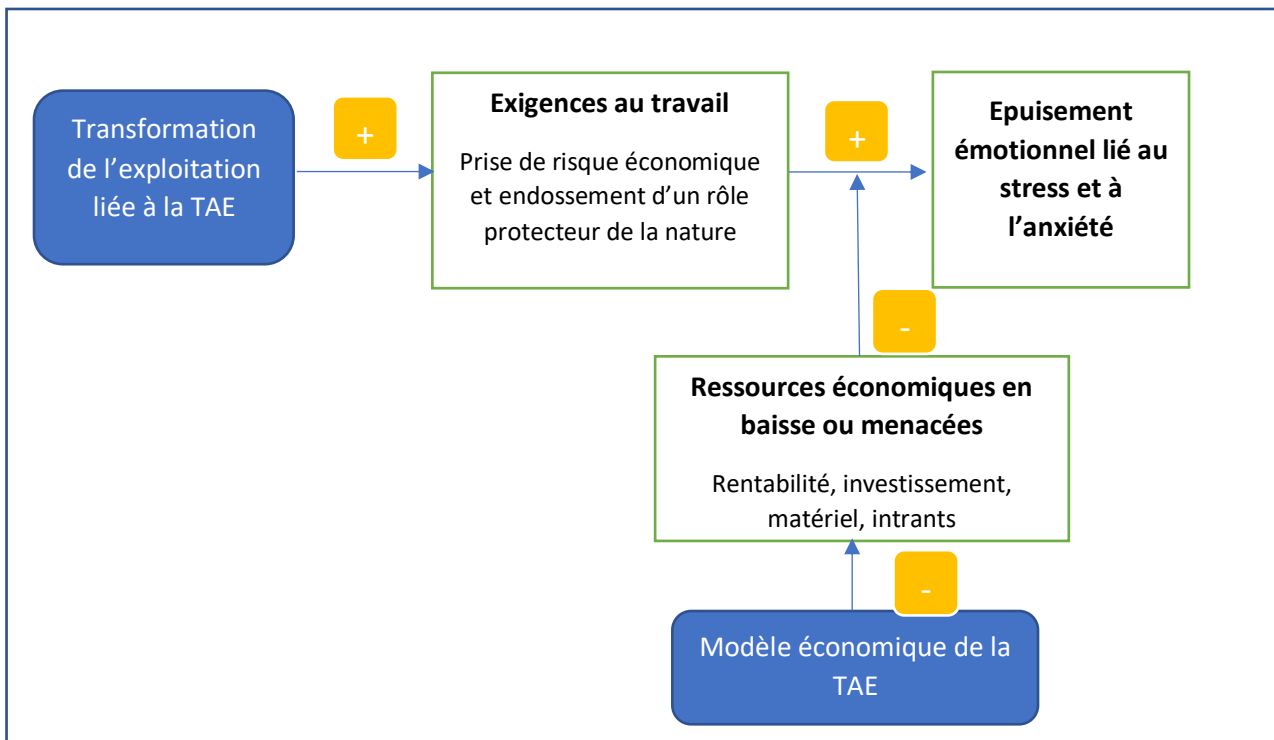


Figure 2 : Processus de dégradation de la santé mentale lié aux évolutions de l'exploitation

Dans ce processus, la TAE induit, en parallèle au fait de devoir transformer l'exploitation vers des pratiques agroécologiques, de trouver un modèle économique viable, permettant de concilier les

préoccupations environnementales avec la viabilité économique et financière de l'activité. Les échecs ou la peur de l'échec de l'agriculteur face à cette quête induisent respectivement soit une baisse réelle des ressources détenues par l'agriculteur, soit une menace potentielle, notamment sur ses ressources financières et matérielles. Cela se manifeste par de l'anxiété, car le stock de ressources permettant de faire face à des exigences accrues diminuent ou menacent de diminuer alors même qu'il faudrait qu'il augmente pour permettre de répondre aux exigences nouvelles.

- **La colère et le mal-être à cause du regard négatif de la société sur le métier d'agriculteur**

Concernant la **colère**, la fatigue psychologique, la culpabilité ou encore le mal-être, la principale cause de ces indicateurs émotionnels est le regard négatif porté par la société civile sur le métier d'agriculteur : pression sociétale, regard hostile de la société, pression mis par les médias, la société et les voisins, difficulté à ressentir dans le regard des autres le fait d'être un danger pour la société, critiques et insultes, d'autres agriculteurs parfois.

« Alors peu par l'environnement proche, comment dire je me sens attaqué ou montré du doigt trop par mon voisinage proche. [...] Alors par contre l'environnement plus éloigné, c'est-à-dire par exemple l'environnement médiatique, ça c'est de très, très fortes pressions, par les médias. Alors ça dépend peut-être aussi des médias. Enfin ceux que j'écoute ou que j'entends, voilà y a quand même beaucoup, on sent que c'est prégnant. C'est une pression négative ou une pression positive en fait ? Alors dans l'idée, elle est positive parce que tout ce qu'on recherche pour améliorer le bien être de l'humain ou de la planète, ça peut être que positif. Mais des fois, ça se traduit négativement, on a un ressenti assez négatif quoi ! Voilà ça peut se retourner. [...] Je dis que psychologiquement c'est un peu plus compliqué pour moi, pourtant à 60 ans je devrais avoir des acquis pour faire face justement. [...] Ça crée un petit mal-être quand même. Ça crée un mal être quelque part. »

« Moi, ce que j'aimerais, c'est qu'on prenne en compte notre engagement, qu'on soit un peu soulagé par rapport à l'image que les gens perçoivent de nous. Et pour déjà évacuer cette espèce de... comment dire, de mauvaise influence, parce que pour moi, c'est une mauvaise influence, parce que limite, on pourrait se dire : « Bon, les gens à côté, on les voit pas, on sait pas qu'ils existent, on fait notre boulot, on respecte les règles qu'on nous demande de respecter et point ». Mais moi, ce que je veux, cette considération. [...] Et deux suicides dans l'année sur la commune. [...] Comment dire ? Ça a dégradé surtout ma... comment dire ? Ma... j'ai l'impression d'avoir perdu 40 ans de ma vie, en gros. J'ai travaillé 40 ans et je suis arrivé à un moment à me dire : « Mais pourquoi t'as travaillé ? »

« C'est-à-dire que c'est un métier à part, c'est une mentalité à part, même si ça a bien évolué, mais c'est une mentalité à part, parce qu'on observe beaucoup ce que fait l'autre, ce que fait le voisin, parce qu'on a des cultures des fois qui sont mitoyennes, des parcelles qui sont mitoyennes. Donc des fois, les gens, ils observent, ils regardent. « Voilà, t'as vu comment il travaille, lui ? Il va finir en perdition ». Non, mais voilà. « Et lui, comment il fait ? ». Après, tout compte fait, on s'aperçoit que cinq ou six ans après,

ils commencent à réfléchir à ce qu'on a mis en place. Donc déjà, c'est bien. Mais quand vous êtes jeune et que vous faites ça, c'est pas évident, parce que vous êtes pas serein et les critiques vont vite. [...] et du coup, ça fait mal, ça, des fois moralement. Parce qu'au bout d'un moment, quand on met en place, c'est pas toujours évident de le gérer. Quatre ou cinq ans, des fois, c'est difficile, à transformer les sols et tout. Et aujourd'hui, il est arrivé, il en est content et les autres, du coup, petit à petit, mais ça, il a fallu 15 ans. Donc, 15 ans, c'est long quand on vous critique. C'est très long. »

« C'est plutôt mental. C'est un manque de reconnaissance. Avant, on disait ben les gens de la terre, c'est eux qui nous nourrissent. Ben là maintenant, on se fait insulter parce que on est avec un tracteur sur la route, on est avec une moissonneuse sur la route, on gêne. On passe avec le tracteur que ça soit de l'engrais ou un pulvé dans le champ, on pollue. On est toujours montré du doigt. C'est... c'est plutôt ça qui est pénible. »

Seuls 5 agriculteurs sur les 32 interrogés n'ont pas évoqué cette difficulté. Les conséquences psychologiques sont multiples et les agriculteurs évoquent tour à tour une perte de sens, le sentiment d'être menacé, l'absurdité de certaines injonctions vécues comme paradoxales, la peur de l'isolement et de dégradation de leurs relations sociales, un manque de reconnaissance, le sentiment d'injustice, l'agression, la perte de confiance en eux et de l'estime d'eux-mêmes. Les réactions sont d'une intensité forte et largement partagées par les agriculteurs. Ce sont autant de menace sur leurs ressources psychologiques.

Et nous pouvons considérer que se met en place un deuxième processus de dégradation de la santé mentale, qui suit le schéma suivant comme le présente la figure 3 :

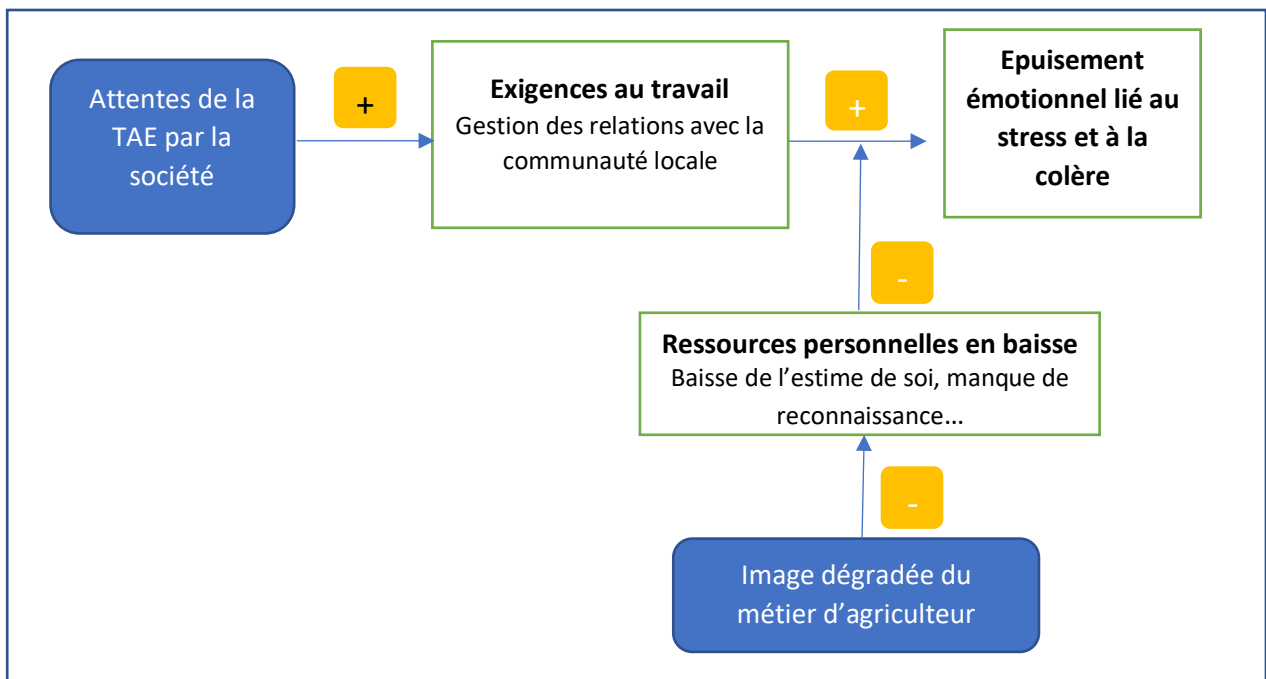


Figure 3 : Processus de dégradation de la santé mentale lié aux nouvelles attentes sociétales

Si la gestion des relations avec la communauté locale correspond à la réponse appropriée que les agriculteurs peuvent apporter à la demande sociétale d'être plus vertueux écologiquement, cette nouvelle exigence apparaît difficile à combler, car cette demande sociétale se double d'une image très dégradée du métier d'agriculteur. Dès lors, non seulement la gestion de ses relations est rendue très difficile dans ce climat vécu comme hostile mais également il induit des conséquences néfastes sur les propres ressources personnelles de l'agriculteur, notamment mentales et psychologiques, qu'il doit pourtant mobiliser pour gérer sa communication auprès de ses parties prenantes et mieux répondre à leurs attentes. Ainsi, cela dégrade sa santé mentale, s'exprime par la colère et un sentiment d'injustice et peut mener à son épuisement émotionnel.

3.3.3.2. La TAE, ou comment faire d'une menace une opportunité

Nous venons de montrer que la TAE entraîne l'agriculteur dans un processus de dégradation de sa santé mentale, et nous avons pu identifier deux voies de dégradation : l'un du fait de la peur de perdre des ressources financières et matérielles, l'autre du fait de l'image dégradée du métier. Cependant, l'analyse qualitative des entretiens permet d'identifier également des voies d'amélioration de la santé mentale, par le processus motivationnel que la TAE peut générer et à terme par la construction d'un socle renouvelé de ressources internes et externes.

- **La TAE génératrice de nouvelles ressources**

Si nous avons pu identifier que la TAE nécessitait que l'agriculteur puise dans ses ressources pour faire face aux nouvelles exigences de son métier, qu'il est amené à détruire son stock de celles qui sont le plus fortement mobilisées dans le processus, l'étude fait également ressortir que la TAE génère à terme de nouvelles ressources et en cela peut être perçue comme une opportunité pour l'agriculteur.

Nous avons répertorié ces ressources dans le tableau suivant :

	Ressources évoquées par les agriculteurs
Ressources psychologiques	Bien-être psychologique lié au fait de passer plus de temps dans les champs
	Estime de soi, fierté, sens au travail et plaisir renforcés par le fait d'endosser un rôle de protecteur de la nature cohérent avec ses valeurs
	Amélioration du regard des autres liée au rôle de protecteur de la nature, reconnaissance
	Sentiment d'efficacité personnelle liée au fait de réussir la TAE
	Sentiment d'autonomie liée à l'indépendance vis-à-vis des fournisseurs de produits phytosanitaires
Ressources physiques	Santé physique liée à la non utilisation des produits phytosanitaires
	Confort lié à la mécanisation et à la diminution du labourage
	Subvention PAC

Ressources financières	Economie de carburant et d'azote
	Meilleur prix de vente grâce à de nouveaux circuits de distribution et à l'obtention d'un label
	Economie liée à la non utilisation des produits phyto, des engrais
	Meilleur rendement des cultures, quantité de production en hausse
Ressources matérielles	Terre plus fertile par l'apport de matières organiques
	Gain de temps et d'énergie liés à une diminution de la charge de travail
	Sobriété en terme de consommation (eau, intrants...)

Tableau 7 : Ressources évoquées par les agriculteurs

- **Les réponses comportementales face à la TAE : la figure de l'agriculteur entrepreneur**

La santé mentale des agriculteurs peut s'apprécier à travers leurs réponses comportementales aux difficultés rencontrées dans leur TAE. L'immobilisme peut notamment être perçu comme un comportement ou une absence de comportement lié au fait que l'agriculteur ne trouve pas de solutions pour les résoudre et qu'il se sent impuissant. A l'inverse, un comportement proactif peut être analysé comme un comportement visant à trouver des voies de dépassement et de résolution. Selon Frese *et al.* (1997, P. ???), c'est « un comportement individuel qui résulte d'une approche active et volontaire des tâches et des objectifs de son travail, et qui consiste à essayer de surmonter les obstacles et les revers que l'on peut y rencontrer ». DeVos et Soens (2008) notent ainsi que l'individu doit être capable de s'adapter à de nouvelles situations et être proactif s'il veut « s'en sortir » dans un nouvel environnement et se créer des opportunités de carrière.

Dans le cadre de nos entretiens, nous avons pu identifier ces comportements chez certains des agriculteurs rencontrés. Leurs réponses comportementales sont en cohérence avec l'analyse qu'ils font des ressources à mobiliser pour faire face à la TAE (partie 3.3.2.2.), puisque nous avons pu identifier deux comportements visant à augmenter leur stock de ressources « utiles » : acquérir de nouvelles compétences, s'entourer de personne ressource. Ainsi, on retrouve un premier comportement visant à augmenter ses ressources internes et un second visant à augmenter ses ressources externes.

Concernant **l'acquisition de nouvelles compétences**, 18 agriculteurs sur 32, soit 56%, adoptent ce type de comportements. Ils évoquent principalement la montée en compétences nécessaire sur les dimensions techniques/agronomiques de la TAE et la transformation de leur exploitation : trouver de nouvelles variétés et associer différentes espèces, diminuer l'énergie nécessaire, trouver des alternatives aux produits phytosanitaires, maîtriser la lutte intégrée et la technique du couvert végétal, fertiliser les sols. Cette recherche relève d'une démarche proactive, puisque cela passe par une démarche active de participation à des réunions d'informations et de formations, de recherche de renseignements et de tutos sur Internet ou des lectures dans des revues spécialisées, l'expérimentation sur son exploitation de

nouvelles techniques. L'objectif dans cette acquisition de compétences est d'avoir plus d'autonomie dans son travail et plus de polyvalence afin de répondre aux multiples exigences du métier. Ainsi un agriculteur résume assez bien cet état d'esprit :

« Il y a tous les articles qui paraissent sur la pomme [...] Donc en fait vous allez dans cette revue de presse et vous avez tout, tout ce qui parle par exemple de la pomme. Vous avez tout, tout le pour, le contre, l'expérimentation, voilà c'est ça qui est intéressant. C'est-à-dire que ça permet de se tenir au courant, et puis après vous avez, vous avez des revues spécialisées, l'arboriculture, vous avez après des trucs plus général, où vous avez tout ce qui est législation, contenu du travail, tout cela destiné pour les agriculteurs. [...] Vous avez le technicien, le technicien lui bien sûr, il est là pour vous dire « tiens il y a quelque chose de nouveau ». Mais en plus, si vous, de votre côté, vous ne vous informez pas, peut être que le technicien a oublié de vous dire quelque chose, parce que vous ne lui avez pas demandé. En fait si vous êtes déjà informé de ce qui est sorti de nouveaux produits ou une nouvelle méthode alternative, on lui dit : « T'as entendu parler de cette méthode alternative ou t'as entendu parler de ça ? » et ben lui, il va développer ou il va, il va aller chercher beaucoup plus d'informations parce que lui par le biais d'autres techniciens, de réunions et tout ça, il va lui arriver plus d'informations que directement à nous. Même si moi je fais l'effort d'aller dans des réunions, ou si je fais l'effort d'un truc, après tout le monde ne fait pas ces efforts-là. Donc le technicien, il vous apporte des informations et il va vous en porter encore plus si vous lui en demandez encore plus. Vous comprenez donc le fait de vous informer vous, ça permet de poser plus de questions. [...] Etre informé des différentes méthodes de travail ou environnementales, alternatives ... Après vous avez votre exploitation, vous décidez de le faire, de ne pas le faire, voilà de le faire autrement ou un peu différemment, parce que vous n'avez pas les bons outils pour le faire, mais vous l'appliquez. [...] L'agriculteur, on dira que c'est le couteau suisse, on est obligé de tout faire. Donc oui, vous savez, je crois qu'au niveau technologie GPS, je pense que c'est l'agriculture qui utilise le plus, en termes de technologie [...] ça demande des compétences, c'est clair et ça va demander que que peut-être l'agriculteur soit capable de manipuler, mais pour réparer, il faudra quand même que derrière, il y ait des entreprises qui soient capables de gérer ça quoi. »

Concernant le fait **de s'entourer de personnes ressources**, 100% des agriculteurs l'évoquent dans leur entretien. Ce comportement est complémentaire au premier, puisque s'entourer de personnes ressources est un moyen d'accéder à des ressources et des compétences et de combler les nouvelles exigences du métier. L'acquisition de ressources techniques, via des connaissances agronomiques, des échanges et des conseils, en est la principale motivation, mais les agriculteurs évoquent également l'accès à des ressources mentales et psychologiques, à du soutien social, de la confiance en soi et de l'innovation. Les ressources matérielles sont également évoquées car la relation entre agriculteurs peut également viser à la mutualisation de l'achat d'un matériel en commun (dans le cadre d'une CUMA). S'entourer de personnes ressource consiste principalement à renforcer ses relations avec les techniciens des groupements de producteurs, de la coopérative ou de la chambre de l'agriculture, et surtout à s'engager

dans des groupes de pairs réunis autour de la question de la TAE (groupe DEPHY, groupe 30000 ou GIEE). Les principaux comportements proactifs associés à cet engagement sont de tester des protocoles nouveaux, mutualiser les expérimentations et s'entraider, faire des visites techniques chez les fournisseurs de matériel, discuter et promouvoir la TAE, évoquer ses difficultés pour trouver une solution collective, faire des essais dans sa propre exploitation et aller voir ceux des autres, se déplacer régulièrement dans les réunions.

Ces comportements proactifs permettent de renforcer un processus motivationnel positif pour la santé mentale de l'individu, car les ressources agissent à la fois sur la motivation extrinsèque puisqu'elles sont déterminantes dans l'atteinte des objectifs (Schaufeli et Bakker, 2004) et sur la motivation intrinsèque dans la mesure où elles satisfont les besoins psychologiques d'autonomie, d'appartenance ou de compétence (Deci et Ryan, 1985). De plus, notre analyse qualitative nous permet d'envisager que l'exigence de la prise de risque économique puisse être vécue positivement par l'agriculteur, car il la perçoit comme un défi ou un challenge à relever. Les comportements proactifs sont possiblement révélateurs d'un tel positionnement vis-à-vis de la TAE, car ils expriment un comportement entrepreneurial. Ainsi, les réactions comportementales des agriculteurs renforcent un processus motivationnel qui amène à s'engager dans la TAE et sans doute à être plus performant. Nous pouvons décrire ce processus comme suit au travers de la figure 4 :

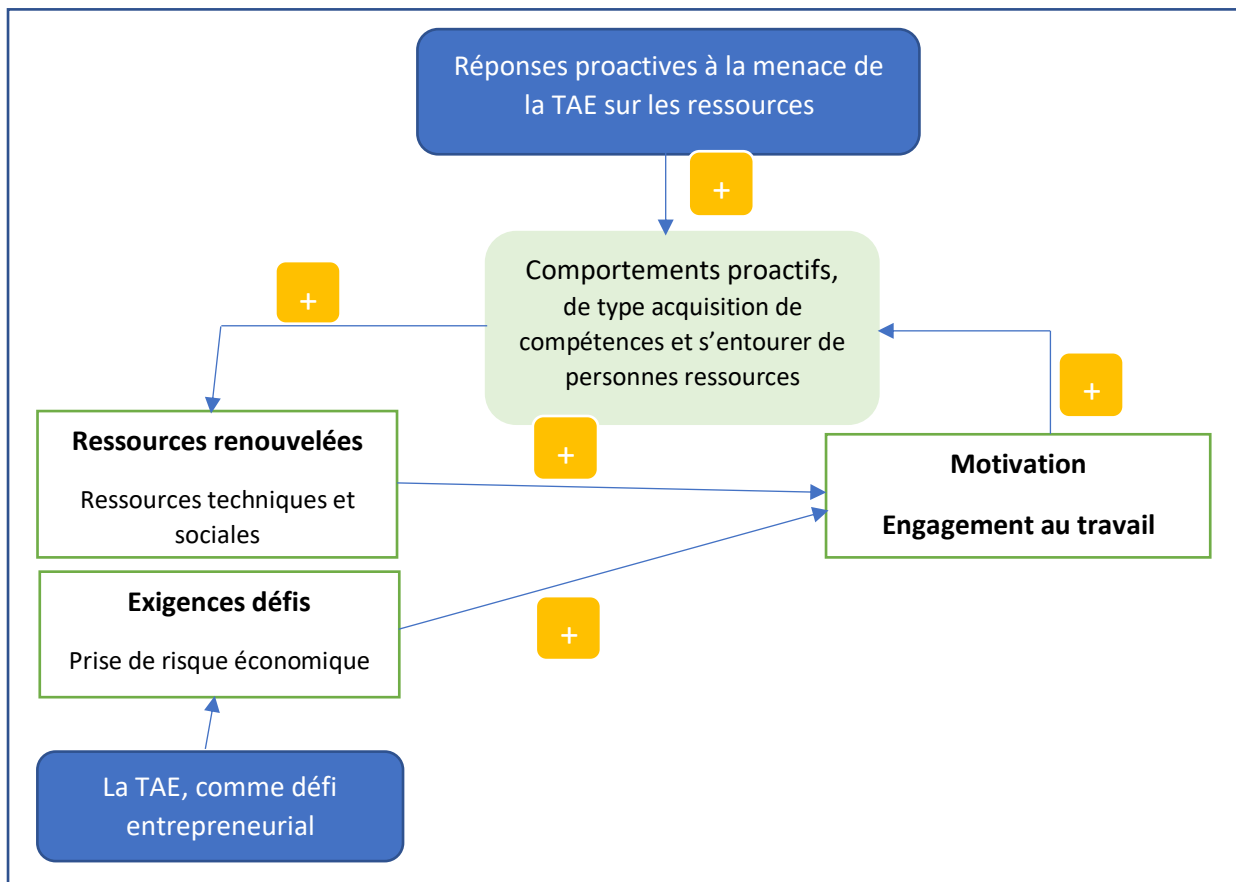


Figure 4 : Processus motivationnel d'engagement dans la TAE

Parallèlement à ce processus motivationnel, le processus de dégradation de la santé mentale est également susceptible d'être amoindri. En effet, les comportements de type « job crafting » génèrent des nouvelles ressources qui permettent de répondre aux exigences et de limiter le stress qu'elles provoquent chez l'agriculteur.

- **Les motivations pour la TAE : la figure de l'agriculteur engagé**

« Les valeurs écologiques portées par l'agriculteur et son identification sociale à la TAE constituent un facteur qui se dégage de l'analyse permettant de renforcer un processus motivationnel à l'origine de la préservation de la santé mentale de l'agriculteur.

Au sein des entretiens, se dégagent deux types de motivation vis-à-vis de la TAE : la motivation imposée ou contrôlée, la motivation discrétionnaire ou autonome. Ces deux concepts s'inscrivent dans le prolongement de la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985). Le sentiment d'autodétermination est considéré par ces auteurs comme une qualité de fonctionnement humain qui désigne la capacité de choisir et de prendre des décisions de sa propre initiative. C'est le sentiment de pouvoir peser sur les décisions. En terme d'autodétermination, la motivation se situe sur un continuum entre motivation contrôlée et motivation autonome. La motivation contrôlée se traduit par le fait que l'individu agit en raison de pressions internes et externes. Elles supposent qu'une personne agit sous l'influence de pressions et d'exigences liées à un rendement spécifique ou des objectifs précis et perçues comme lui étant extérieures. La motivation autonome se traduit quant à elle par le fait que l'individu agit par conviction et/ou par plaisir. Elle implique que l'individu se comporte en ayant pleinement un sentiment de libre choix.

Les deux types de motivation pour un engagement dans la TAE sont présents dans l'étude. Certains agriculteurs agissent par motivation dite contrôlée (Deci et Ryan, 2000). Dans notre échantillon, 23 agriculteurs déclarent ce type de motivations qui sont basées sur des exigences. D'autres indiquent des motivations autonomes, mais cela ne représente que 12 agriculteurs. A noter qu'un même agriculteur peut à la fois présenter des motivations relevant de la motivation contrôlée et de la motivation autonome.

- Les motivations contrôlées

L'analyse des motivations de type contrôlées pour un engagement dans la TAE permet de dégager plusieurs catégories de motivations :

- les motivations de répondre à la demande des clients,
- les motivations de répondre aux critiques sociétales et aux attentes d'un meilleur respect de l'environnement,
- les motivations économiques visant à réduire les coûts ou à augmenter son revenu,
- les motivations de revente de son exploitation,

- les motivations pour obtenir les aides européennes,
- les motivations de faire son devoir vis-à-vis des générations futures et préserver la santé publique.

Les deux premières motivations sont les deux motivations les plus fréquemment évoquées. Les cinq premières relèvent de ce que Deci et Ryan (2008) appellent de la motivation par régulation externe. L'agriculteur est motivé par des éléments externes comme des récompenses matérielles ou par le risque de sanctions. C'est la forme de motivation la moins autodéterminée et la plus contrôlée. L'activité provoquée par ce type de motivations se développe pour des raisons externes au contenu du travail à réaliser, de manière instrumentale, car on en espère des bénéfices et des récompenses. Elle ne produit aucun plaisir pour celui qui la mène, et n'est donc pas susceptible de réguler les émotions négatives que la TAE génère, comme le stress.

L'extrait de verbatim suivant montre bien ces caractéristiques :

« Il est certain que cette « forme de pression » ou de vision des choses on va dire pour être moins clivant. Cette vision de la société environnementale, elle nous force un peu à aller dans ce sens-là, c'est certain. Et peut-être qu'on en ferait moins s'il y avait pas (cette pression).[...] Pour moi, c'est pas un nouveau modèle, c'est [...] plus que... c'était plus une interrogation individuelle de... à un moment donné en se disant : « Bon, ben est-ce qu'on pourrait pas faire... économiser ça et en faisant autrement ? ». Mais sans avoir une volonté vraiment affirmée de dire : « Ben c'est pour l'environnement qu'on le fait », on le faisait plus par rapport à une efficacité en termes de gestion de coûts et voilà point. Maintenant, on est quasiment obligés d'aller vers ce type-là de système, parce qu'on n'a pas forcément beaucoup d'autres solutions entre le fait que on ait des produits phytosanitaires qui soient interdits.[...] Donc, des obligations de moyens, des obligations de... enfin, de moyens et de résultats. Donc, on est un peu, le cul entre deux chaises, pour donner une image. [...] Maintenant, je dirais qu'il faut répondre à des exigences que nous demandent la société et par l'intermédiaire des règles environnementales qui nous sont imposées par la PAC. »

La dernière motivation est une motivation de type régulation introjectée. La régulation introjectée induit l'intériorisation de contraintes qui étaient auparavant externes à l'individu. L'activité est menée par l'individu dans le but d'être fier et/ou d'éviter un sentiment de culpabilité envers lui-même et vis-à-vis des autres. Ses actions sont contrôlées par la représentation qu'il se fait de leurs conséquences. Quant aux émotions générées, la fierté et la culpabilité sont les deux faces d'une même pièce, selon que l'individu atteint son objectif. Ainsi, selon la réussite ou l'échec de la TAE vécue par l'agriculteur, les comportements gouvernés par le sentiment de faire son devoir peuvent avoir des effets ambivalents sur le processus de dégradation de la santé mentale provoqué par la TAE et sur l'épuisement émotionnel.

Dans le modèle JD-R (Demerouti et al., 2001), ces motivations répondent finalement aux exigences identifiées de la TAE, notamment celles qui correspondent à la gestion des relations avec les parties

prenantes. Ainsi, elles nécessitent de mobiliser des ressources importantes et elles permettent d'enrichir la compréhension du processus de dégradation de ressources identifié, notamment décrit dans la partie 3.3.3.1. Si ces motivations permettent de transformer ces exigences en défi et non en contrainte, elles peuvent également alimenter un processus motivationnel qui favorisera l'engagement au travail, tel que décrit par la figure 4.

- Les motivations autonomes

C'est le deuxième type de motivation associée à la TAE, la motivation autonome, qui nous apparaît plus ici comme un élément positif pour la santé mentale des agriculteurs.

L'analyse des motivations de type autonomes permet de dégager trois catégories de motivations, par ordre décroissant de fréquence :

- la motivation par conviction personnelle et pour donner du sens à son travail,
- la motivation liée au fait de rendre son travail plus intéressant, et se sentir autonome et compétent,
- la motivation de préserver sa santé physique.

Les trois verbatim suivants illustrent respectivement chacune de ces motivations.

« Les démarches environnementales, on les a faites par conviction, hein, pas par obligation. [...] Pour aller dans le sens environnemental, personne ne m'y a obligé. Nous, on y a été de manière volontaire. ça fait partie de notre philosophie. [...] Je l'ai fait parce que je crois aussi qu'il faut qu'on fasse attention à notre empreinte. Je vous dis, je l'ai fait surtout par conviction. On avait un devoir de s'améliorer continuellement dans ce sens-là. »

« J'ai changé mes manières de faire par conviction, parce qu'après, on s'aperçoit que sur le point environnemental, c'est une chose, mais sur la vie du sol, la vie du sol tout simplement, parce que on peut faire tout ce que l'on veut, ça commence par-là, les choses. C'est ce qui a dans le sol, qui fait que dessus, ça va bien. Ça nous amène à réfléchir, à devenir meilleur. Ça m'intéresse. »

« Moi, je pense que c'est bénéfique. Maintenant, on a des tracteurs qui sont bien plus protégés ou, on va pas se le cacher, il y a des produits qui sont pas bons pour la santé aux doses où elles sont concentrées quand on les emploie. C'est à-dire que après, euh ça se dégrade dans le temps et tout ça, mais quand vous traitez, quand vous êtes sur le tracteur en train de vaporiser ces produits dans les vergers, vous êtes vraiment très exposés. Et maintenant, c'est vrai qu'on fait plus attention, on a des outils qui nous permettent de mieux nous protéger. Et c'est vrai que là, pour la santé, c'est bien. »

La motivation par conviction personnelle est une motivation de type régulation intégrée. Elle constitue la forme la plus autodéterminée de la motivation, car elle se traduit par le fait que l'individu a le sentiment de réaliser son activité en parfaite cohérence avec sa personnalité, ses valeurs et ses croyances.

Pour l'agriculteur, pratiquer son métier devient un moyen de se réaliser. Les deux autres types de motivation sont des motivations de type intrinsèques. Elles s'appuient principalement sur les besoins psychologiques fondamentaux de l'être humain tels que le désir de se sentir autonome, compétent et en affiliation avec les autres.

Il se dégage de ces motivations la figure d'un agriculteur autodéterminé ou engagé.

Dans la perspective du modèle théorique JD-R (Demerouti et al., 2001), un engagement au travail fondé sur un alignement des valeurs et un sentiment d'autodétermination fort est susceptible de favoriser le fait de percevoir la TAE comme un défi positif et de faire émerger des comportements proactifs plus intenses et plus fréquents. Ces comportements peuvent également être appelés des comportements de type « job crafting », c'est-à-dire des comportements visant à enrichir le stock de ressources de l'individu par de nouvelles ressources valorisables dans le cadre de la TAE. Ces comportements se définissent comme les changements auto-initiés que les individus apportent à leurs propres exigences et ressources professionnelles (Tims et al., 2012) dans le but d'aligner leur travail avec leurs propres préférences, motivations et passions (Wrzesniewski et Dutton, 2001 ; Berg et Dutton, 2008).

Ainsi les motivations de type « autonomes », qui s'appuient sur les valeurs écologiques défendues dans la TAE, sont plus susceptibles de créer un processus motivationnel favorable à la recherche et à la création de nouvelles ressources psychologiques.

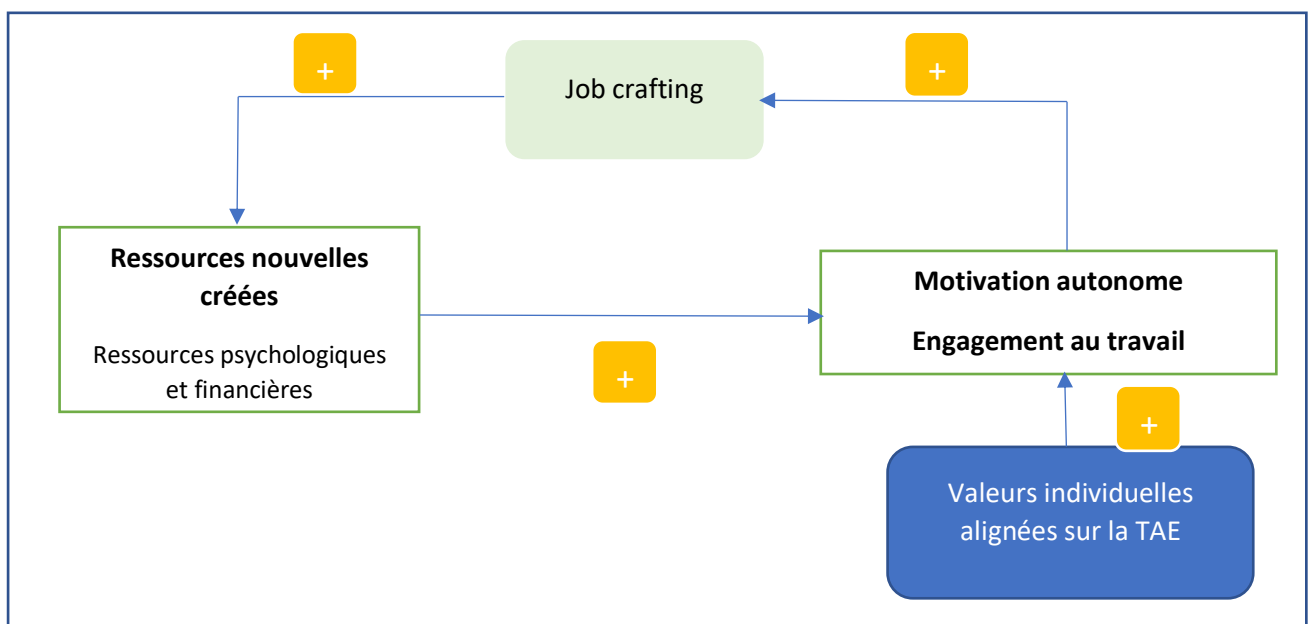


Figure 5 : Processus motivationnel autonome

De plus, ce type de motivations est susceptible de générer des émotions positives, contre balançant les émotions négatives générées par le déséquilibre ressenti entre d'une part les exigences de la TAE, et d'autre part, l'insuffisance des ressources détenues pour y faire face. En effet, un agriculteur motivé de manière autonome décrira son métier comme une passion ou une vocation, et cela sera source de fierté

et de plaisir. De même, la motivation intrinsèque implique que l'individu pratique une activité parce qu'il en retire du plaisir et une certaine satisfaction.

3.4.La discussion

L'étude que nous avons menée permet de conclure à une relation ambivalente entre la TAE et la santé mentale des agriculteurs, parce que la TAE est d'une part à l'origine de nouvelles exigences et d'un processus de dégradation des ressources détenues par l'agriculteur, et d'autre part à l'origine de nouvelles ressources et d'un processus motivationnel favorable à son engagement au travail.

Elle permet de comprendre la façon dont la TAE impacte les différentes dimensions de l'activité et de la vie de l'agriculteur, ses conditions de travail, les nouvelles exigences d'un métier profondément transformé, la mobilisation par l'agriculteur de ses ressources financières, matérielles et psychologiques pour mener la transition, les émotions négatives et positives que ce processus induit.

Ainsi l'étude permet finalement de dresser des pistes de réflexion quant aux conditions favorables à une TAE bien vécue et favorable à la santé mentale. A cette fin, la littérature en psychologie sur la santé mentale nous a permis de lire nos résultats de recherche au regard d'une grille conceptuelle et théorique qui est celle du modèle JDR de Demerouti et al. (2001). Ce sont les explications théoriques de ce modèle qui nous ont permis d'avancer des explications quant à la relation entre la TAE et la santé mentale.

Au final, la spécificité de notre terrain de recherche, les agriculteurs, réside dans son environnement économique objectivement en forte transformation et donc susceptible de favoriser un niveau d'inquiétude et de peur d'échouer élevé (Cacciotti et Hayton, 2015). Dans la perspective de la théorie COR (Hobfoll, 1989), la menace réside dans la perte de ressources et les problèmes financiers que les agriculteurs anticipent dans un avenir plus ou moins éloigné. Il est ainsi « normal » que le stress de cette population, qui est la réponse physique et émotionnelle nocive causée par un déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités et ressources perçues des individus pour faire face à ces exigences (définition de l'OIT, Demerouti et Bakker, 2011) soit élevé. Dans ce processus, le stress et l'épuisement émotionnel se développent avec la peur d'échouer et l'inquiétude de l'avenir, face à l'anticipation d'une baisse potentielle de revenu et la perception d'un risque accru de ne plus pouvoir vivre de son exploitation agricole (Gorgievski et al., 2010).

Nous pouvons résumer les liens entre TAE et santé mentale dans le graphique simplifié suivant (figure 6). Nos résultats sont représentés en bleu (pour ceux qui décrivent un lien positif) et en rouge (ceux qui décrivent un lien négatif) :

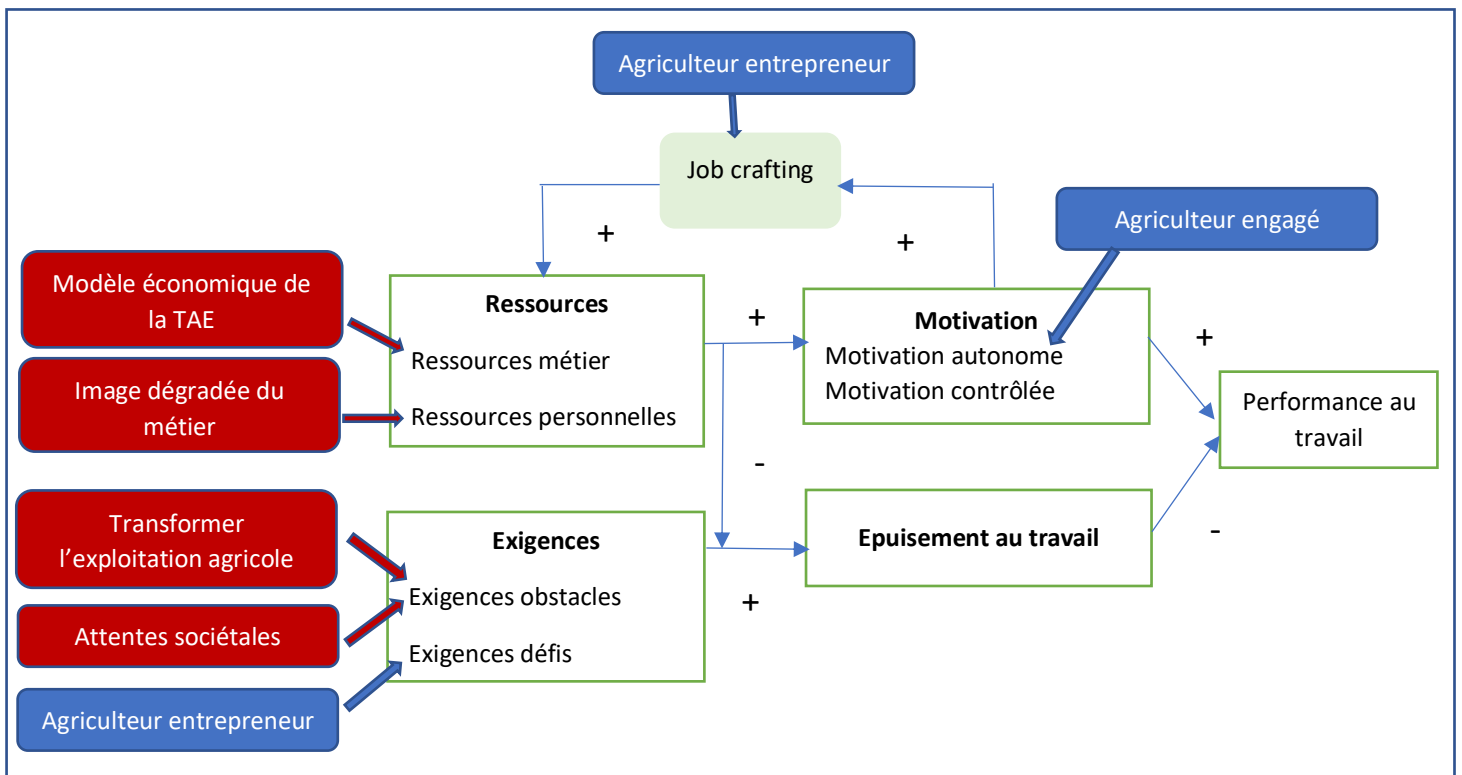


Figure 6 : Les effets de la TAE sur la santé mentale de l'agriculteur

Cette représentation visuelle permet de résumer les sept impacts de la TAE sur la santé mentale des agriculteurs, que nous avons pu mettre en avant dans notre analyse. Quatre d'entre eux indiquent un effet négatif sur la santé mentale de l'agriculteur. En effet, nous avons identifié que la TAE enclenche un processus de dégradation de la santé mentale, parce que face à des exigences supplémentaires attendues de la part de l'agriculteur pour transformer son exploitation et répondre aux attentes de ses différentes parties prenantes, les ressources qu'il détient ne sont pas forcément suffisantes pour y faire face d'autant que le nouveau modèle économique de la TAE menace ses ressources économiques et que l'image dégradée de sa profession, au-delà des émotions négatives qu'elle crée, altère les ressources psychologiques de l'agriculteur. A contrario, les deux autres indiquent un effet positif sur la santé mentale de l'agriculteur. Il s'agit tout d'abord des qualités entrepreneuriales de l'agriculteur, sa réflexivité et son envie d'apprendre, qui sont toutes deux des facteurs favorables à l'activation de comportements proactifs, tels que le fait de s'entourer de personnes ressources ou d'acquérir de nouvelles compétences visant à faire face aux défis professionnels de la TAE, surmonter les difficultés et créer un cercle vertueux de développement de ressources de toute nature, aussi bien psychologiques que financières. Ensuite, les motivations de l'agriculteur pour la TAE ont également leur importance

dans la construction d'une dynamique positive de transformation. Ainsi, lorsque ces motivations sont ancrées dans des valeurs alignées sur les principes de la TAE et que de manière plus globale, ces motivations provoquent un sentiment d'autodétermination chez l'agriculteur, alors là aussi la transformation de l'exploitation s'inscrit dans une recherche personnelle de mettre son métier en adéquation avec son identité et ses aspirations. Les émotions positives que cela suscite favorisent là aussi non seulement un cercle vertueux d'engagement au travail, mais également des comportements positifs vis-à-vis des défis à surmonter.

Ainsi, se dessine la figure de l'agriculteur entrepreneur engagé, capable de « mieux vivre » la TAE. La figure 7 présente les cercles vertueux d'une TAE bien vécue par les agriculteurs.

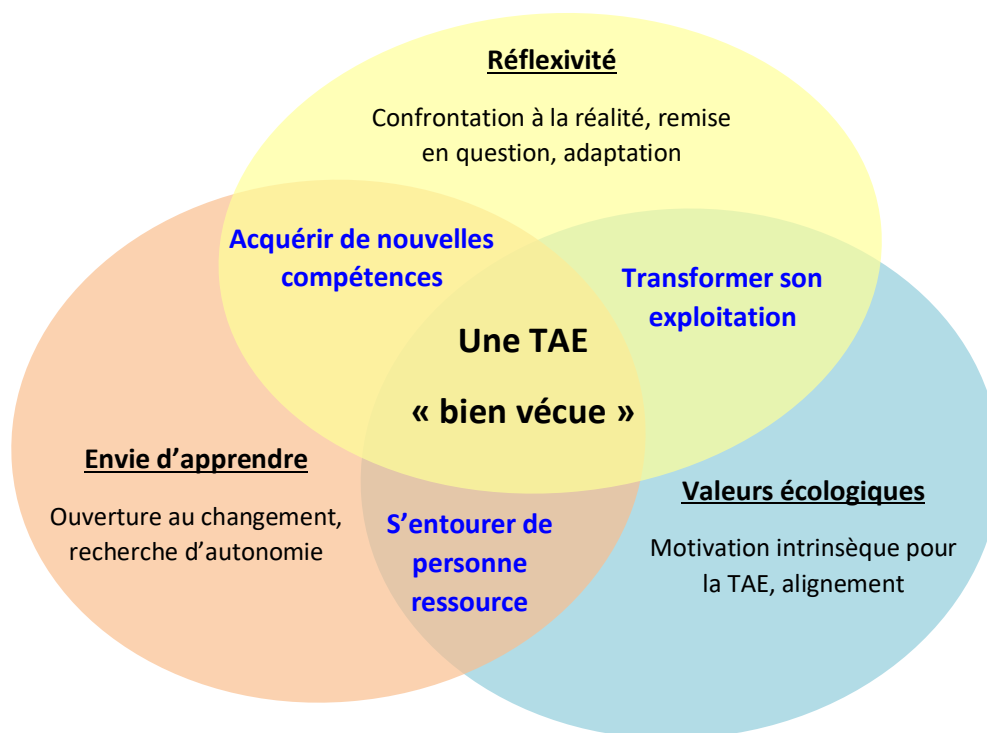


Figure 7 : Les cercles vertueux d'une TAE bien vécue par les agriculteurs

Dans un contexte menaçant, la « bonne » santé mentale de l'agriculteur est en effet la preuve de sa résistance psychologique face aux difficultés rencontrées et à l'incertitude de son environnement. Elle est le signe de la capacité d'adaptation de l'agriculteur à la transformation de son métier. Gorgievski et al. (2010) ont démontré que la peur d'échouer entraîne non seulement une dégradation du bien-être mais aussi une altération des qualités entrepreneuriales de l'individu, que ce soient dans les comportements, les compétences et la prise de décision. Ainsi, la peur, le stress et toutes réactions émotionnelles négatives génèrent le mécanisme d'une prophétie auto réalisatrice. Les problèmes financiers craints deviennent réels car les comportements mués par ces émotions tendent à favoriser le renoncement à affronter les difficultés et à s'épuiser émotionnellement. Ainsi à terme, c'est l'agriculteur entrepreneur, percevant la TAE comme un défi, qui pourra sans doute le plus facilement surmonter les difficultés de

la TAE car il ne sera pas figé par l'anxiété et développera des qualités d'apprentissage et de réflexivité sur ses choix et décisions de gestion. C'est également parce que l'agriculteur se sentira engagé car ses propres valeurs écologiques sont en cohérence avec celles de la société et de ses attentes, qu'il trouvera une source nouvelle de motivation pour son métier, et cela même si la charge de travail est importante. Dès lors, si l'exploitant agricole n'est pas paralysé par l'anxiété et le stress et s'il est motivé par le défi d'être plus respectueux de l'environnement, alors il pourra agir de manière constructive pour faire de la TAE une réussite aussi bien professionnelle que personnelle. Acquérir de nouvelles ressources, transformer son exploitation et s'entourer de personnes ressource sont une triptyque très favorable pour « bien-vivre » la TAE.

Au regard de cette figure de l'agriculteur vivant bien la TAE, nos résultats semblent rejoindre le cadre théorique de la « carrière intelligente » (Parker et al., 2009 ; Arthur et al., 1995), qui met l'accent sur les qualités nécessaires pour gérer soi-même au mieux son évolution professionnelle et qui distingue trois piliers de connaissance : le savoir comment, le savoir pourquoi, le savoir avec qui (cf figure 8 ci-après).

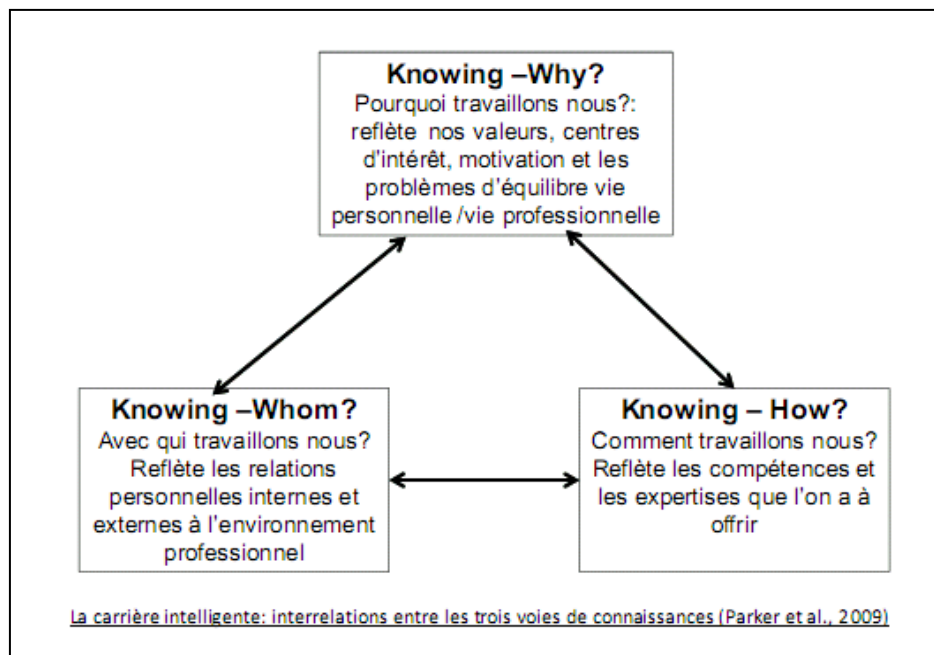


Figure 8 : Les trois piliers de la carrière intelligente (d'après Parker et al., 2009)

Ces trois voies de connaissances sur lesquelles l'individu peut s'appuyer pour façonner sa carrière se complètent, voire se renforcent mutuellement. Ainsi, en répondant à la question « pourquoi je travaille ? », l'individu peut orienter son parcours vers l'acquisition de nouvelles compétences ou vers des types d'expériences professionnelles qui vont ainsi lui apporter plus ou moins de satisfaction professionnelle. De la même manière c'est en misant principalement sur le développement des compétences et sur l'expérience acquise que l'individu va construire le sens de sa carrière. Ses différents choix professionnels vont lui permettre d'être en contact avec des personnes qu'il n'aurait pas rencontrées autrement. Enfin à travers son réseau personnel, l'individu peut acquérir des ressources qui

vont lui permettre d'évoluer professionnellement. Une telle vision, qui est développée pour un salarié dans cette théorie de la carrière intelligente, est facilement transposable à un entrepreneur, qui est en effet celui qui se définit par sa faculté à surmonter les épreuves (à rebondir), à répondre de manière adaptée à un contexte menaçant et à être capable de saisir de nouvelles opportunités d'affaire (Simon et al., 2000 ; Cardon et McGrath, 1999 ; Shaver, 1995). Des résultats récents de recherche démontrent ainsi, de manière contre intuitive, que les entrepreneurs étaient moins stressés que la moyenne des salariés actifs (Baron et al., 2016), alors même qu'ils sont en prise directe avec l'environnement, son incertitude et ses menaces. Ce résultat a notamment été mis en avant pour les agriculteurs finlandais (Kallioniemi et al, 2008). Ce faible taux de stress, relativement à celui de la population totale, semble indiquer que ceux qui s'inscrivent dans une démarche d'entrepreneuriat ont la capacité psychologique de faire face aux situations les plus stressantes. En mobilisant la théorie de l'attraction- sélection- attrition (ASA), Baron et al. (2016) démontrent ainsi que les individus qui sont attirés par une démarche de création d'entreprise et y persistent semblent être ceux qui ont une forte capacité à tolérer et à gérer leur stress. Au contraire, ceux qui n'ont pas cette capacité auraient tendance à sortir de manière volontaire ou non de ce type d'activité. Les résultats de leur étude démontrent en effet que les entrepreneurs qui ont un faible niveau de stress sont également ceux qui ont les plus hauts niveaux de capital psychologique (une combinaison de sentiment d'auto efficacité, d'optimisme et de résilience). Pour les agriculteurs, ce mécanisme d'auto sélection ne fonctionne pas toujours car la plupart du temps, ils n'ont pas créé leur exploitation mais l'ont héritée de leurs parents. Ainsi leurs qualités entrepreneuriales sont moins évidentes et sans doute en moyenne plus proches de la population globale que de celle des entrepreneurs eux-mêmes. Ainsi ils doivent s'inscrire dans une logique plus volontaire d'acquisition et d'apprentissage des comportements et compétences entrepreneuriales.

Dans cette perspective, la discussion de nos résultats prend appui non seulement sur les résultats des études faites dans le domaine de l'entrepreneuriat et du bien-être au travail mais également celle en Gestion des Ressources Humaines sur la performance adaptative (Pulakos et al., 2000) et proactive (Fay et Sonnentag, 2010 ; Frese et Fay, 2001). La théorie de la « carrière intelligente » (Arthur et al., 1995) permet d'en imaginer l'intérêt. En effet, la théorie la « carrière intelligente » (Arthur *et al.*, 1995), déjà utilisée pour étudier les transitions de carrière met l'accent sur les qualités nécessaires pour gérer soi-même au mieux son évolution professionnelle. Cela paraît être une voie de recherche intéressante à explorer.

4. L'ETUDE DU ROLE SECURISANT ET CAPACITANT DES DISPOSITIFS COLLECTIFS POUR LES AGRICULTEURS EN TRANSITION : LOT 2

L'objectif du lot 2 du projet MENTAGRO est de déterminer par quels mécanismes les dispositifs collectifs permettent aux agriculteurs de gérer plus sereinement et plus efficacement leur transition écologique. Si ces dispositifs sont souvent considérés dans la littérature comme une voie pertinente et rassurante de transition en milieu TPE-PME⁴, aucune étude à notre connaissance ne s'est véritablement intéressée aux facteurs qui renforcent ou limitent leurs effets. Ainsi, après avoir synthétisé les résultats des travaux antérieurs sur les démarches collectives environnementales en TPE-PME, nous justifions le choix d'une approche par les capacités et d'une méthodologie qualitative pour analyser en quoi, et dans quelles conditions, les dispositifs collectifs peuvent se montrer sécurisants et capacitants pour les agriculteurs en transition. Les résultats de notre étude, qui regroupe 80 acteurs impliqués dans différentes démarches collectives agroécologiques en Occitanie (62 chefs d'entreprise agricole, 12 animateurs de collectif et 6 pilotes de dispositif), permettent alors de mieux comprendre les effets émotionnels, cognitifs, comportementaux et organisationnels de ces dispositifs, tout en identifiant 6 catégories de facteurs qui favorisent ou entravent ces phénomènes.

4.1. Le cadre théorique

Le cadre théorique est double. Il s'appuie, d'une part, sur les travaux antérieurs relatifs aux démarches collectives de développement durable en TPE-PME et, d'autre part, sur l'approche des capacités pour analyser le rôle sécurisant et capacitant des dispositifs collectifs.

4.1.1. Les démarches collectives comme voie de transition écologique en milieu TPE-PME

Mettre en œuvre la transition écologique implique pour les entreprises de résoudre des problèmes environnementaux, bien souvent source de coûts non productifs, et de changer, parfois en profondeur, leurs pratiques organisationnelles. Mais dans un contexte où les exigences de compétitivité et de rentabilité à court terme sont élevées, s'attaquer aux questions de durabilité peut soulever de nombreuses difficultés dans les Très Petites Entreprises (TPE, moins de 10 salariés), qui sont pour la plupart les entreprises agricoles. Leurs faibles ressources les poussent en effet à rester très concentrées sur leurs tâches quotidiennes et à être extrêmement vigilantes sur les aspects financiers. De plus, bon nombre de leurs autres spécificités (manque de compétences et de pouvoir, centralisation des fonctions par le dirigeant, faible spécialisation des tâches, processus de décision peu analytiques et peu formalisés, effets de grossissement, etc.) sont identifiées dans la littérature comme des barrières fréquentes à l'action responsable (Lepoutre et Heene, 2006 ; Paradas, 2008 ; Courrent, 2012 ; Sommer, 2022). C'est

⁴ Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises

pourquoi, de multiples démarches collectives de développement durable ont vu le jour en milieu TPE-PME, souvent sous l'incitation de politiques publiques, pour les aider à dépasser ces difficultés (Da Fonseca et Yami, 2012). Rapidement considérées comme une voie prometteuse de l'action responsable, ces démarches ont alors occupé de plus en plus le débat dans le champ de la responsabilité sociétale des PME (Ondoua Biwolé, 2017). Plusieurs travaux en sciences de gestion se sont en effet attachés à mettre en évidence leurs apports organisationnels : meilleure appropriation des questions de durabilité (Delpuech, 2009), développement de l'apprentissage (Bonneveux et Saulquin, 2009), partage de bonnes pratiques (Temri et Fort, 2009), diffusion d'innovations (Bonneveux et al., 2011) ; dépassement de barrières liées au manque de ressources et de compétences (Da Fonseca et Yami, 2012 ; Berger-Douce, 2015 ; Sommer et al., 2018). Sur le plan psychologique, différents chercheurs ont également observé un effet de sécurisation au sein des collectifs de dirigeants de TPE-PME et ce, sur des sujets de coopération aussi divers que la planification stratégique (Desreumaux, 1979), le développement des compétences managériales (Bergh, 2008), la gestion de la qualité (Paturel et Barriol, 1999), la responsabilité sociétale des entreprises (Bonneveux et Saulquin, 2009 ; Bonneveux et al., 2011) ou le management environnemental (Berger-Douce, 2005 ; Halila et Tell, 2013 ; Sommer et Berger-Douce, 2022).

En rompant l'isolement des chefs de TPE-PME (Desreumaux, 1979), l'action collective permet en effet de réduire l'incertitude et de rassurer dans la prise de décision et l'action, en particulier lorsqu'il faut aborder des questions complexes comme celles liées à l'écologie. Elle crée des situations où ces dirigeants peuvent échanger, en confiance, sur les difficultés qu'ils rencontrent et les façons d'y remédier (Halila et Tell, 2013). Mais au-delà de la possibilité de pouvoir traiter collectivement des problèmes, cet effet de sécurisation peut trouver aussi son origine dans d'autres attributs des dispositifs collectifs comme l'accompagnement d'un acteur-tiers (individuel et collectif) ou l'utilisation d'outils et méthodes structurant une démarche progrès (outils de diagnostic-planification-pilotage, logiques de veille et d'anticipation, etc.) (Sommer et al., 2018 ; Sommer et Berger-Douce, 2022). L'action collective aurait également un impact sur la nature de l'engagement environnemental (Halila, 2007), en faisant passer les chefs de TPE-PME d'une posture réactive (qui cherche à traiter des problèmes, souvent réglementaires, lorsqu'ils surviennent) à une posture proactive (qui cherche à anticiper les problèmes et à prendre des initiatives en faveur de l'écologie). Pour Leyronas et Loup (2009), mettre en œuvre des stratégies collectives modifie en effet la perception des contraintes en TPE et favorise le développement de leur capacité d'entreprendre. D'autres auteurs parlent d'effet tremplin (Paturel et Barriol, 1999) ou d'effet d'entraînement (Bonneveux et al., 2011). Sur le plan environnemental, agir en collectif permet aussi de pallier le manque individuel de courage et de motivation pour affronter les problèmes et produit au fil du temps un changement d'orientation de l'apprentissage (Halila et Tell, 2013), passant d'un apprentissage en « simple boucle », qui conduit à modifier les pratiques et les moyens, à un apprentissage en « double boucle », qui conduit à une remise en cause des principes, valeurs et objectifs (pour reprendre la terminologie d'Argyris et Schön, 2001). Les dispositifs collectifs semblent donc présenter

de multiples avantages pour les chefs de petite entreprise en transition. Selon Bergh (2008), leurs apports sont en effet aussi bien cognitifs (meilleure compréhension des situations) que sociaux (développement de la capacité à mobiliser le savoir-faire des autres grâce au réseau) et psychodynamiques (renforcement de la confiance en soi, du courage et de la motivation pour tester de nouvelles façons de voir ou de faire). Mais ces différents travaux donnent peu d'informations sur les facteurs qui favorisent ou entravent ces effets positifs. Afin de comprendre en quoi, et dans quelles conditions, les dispositifs collectifs peuvent permettre une gestion plus sereine et plus efficace de la transition dans les entreprises agricoles, nous mobilisons, pour ce second lot du projet MENTAGRO, le concept d'environnement capacitant. Il apparaît en effet comme un cadre d'analyse particulièrement utile pour analyser comment de tels dispositifs peuvent placer les agriculteurs dans des dispositions à l'action plus soutenables pour eux-mêmes et pour l'environnement dans lequel ils évoluent.

4.1.2. Une approche par les capacités pour analyser le rôle sécurisant et capacitant des dispositifs collectifs

Le concept d'environnement capacitant s'inscrit dans le prolongement de l'approche par les capacités développée par l'économiste Amartya Sen (2000) dans le cadre de ces travaux sur l'économie du bien-être et le développement humain. Il est aujourd'hui employé dans différentes disciplines, notamment en ergonomie, en sciences de l'éducation et en socio-économie mais aussi, de façon plus récente, en sciences de gestion. Il fait référence aux milieux qui développent le pouvoir d'agir des individus, c'est-à-dire qui leur permettent et leur donnent envie de convertir des ressources (internes et externes) à leur disposition en possibilités effectives (Fernagu-Oudet, 2018). Cet élargissement du champ des possibles peut alors se traduire en réalisations concrètes dont l'ensemble de l'organisation peut bénéficier (Zimmermann, 2011). Selon Falzon (2013), un environnement capacitant est un milieu non délétère pour les individus, qui préserve leurs possibilités d'action (par exemple en réduisant l'impact d'exigences dégradant leur santé mentale). Un tel milieu tient compte des différences entre individus, compense leurs déficiences et réduit l'exclusion. Il n'entrave pas les capacités des individus mais les rend au contraire aptes à les mobiliser de façon réussie, tout en favorisant l'apprentissage continu et le développement des compétences (accroissement des possibilités d'action, du contrôle et de l'autonomie). L'approche par les capacités, qui vise à analyser « l'agir en situation », peut donc s'avérer très éclairante pour comprendre les effets sécurisants et capacitants des dispositifs collectifs mis en œuvre par et pour les TPE en transition écologique. Selon Arnoud (2013), trois notions sont souvent mobilisées dans cette approche : les marges de manœuvre, qui correspondent au degré de liberté (latent ou formellement prévu) au sein d'un système de règles ; l'autonomie, qui implique plus largement la possibilité de produire ses propres règles et de choisir ses propres modes d'action ; et le pouvoir d'agir, qui renvoie à la conjonction de ce qu'une personne est capable de faire (capacités) et des possibilités réelles qu'elle a de mettre en œuvre et développer ses capacités (opportunités), c'est-à-dire son rayon d'action effectif dans une situation donnée.

En somme, l'approche par les capacités s'intéresse à ce que les acteurs sont véritablement en mesure de faire. Elle postule en effet que le pouvoir d'agir d'un individu ne dépend pas seulement de la disponibilité des ressources mais aussi de la possibilité effective d'exploiter ces ressources. Cela suppose des conditions favorables, que Sen (2000) appelle facteurs de conversion, qui permettent de convertir les ressources disponibles en possibilités réelles (Falzon, 2013). Développer les capacités suppose alors d'agir simultanément sur les ressources et ces facteurs (Bonvin et Farvaque, 2007). Mais si des efforts de caractérisation des environnements capacitants ont été réalisés à plusieurs reprises (Falzon, 2013 ; Véro et Zimmermann, 2018), peu de recherches ont analysé les facteurs qui favorisent leur développement (Fernagu-Oudet, 2018). Ces facteurs de conversion, que nous souhaitons identifier au sein des dispositifs collectifs, peuvent être positifs ou négatifs, c'est-à-dire faciliter ou entraver l'aptitude d'une personne à utiliser les ressources à sa disposition pour les transformer en réalisations concrètes (Fernagu-Oudet, 2012). Ils peuvent être liés à l'individu (genre, âge, niveau de formation, condition physique, etc.) ou au contexte dans lequel il se trouve (réseau, relations de pouvoir, normes sociales, environnement professionnel, espace géographique, etc.) (Robeyns, 2005). Au sein de clubs de dirigeants de PME, Fernagu-Oudet (2018) identifie par exemple des facteurs de conversion liés au fonctionnement des dispositifs (co-construction, style d'animation, cooptation...) et d'autres liés aux collectifs (proximité, unité, problématiques partagées...). Il ne s'agit toutefois pas, dans cette approche, de chercher à définir les caractéristiques d'un environnement « parfait » mais plutôt de comprendre comment on peut faire progresser le milieu organisationnel en place, en identifiant les possibilités (données ou créées) de transformation des ressources en capacités et en cherchant des moyens de les développer et de les pérenniser (Arnoud 2013).

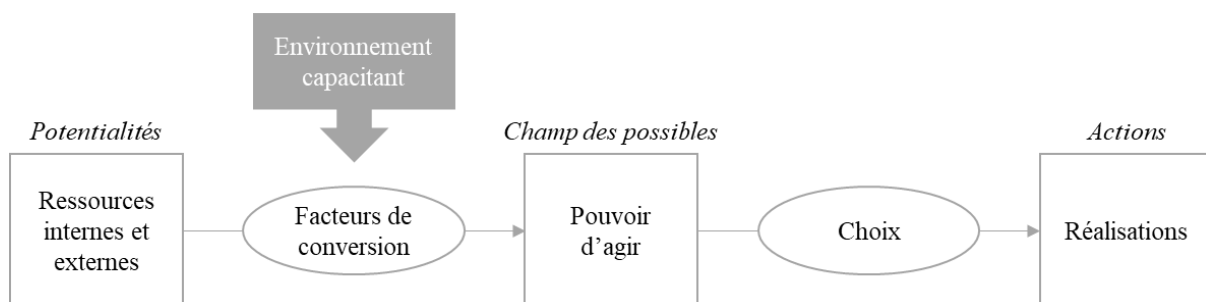


Figure 9 : L'approche par les capacités appliquée aux organisations (adapté de Bonvin et Farvaque, 2007, Fernagu-Oudet, 2012 et Arnoud, 2013)

La figure 9, adaptée des travaux de Bonvin et Farvaque (2007), Fernagu-Oudet (2012) et Arnoud (2013), synthétise l'approche par les capacités que nous mobilisons ici. Elle schématise le processus de conversion des ressources disponibles en pouvoir d'agir puis de transformation de ce pouvoir d'agir en réalisations concrètes, à travers des accomplissements qui résultent de choix. C'est donc dans cette perspective que nous chercherons à répondre aux questions suivantes : En quoi les dispositifs collectifs peuvent être sécurisants et capacitants pour les agriculteurs en TAE ? Quelles conditions (facteurs de conversion) favorisent ou entravent leurs effets positifs ?

4.2. La méthodologie

Pour répondre aux questions posées, comme précisé dans la partie 2.2, nous avons retenu un design de recherche qualitatif reposant sur une étude de cas multiples. Ce choix se justifie par une volonté d'analyser les processus en jeu et de repérer des régularités entre des cas diversifiés (Miles et Huberman, 2003). L'approche par les capacités nécessite en effet de se placer « dans l'entre-deux, entre moyens et résultats de l'action ». Elle n'isole « ni l'individu, ni les conditions de l'action, ni l'environnement dans lequel se situe l'action » (Fernagu-Oudet, 2012, p. 11). Pour collecter nos données, nous avons mené une enquête croisant deux techniques : des focus groups et des entretiens individuels. L'objectif de cette triangulation est non seulement d'obtenir une vision plus fine des mécanismes à l'œuvre, mais aussi, d'accroître la validité de notre étude qualitative en limitant l'influence des biais inhérents à chaque technique (Caillaud et Flick, 2016).

Plusieurs travaux ont en effet montré la complémentarité des entretiens individuels et des focus groups. Les entretiens individuels sont particulièrement adaptés pour explorer des processus individuels complexes, des sujets confidentiels ou tabous, ainsi que pour mettre en évidence les similitudes et les différences entre les individus (Gavard-Perret et al., 2008). Généralement composés de 4 à 8 participants, les focus groups sont quant à eux « des discussions de groupe ouvertes, organisées dans le but de cerner un sujet ou une série de questions pertinentes pour une recherche » (Kitzinger et al., 2004). Dans les focus groups, le chercheur utilise l'interaction entre les participants de façon explicite à des fins de collecte de données et comme point de focalisation (focus) dans l'analyse (Kitzinger et al., 2004). Ils sont généralement vus comme un moyen d'approfondir un sujet par la discussion et le débat (Davila et Dominguez, 2010) : les participants sont amenés à réagir au discours des autres, à exprimer leur accord ou leur désaccord et à justifier leur point de vue en l'argumentant. Ils sont de fait bien adaptés aux populations à tradition orale, telles que les populations rurales. Mais ils peuvent aussi bien inhiber la parole (timidité, mutisme face à des sujets délicats...) que la désinhiber (la dynamique de groupe encourage l'expression et peut « casser » la timidité de certains individus) (Kitzinger et al., 2004). Ils sont donc, sur ce point, fortement complémentaires aux entretiens individuels. En entretien individuel, l'individu peut par exemple avoir le sentiment de pouvoir parler plus librement (c'est-à-dire sans la pression sociale exercée par le groupe) mais peut aussi ne pas penser ou se sentir libre de faire part à l'enquêteur de certains aspects importants que le groupe aurait pu réussir à lui faire exprimer (en réaction à la discussion ou à la dynamique de groupe).

Comme précisé en 2.2, nous avons fait le choix de nous focaliser sur 3 types de collectifs agroécologiques, particulièrement présents en région Occitanie mais également sur l'ensemble du territoire national : les GIEE, les groupes DEPHY et les groupes 30000. Afin de diversifier nos cas, nous avons sélectionné 12 collectifs (ayant 4 à 12 ans d'existence ; 7,25 en moyenne) parmi ces 3 démarches

(4 dans chaque) en faisant varier 4 critères : le type de structure accompagnante (CDA⁵, GABB⁶, CIVAM⁷, industriel), le département de la région Occitanie (09, 11, 31, 32, 65, 66, 81 ou 82), la production principale (grandes cultures, maraîchage ou arboriculture) et le thème du projet agroécologique (réduction des traitements phytosanitaires, conservation des sols, augmentation de la biodiversité, protection de bassin versant, etc.). Nous avons par ailleurs opté pour une triangulation de nos sources de données en impliquant 3 types d'acteurs dans la phase de collecte de données (qui s'est déroulée de juin 2021 à septembre 2022). 5 entretiens (dont 1 en binôme) ont tout d'abord été réalisés avec 6 pilotes locaux des démarches sélectionnées (acteurs travaillant à la DRAAF⁸ Occitanie, à la CRA⁹ Occitanie et à la CDA 82), en vue d'aborder les apports, limites et enjeux actuels de ces dispositifs, et donc, de mieux appréhender le contexte étudié. Des entretiens individuels avec les 12 animateurs des collectifs choisis ont ensuite été menés afin de recueillir leurs perceptions sur les effets de l'action collective dont ils sont chefs d'orchestre et les conditions de leur efficacité. Enfin, nous avons réalisé 6 focus groups (50 participants au total ; 105 minutes en moyenne) et 12 entretiens individuels (58 minutes en moyenne) avec des chefs d'entreprise agricole membres de ces différents collectifs. Ces 62 chefs d'entreprise dirigent des exploitations de 121 Ha en moyenne (0 à 350 Ha maximum), dont certaines sont en certification AB¹⁰ (19 exploitations), et emploient 0,6 salariés permanents en moyenne (0 à 5 maximum). Les caractéristiques des cas du Lot 2 est visible en *Annexe 2*.

Des guides d'entretien semi-directifs différents (cf. *Annexes 6, 7 et 8*) ont été utilisés pour s'adapter à chaque type d'acteur (agriculteur, animateur et pilote) même s'ils abordaient des thématiques similaires (perception des questions de durabilité, difficultés soulevées par la transition, apports et limites des démarches collectives, etc.). Pour faciliter la comparaison, les entretiens individuels et collectifs avec les agriculteurs ont quant à eux été structurés précisément autour des mêmes thèmes. Dans les focus groups, ces thèmes étaient projetés sur un écran afin que leur formulation soit constante d'un focus group à l'autre et que le groupe ne perde pas trop le fil du sujet abordé. Différentes techniques d'animation ont alors été utilisées pour stimuler les échanges et le débat. Les discours des 80 acteurs ainsi enquêtés représentent au total 40 heures d'enregistrement (sur dictaphone) qui ont été intégralement retranscrites et soumises à une analyse de contenu. Ce type d'analyse vise, par des procédures systématiques de description des corpus (classes thématiques), à produire des indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) permettant l'inférence de connaissances (Bardin, 2013). Nos résultats s'appuient ainsi sur des occurrences de données catégorielles régulièrement observées dans le corpus, dont nous précisons la fréquence (f_{DIR} pour les entretiens individuels et les focus groups avec les dirigeants, f_{ANI} pour les entretiens avec les animateurs et f_{PIL} pour les entretiens avec les pilotes) afin d'illustrer la prédominance

⁵ Chambre Départementale d'Agriculture

⁶ Groupement d'Agriculteurs Biologiques et Biodynamiques

⁷ Centre d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural

⁸ Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

⁹ Chambre Régionale d'Agriculture

¹⁰ Agriculture Biologique

de certains aspects dans le discours des répondants. Des extraits de discours (verbatim codés D pour dirigeant, G pour groupe de dirigeants, A pour animateur et P pour pilote) viennent également illustrer nos résultats.

4.3. Les résultats

La présentation des résultats s'organise en 3 temps. Elle aborde successivement les effets observés des dispositifs collectifs sur les capacités des dirigeants, puis sur la durabilité de leurs entreprises agricoles et enfin les facteurs de conversion identifiés, c'est-à-dire les conditions qui favorisent ou entravent la transformation des ressources à disposition de ces dirigeants en capacités.

4.3.1. Les effets des dispositifs collectifs sur les capacités des chefs d'entreprise agricole

L'analyse des données met tout d'abord en évidence que les dispositifs collectifs développent les capacités des dirigeants d'entreprise agricole à trois niveaux : émotionnel, cognitif et comportemental, organisationnel.

4.3.1.1. Au niveau émotionnel

Sur le plan émotionnel, on observe que ces dispositifs produisent un effet de sécurisation psychologique important ($f_{DIR} = 14/18$; $f_{ANI} = 12/12$; $f_{PIL} = 5/5$) qui trouve aussi bien sa source dans le groupe, dans l'accompagnement, que dans la démarche de progrès. Le groupe et l'accompagnement rassurent considérablement les dirigeants dans la prise de décision et l'action en apportant notamment des informations clés et des réponses sur le « comment-faire ». Ils leur permettent de réfléchir dans une atmosphère de confiance sur les problèmes de durabilité et leurs solutions, d'obtenir des avis et d'échanger sur ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas (en partageant les bonnes et mauvaises expériences), évitant ainsi de reproduire les erreurs des autres. Ils leur permettent également de se sentir moins seuls face aux difficultés et aux changements induits par la transition. A travers ses outils et méthodes, la démarche de progrès renforce quant à elle, chez les dirigeants d'entreprise agricole, le sentiment de maîtrise et d'avancement dans la gestion de problèmes stressants tels que les risques réglementaires, humains ou environnementaux. Être dans une démarche reconnue les rassure aussi en leur donnant une certaine légitimité lorsqu'ils ont à communiquer avec des parties prenantes externes (par exemple avec le grand public). Selon les dirigeants et les acteurs-tiers enquêtés, les dispositifs collectifs permettent en somme de s'attaquer à la transition de façon moins risquée, plus positive et plus sereine.

« On est seul sur l'exploitation et (...) le fait d'échanger (...), ça rassure dans les décisions (...) /// (...) /// (...) avoir des retours d'expérience, c'est surtout rassurant. Ça évite les grosses bêtises » (D11)

« On n'est pas seuls face aux difficultés » (G2)

« On nous donne des possibilités, on fait des choix assistés, accompagnés. Donc, ça nous rassure sur le choix. /// (...) /// (...) on est plus serein. » (G5)

« ça les rassure beaucoup. (...) je leur fais refaire un test. (...) ça a déjà été testé. Mais au moins, l'agriculteur, il va pouvoir le vérifier (...). Mais si ça passe bien, on a envie de l'étendre au reste de l'exploitation » (A2)

« ça les rassure d'être en GIEE, d'être reconnus comme (...) une vraie démarche agroécologique. (...) Je peux dire à mon riverain : « Voilà, je... je fais partie d'un collectif qui est vraiment investi dans... dans une amélioration des pratiques. » » (P2)

4.3.1.2. Au niveau cognitif et comportemental

Sur le plan cognitif, les résultats montrent que les dispositifs collectifs favorisent l'intégration d'aspects non économiques dans la prise de décision en stimulant la curiosité, l'ouverture d'esprit, la prise de recul, la prise de conscience, la réflexion et la remise en cause sur les questions de durabilité ($f_{DIR} = 14/18$; $f_{ANI} = 12/12$; $f_{PIL} = 5/5$).

« Ça permet de... d'avoir des moments où on prend un peu de recul » (D5)

« un réseau et (...) un appui technique (...) qui nous font poser les bonnes questions (...) parce que c'est vrai que tout seul dans son coin, ben c'est confortable de rien changer (...) ou de râler, parce que la législation nous interdit tel produit ou telle... telle pratique quoi. (...) on travaille des problématiques (...) pour anticiper tout ça » (D10)

« quand j'ai présenté les IFT, (...) il y en avait un qui était à 50, et l'autre qui était à 15. Et (...) celui qui était à 50, (...) ça l'avait choqué, (...) il avait presque honte, (...) ça a été une bonne prise de conscience. /// (...) /// (...) ça l'a fait réagir de voir qu'il était au-dessus des autres » (A2)

« les conventionnels qui sont un peu septiques (...) par rapport au bio, le fait d'aller dans des exploitations bios et de voir qu'en fait, au final, ben ils s'en sortent très bien. /// (...) /// ben c'est vrai que ça permet de démystifier euh... (...) de mettre en place des actions d'utilisation de produit de biocontrôle, (...) la protection biologique intégrée » (A4)

« des agriculteurs qui sont très différents. (...) ça permet aussi de... d'un peu ouvrir (...). (...) il y a euh... parfois un mix entre agriculteurs en bio et agriculteurs en conventionnel. (...) ça pousse encore plus (...), la prise de recul (...) et la remise en question (...). Enfin voilà, (...) sortir d'une habitude. » (P5&6)

Sur le plan comportemental, l'étude révèle que les dispositifs collectifs renforcent l'aptitude des dirigeants à adopter des comportements éloignés de leurs priorités quotidiennes ($f_{DIR} = 15/18$; $f_{ANI} = 11/12$; $f_{PIL} = 5/5$) et ce, de trois façons. Premièrement, les dirigeants impliqués dans ces dispositifs

semblent considérablement gagner en motivation pour mettre en œuvre des actions en faveur de la transition écologique. Ils profitent d'une émulation au sein d'un collectif, trouvent beaucoup de plaisir à travailler avec les autres et se sentent « poussés » par l'accompagnement et la démarche de progrès. Deuxièmement, les dispositifs collectifs renforcent le courage de s'attaquer aux problèmes de durabilité. Ils permettent à de nombreux dirigeants d'entreprise agricole de mettre le pied à l'étrier sur les questions environnementales ou d'oser mettre en place des actions (mesures, tests, changements de pratiques, etc.). Troisièmement, ces dispositifs consolident l'engagement environnemental des dirigeants et constituent même pour certains d'entre eux un moyen de s'auto-imposer une rigueur sur des choses qu'ils repousseraient ou ne feraient pas, même s'ils les considèrent comme importantes pour leur entreprise et son environnement.

« Si j'ai mis les choses en place, c'est parce qu'on en a parlé ici. Sinon, tout seul, c'était compliqué. /// (...) /// On a un peu de recul avec ceux qui l'ont déjà fait. C'est du recul. » (G1)

« sans l'animatrice, on ne fait pas grand-chose » (G2)

« ça crée une émulation. Et tu te dis : « Eh bien tiens, regarde ! Tu vois, il s'est lancé dans le bio, pourquoi pas moi ! ». » (G5)

« ils cherchent (...) à se tirer la bourre un peu. (...) /// (...) /// (...) Souvent, quand il y en a un qui réussit, bon, ben les autres après, ils se disent : « Mince ! Peut-être (...) qu'il faudrait que je me repose des questions » » (A1)

« on prend un risque, mais les autres aussi. Donc on va essayer d'y aller ensemble. » (P5&6)

4.3.1.3. Au niveau organisationnel

Enfin, sur le plan organisationnel, les dispositifs collectifs contribuent à accroître les capacités des dirigeants en matière de transition écologique en leur permettant de gérer plus efficacement les problèmes de durabilité ($f_{DIR} = 18/18$; $f_{ANI} = 12/12$; $f_{PIL} = 5/5$) et en développant dans leur entreprise des processus de changement ($f_{DIR} = 17/18$; $f_{ANI} = 11/12$; $f_{PIL} = 4/5$). Les gains d'efficacité observés sont de différentes natures. Ils résident en premier lieu dans de l'aide à la décision. En favorisant l'échange et la comparaison sur des aspects techniques, environnementaux et réglementaires, le groupe et l'accompagnement permettent d'obtenir, à peu de frais, des idées, des conseils et des informations clés, qui limitent le risque de faire des erreurs. Ces éléments (idées, conseils, informations) sont même jugés plus fiables et plus pertinents par les dirigeants (car adapté ou testé localement) que ceux auxquels ils auraient eu accès individuellement, par exemple en s'auto-informant (documentations professionnelles, ressources sur le web, etc.) ou en faisant appel à un technicien. Le groupe et l'accompagnement permettent ainsi de capitaliser sur les expériences des autres (solutions, erreurs à éviter...) et de réfléchir ensemble à la résolution de problèmes communs.

« la parole d'un producteur a beaucoup plus de poids que la parole d'un technicien. » (D5)

« On vient chercher les informations. /// (...) /// Je crois que c'est plus simple de les avoir avec des gens qui sont dans un environnement proche. /// (...) /// Des solutions qui collent davantage » (G4)

« On va tenter de mettre des bâches sur les pommiers. (...) il y en a un qui va le tenter. Voilà. Si ça marche, eh bien, tout le monde est bénéficiaire. (...) /// (...) ça marche pas. Voilà. Ça évite à tout le monde d'y aller quoi, ça... ça évite des erreurs. Voilà. Et chacun va partir sur un petit truc (...). Et ça mène à... à l'amélioration quoi. /// (...) /// (...) C'est pas toujours le même qui prend la prise de risque. » (G5)

« L'exemple des couverts (...). Les trucs qui marchent, les trucs qui marchent pas. C'est bien que ça soit les agris qui le disent, parce que quand c'est un technicien ou quand c'est une coopérative ou quoi, c'est toujours parfait (...). En fait, ça marche pas vraiment. (...) ça dépend de tellement de choses que les seules personnes qui font la même chose que nous, c'est des gens qui... voilà. Et c'est plus facile d'échanger avec eux. /// (...) /// Parce qu'il est passé par là. /// Le vécu. » (G6)

« il y a des exploitations qui... qui sont déjà performantes sur le sujet. (...) tout ne vient pas de... de l'expé ou de la recherche. Euh il y a aussi des... des choses qui sont (...) à chercher dans les... dans les fermes » (P4)

Mais au-delà de l'appui technique et de l'intelligence collective, cette mutualisation des moyens prend aussi d'autres formes comme de l'entraide, des achats groupés, du prêt de matériel ou encore des demandes de financement pour des projets communs. Plusieurs animateurs considèrent d'ailleurs que les dispositifs collectifs sont avant tout des facilitateurs d'accès à des ressources existantes.

« On arrive à avoir de l'entraide, (...) quelqu'un va aller travailler pour un autre, se rendre des services. (...) ça peut aussi être de l'information » (G4)

« on leur fait passer des résultats de recherche, ce genre de choses. Mais (...) s'ils avaient vraiment envie de les... de les avoir, ils pouvaient les avoir quand même. (...) On leur fait des visites un peu spéciales pour eux, des choses qui existent par ailleurs, mais sur lesquels ils ont pas fait l'effort de se renseigner, ou... ou d'aller voir. Là, s'ils savent que c'est avec le groupe, ils vont y aller plus facilement. » (A2)

« partager les compétences (...). Et il y a aussi de l'entraide. (...) voire aussi se prêter des matériels. Et puis après, ben quand il y a des coups durs, du style ben des coups de vent, (...) des tunnels qui sont pliés, des... des bâches arrachées, il y a des chantiers collectifs qui sont créés. (...) on va faire des petites grillades ensemble. Il y a aussi un... un aspect convivial (...) /// (...) /// Ils coopèrent. Ça, c'est une force. (...) /// (...) /// (...) il y a des producteurs qui vont faire des pommes de terre pour les autres, parce qu'ils ont le matériel, il y a d'autres qui vont faire les carottes pour... pour les autres. » (A4)

« on a à peu près les mêmes ressources. (...) notre rôle, c'est qu'on sélectionne. (...) parce qu'aujourd'hui, ils sont plus noyés dans de l'information que perdus » (A6)

« l'information en agriculture, elle est publique, si vous voulez. Mais... (...) /// (...) /// C'est... c'est la capacité à la capter et la mettre en œuvre » (A11)

La démarche de progrès apporte également, de façon plus ou moins importante selon les cas étudiés, un cadre, des outils et des méthodes (diagnostics, objectifs, indicateurs, mesures, etc.) pour se comparer, faciliter la prise de décision, organiser l'action et capitaliser sur les résultats.

« faire des mesures qu'on ferait pas » (D2)

« Le fait d'enregistrer des temps de travail, des résultats, des machins va permettre ensuite de pouvoir exploiter beaucoup plus efficacement l'expérience qu'on a faite » (D8)

« il y a aussi des indicateurs économiques pour voir (...) qu'est-ce qu'on gagne, qu'est-ce qu'on perd ? (...) Ce sont aussi des indicateurs de temps de travail, des indicateurs de... de suivi de salissement parcelle, quand on arrête de travailler le sol » (A6)

De manière corollaire, les dispositifs collectifs sont vus par les enquêtés comme un moyen de gagner du temps dans la gestion des problèmes de durabilité et d'avancer plus rapidement dans la transition (exploration partagée de nouvelles façons de voir et de faire, mise en œuvre accélérée des changements).

« tu fais un essai, tu perds un an, et tu recommences la saison d'après. Mais en diffusant, tu augmentes tes essais. Donc (...) tu augmentes tes chances... /// (...) /// Parce que t'es pas tout seul dans ton coin » (D4)

« il y a une phrase qui... qu'ils donnent, que j'aime bien. C'est : « Faire partie du groupe, ça permet de pas faire les erreurs que les autres ont faites. Et ça permet de gagner du temps. » » (A7)

« 15 situations différentes, dans des conditions techniques, pédoclimatique, (...) de machinisme différentes, ça fait énormément de références, ça fait avancer le groupe hyper vite. » (A10)

« la sensation d'aller plus vite aussi quand il s'agit de tester des choses. Puisque finalement, quand on est dix, et que dans dix exploitations, on fait un test différent, on a un résultat probablement plus rapide que si on était seul, et que pendant dix ans, on teste des... des pratiques différentes. Voilà. Euh... Ça, c'est de l'efficacité, de l'intelligence collective. » (P2)

En ce qui concerne les processus de changement, on observe que ces derniers reposent principalement sur le développement de mécanismes d'exploration et d'apprentissage. Selon les enquêtés, les dispositifs collectifs donnent en effet les moyens et l'envie de rompre avec des habitudes installées dans les entreprises, en encourageant notamment la réflexivité, la recherche de solutions, les tests de nouvelles pratiques et l'innovation (via l'observation, la mesure, l'expérimentation, etc.), et en permettant

l'acquisition de nouvelles compétences (connaissances et savoir-faire). Ces processus sont aussi bien impulsés par le groupe que par l'accompagnement et la démarche de progrès.

« j'apprends des trucs sur le métier (...). Le fait de pouvoir se donner un cadre collectif de réflexion, d'expérimentation, de... d'échange (...) /// (...) /// (...) On a énormément à apprendre les uns des autres » (D8)

« le gros bénéfice, (...) c'est d'être facilitateur du... du changement » (A1)

« Il y a des choses qui leur paraissaient insurmontables il y a trois ans, et que maintenant, (...) ça se passe très bien » (A2)

« Le changement, en fait, fait peur aux gens. (...) on se trouve toutes les objections ou les excuses. Et là, c'est pas moi qui réponds aux objections, c'est l'agriculteur lui-même qui l'a testé chez lui. Et ça, je peux vous l'assurer, c'est du pain béni quoi. » (A3)

« il y a des (...) retours qui sont faits sur le fait que ben certains, ils avaient absolument pas (...) envie de faire un changement (...), et qu'au final, ils (...) le mettent en place. (...) ça suscite, je pense, l'envie (...). La plupart [des groupes] sont reconduits, d'ailleurs. (...) Ils ont envie d'aller sur autre chose, ils ont envie de continuer l'expérimentation » (P5&6)

4.3.2. Les effets des dispositifs collectifs sur la durabilité des entreprises agricoles

L'analyse des données met ensuite en évidence que les dispositifs collectifs conduisent à une amélioration perçue de la durabilité des entreprises, principalement à travers trois aspects, qui relèvent respectivement des dimensions écologique, économique et sociale de la durabilité : des gains de performance environnementale, un renforcement de la pérennité de l'entreprise et une amélioration du bien-être du dirigeant. Relevée par la plupart des dirigeants et des animateurs ($f_{DIR} = 16/18$; $f_{ANI} = 10/12$; $f_{PIL} = 1/5$), l'amélioration des performances environnementales renvoie à la finalité première des collectifs, c'est-à-dire à la réalisation de leurs objectifs agroécologiques. Les dispositifs collectifs permettent de mettre en place de nouvelles pratiques, techniquement maîtrisables, moins risquées ou moins impactantes pour l'environnement naturel et plus en accord avec les attentes sociétales actuelles.

« ça nous a permis de développer ça (...). Le couvert, c'est vrai qu'on le pratiquait pas. » (D3)

« On a progressé sur les engrais verts. /// (...) /// (...) on a économisé 30 % de désherbage » (D6)

« La réussite, ce serait la conversion (...) en agriculture biologique. (...) le groupe leur a permis ça. » (A9)

« On a beaucoup baissé les IFT¹¹ » (A11)

¹¹ Indicateur de Fréquence de Traitement

Sauf cas particuliers, les bénéfices économiques des dispositifs étudiés résident quant à eux essentiellement dans une amélioration perçue de la pérennité des entreprises impliquées ($f_{DIR} = 12/18$; $f_{ANI} = 6/12$; $f_{PIL} = 0/5$) et s'apparentent donc plutôt à des performances potentielles à long-terme. Selon les acteurs enquêtés, ces dispositifs permettent aux entreprises de progresser, de développer leurs compétences et de mieux s'adapter aux évolutions de leur secteur d'activité. En favorisant l'anticipation, ils renforcent aussi selon eux la transmissibilité des entreprises et réduisent pour elles le risque de prendre trop de retard ou de se retrouver dans le futur face à une marche trop importante à franchir. Les animateurs voient aussi dans ces dispositifs un moyen pour les chefs d'entreprise de se doter d'une plus grande autonomie de décision et d'action dans leur secteur d'activité, et de développer des synergies durables avec d'autres acteurs du territoire (instituts techniques, laboratoires de recherche, lycées agricoles, etc.).

« *Le fait que tu as une exploitation qui est économiquement viable, respectueuse et dynamique, peut entraîner que quelqu'un va reprendre l'exploitation. Donc, (...) c'est un circuit vertueux (...) /// (...) /// (...) Une dynamique, (...) on évolue, on est au courant des... des dernières techniques et des pratiques pour s'améliorer. (...) Économiquement, ça l'améliore aussi et... /// (...) /// Oui, c'est bien l'intérêt du groupe, c'est de... cette démarche d'amélioration continue* » (G5)

« *ils ont plus besoin de moi (...) /// (...) /// Il y a une prise d'autonomie.* » (A11)

« *ils savent que demain, ça sera incontournable, et donc il faut qu'ils y travaillent maintenant, quoi. /// (...) /// (...) On va leur dire, ben voilà, votre IFT est à combien ?* » (A12)

Largement exprimée ($f_{DIR} = 16/18$; $f_{ANI} = 10/12$; $f_{PIL} = 3/5$), la dernière catégorie de bénéfices perçus est d'ordre social et concerne plus spécifiquement le chef d'entreprise agricole. L'analyse des données montre notamment que les dispositifs collectifs contribuent à améliorer son bien-être, de différentes façons. Ils permettent tout d'abord aux dirigeants de sortir de leur isolement et de créer des liens durables, souvent d'amitiés, avec leurs pairs. Faire partie d'un groupe social, partageant les mêmes valeurs et s'entraïdant, répond pour la plupart d'entre eux à un besoin humain essentiel. Ils prennent généralement beaucoup de plaisir à se retrouver et multiplient dans certains groupes les actions collectives et les moments conviviaux.

« *il y a aussi, je pense, un côté social. /// Oui. Ça, c'est sûr. (...) /// (...) /// (...) on cherche un peu, je pense, un peu de contact avec les autres parce que... /// On se retrouve seuls. /// (...) /// Ça conforte (...) /// (...) /// Parce que le sujet, il est quand même assez complexe. Et en termes mental et tout ça, dire que si on n'avait pas cette... (...) /// (...) /// (...) Quand tu t'investis dans quelque chose, si t'as pas un peu de plaisir de... tu... tu... tu perds le fil. (...) Là, je pourrais être dans le champ, en train de bosser. Il y a des choses peut-être à... à faire. Je préfère passer le temps ici. C'est que j'ai envie de faire un truc positif.* » (G1)

« on est sur des métiers où on travaille seul et c'est la seule occasion de voir du monde. » (G6)

Par l'échange, le groupe apporte également un réconfort et un soutien psychologique important face à la complexité du métier d'agriculteur et aux difficultés soulevées par la transition agroécologique. Couplé à l'accompagnement et à la démarche de progrès, le collectif permet alors d'aborder plus sereinement, plus positivement et plus effacement ces problèmes et, pour certains dirigeants, de retrouver de l'estime de soi, de la fierté et du plaisir à travailler.

« Ça enlève la charge mentale. » (D5)

« Quand on se voit, ça fait un peu thérapie de groupe. (...) C'est le moment d'en parler et de... ben de se rassurer, de... /// (...) /// (...) On a tous eu les mêmes problèmes » (G3)

« [le collectif] c'est vraiment la grosse force pour pas déprimer » (A1)

« C'est une thérapie de groupe. » (A5)

« On nous le reporte de temps en temps aussi dans les bilans. C'est... Les agriculteurs ont retrouvé du plaisir à... à faire leur... leur... leur travail et de l'estime d'eux-mêmes et de leurs exploitations. Et ça, c'est vrai que sur le plan social, c'est quelque chose qui est sûrement très important. » (P2)

4.3.3. Les facteurs de conversion au sein des dispositifs collectifs

L'analyse des données permet enfin d'identifier six catégories de facteurs de conversion, c'est-à-dire des conditions qui favorisent (facteur positif : (+)) ou entravent (facteur négatif : (-)) la transformation des ressources à disposition des dirigeants. La modification de leur portefeuille initial de ressources et les nouvelles ressources apportées par le dispositif : un collectif, un accompagnement et une démarche de progrès) engendrera de nouvelles possibilités d'actions effectives (on parle ici des capacités émotionnelles, cognitives, comportementales et organisationnelles identifiées dans la section 4.3.1.).

4.3.3.1. Les facteurs individuels

La première catégorie réunit deux facteurs individuels, c'est-à-dire liés aux caractéristiques des membres ($f_{DIR} = 5/18$; $f_{ANI} = 9/12$; $f_{PIL} = 1/5$) : le manque de ressources de l'entreprise (-) et le degré d'ouverture du dirigeant (+). Le manque de ressources (financières ou humaines) est tout d'abord identifié par les acteurs comme un facteur négatif potentiel. Ne pas être confrontés à des difficultés financières ou à une surcharge de travail semble en effet une condition nécessaire pour que les dirigeants soient disponibles mentalement. Leur degré d'ouverture au changement et au partage d'information apparaît également comme une condition individuelle importante, certains membres pouvant limiter la portée des actions en résistant aux évolutions induites par la démarche ou en considérant les interactions dans le collectif comme une forme d'intrusion.

« Je sécurise d'abord l'économie et après, je travaille sur l'environnemental. /// Nous, on est (...) sur cette optique-là, avec quand même, (...) un label bio qui est... des... des pratiques quand même au départ qui sont, un minimum, respectueuses de l'environnement (...). Et après, effectivement, il y a des choses qu'on optimisera quand financièrement, (...) et en termes de temps de travail, que ce sera suffisamment stable. » (G3)

« quand l'entreprise se porte bien, on a envie d'innover, on a envie de changer des choses, on a envie de progresser. Alors que quand on est en train de courir (...) après l'argent et se demander comment on va finir la saison, (...) on n'a pas la disponibilité, je pense, mentale, pour réfléchir à ça, et pour prendre des risques » (A2)

« la mobilisation des agriculteurs est de plus en plus difficile et compliquée. Euh ça, c'est clair. Je vous mentirais si je vous disais le contraire. Et (...) je m'aperçois que nos confrères ben sont confrontés également à ce problème » (A3)

« Il y a envie d'une certaine autonomie et pas trop d'intrusion (...). Et (...) deux heures de temps d'un maraîcher en... même hors saison, c'est... c'est difficile. » (A5)

« Une personne qui ne veut pas communiquer sur ses pratiques n'entre pas dans le groupe. » (A12)

4.3.3.2. Les facteurs liés au collectif

La seconde catégorie regroupe sept facteurs liés au collectif ($f_{DIR} = 9/18$; $f_{ANI} = 11/12$; $f_{PIL} = 1/5$) : la présence de membres moteurs (+), la cooptation (+) (liens sociaux préexistants), l'éloignement géographique des membres (-), le degré d'hétérogénéité des membres (+/-), la fréquence des interactions et des actions collectives (-) (regroupements, échanges à distance via les réseaux, moments conviviaux, mutualisation des moyens, rencontres inter-groupes, visites collectives, voyages d'étude, etc.), l'absence de règles collectives (-) et le faible taux de participation (-). Ce dernier facteur est particulièrement représenté dans les données et probablement lié au facteur relatif aux règles collectives. Beaucoup d'acteurs pointent en effet du doigt le manque de participation et d'implication de nombreux membres et s'interrogent sur différentes façons d'y remédier (imposer une obligation de moyen, augmenter le nombre de membres, renforcer la mutualisation, utiliser les réseaux sociaux pour développer les échanges, organiser davantage de moments conviviaux, etc.). Co-construire des règles collectives sur lesquelles chacun s'engageraient individuellement apparaît alors comme une nécessité pour plusieurs acteurs. Enfin, le degré d'hétérogénéité des membres (modes de production et de commercialisation différents, visions et profils variés, etc.) est un facteur ambivalent. En effet, si la diversité apporte de la richesse dans le collectif, elle génère aussi des difficultés à trouver des sujets de réflexion et des objectifs communs (le contexte, les priorités et les niveaux d'avancement dans la transition pouvant par exemple être trop différents).

« Je pense que s'il y avait une exigence à mettre en avant, c'est l'engagement. (...) ça serait d'avoir une contrepartie, un minimum d'engagement dans la démarche quoi. /// (...) /// Un minimum de présence. » (D11)

« il faudrait se fixer un calendrier au départ et se l'imposer, en fait. /// (...) /// (...) mais en même temps, on est sur le terrain, à faire tous les besoins du quotidien. /// (...) /// Peut-être que pour la vie de groupe (...) si on veut que ça marche un peu mieux, qu'on échange plus, qu'il y ait plus de présence, voilà, il faut (...) qu'elle [l'animatrice] fasse plus le gendarme » (G2)

« le plus... plus compliqué, c'est de faire vivre un groupe dans la durée. » (A1)

« ceux qui sont au top, ils avaient un peu l'impression de perdre leur temps. » (A6)

« ils ont besoin de se voir plus... (...) la fréquence des rencontres, ça permet de... de maintenir ce lien. » (A9)

4.3.3.3. Les facteurs liés à l'accompagnement

La troisième catégorie renvoie à trois facteurs liés à l'accompagnement ($f_{DIR} = 7/18$; $f_{ANI} = 11/12$; $f_{PIL} = 5/5$) : le couplage de l'accompagnement individuel et collectif (+), le manque de disponibilité des accompagnateurs (-) et le manque de spécialisation des compétences (-) (animation ou expertise). Alors que la complémentarité de l'accompagnement individuel et de l'accompagnement collectif a été relevée par plusieurs animateurs, les focus groups avec les dirigeants ont permis de relever un manque d'accompagnement individuel. Ce point est à mettre en rapport avec le facteur relatif à la disponibilité des accompagnateurs, ces derniers se plaignant notamment de financements insuffisants par rapport aux besoins et du poids trop important que représentent les tâches administratives dans leur budget-temps (montage de dossiers, diagnostics, capitalisation des résultats, etc.). Le degré de spécialisation des compétences des accompagnateurs est également perçu comme une condition déterminante. Le manque d'expertise technique, ou à l'inverse, de compétence en animation, sont en effet des problèmes soulevés par plusieurs accompagnateurs qui, pour certains, préconisent d'ailleurs un découplage des fonctions d'appui technique et d'animation (accompagnement en binôme).

« la grosse partie du boulot, elle se fait aussi de façon individuelle, (...) j'ai l'impression que c'est plus comme ça qu'on progresse » (A2)

« La motivation des agriculteurs est là. Les besoins sont là. Il manque juste le financement pour l'accompagnement. (...) /// (...) /// (...) il faudrait qu'on ait plus de temps et plus de moyens pour pouvoir suivre ces initiatives (...) la plupart ne notent pas, ne serait-ce que la date de semis, la densité, euh la culture précédente. Et du coup, c'est des essais qu'ils font, mais derrière, ils sont perdus » (A7)

« c'est pas toujours facile de par aussi notre rôle de conseiller qui va un peu à l'encontre du rôle d'animateur » (A9)

« C'est ma disponibilité (...) qui est le facteur limitant. » (A10)

« j'ai l'impression aussi que les animateurs sont un peu seuls. Et qu'ils sont un peu en recherche... d'outils, méthodes ou de... d'astuces, (...) entre animer sur la technique (...) et puis en plus faire de l'animation sur la communication pour des gens qui sont pas communicant, voilà, ça... On attend beaucoup de... des animateurs. Je pense que la difficulté, elle est là aussi, quoi. Ils doivent être vraiment... c'est des couteaux suisses, quoi. Il faut... il faut qu'ils fassent tout dans le collectif » (P5&6)

4.3.3.4. Les facteurs liés à la démarche de progrès

Très représentée dans les données, la quatrième catégorie réunit cinq facteurs liés à la démarche de progrès ($f_{DIR} = 16/18$; $f_{ANI} = 12/12$; $f_{PIL} = 5/5$) : le degré d'autodétermination (+), le manque d'adéquation du contenu aux besoins des membres (-), le manque de moyens associés à la démarche (-), les avantages procurés par l'engagement dans la démarche (+) et l'absence d'outils d'évaluation et de suivi de la performance (-). La quasi-totalité des animateurs et des pilotes pointent tout d'abord le rôle central de l'autodétermination en insistant sur la nécessité d'une démarche basée sur une logique ascendante qui permet une co-construction dirigeants-animateur des actions et qui respecte les priorités, le rythme et les capacités des membres.

« on est aussi beaucoup sur le développement d'outils à la décision, (...) qu'on soit pas du tout prescripteurs, mais (...) qu'on leur donne bien un peu les éléments pour qu'ils prennent la décision par eux-mêmes. » (A6)

« il faut que la solution, elle vienne d'eux, parce que elle sera pas appliquée dans... au maximum de ce qu'elle pourrait être si c'est moi qui l'impose quoi. » (A9)

« c'est un travail de co-conception qu'on fait avec l'agriculteur. Il y a pas de modèle. » (A11)

La plupart des dirigeants enquêtés expriment ensuite le besoin d'aller plus loin par l'approfondissement technique des actions menées (tests, mesures, appui sur le terrain, interventions d'experts, visites externes, etc.) et/ou le développement d'une approche plus systémique qui intégrerait d'autres aspects environnementaux (que ceux ciblés initialement par le projet) mais aussi des aspects relevant des dimensions économiques et sociales. Toutefois, quel que soit le dispositif concerné (GIEE, DEPHY Ferme ou Groupe 30000), les acteurs dans leur ensemble déplorent un manque de moyens financiers pour renforcer l'accompagnement, développer les essais et couvrir les risques économiques associés à l'adoption de nouvelles pratiques. Ils reconnaissent malgré tout l'importance de certains avantages liés à l'engagement dans ces dispositifs (partenariats, financement possible de voyages d'étude ou d'analyses de sol, accès facilité à certaines aides à l'investissement, etc.).

« on aurait dû avoir un budget là-dessus, pour pouvoir faire le... des analyses de sols, des analyses de reliquat (...) /// (...) /// (...) À aucun moment, on est allé jusqu'à — mettons — euh... au comptage des insectes ou des trucs comme ça. Alors que si on veut en parler de la biodiversité » (D2)

« on s'est retiré du groupe engrais verts, parce qu'on trouvait que ça devenait trop contraignant. /// (...) /// (...) on n'a plus envie (...) d'être technicien d'expérimentation, parce que c'est un peu ça hein. /// (...) /// (...) j'ai été technicien d'expérimentation en début de carrière euh pour de grosses entreprises, les moyens étaient mis, et c'est du temps plein hein, de prendre des données, de les analyser, euh... » (D7)

« mettre vraiment en relation la performance écologique avec la performance économique. (...) avoir (...) des indicateurs technico-économiques pour montrer l'amélioration qu'on apporte par rapport à notre impact sur l'environnement, mais aussi économiquement, euh comment (...) on s'en sort quoi » (D10)

« plus de concret (...) /// Aller plus sur le terrain. » (G5)

« il y en a aussi qui s'y retrouvent pas, je pense, qui trouvent que ça va pas (...) assez loin (...) /// (...) /// (...) ce qu'il apporte pas assez pour... pour certains, c'est encore plus de techniques et sur toute l'exploitation. (...) une approche systémique (...) on n'a pas forcément les moyens de le faire » (A6)

Enfin, l'absence de réelle obligation de moyens et de résultats au sein des dispositifs étudiés s'accompagne souvent d'un manque d'évaluation et de suivi des performances individuelles et collectives qui, selon les acteurs, n'incite pas suffisamment à l'implication et à l'amélioration (la mise en place d'outils de mesure des performances et d'indicateurs de suivi permettrait de mieux se situer, de se comparer, d'identifier ses marges de progrès et de planifier des actions d'amélioration).

« il y en a qui viennent parce qu'ils ont envie de voir ce que font les autres. /// (...) /// (...) Il y en a plein comme ça. Il y a des fois, je me dis : « Pourquoi ils sont encore là ? » Parce qu'ils font rien. (...) ils ont quasiment rien fait depuis qu'ils sont arrivés, pas beaucoup évolué. » (A6)

« Il y a aucune obligation. /// (...) /// (...) Mais j'aimerais que des fois, ils se la mettent un peu plus [la pression]. » (A7)

« ils ont peu de pression. La pression, c'est nous qui l'avons » (A11)

« On n'a pas un bilan individuel par agriculteur. (...) /// (...) /// (...) Il y a un cadre avec des critères, mais à l'intérieur de ce cadre, effectivement, il y a une grande souplesse (...) /// (...) /// (...) il y a pas cette obligation d'être actif » (P2)

4.3.3.5. Les facteurs liés au contexte de transition

Également très représentée dans les données, la cinquième catégorie comporte trois facteurs négatifs qui sont liés au contexte de transition et sur lesquels les acteurs ont peu d'influence ($f_{DIR} = 17/18$; $f_{ANI} = 11/12$; $f_{PIL} = 4/5$) : le niveau de tension entre les exigences économiques et non économiques (-), la complexité des problèmes de durabilité (-) et la faible contrôlabilité des paramètres de la transition (-). Selon les acteurs, l'amélioration des performances environnementales est souvent difficilement conciliable avec les impératifs économiques (santé financière, gestion des opérations quotidiennes, exigences de l'aval...). En effet, chez la plupart des dirigeants enquêtés, les efforts environnementaux ne font pas l'objet de retombées commerciales et engendrent même souvent une baisse de rentabilité. Dans ces petites entreprises qui, pour beaucoup, n'ont financièrement pas vraiment le droit à l'erreur, l'adoption de nouvelles pratiques peut ainsi induire une prise risque économique importante.

« Le principal problème, c'est la prise de risque [économique] à chaque fois qu'on... qu'on introduit de nouvelles méthodes, quoi. /// (...) /// (...) on réduit sur les anti-pucerons, mais moi si ma salade, (...) il y a des pucerons, c'est le camion qui est refusé, quoi. » (D12)

« On n'a aucune visibilité sur notre avenir financier. /// (...) /// (...) On peut pas prendre trop de risques. /// Ça nous incite à la prudence maximale (...) /// (...) /// (...) la difficulté (...) c'est l'équilibre (...). (...) comment préserver le bien être humain sans pénaliser les résultats économiques, sans pénaliser l'environnement dans lequel on est ? (...) malheureusement, on est toujours en train d'être obligés de faire des choix » (G4)

« c'est quasiment pas valorisable (...) Donc le risque, il est tout de suite important. (...) Et il y a qu'économiquement aussi, c'est (...) des exploitations agricoles qui sont un peu tendues. » (A2)

« Un producteur qui va (...) produire une salade avec un IFT bas (...). Il va prendre beaucoup plus de risque. Et au final, il vendra pas sa salade plus chère. » (A12)

« ils ont pas vraiment de moyens parce qu'ils sont pas rémunérés. Il y a pas de contrepartie financière en fait pour leur engagement. » (P5&6)

En outre, la diversité des situations agronomiques, le manque de maîtrise des nouvelles pratiques, les freins (ou impasses) techniques et réglementaires, la multiplicité des exigences du métier, et l'ambivalence des solutions (résoudre un problème de durabilité en engendre souvent un autre), sont autant d'éléments qui rendent selon les acteurs les problèmes de durabilité particulièrement complexes à gérer dans le secteur.

« il y a pas une année qui se ressemble (...) C'est là que c'est compliqué. (...) trouver des systèmes qui sont résilients (...) /// (...) /// (...) on a réussi à détruire les couverts, sans (...) glyphosate. Mais (...) on a laissé passer des ray-grass résistants. Et euh... et ensuite, pour les détruire dans la culture, (...) c'est infaisable, quoi. » (D2)

« Aujourd'hui, (...) on doit être performant au niveau agronomique, on doit être respectueux de l'environnement, on doit être euh manager avec... le personnel, on doit être comptable. Euh on doit être presque « physicien », parce qu'il faut mettre les bons produits au bon moment (...). Euh il faut être météorologue, (...) on est paysan, parce qu'on façonne le paysage, euh mais on est aussi chef d'entreprise, parce qu'on a une réalité économique (...) à laquelle on doit faire face. Et... et... et... et puis, on a envie de gagner un peu d'argent quoi comme tout le monde pour pouvoir partir en vacances, avoir une maison et etc. » (D9)

« niveau érosion et tout ça, il y a eu des améliorations. Alors, c'est toujours pareil. On résout des problèmes et (...) on crée d'autres, on rencontre d'autres difficultés. » (G4)

« On a des freins techniques et (...) des freins réglementaires. » (A9)

« c'est la première fois où on accompagne les agriculteurs sans données (...) /// (...) /// (...) nos agriculteurs, ils comprennent pas forcément pourquoi ça marche » (A10)

Enfin, la gestion de nombreux paramètres non maîtrisables (météo, écosystèmes biologiques, marché...) exige chez les entreprises étudiées une flexibilité difficilement conciliable avec les exigences de l'aval, des banques ou des administrations qui sont en général basées sur critères fixes prédéterminés.

« on maîtrise pas tout » (D5)

« c'est du stress parce qu'il faut continuer à avoir une rentabilité. (...) entre les marchés internationaux qui nous gouvernent (...) et les importations qui sont produites de façon différente et avec des contraintes différentes, tout ça, c'est de la concurrence et de la non-maîtrise qu'on a, nous, après, localement sur nos exploitations. Tout ça, c'est compliqué quoi. /// (...) /// (...) Du coup, ça crée aussi mentalement des choses qu'on ne devrait pas avoir à gérer » (G1)

« Le coût d'une année sur l'autre, il peut être différent aussi. Le... /// On est le seul métier où on maîtrise pas. /// Un maçon, il fait un devis, on l'accepte ou on l'accepte pas. » (G2)

« l'agriculture, c'est quand même une filière où on a beau tout bien faire, ben on sait jamais » (G5)

« L'aberration des normes qu'on nous impose. /// (...) /// Par exemple, (...) sur les labours, on met des dates sur la... /// (...) /// Sur du vivant (...) /// (...) /// Si le 14, il fait beau, qu'on peut aller travailler, qu'on me dit : « Non, vous avez pas le droit avant le 15... » » (G6)

L'évolutivité des modèles de durabilité exposent aussi les entreprises à des risques de remise en cause de leurs choix, alors même que ces derniers visaient au départ à répondre aux attentes sociétales. Ce contexte amène alors les dirigeants à être très prudents lorsque la transition exige des changements trop profonds ou trop engageants sur la durée, en raison de la dépendance de sentier que cela induit.

« Il faudrait qu'à un moment donné, les... les citoyens et les politiques arrivent à donner une vision qui soit euh... Ben voilà, qu'est-ce qu'on veut de l'agriculture ? (...) /// (...) /// (...) On peut pas changer de cap en agriculture tous les quatre matins. Ça, c'est pas possible » (D2)

« On nous impose des règles et dix ans après on s'aperçoit que c'est complètement absurde. » (G1)

« répondre à cette attente de la société (...). Mais c'est que derrière, on a des contraintes. (...) On peut pas switcher d'une année sur l'autre. (...) /// Et tu peux pas revenir en arrière. » (G2)

« Les règles, c'est pas nous qui les donnons (...) /// Nous, on s'adapte. /// (...) Pour illustrer ce qui se dit, tous les ans, (...) on a une question qui est tout con, c'est : « Est-ce que je produis ou est-ce que j'arrête ? ». (...) /// (...) /// (...) On est sur un fil, en fait. (...) est-ce qu'un jour, on va nous proposer une perspective ? » (G6)

« ils font en permanence (...) un travail d'équilibriste (...) trouver le juste compromis. (...) c'est très compliqué surtout quand... voilà, on a pas une... une stratégie très claire, on va dire pour l'avenir de l'agriculture (...) ils doivent s'adapter tout le temps. (...) c'est quand même très difficile d'avoir une visibilité à long terme sur son exploitation, construire un vrai projet, (...) quand toutes les deux secondes, ben ça change, quoi. » (P3)

4.3.3.6. Les facteurs liés aux réalisations

La dernière catégorie regroupe deux facteurs liés aux réalisations permises par le dispositif collectif ($f_{DIR} = 17/18$; $f_{ANI} = 9/12$; $f_{PIL} = 3/5$) : le niveau de réussite des actions (+) ainsi que le manque de reconnaissance et de valorisation des efforts (-). L'analyse des données montrent en effet que les réussites individuelles et collectives élargissent le champ des possibles pour les agriculteurs et stimulent leur envie d'aller plus loin dans la transition, du fait de leur caractère énergisant et du sentiment de fierté qu'elles procurent. A l'inverse, les échecs peuvent s'avérer particulièrement démotivants.

« on s'est trouvé à faire face à des demandes de formations sur le... notamment, sur la thématique du couvert végétal en maraîchage (...) /// (...) /// (...) c'est gratifiant » (D8)

« je suis fier, (...) quand on fait euh le calcul de notre IFT, on est pas si loin que ça des bios quoi. Euh... Donc, ça, je suis... je suis content. Euh je suis content que on ait bien fait évoluer nos pratiques » (D10)

« Il y avait deux producteurs qui avaient travaillé sur les bâches anti-pluie. Ça a été une catastrophe. (...) Enfin, le verger a failli être par terre. Eh ben là, ça a vacciné tout le monde pour 10 ans » (A2)

Le manque de reconnaissance et de valorisation économique des efforts environnementaux (par les pouvoirs publics, les clients ou la société au sens large), largement soulevé par les acteurs enquêtés, semble toutefois venir fragiliser cette dynamique vertueuse.

« Tout ce qu'on fait depuis quelques années. (...) on n'est jamais vus sur l'amélioration » (D3)

« quand on réduit de 50 % et que nos voisins nous disent : « Mais c'est encore trop », bon, ça peut être démotivant aussi parce que bon, c'est pas un retour positif sur ses efforts quoi » (...) /// (...) /// (...) on fait des choses ben pour le bien de tous. Donc, on devrait être indemnisés pour ça (...) /// (...) /// (...) c'est pour le bien commun... /// (...) /// Oui, qu'on soit pas les seuls à porter ces risques-là, en fait. /// (...) /// (...) tout ça, ça a un coût qui est très cher : la sonde, le... le truc » (G2)

« le sol (...) on le protège pas que pour nous quoi. Ouais, il faut que à un moment... /// (...) /// Un couvert végétal, ça a un surcoût à la base. (...) on le fait parce que... /// Parce qu'on voulait bien. /// Ça... ça améliore le sol. Ça... ça améliore beaucoup de choses. Mais bon, après, si on pouvait nous aider, ça serait bien » (G4)

« Ils testent des choses, donc ils prennent des risques. Et ça, (...) c'est pas toujours bien récompensé. /// (...) /// (...) ils en parlent très souvent. D'ailleurs, c'est un des axes (...) qu'ils ont souhaité eux-mêmes aborder, qui était pas initialement dans GIEE, c'est la communication grand public. (...) ils souffrent aussi de... d'avoir la sensation de pas être compris dans leurs pratiques. (...) quand ils mettent en place des couverts végétaux, qu'ils investissent financièrement des sommes importantes dans des semences de couvert et des passages d'outils qui pourraient être moins coûteux s'ils faisaient juste en labour. (...) ils manquent de cette reconnaissance de la part du grand public, mais également des politiques publiques. /// (...) /// (...) Et sur le marché du carbone, par exemple (...). C'est une quantité de crédit carbone entre aujourd'hui et dans 5 ans si on change des choses à partir de maintenant (...) /// (...) /// Voilà, c'est la variation. Les agris qui ont déjà mis en place des pratiques, ceux qui étaient les plus pionniers et qui ont permis aux autres d'avancer.../// (...) /// Ne vont pas être rémunérés, ils vont pas être valorisés, ouais. Donc c'est un peu cette injustice parfois qu'ils ressentent. » (A6)

« Un manque de reconnaissance, (...) c'est quelque chose qu'on entend régulièrement (...). Donc, euh enfin, voilà, c'est un sujet qui les... qui les touche » (A9)

Mais ils regrettent aussi de ne pas suffisamment communiquer sur les externalités positives de leurs actions (auprès des élus, de l'aval, du grand public, etc.).

« Je pense que l'effort le plus important qu'on a à faire aujourd'hui, c'est communiquer sur ce qu'on fait. (...) Parce qu'il y a pleins de choses qui sont en place, quand même » (D2)

« il faut se pencher dessus sur la (...) communication (...) /// (...) /// (...) cette reconnaissance quoi. /// (...) /// Le grand public. /// (...) /// Là, on a un travail à faire euh énorme » (D4)

« On fait les choses naturellement. (...) qui communique sur quelque chose qui est naturel ? » (G5)

« là où on est vraiment perfectible (...) c'est surtout sur la communication » (A11)

*« certains en fait, essayent de pas trop en parler, justement, parce que le problème aussi qu'on a, justement, face à notre communication grand public, c'est que on parle de réduction d'utilisation de produits phytosanitaires. On parle pas de suppression. Donc il y a des réactions très controversées »
(P1)*

4.4.La discussion

Les résultats du lot 2 du projet MENTAGRO confirment plusieurs effets des démarches collectives de développement durable précédemment observés en milieu TPE-PME comme le partage de bonnes pratiques (Temri et Fort, 2009), le développement de l'apprentissage (Bonneveux et Saulquin, 2009), le dépassement de barrières liées au manque de ressources et de compétences (Da Fonseca et Yami, 2012 ; Berger-Douce, 2015 ; Sommer et al., 2018) ou encore les effets d'entraînement (Bonneveux et al., 2011) et de sécurisation psychologique (Berger-Douce, 2005 ; Halila et Tell, 2013 ; Sommer et Berger-Douce, 2022). Mais le cadre théorique mobilisé ici permet d'analyser plus globalement en quoi ces démarches sont sécurisantes et capacitanes pour les agriculteurs en transition écologique.

L'approche par les capacités nous aide en effet à mieux comprendre les conditions (six catégories de facteurs de conversion identifiées) qui favorisent ou entravent la transformation des ressources à disposition des agriculteurs (celles de leur portefeuille initial et celles apportées par les dispositifs étudiés, c'est-à-dire un collectif, un accompagnement et une démarche de progrès) en capacités d'action (développement du pouvoir d'agir des agriculteurs) et réalisations effectives (amélioration de la durabilité des entreprises agricoles). Les facteurs de conversions peuvent être considérés comme autant de leviers d'actions à activer ou surveiller. Nos résultats montrent aussi que les dispositifs collectifs développent le pouvoir d'agir des agriculteurs à trois niveaux (émotionnel, cognitif et comportemental, et organisationnel) et améliorent la durabilité des exploitations à trois niveaux également (gains de performance environnementale, renforcement de la pérennité de l'entreprise, amélioration du bien-être de l'exploitant). En apportant de nouvelles ressources et en créant des conditions qui permettent de les combiner et de les exploiter, ces dispositifs participent donc à la construction d'un environnement capacitant, plus favorable à l'action. Nous sommes effectivement en présence d'un milieu qui compense les insuffisances des individus (ici le manque de capacités des chefs d'entreprise agricole), limite l'impact des exigences (environnementale, réglementaire, sociétale, etc.) sur leur santé mentale (en les gérant collectivement, de façon organisée), réduit l'exclusion (en sortant les agriculteurs de l'isolement, en développant l'entraide, etc.), favorise l'acquisition et le développement de compétences (ici, via des mécanismes d'exploration et d'apprentissage), tel que Falzon (2013) le caractérise. Il s'agit bien aussi d'un environnement qui rend les individus plus capables de faire ce qu'ils ont à faire (effet de sécurisation psychologique, gains d'efficacité, etc.) et qui leur donne envie de le faire (gains de motivation), tel que décrit par Fernagu-Oudet (2012). La figure 10 schématise la façon dont un tel

environnement se construit dans le contexte étudié, complétant ainsi l'approche théorique des capacités représentée dans la figure 9 (cf. section 4.1.2).

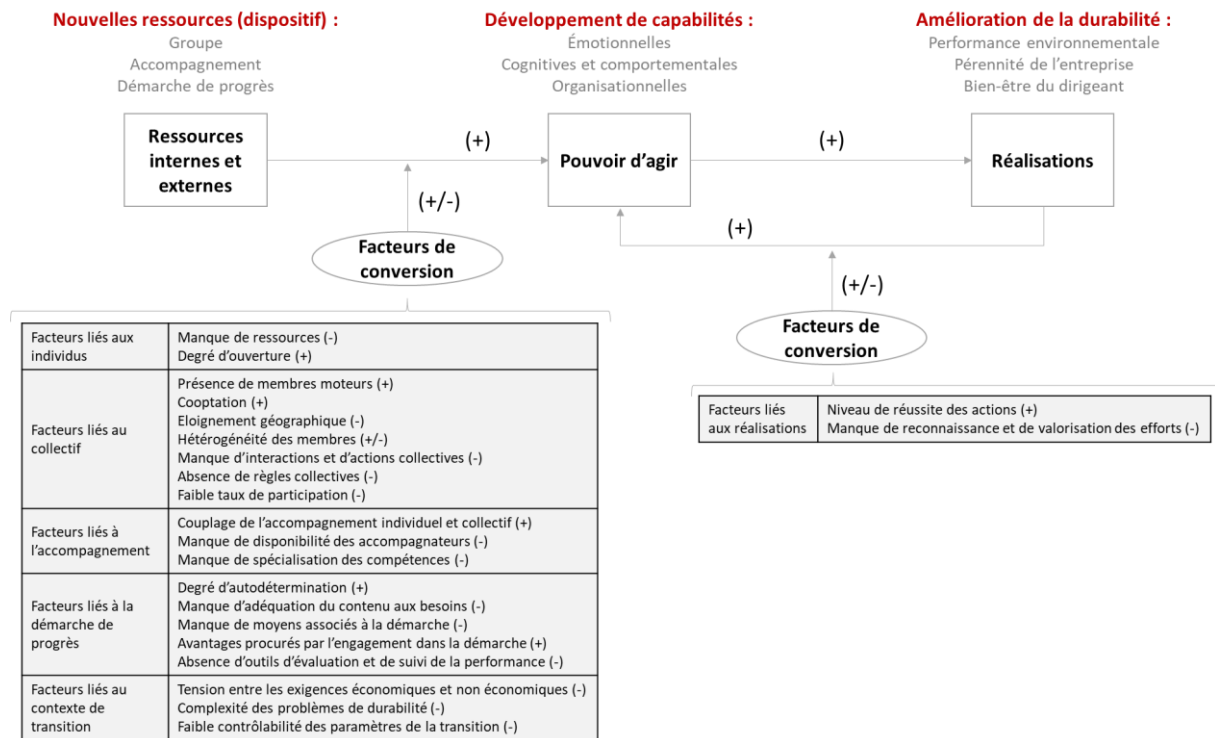


Figure 10 : Le rôle sécurisant et capacitant des dispositifs collectifs pour les agriculteurs en transition

Cette recherche contribue ainsi à développer les travaux sur les environnements capacitants au niveau des entrepreneurs (à l'instar de Fernagu-Oudet, 2018, ou Allard et Bravo, 2020), la plupart des recherches antérieures sur cet objet se focalisant sur les apprenants ou les salariés. Ce faisant, elle apporte des éclairages sur les aspects psychologiques, encore trop peu explorés dans cette littérature, mais qui constituent dans notre étude une part importante des capacités et des réalisations liées aux dispositifs collectifs. On observe en effet que ces derniers produisent un effet de sécurisation important chez les agriculteurs (capacités émotionnelles dans la figure 10) qui permet d'avancer beaucoup plus sereinement dans la transition : les dispositifs collectifs rassurent dans la prise de décision et l'action, limitent le risque de faire des erreurs coûteuses, permettent de se sentir moins seuls face aux difficultés, procure un sentiment de maîtrise et d'avancement dans la gestion de problèmes stressants, etc. Ces résultats corroborent d'ailleurs les conclusions de certaines études antérieures sur les démarches collectives de développement durable en milieu TPE-PME (Berger-Douce, 2005 ; Halila et Tell, 2013 ; Sommer et Berger-Douce, 2022). Mais ils montrent aussi que les dispositifs collectifs améliorent le bien-être des agriculteurs, même s'ils ne sont pas créés pour cela : ils permettent aux agriculteurs de sortir de l'isolement, de créer des liens d'amitiés, de bénéficier d'une entraide, d'avoir un soutien psychologique ou encore de renforcer leur estime de soi, leur fierté et leur plaisir de travailler. Les bénéfices psychologiques des dispositifs collectifs concernent donc aussi bien les moyens que les

résultats de l'action. Indirectement, ces démarches apportent ainsi une réponse aux enjeux de santé mentale des dirigeants de TPE-PME, longtemps occultés (Torrès, 2016) et particulièrement saillants dans le secteur agricole. Répondre à ces enjeux est d'autant plus important dans ce secteur où les problèmes de durabilité soulèvent de multiples tensions paradoxales, souvent délétères et difficiles à gérer dans la durée pour les agriculteurs (Sommer, 2022).

L'approche par les capacités développée par Sen et reprise dans la figure 10 souligne par ailleurs qu'il ne suffit pas de mettre à disposition des ressources pour que les individus agissent. Les ressources et les facteurs de conversion sont de ce fait étroitement liés (Vero et Zimmerman, 2018). La plupart des ressources utilisées dans les dispositifs étudiés (compétences des pairs, accompagnement technique, référentiels de bonnes pratiques, etc.) existent en effet dans le secteur agricole et seraient potentiellement accessibles individuellement. La mise en capacité résulte donc bien d'un ensemble de conditions (facteurs de conversion) qui facilitent l'usage des ressources à disposition pour les transformer en réalisations concrètes (Fernagu-Oudet, 2012). Ces facteurs, par nature interactifs (Vero et Zimmerman, 2018), apparaissent ainsi comme autant de conditions à développer pour augmenter le caractère sécurisant et capacitant des dispositifs concernés. Il convient en particulier de s'appuyer sur les facteurs positifs et de chercher à limiter les facteurs négatifs. Chacune des catégories de facteurs identifiées contient en effet un ou des facteurs qui peuvent impacter négativement l'accomplissement visé (ce que Sen appelle aussi le fonctionnement visé), en l'occurrence mettre en œuvre la transition agroécologique. Plusieurs pistes de progrès ressortent ainsi de l'enquête réalisée auprès des acteurs impliqués dans les dispositifs collectifs étudiés :

- définir de règles communes (engagement minimum, suivi de participation, etc.) qui garantissent l'implication de chacun, soutiennent la dynamique de groupe et réduisent le risque de dégénérescence du collectif ;
- augmenter les échanges (regroupements physiques réguliers, échanges sur les réseaux sociaux...), les actions collectives (mutualisation des moyens, interventions d'experts, visites externes, etc.) et les moments conviviaux pour consolider et stimuler l'envie de faire des efforts ensemble ;
- renforcer l'accompagnement individuel (et donc les moyens associés aux dispositifs), la technicité des actions (par le développement des tests, l'utilisation d'instruments de mesure, des rencontres d'experts, etc.) et leur portée (élargissement du champ d'analyse et d'action de la démarche de progrès à d'autres aspects environnementaux, économiques et sociaux, mise en place d'une approche systémique, etc.) ;
- construire des outils d'évaluation et de suivi des performances individuelles et collectives pour être en capacité de mesurer les bénéfices des actions (indicateurs de performance) et de communiquer plus légitimement sur ces dernières ;

- rechercher activement des solutions de promotion, de financement et de valorisation des efforts pour les rendre plus soutenables et les dynamiser ;
- maintenir une part suffisante d'autodétermination qui laisse aux agriculteurs la possibilité de choisir leurs actions et la façon dont ils les mettent en œuvre, c'est-à-dire gérer les problèmes à leur rythme dans le respect de leurs priorités et du niveau de leurs ressources.

Ces pistes de progrès répondent aux limites des dispositifs observées par les acteurs, dont certaines avaient déjà été identifiées dans la littérature s'intéressant aux démarches collectives en TPE-PME, telles que le manque d'implication des membres (Berger-Douce, 2005) ou le manque d'adéquation des objectifs collectifs à leurs besoins spécifiques (Zobel, 2007). Formaliser des règles et mobiliser un référentiel adapté sont en effet souvent nécessaires pour structurer une démarche collective de développement durable (Berger-Douce et Courrent, 2009 ; Sommer et al., 2018). En outre, viser une triple performance (ce qu'ont pour objectif les trois démarches étudiées) implique d'analyser les problèmes de durabilité dans leur ensemble, c'est-à-dire avec une pensée systémique (la « cinquième discipline » que Senge (2015) considère d'ailleurs comme le levier principal des organisations apprenantes). Mais d'une certaine façon, les dispositifs étudiés semblent avoir les défauts (manque de dynamique collective, portée limitée des actions, difficultés à évaluer les améliorations, etc.) de leurs qualités (souplesse d'implication, absence d'obligation de moyens ou de résultats, etc.). L'optimisation des apports de ces dispositifs doit néanmoins être raisonnée au regard des difficultés potentielles qu'un tel développement soulèverait. Plusieurs travaux antérieurs ont en effet mis en évidence que ces démarches peuvent rapidement devenir lourdes à gérer en petite entreprise du fait du temps et des ressources financières que cela exige (Berger-Douce, 2005 ; Halila, 2007). Cette pression sur les moyens des petites structures peut s'avérer encore plus problématique à gérer lorsque les efforts environnementaux sont peu reconnus et peu valorisés (Sommer, 2022), ce que déplore d'ailleurs la plupart des dirigeants enquêtés. Il semble notamment important de veiller à maintenir un équilibre entre des logiques ascendantes (*bottom-up*) et descendantes (*top-down*). Favoriser le développement de capacités implique en effet de développer aussi une capacité d'autodétermination qui laisse la possibilité aux individus de choisir leurs actions et la façon dont ils les mettent en œuvre (Fernagu-Oudet, 2018). Si les efforts résultent plus d'une pression externe que d'un choix spontané de s'engager dans telle ou telle action, l'implication risquerait de s'éroder. Les efforts des chefs d'entreprise agricole pour la transition écologique interviennent d'ailleurs dans un contexte riche en tensions (Sommer, 2022), où ils souffrent déjà de devoir satisfaire de multiples exigences, souvent contradictoires, avec des ressources très limitées. Or, un déséquilibre trop important entre exigences et ressources peut conduire à l'épuisement professionnel, générer de l'anxiété, dégrader la santé et impacter négativement la qualité du travail (Bakker et Demerouti, 2017). Les dispositifs collectifs doivent donc permettre à leurs membres de décider pour eux-mêmes, à hauteur de leurs capacités, sans influence externe excessive (dans notre étude, certains membres ont par exemple exprimé le fait qu'ils ne s'étaient pas engagés dans

un collectif pour se rajouter des contraintes). Cette liberté devrait également laisser des espaces de compromis entre exigences professionnelles et recherche de plaisir (Bénion, 2010). Nos résultats corroborent ainsi sur différents points les travaux de Fernagu-Oudet (2018) qui montrent que le succès des clubs de dirigeants de PME repose sur leur capacité à favoriser des pratiques de participation choisies (autodéterminées) en soutenant la prise d'autonomie et la responsabilisation (par des règles de co-gestion mais aussi de choix et d'évaluation des actions), le développement des compétences (via une animation facilitant les échanges et la réflexion et faisant attention à la qualité et à la diversité des interventions) et l'appartenance sociale (via le plaisir d'être ensemble, le sentiment d'efficacité collective, le principe d'égalité des membres et la cooptation). Les principes et outils de l'amélioration continue, utilisés dans les systèmes de management environnemental, peuvent aussi constituer un moyen de favoriser des actions autodéterminées, car ils permettent aux agriculteurs d'apprendre et de progresser de façon planifiée et sécurisante, en gérant les contraintes à leur rythme, dans le respect du contexte de leur entreprise (capacités, priorités d'action, etc.) (Sommer et al., 2018).

Enfin, l'étude réalisée laisse supposer que les réalisations permises par les dispositifs constituent de nouvelles ressources qui peuvent à leur tour être transformées en nouvelles capacités (*cf.* figure 10). Il apparaît en effet que ces réalisations élargissent le champ des possibles pour les agriculteurs et stimulent leur envie de progresser. La transformation en capacités de ces nouvelles ressources générées par le dispositif lui-même (réalisations) dépendrait notamment de deux facteurs de conversion : le niveau de réussite des actions et le niveau de reconnaissance et de valorisation des efforts. Réussir à traiter des problèmes complexes comme ceux liés aux questions de durabilité, par des mécanismes d'apprentissage et de créativité, peut en effet créer une énergie positive qui libère le potentiel humain (renforcement de l'engagement et de la persévérance) et alimente des cercles vertueux (Smith et Lewis, 2011), consolidant ainsi la démarche de progrès. Au sein des collectifs étudiés, les membres sont généralement fiers de leurs réalisations et expriment pour la plupart l'envie d'aller plus loin. Cette énergie positive est toutefois fragilisée par le second facteur de conversion des réalisations qui, par son insuffisance, risque d'impacter négativement le pouvoir d'agir des agriculteurs. Nombre de dirigeants enquêtés se plaignent en effet du manque de reconnaissance, de valorisation ou de soutien de leurs efforts environnementaux par le marché, les pouvoirs publics ou plus largement la société. Or, lorsqu'un tel manque persiste, un sentiment d'incohérence peut se développer chez les agriculteurs qui acceptent alors de moins en moins de faire des efforts pour le bien commun, ces efforts étant aussi souvent pour eux source de pression (sur leurs ressources déjà limitées) et d'inconfort (Sommer, 2022). Pour que les conditions capacitanes se reproduisent et perdurent, les collectifs (tels que ceux étudiés) devraient donc aussi s'attacher à mesurer les bénéfices de leurs actions (pour les quantifier et pouvoir les communiquer) et rechercher activement des solutions de promotion, de financement et de valorisation de ces actions (par exemple en négociant le soutien de parties prenantes impactées par ces actions, en couplant la démarche de

progrès avec celle d'une certification reconnue, ou encore, en tentant d'obtenir une valorisation économique du stockage de carbone sur leur exploitation).

Cette recherche permet ainsi de mieux comprendre en quoi, et dans quelles conditions, les dispositifs collectifs peuvent se montrer sécurisants et capacitants pour les agriculteurs en transition. Les acteurs-tiers qui orchestrent ces dispositifs, et plus globalement les acteurs qui accompagnent les agriculteurs, doivent pouvoir identifier dans ce travail des conditions qui peuvent potentiellement aider les agriculteurs à gérer plus sereinement et plus efficacement les problèmes de durabilité. Une perspective de recherche future, parmi d'autres, pourrait d'ailleurs consister à analyser la façon dont un environnement capacitant se construit pour ces acteurs de l'accompagnement (plutôt que pour les agriculteurs) au regard de différents accomplissements visés, par exemple en s'interrogeant sur la façon dont on les met en capacité de conduire un groupe, de piloter une démarche de progrès, de collaborer avec d'autres acteurs, de communiquer sur les actions menées ou de s'autodéterminer. Une autre perspective serait de mener une étude quantitative pour tester statistiquement le modèle proposé en figure 10 auprès d'un grand nombre d'agriculteurs, pouvant être impliqués dans d'autres types de démarches collectives et avoir d'autres productions (productions animales, viticulture, etc.) que celles étudiées dans ce projet. Cela permettrait notamment de vérifier la significativité des relations entre les variables et d'évaluer le poids des facteurs de conversion identifiés.

5. LES RETOMBEES POUR LA MSA

Suite aux résultats des lot 1 et 2, les chercheurs du projet MENTAGRO élaboreront pour la MSA une brochure contenant des clés de lecture visant d'une part à comprendre le potentiel mal-être des agriculteurs engagés dans une TAE et d'autre part à repérer les conditions qui permettent de préserver leur santé mentale lors de cette transition.

Ce livrable s'inscrit dans le contexte national de prévention du mal-être et d'accompagnement des agriculteurs en difficultés. Il répond de plus à un besoin des professionnels de la MSA de mieux comprendre la thématique de la santé mentale d'un agriculteur en TAE, besoin identifié lors d'entretiens avec différents professionnels. L'élaboration de cette brochure sera initiée lors de prochaines réunions prévues dans le cadre du programme de prévention du mal-être de la CCMSA.

5.1. Un contexte national de prévention du mal-être et d'accompagnement des agriculteurs en difficulté

Afin d'intensifier l'accompagnement des exploitants, le Gouvernement a présenté, le 23 novembre 2021, une feuille de route intitulée « Prévention du mal-être et accompagnement des agriculteurs en difficulté » (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, 2021). Elle vise à « *mettre en œuvre une approche plus coordonnée entre tous les acteurs, plus territorialisée et plus individualisée pour accompagner les agriculteurs qui en ont besoin dans toutes les dimensions de leur vie-économique, sociale, et de santé, tout en tenant compte des réalités qui sont les leurs* »¹². Elle se matérialise par un renforcement des moyens financiers et humains afin d'identifier plus rapidement les situations de détresse, mieux coordonner les différents dispositifs d'accompagnement et accentuer la prévention.

Ainsi aujourd'hui, le Gouvernement et d'autres acteurs tels les services territoriaux de l'Etat, les chambres d'agriculture, les représentants du monde agricole, les associations, les élus et la MSA portent ensemble cette feuille de route. En 2022, la MSA a d'ailleurs recruté 35 référents mal-être chargés de maintenir le dialogue avec les acteurs présents dans les comités départementaux (composés en plus de la MSA des organisations professionnelles agricoles, des chambres d'agriculture, des associations et des coopératives). Elle a également renforcé les dispositifs de détection et d'accompagnement, comme Agri'Ecoute ou le réseau des sentinelles. Toujours en 2022, elle a mis en place de nombreux soutiens financiers exceptionnels, par exemple une aide financière globale de 170 Md € débloquée pour des exploitants ayant subi une perte de récolte suite au gel d'avril 2021 (Guédé, 2022).

La MSA est investie depuis plusieurs années dans la prévention du mal-être et l'accompagnement des agriculteurs en difficultés, à travers la mise en place de différents dispositifs et actions (Agri'Ecoute, cellule pluridisciplinaire de prévention du mal-être, réseau de sentinelles, aide au répit, démarche de

¹² Propos de Julien Denormandie, extraits de la feuille de route, p.4

prévention des risques psychosociaux...). Le plan actuel Santé-Sécurité au Travail (SST) en agriculture 2021-2025 vise à soutenir les actifs agricoles qui s'inscrivent dans un contexte de développement, de changements et de crises. Il s'articule notamment autour d'actions qui visent à préserver la santé des actifs agricoles dans l'activité de travail et à accompagner les projets et transitions liés aux évolutions du monde agricole.

C'est dans ce contexte de la préservation de la santé des agriculteurs et d'accompagnement aux transitions que la brochure proposée par le projet MENTAGRO s'inscrit.

5.2. Un besoin des professionnels de la MSA de mieux comprendre la thématique de la santé mentale d'un agriculteur en TAE

Plusieurs entretiens ont été menés auprès d'acteurs de la MSA directement en contact avec des agriculteurs : des conseillers en prévention des risques professionnels rattachés au service Santé-Sécurité au Travail et des travailleurs sociaux, plus précisément des assistantes sociales, rattachées au service Action Sanitaire et Sociale.

Dans le cadre du projet, ces entretiens ont été utiles à plusieurs titres. Ils ont :

- aidé l'équipe de chercheurs à mieux connaître le métier de ces professionnels ;
- contribué à élaborer le guide d'entretien à destination des agriculteurs pour le lot 1 ;
- permis de répertorier des conditions de travail qui font sens pour les agriculteurs dans le contexte de TAE.

Les entretiens, d'une durée de 1h00 à 1h15, menés auprès de 7 assistantes sociales et 5 conseillers en prévention des risques professionnels ont tous été retranscrits intégralement (25 pages environ/entretien). Ils ont fait l'objet, à l'aide du logiciel NVivo 12, d'une analyse thématique automatisée autour de 2 grands thèmes : la vision de son métier en tant que professionnel MSA, la santé mentale des agriculteurs et la TAE. Les résultats sont résumés en **Annexe 5**.

Ci-dessous est réalisée une synthèse des éléments clés des échanges réalisés avec les acteurs de la MSA. Ces éléments clés sont illustrés par quelques verbatims, formulés entre guillemets. Il s'agit d'extraits du corpus qui reflètent, mot à mot, les déclarations des acteurs.

Ainsi, nous avons pu constater à travers ces rencontres que la TAE n'était pas un sujet pris en charge par les acteurs de la MSA¹³.

« Je me suis jamais vraiment posé la question et là ben, ça permet de se la poser, de se remettre aussi en question sur des accompagnements et oui cette question de la transition agroécologique, je ne m'étais jamais posée la question ».

¹³ Nous avons pu également constater ce point à travers la participation, pour deux membres de l'équipe, en tant qu'observateurs à 2 cellules, la cellule de prévention suicide et la cellule maintien en emploi, en mai et juin 2021

De plus, la TAE n'est pas non plus un sujet d'échange entre ces acteurs et les agriculteurs

« Je ne me souviens pas avoir eu des discussions avec des agriculteurs qui me parlent d'agroécologie ».
« Après, effectivement, il y a la transition et le changement de pratique va impacter de toute façon sur les conditions de travail. Mais si l'agriculteur ne vient pas vers nous pour en parler, ce n'est pas un sujet qu'on va aborder, ça ne fait pas partie de notre métier ».

Actuellement, ces acteurs ne lisent pas les demandes et sollicitations des agriculteurs, qu'elles soient financières, matérielles ou psychologiques, à travers le prisme de l'agroécologie.

De plus, la connaissance des professionnels de la MSA concernant l'agroécologie reste hétérogène et limitée. Pour certains d'entre eux, elle se résume à l'agriculture biologique

« Après globalement c'est surtout sur des reprises ou des nouvelles installations qu'on voit le passage d'une agriculture conventionnelle à une agriculture biologique » ; « En tout cas moi ceux que je côtoie qui se sont reconvertis en bio donc en arbo, en céréales ou même quelques éleveurs aussi mais ce n'est que des gens qui ont plus de 50 ans ».

Enfin en ce qui concerne la question de l'intégration de la problématique de la TAE dans l'accompagnement des agriculteurs, une majorité des professionnels déclare être tout à fait prête à intégrer cette perspective dans leur démarche :

« Pour moi, c'est indispensable parce que même si notre cœur de métier ce n'est pas la transition écologique on voit au quotidien des agriculteurs et forcément dans leur projet d'exploitation, ça va dépendre de ces transitions, de ces injonctions réglementaires qui leur arrivent, etc. De comprendre l'environnement dans lequel ils se trouvent pour moi en tout cas, c'est vital ».

D'autres considèrent que ce n'est pas leur rôle car ils auraient l'impression d'apprendre à l'agriculteur à faire leur métier, ce qui dégraderait leur relation avec ces derniers. D'autres encore ne voient pas le lien de ce sujet, perçu comme technique, avec leur accompagnement psychologique :

« Mais, on n'est pas technicien agricole. Moi, je... je n'ai pas de connaissance en agronomie, en technique agricole. Ce n'est pas dans... ce n'est pas de ma compétence. Ces... ces pratiques culturelles, ils vont nous les expliquer, ils vont nous en parler dans la mesure où ça a un lien avec ce qu'on peut nous, leur apporter en termes de compétence. » ; « ça permet de mieux comprendre certaines situations de travail et les contraintes qu'elles peuvent générer. Mais ce n'est pas le cœur du métier. On peut travailler sans avoir réellement connaissance du milieu agricole. Et d'ailleurs, j'en entends dire que ce n'est pas plus mal des fois d'afficher une faible connaissance vis-à-vis de la technicité du monde agricole. Ça évite des fois de faire des impairs et de passer pour trop arrogant vis-à-vis de l'exploitant. Jouer un peu la naïveté sur la connaissance du monde agricole souvent libère l'agriculteur qui aime bien expliquer son travail, il est beaucoup plus ouvert ».

De plus, si la santé mentale est le sujet des assistants sociaux et les conditions de travail ceux des conseillers en prévention des risques professionnels, la relation entre les deux n'est pas toujours évidente à faire du fait de la segmentation des métiers au sein de la MSA, et cela malgré les efforts de coordination entre eux :

« Pourquoi pas ne pas l'aborder [la TAE] avec la santé au travail, le service santé au travail, donc le médical, le service prévention des risques professionnels, qu'on puisse travailler en équipe. Ça se murmure, on est en... ça se chuchote, on est en train d'envisager de travailler ensemble sur des projets communs, donc pourquoi pas ? Mais si c'est que le service social tout seul, non, ça ne servirait à rien, par contre avec les préventeurs, avec les infirmières, avec les médecins, santé au travail, je pense que c'est quelque chose qui pourrait tout à fait être vraiment intéressant et faire ».

En conclusion, la brochure devra permettre de sensibiliser les professionnels de la MSA à la question de la TAE, d'expliquer les liens qui peuvent exister entre cette question et leur métier, et de créer de la transversalité dans les pratiques et outils d'accompagnement des agriculteurs.

5.3.L'élaboration d'une brochure à destination des professionnels de la MSA

Ce livrable s'appuie sur les résultats des deux lots du projet et correspond à un besoin des acteurs de la MSA directement en contact avec les agriculteurs (figure 11 ci-dessous). Il prendra la forme d'une brochure ou d'un flyer.

Synthétique et imagé, il s'attachera à préciser :

- les notions d'AE et de TAE ;
- les points de vigilance à avoir concernant la santé mentale d'un agriculteur engagé dans un processus de TAE (les exigences les plus saillantes lors de ce processus) ;
- et les conditions et ressources qui lui permettent de faire face aux exigences générées pendant cette transition.

Ainsi cette brochure permettra aux acteurs MSA en contact avec les agriculteurs d'avoir des clés de lecture pour prévenir la santé mentale de ces derniers dès lors qu'ils sont en phase de TAE. En effet, plutôt que de se consacrer exclusivement aux facteurs pouvant être à l'origine d'une détérioration de la santé mentale au travail, le projet MENTAGRO a également envisagé les conditions et ressources à l'origine de l'amélioration de cette santé. Ce support retranscrira donc les deux perspectives de la santé mentale : pathogénique et également salutogénique.

A ce jour, l'élaboration de la brochure (ou du flyer) n'a pas encore débuté. Elle sera initiée lors de deux réunions prévues dans le cadre du programme de prévention du mal-être agricole de la MSA :

- réunion 1 : échanges avec Frédérique Jacquet, responsable du programme CCMSA, son équipe et Delphine Burguet, chargée de mission Projet scientifique MSA (juin 2023) ;

- réunion 2 : échanges avec les référents du programme au niveau national.

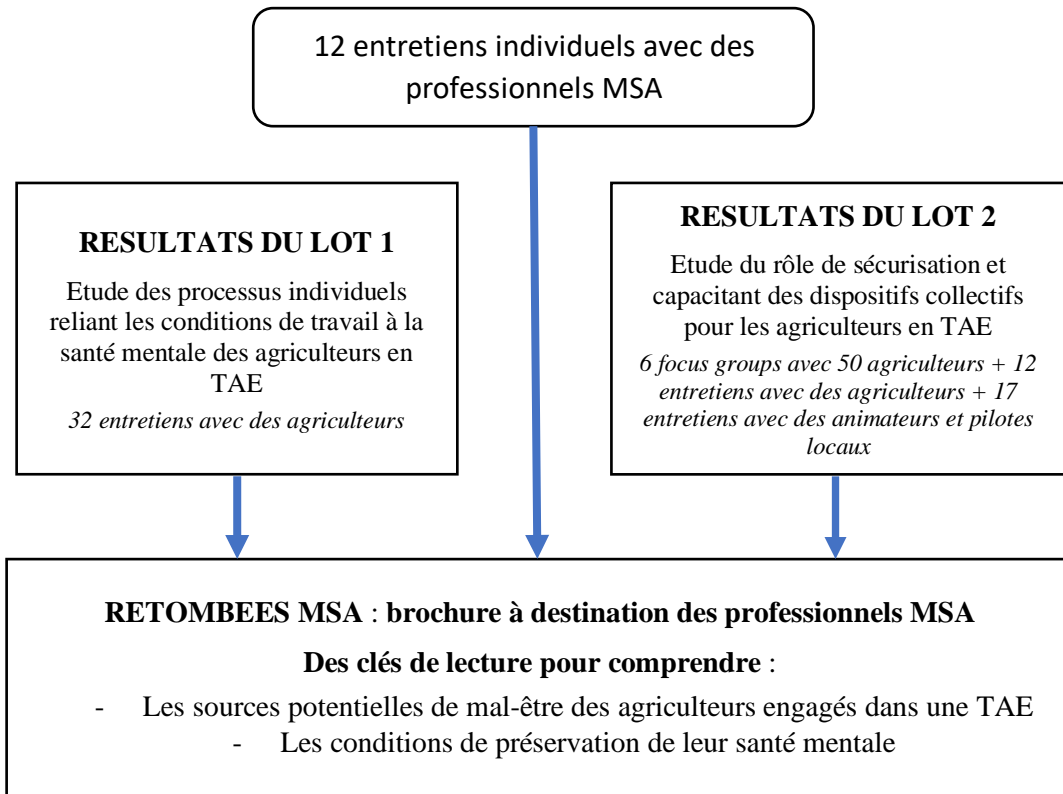


Figure 11 : Retombées pour la MSA : une brochure à destination des professionnels

6. LA VALORISATION SCIENTIFIQUE

Afin de renforcer les liens entre le monde universitaire et le monde professionnel, la valorisation réalisée à ce jour des résultats du projet MENTAGRO a consisté en une triple diffusion : académique, auprès d'acteurs du secteur agricole et auprès de la MSA.

6.1.La valorisation académique

Cette valorisation concerne la participation des chercheurs du projet MENTAGRO à des journées d'étude en lien avec le sujet du projet ou la réalisation d'une communication à des colloques, des congrès.

- Communication présentée au 16^{ième} Congrès du CIFEPME « Vers une performance globale et durable des PME », Lyon, octobre 2022 : « Le rôle sécurisant et capacitant des collectifs de TPE en transition écologique »
- Journée d'étude universitaire et pluridisciplinaire « Le mal-être agricole : recherches en cours et enjeux » organisée par l'Institut de Recherche Interdisciplinaire sur les enjeux Sociaux (IRIS) en lien avec les coordinateurs de la feuille de route sur la prévention du mal-être des agriculteurs, Daniel Lenoir et Anne-Marie Soubielle, 19 janvier 2023
- Communication présentée au comité technique du Réseau Mixte Technologique Travail en agriculture « Conditions de travail et santé mentale des agriculteurs », 6 avril 2023
- Deux communications acceptées qui seront présentées au 13^{ième} Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI) dans le cadre du TRACK 9 « Entrepreneuriat rural et innovations agricoles », Strasbourg, 28-30 juin 2023 :
 - « Ressources et exigences du métier d'agriculteur engagé dans la transition agroécologique »
 - « Micro-fondations des environnements capacitants : le cas de collectifs d'agriculteurs en transition écologique »

Les 3 communications présentées aux congrès du CIFEPME et de l'AEI font actuellement l'objet d'articles en cours d'écriture qui seront soumis à une revue à comité de lecture, telles que la RIPME ou encore la Revue de l'Entrepreneuriat.

6.2.La valorisation auprès d'acteurs du secteur agricole

Cette valorisation des résultats du projet MENTAGRO rassemble toutes les interventions réalisées à ce jour par les chercheurs du projet auprès d'acteurs professionnels du secteur agricole.

- Restitution des premiers résultats du lot 2 au collectif de l'association Conser'Sols, 22 septembre 2022
- Intervention lors de la journée de lancement du programme Solnovo (Accélérateur de l'Agriculture Régénératrice des Sols du Sud-Ouest), piloté par le pôle de compétitivité Agri Sud-Ouest Innovation => Participation à la table ronde « Les transitions agricoles, une charge mentale de plus ? », 26 janvier 2023
- Intervention lors du séminaire « Faire vivre un collectif et diffuser ses résultats » organisé par la Chambre Régionale d'Agriculture d'Occitanie, dédié aux animateurs des collectifs d'agriculteurs d'Occitanie, « Le rôle sécurisant et capacitant des collectifs d'agriculteurs en transition », 9 février 2023

6.3.La valorisation auprès de la MSA

Enfin, cette dernière valorisation des résultats du projet MENTAGRO concerne la MSA, financeur de ce projet dans le cadre de l'AAP 2020.

- Présentation du projet MENTAGRO lors de la réunion commune CASS-CPSS-CPSNS portant sur « La politique de recherche scientifique de la MSA » en lien avec les projets du conseil scientifique, 23 février 2022
- Elaboration du présent document : Rapport final Projet MENTAGRO (rapport remis à la MSA en avril 2023)
- Elaboration d'une brochure à destination des professionnels de la MSA visant à leur apporter des clés de lecture dans la compréhension d'une part des sources potentielles de mal-être des agriculteurs engagés dans une TAE et, d'autre part, des conditions de préservation de la santé mentale de ces agriculteurs en transition (mise à disposition de cette brochure après les échanges avec les référents du programme de prévention du mal-être agricole de la CCMSA).

REFERENCES CITEES

- Allard, F. & Bravo, K. (2020). Que nous enseignent les coopératives d'activité et d'emploi sur les milieux capacitants?. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management*, Homme Entreprise, (4), 93-102.
- Altieri, M.A. (1995). *Agroecology : the science of sustainable agriculture*. Westview Press, Boulder
- Argyris, C. et Schön, D. (2001). *Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique*. De Boeck Supérieur.
- Arnoud, J. (2013). Conception organisationnelle : pour des interventions capacitantes. *Thèse de doctorat*. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM.
- Arnoud, J. (2013). *Conception organisationnelle: pour des interventions capacitantes*. Doctoral dissertation, Conservatoire National des Arts et Metiers.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 7-20.
- Astley, W.G., & Fombrun, C.J. (1983). Collective strategy : Social ecology of organizational environments. *Academy of Management Review*, 8(4), 576-587.
- Atkins, S., & Murphy, K. (1993). Reflection: a review of the literature. *Journal of advanced nursing*, 18(8), 1188-1192.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model : State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Wellbeing : A complete reference guide*, 1-28.
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Presses universitaires de France.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42(3), 742-768.
- Barraud-Didier, V., & Gatignon-Turnau, A. L. (2021). Facteurs personnels et intention de sortie entrepreneuriale : les effets médiateurs de l'engagement au travail et de l'épuisement émotionnel de l'agriculteur. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 20(3), 45-68.
- Benbrook, C., Kegley, S., & Baker, B. (2021). Organic farming lessens reliance on pesticides and promotes public health by lowering dietary risks. *Agronomy*, 11(7), 1266.
- Bénion, A. (2010). Quelles conditions organisationnelles, managériales et de GRH pour l'émergence d'un environnement favorable à la construction de la santé des agents en centres d'appels. *Congrès de L'AGRH*.
- Berger-Douce, S. (2005). Management environnemental et PME: apports et limites d'une démarche collective. *Revue Internationale PME*, 18(3-4), 93-123.
- Berger-Douce, S. (2015). *Regards croisés sur la qualité de vie au travail dans les PME* (No. emse-01223784).
- Berger-Douce, S. & Courrent, J. M. (2009). Développement durable et proximité (s) au service du développement local?. In Messeghem, K., Polge, M., Temri, L., *Entrepreneur et dynamiques territoriales*, chap. 10, p. 267-278, EMS.
- Bergh, P. (2008). Swedish inter-organisational learning network: Outcomes in three dimensions. *International Journal of Business and Globalisation*, 2(1), 56-71.

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.
- Birley, S. (1985). The role of networks in the entrepreneurial process. *Journal of business venturing*, 1(1), 107-117.
- Bonneveux E., Calme I., & Soparnot R. (2011). La diffusion d'une démarche RSE innovante au sein d'un réseau de PME : le cas du Centre des Jeunes Dirigeants. *Gestion 2000*, 28(2), 69-90.
- Bonneveux, E. & Saulquin, J. Y. (2009). L'appropriation de la RSE par les dirigeants de PME. Le réseau comme vecteur de l'apprentissage managérial. *Management & Avenir*, (3), 170-186.
- Bonvin, J. M. & Farvaque, N. (2007). L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques. *Formation Emploi*, (98), 9-23.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31(1), 2-3.
- Boutillier, S., & Uzunidis, D. (2013). Entrepreneurs historiques de l'industrie du luxe et innovation permanente. *Innovations*, (2), 91-115.
- Brennan, K. A., & Shaver, P. R. (1995). Dimensions of adult attachment, affect regulation, and romantic relationship functioning. *Personality and social psychology bulletin*, 21(3), 267-283.
- Bresser, R.K. (1988). Matching collective and competitive strategies. *Strategic Management Journal*, 9(4), 375-385.
- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in organizational behavior*, 22, 345-423.
- Cacciotti, G., & Hayton, J. C. (2015). Fear and entrepreneurship: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 165-190.
- Caillaud, S. & Flick, U. (2016). Triangulation méthodologique, ou comment penser son plan de recherche. In G. Lo Monaco, S. Delouvé & P. Rateau (Eds.), *Les représentations sociales - Théories, méthodes et applications*, 227-240. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
- Caillaud, S. & Flick, U. (2016). Triangulation méthodologique, ou comment penser son plan de recherche. In G. Lo Monaco, S. Delouvé & P. Rateau (Eds.), *Les représentations sociales - Théories, méthodes et applications*, 227-240. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Caquet, T., Gascuel, C., & Tixier-Boichard, M. (2020). *Agroécologie : des recherches pour la transition des filières et des territoires*. Editions Quae.
- Cardon, M. S., & McGrath, R. G. (1999). When the going gets tough... Toward a psychology of entrepreneurial failure and re-motivation. *Frontiers of entrepreneurship research*, 29(4), 58-72.
- Catalogna, M. (2018). Expérimentations de pratiques agroécologiques réalisées par des agriculteurs : proposition d'un cadre d'analyse à partir du cas des grandes cultures et du maraîchage diversifié dans le département de la Drôme. *Thèse de doctorat*. Université d'Avignon.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.
- Chantre, E., Cerf, M., & Le Bail, M. (2015). Transitional pathways towards input reduction on French field crop farms. *International Journal of Agricultural Sustainability*, 13(1), 69-86.
- Chizallet, M., Prost, L., & Barcellini, F. (2020). Supporting the design activity of farmers in transition to agroecology : Towards an understanding. *Le travail humain*, (1), 33-59.
- Claveirole, C. (2016). *La transition agro-écologique : défis et enjeux*. Les avis du CESE, Paris, 114 p.
- Coquil, X. (2014). Transition des systèmes de polyculture élevage laitiers vers l'autonomie. Une approche par le développement des mondes professionnels. *Thèse de doctorat*. AgroParisTech.

- Coquil, X., Cerf, M., Auricoste, C., Joannon, A., Barcellini, F., Cayre, P., & Prost, L. (2018). Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. A review. *Agronomy for Sustainable Development*, 38, 1-12.
- Courrent, J.-M. (2012). *RSE et développement durable en PME : Comprendre pour agir*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
- Da Fonseca, M. & Yami, S. (2012). Dynamiques inter-organisationnelles des PME: cas des groupements d'entreprises en développement durable. *11ème CIFEPME*.
- Dahl, K., Larivière, N., & Corbière, M. (2020). Chapitre 4 : L'étude de cas. In M. Corbière & N. Larivière (Eds.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes, Dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*. Presse Universitaire du Québec.
- Davila, A., & Domínguez, M. (2010). Formats des groupes et types de discussion dans la recherche sociale qualitative. *Recherches qualitatives*, 29(1), 50-68.
- Davila, A., & Domínguez, M. (2010). Formats des groupes et types de discussion dans la recherche sociale qualitative. *Recherches qualitatives*, 29(1), 50-68.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, 11-40.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Delpuech C. (2009). Quels sont les facteurs favorisant l'intégration de démarches RSE dans les PME. *Congrès du RIODD*.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Desreumaux, A. (1979). Le "Club Plan à moyen terme" : une expérience originale d'introduction de la planification à moyen terme en MPI. Essai d'évaluation, *Cahier de recherche IAE de Lille*, 79(4), 47 pages.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational behavior*, 73(3), 449-456.
- Díaz-Pichardo, R., Cantú-González, C., López-Hernández, P., & McElwee, G. (2012). From farmers to entrepreneurs: The importance of collaborative behaviour. *The Journal of Entrepreneurship*, 21(1), 91-116.
- Doré, T., & Bellon, S. (2019). *Les mondes de l'agroécologie*. Editions Quae.
- Duru, M., Therond, O., & Fares, M. H. (2015). Designing agroecological transitions : A review. *Agronomy for Sustainable Development*, 35, 1237-1257.
- Etikan, I., Musa, S.A., & Alkassim, R.S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4.
- Fay, D., & Sonnentag, S. (2010). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behaviours. *Applied Psychology*, 59(1), 1-20.

- Falzon P. (2013). Pour une ergonomie constructive. In Falzon P. (ed.), *Ergonomie constructive*, Paris: PUF, 1-15.
- Fernagu-Oudet S. (2012), Concevoir des environnements de travail capacitants : l'exemple d'un réseau réciproque d'échanges des savoirs. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (119), 7-27.
- Fernagu-Oudet, S. (2018). Les capabilités au prisme de la capacité à s'autodéterminer : les Clubs de dirigeants de PME. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (142), 231-254.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2008). *Méthodologie de la recherche*, Pearson.
- Gavard-Perret, M.L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2018). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion - Réussir son mémoire ou sa thèse*. Editions Pearson Education.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31.
- Glaser, B.G. and Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*, Chicago : Aldine.
- Gliessman S.R. (2007). *Agroecology :The ecology of sustainable food systems* (2nd ed.). Boca Raton, FL : CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van der Veen, H. B., & Giesen, C. W. (2010). Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 513-530.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.
- Guédé E. (2022). La MSA mobilisée pour l'accompagnement de ses ressortissants. *Sécurité Sociale*, 20 octobre 2022. <https://www.espace-social.com/la-msa-mobilisee-pour-laccompagnement-de-ses-ressortissants/>.
- Halila, F. (2007). Networks as a means of supporting the adoption of organizational innovations in SMEs: the case of Environmental Management Systems (EMSs) based on ISO 14001. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 14(3), 167-181.
- Halila, F. & Tell, J. (2013). Creating synergies between SMEs and universities for ISO 14001 certification. *Journal of Cleaner Production*, (48), 85-92.
- Haugen, M. S., & Vik, J. (2008). Farmers as entrepreneurs: the case of farm-based tourism. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(3), 321-336.
- Hazard, L., Magrini, M.B., & Martin, G. (2017). Transition agroécologique. *Dictionnaire d'agroécologie*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York, NY : Plenum Press.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2001). Conservation of Resources Theory. Applications of Stress and Management in the Workplace, in Golembiewski Robert T. (Ed), *Handbook of Organizational Behavior*, New-York, CRC Press, 57-80.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A., Kinnunen, B., & Kymäläinen, H. R. (2011). 19 Stress in farm entrepreneurs. *Handbook of Stress in the Occupations*, 385.
- Kallioniemi M. K., Kaseva J., Lunner Kolstrup C., Simola A., Kymäläinen, H. R. (2018). Job resources and work engagement among Finnish dairy farmers. *Journal of Agromedicine*, 23(3), 249-261.
- Katz, D., & Kahn, R. L. 1978. *The social psychology of organizations*. New York : Wiley.
- Kitzinger, J., Markova, I., & Kalampalikis, N. (2004). Qu'est-ce que les focus groups. *Bulletin de psychologie*, 471(3), 237-243.
- Kitzinger, J., Markova, I., & Kalampalikis, N. (2004). Qu'est-ce que les focus groups ?. *Bulletin de psychologie*, 471(3), 237-243.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Lepoutre, J. & Heene, A. (2006). Investigating the impact of firm size on small business social responsibility: A critical review. *Journal of Business Ethics*, (67), 257-273.
- Leyronas, C., & Loup, S. (2009). Processus de performance des stratégies collectives en TPE : proposition d'un cadre d'analyse. In K. Messeghem, M. Polge, L. Temri (Eds.), *Entrepreneur et dynamiques territoriales*, 267-278. Caen: Editions EMS.
- Lubello P., Falque A., Temri L. (2016). *Systèmes agroalimentaires en transition*. Éditions Quæ.
- Lunner Kolstrup C., Kallioniemi M., Lundqvist P., Kymäläinen H. R., Stallones L., Brumby, S. (2013). International perspectives on psychosocial working conditions, mental health, and stress of dairy farm operators. *Journal of Agromedicine*, 18(3), 244-255.
- McElwee, G. (2008). A taxonomy of entrepreneurial farmers. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(3), 465-478.
- Meynard, J. M. (2017). L'agroécologie, un nouveau rapport aux savoirs et à l'innovation. *OCL Oilseeds and fats crops and lipids*, 24(3), 1-9.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck Supérieur.
- Miller D.C. et Salkind N.J. (2002). *Handbook of Research Design and Social Measurement*. Sage Publications.
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (2021). *Feuille de route Prévention du mal-être et accompagnement des agriculteurs en difficulté*, 20 pages. <https://agriculture.gouv.fr/dossier-de-presse-feuille-de-route-pour-la-prevention-du-mal-etre-et-laccompagnement-des>.
- Ondoua Biwolé, V. (2017). Nouvelles voies théoriques et méthodologiques pour une meilleure compréhension de l'engagement des PME à la RSE : état de l'art de 2005 à 2015. *Revue Internationale PME*, 30(2), 115-143.
- Oudet, S. F. (2012). Concevoir des environnements de travail capacitants : l'exemple d'un réseau réciproque d'échanges des savoirs. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (119), 7-27.
- Padel, S., Levidow, L., & Pearce, B. (2020). UK farmers' transition pathways towards agroecological farm redesign : evaluating explanatory models. *Agroecology and Sustainable Food Systems*, 44(2), 139-163.

- Paradas, A. (2008). La position des petites entreprises face à la responsabilité sociale. *Revue de l'Organisation Responsable*, 3(1), 39-52.
- Paturel, R. et Barriol, N. (1999). Les PME et la qualité : diffuser l'innovation en gestion grâce à une démarche collective. *Revue française de gestion*, (122), 61-71.
- Point, S. (2018). Chapitre 15. L'analyse des données qualitatives : voyage au centre du codage. Les méthodes de recherche du DBA, 262-282.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93-117.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior : The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sen, A. (2000). *Un nouveau modèle économique: développement, justice, liberté*. Odile Jacob.
- Senge, P. (2015). *La cinquième discipline: Levier des organisations apprenantes*. Editions Eyrolles.
- Simon, G. E., VonKorff, M., Rutter, C., & Wagner, E. (2000). Randomised trial of monitoring, feedback, and management of care by telephone to improve treatment of depression in primary care. *Bmj*, 320(7234), 550-554.
- Slimi, C., Prost, M., Cerf, M., & Prost, L. (2021). Exchanges among farmers' collectives in support of sustainable agriculture : From review to reconceptualization. *Journal of Rural Studies*, 83, 268-278.
- Smith, W. et Lewis, M. W., (2011), Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing, *Academy of Management Review*, 36 (2), 381-403.
- Sommer, M. (2022). Résoudre les tensions de la durabilité en petite entreprise: quand la gestion paradoxale devient difficilement soutenable. *Revue internationale PME*, 35(1), 102-124.
- Sommer, M. et Berger-Douce, S. (2022). Mobiliser l'effet de sécurisation des SME collectifs pour gagner en sérénité face aux tensions de la durabilité en petite entreprise. *Revue de l'Organisation Responsable*, 17(1), 25-42.
- Sommer, M., Gauche, K. et Temri, L. (2018). Petites entreprises en système de management collectif- Vers une gestion constructive des paradoxes de la durabilité?. *Revue française de gestion*, 44(274), 111-125.
- Teixeira, H. M., Van den Berg, L., Cardoso, I. M., Vermue, A. J., Bianchi, F. J., Peña-Claros, M., & Tittonell, P. (2018). Understanding farm diversity to promote agroecological transitions. *Sustainability*, 10(12), 1-20.
- Temri, L. et Fort, F. (2009). Partage des bonnes pratiques de développement durable : le cas des PME agroalimentaires du Languedoc-Roussillon. *Innovations*, 1(29), 103-125.
- Timmermann, C., & Félix, G. F. (2015). Agroecology as a vehicle for contributive justice. *Agriculture and human values*, 32, 523-538.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Tittonell, P. (2020). Assessing resilience and adaptability in agroecological transitions. *Agricultural Systems*, 184, 1-11.

- Torrès, O. (2016). Amarok, premier observatoire sur la santé des dirigeants de PME : d'un enjeu scientifique à une ambition sociétale. *Revue Internationale PME*, 29 (2): 21-30.
- Trabelsi, M. (2017). Comment mesurer la performance agroécologique d'une exploitation agricole pour l'accompagner dans son processus de transition ? *Thèse de doctorat*. Université Paul Valéry-Montpellier III.
- Truchot D., Andela M. (2018). Burnout and hopelessness among farmers : The farmers stressors Inventory. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53(8), 859-867.
- Uzzi, B., & Gillespie, J. J. (1999). Corporate social capital and the cost of financial capital: An embeddedness approach. *Corporate social capital and liability*, 446-459.
- Valiorgue, B. (2020). *Refonder l'agriculture à l'heure de l'Anthropocène*. Le Bord de L'eau.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4), 981-1002.
- Véro J. et Zimmermann B. (2018). A la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ?. *Savoirs*, 2(47), 131-150.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications*.
- Wezel, A., Bellon, S., Doré, T., Francis, C., Vallod, D., & David, C. (2009). Agroecology as a science, a movement and a practice. A review. *Agronomy for sustainable development*, 29, 503-515.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141.
- Yin, R.K. (2018). *Case study research and applications : design and methods*. Sage Publications
- Zimmermann B. (2011), *Ce que travailler veut dire*. Paris, Economica.
- Zobel, T. (2007). The 'pros' and 'cons' of joint EMS and group certification: a Swedish case study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 14(3), 152-166.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Caractéristiques des cas du Lot 1

ANNEXE 2 : Caractéristiques des cas du Lot 2

ANNEXE 3 : Guide d'entretien agriculteurs Lot 1

ANNEXE 4 : Guide d'entretien acteurs MSA Lot 1

ANNEXE 5 : Analyse thématique des entretiens avec les acteurs MSA

ANNEXE 6 : Exemple de guide pour les focus groups avec les agriculteurs Lot 2

ANNEXE 7 : Guide pour les entretiens avec les animateurs Lot 2

ANNEXE 8 : Guide pour les entretiens avec les pilotes Lot 2

ANNEXE 9 : Notice d'information des agriculteurs Lot 1

ANNEXE 10 : Modèle de consentement des agriculteurs Lot 1

ANNEXE 11 : Fiche de renseignement du participant - Focus Group

ANNEXE 12 : Notice d'information Lot 2

ANNEXE 13 : Fiche de consentement Lot 2

ANNEXE 1 : Caractéristiques des cas du Lot 1

Numéro	Sexe	Age	Niveau de Formation	Statut juridique	SAU	Productions principales	Nb salarié permanent	Nb salarié saisonnier	HVE	Collectifs AE
1	F	22	BAC	E.I	82	GC	2	10	X	
2	H	36	BAC+2	EARL	110	Arboriculture	1	20	X	Groupe 30000
3	H	38	BAC	EARL	50	Arboriculture	0	15	X	Groupe 30000
4	H	60	BAC+2	EARL	20	Maraîchage	0	0	X	
5	H	41	CAP	GAEC	140	GC	1	14	X	
6	H	28	BAC	E.I	100	GC	2	0	X	
7	F	47	BAC	EARL	23	Arboriculture	1	10	X	
8	H	60	BTA	E.I	297	GC	0	8		Groupe 30000
9	H	56	CAP	GAEC	170	GC	1	6		Groupe 30000
10	H	52	BAC	SCEA	200	GC et Arboriculture	0	NC	X	
11	H	35	BAC+2	EARL	30	Arboriculture	0	15	X	
12	F	40	CAP	SCEA	18	Arboriculture	1	4 à 12		Groupe 30000
13	H	50	BAC+2	SCEA	70	Arboriculture	3	40 à 50	X	Groupe 30000
14	H	32	Au-delà de BAC+2	EARL	180	Arboriculture et GC	4	NC		Groupe DEPHY
15	H	63	BTA	GAEC	40	Arboriculture	0	9		Groupe DEPHY
16	H	53	BTA	EARL	67	Arboriculture	1	50		Groupe DEPHY
17	H	33	BAC+2	EARL	80	Arboriculture et	0	3	X	
18	H	47	BTA	EARL	170	GC et Maraîchage	0	8 à 12	X	
19	H	37	BAC+2	EARL	92	Arboriculture	NC	NC	X	
20	H	51	BAC+2	EARL	31	Arboriculture	0	4	X	
21	H	60	Au-delà de BAC+2	EARL	50	Arboriculture	1	4 à 5	X	
22	H	55	CAP	GAEC	280	Arboriculture	5	13	X	
23	H	59	BAC	EARL	101	GC	0			Groupe 30000
24	H	56	BAC	E.I	297	GC	1	0,7		Groupe 30000
25	H	37	BAC+2	EARL	62	Arboriculture	0	3 à 4	X	
26	H	NC	Au-delà de BAC+2	E.I	4	Maraîchage	0	0		GIEE
27	H	32	Au-delà de BAC+2	GAEC	125	Arboriculture	1	4	X	
28	F	48	BAC+2	SCEA	200	GC	2	NC	X	
29	H	30	BAC+2	SCEA	65	Arboriculture	1	8	X	
30	H	32	NC	E.I	2	Maraîchage	0	0		GIEE
31	H	44	BAC+2	SCEA	265	GC	1	0		Groupe DEPHY
32	H	27	BAC+2	GAEC	62	Arboriculture	0	0	X	

NC : information Non Communiquée

GC : Grandes Cultures

ANNEXE 2 : Caractéristiques des cas du Lot 2

TYPE ACTEUR	TYPE ENTRETIEN	NB ACT.	ORGANISATION	DEMARCHE	PRODUCTION
Pilotes	Entretien individuel	1	DRAAF	G30000	
	Entretien individuel	1	DRAAF	GIEE	
	Entretien individuel	1	CRA	DEPHY	
	Entretien individuel	1	CDA	DEPHY	
	Entretien en binôme	2	CRA	GIEE + G30000	
Animateurs	Entretien individuel	1	CDA	G30000	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	CDA	G30000	Arboriculture
	Entretien individuel	1	Groupe industriel	G30000	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	CDA	G30000	Maraîchage
	Entretien individuel	1	ASSOCIATION AGRICOLE	GIEE	Maraîchage
	Entretien individuel	1	CDA	GIEE	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	CIVAM	GIEE	Maraîchage
	Entretien individuel	1	CIVAM	GIEE	Arboriculture
	Entretien individuel	1	CDA	DEPHY	Arboriculture
	Entretien individuel	1	CDA	DEPHY	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	CDA	DEPHY	Arboriculture
Dirigeants	Focus group	11	Entreprises agricoles	G30000	Grandes cultures
	Focus group	7	Entreprises agricoles	G30000	Arboriculture
	Focus group	4	Entreprises agricoles	GIEE	Maraîchage
	Focus group	6	Entreprises agricoles	GIEE	Grandes cultures
	Focus group	4	Entreprises agricoles	DEPHY	Arboriculture
	Focus group	18	Entreprises agricoles	DEPHY	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	G30000	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	G30000	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	G30000	Grandes cultures
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	G30000	Maraîchage
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	G30000	Maraîchage
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	GIEE	Maraîchage
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	GIEE	Maraîchage
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	GIEE	Maraîchage
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	GIEE	Arboriculture
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	DEPHY	Arboriculture
	Entretien individuel	1	Entreprise agricole	GIEE	Arboriculture
Entretien individuel	1	Entreprise agricole	DEPHY	Maraîchage	

Nombre acteurs = 80

ANNEXE 3 : Guide d'entretiens agriculteurs Lot 1

1) Remerciements

2) Se présenter et présenter le projet de recherche : étudier les conditions de travail d'un agriculteur en phase de transition

3) Présentation de l'agriculteur (son parcours) et de son exploitation agricole

4) Déroulé de l'entretien : 4 temps

- **Mise en œuvre de la TAE : introduction**

- En quoi consiste le nouveau modèle d'agriculture que vous visez pour votre exploitation ?
- Qu'est-ce qui vous a amené à vous lancer dans ce nouveau modèle d'agriculture ? Quels évènements déclencheurs ?
- Depuis combien de temps aviez-vous ce projet en tête ? Y a-t-il eu une grande phase de réflexion avant de transformer votre EA ? Pourquoi ?
- Comment jugez-vous votre état d'avancement pour l'atteindre ? A quand datez-vous votre entrée dans le processus de changement de votre EA ?

- **Conditions de travail actuelles de l'agriculteur, depuis l'engagement dans une TAE : exigences liées à la transition et moyens pour y faire face**

- Aujourd'hui, comment jugez-vous vos conditions de travail ?
- Pouvez-vous nous citer des points dans votre travail qui exigent des efforts importants de votre part ? *Reformulation et Liste des exigences : A, B, C...*
- Vous nous avez cité l'exigence A, B et C. Voyez-vous d'autres points dans votre travail qui exigent des efforts importants ?
- Parmi ces exigences, lesquelles vous coutent le plus ? Pourquoi ? *Classement des exigences : A, B, C ...*
- Comment faites-vous face à l'exigence A, B, C... ? Quelles sont les ressources que vous mobilisez, aussi bien personnelles que professionnelles ?
- Est-ce que vous vous voyez continuer avec ces mêmes conditions de travail ? Pourquoi ?

- **Conditions de travail avant l'engagement dans la TAE : comparaison avec la situation actuelle**

- Vous avez évoqué avec nous les exigences A, B, C de votre situation actuelle, auriez-vous dit la même chose si on vous avait interrogé avant le début de la transformation de votre modèle d'agriculture ? Autrement dit, pouvez-vous nous classer des points dans votre travail qui

exigeaient des efforts importants de votre part ? Ce qui vous coutait le plus ? *Classement d'exigences : A, B, C*

- Comment faisiez-vous face à l'exigence A, B, C... ? Autrement dit, quelles sont les ressources que vous mobilisiez, aussi bien personnelles que professionnelles ?
- Est-ce que les conditions de travail de l'ancien modèle d'agriculture aurait-il pu être pérenne pour vous ? Pourquoi ?

- **Conditions de travail futures et mise en œuvre de la TAE**

- A quelle échéance pensez-vous avoir terminé votre transition ?
- Pensez-vous avoir fait le plus gros de la transformation ?
- Aujourd'hui, comment imaginez-vous vos conditions de travail lorsque vous aurez terminé les transformations de votre EA ?
- Vous avez évoqué les exigences A, B, C de votre situation actuelle, pensez-vous qu'elles seront identiques ? Pourquoi ?
- Pensez-vous qu'il vous faut acquérir de nouvelles ressources pour continuer efficacement votre transformation ?
- Quand vous vous êtes lancé dans la TAE, qu'en espériez-vous ? Autrement dit, dans quel idéal vous projetiez-vous ?
- Avez-vous revu vos attentes depuis ?
- Espériez-vous des gains en termes de santé ? Et quand est-il réellement selon vous ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris dans le processus de transformation et que vous n'aviez pas anticipé ?
- Depuis que vous êtes en transformation, qu'est ce qui est difficile à vivre ? Qu'est-ce qui vous apporte de la satisfaction ?
- Vivez-vous le changement de la même manière que les autres agriculteurs qui font cette transformation également ? Ou bien avez-vous la sensation de la vivre différemment ? Pourquoi ?
- Pour opérer votre transformation de modèle d'agriculture, faites-vous partie d'un collectif d'agriculteurs ? Lequel(s) ? Que vous apporte ce(s) collectif(s) ? A contrario, est-ce contraignant, exigeant de faire partie de ces collectifs. Pourquoi ?
- Quel bilan global en faites-vous aujourd'hui ?

5) Remerciements pour les échanges

ANNEXE 4 : Guide d'entretien acteurs MSA Lot 1

1) Remerciements

2) Se présenter et présenter le projet de recherche : Explorer la relation entre les conditions de travail d'un agriculteur en transition agroécologique et sa santé mentale

3) Présentation de l'acteur de la MSA (AS ou préventeurs)

4) Déroulé de l'entretien : 3 temps

La façon dont les agriculteurs parlent de leurs conditions de travail, de leur santé mentale et de la TAE : l'acteur MSA en tant que relayeur d'informations

On va vous demander dans un premier temps de vous remémorer les échanges que vous avez eus avec les agriculteurs et plus particulièrement les moments où ils vous ont parlé de leur métier (conditions de travail), de la TAE et de leur santé mentale. Notre projet se focalise plus spécifiquement sur les agriculteurs spécialisés en productions végétales (arboriculture, maraichage, grandes cultures), donc ce sont les échanges avec eux qui nous intéressent le plus.

- *D'abord nous allons vous demander comment les agriculteurs vous parlent de leur métier et de leurs conditions de travail*
 - Quels sont les sujets, concernant leurs conditions de travail, qui reviennent le plus souvent dans vos conversations ?
 - Dans quelle cadre les agriculteurs vous parlent-ils de leurs conditions de travail ? Qui est à l'initiative de cette discussion (vous ou agriculteur) ?
 - Qu'est ce qui les préoccupe, les inquiète ? Vous souvenez-vous d'une conversation qui vous a particulièrement marquée par rapport à ces inquiétudes ?
 - Qu'est ce qui les motive, les satisfait ? Vous souvenez-vous d'une conversation qui vous a particulièrement marquée par rapport à ces satisfactions ?
 - Voyez-vous des évolutions récentes dans leur discours sur leurs conditions de travail ?
 - Vous parlent-ils de la TAE (le passage vers une nouvelle forme d'agriculture) ? Comment ?
- *Maintenant nous allons vous demander comment les agriculteurs (en productions végétales) vous parlent de leur métier et de leur santé mentale*
 - Comment et quand évaluez-vous la santé mentale de l'agriculteur lorsque vous le rencontrez ?

- Les agriculteurs abordent-ils facilement cette question avec vous ou dans le cadre des groupes que vous animez ?
- Quels liens les agriculteurs font-ils entre leur métier et leur santé mentale ? Directs et/ou indirects ? Avez-vous des exemples de conversation sur ces liens ?
- La TAE est-elle un sujet qu'ils abordent en lien avec leur santé mentale ?
- Considèrent-ils que leur métier soit directement à l'origine de leur mal-être et de quoi parlent-ils alors ?
- A l'inverse, leur arrivent-ils de vous parler de leur métier comme quelque chose de positif dans leur vie et à ce moment-là sur quoi mettent-ils l'accent ?
- *Enfin nous allons vous demander si vous avez repéré des points communs et/ou différences dans le discours des agriculteurs*
 - Les sujets sur les conditions de travail qui préoccupent les agriculteurs sont-ils toujours un peu les mêmes ? Ou différents ?
 - Avez-vous repéré des différences ou des spécificités de préoccupations en terme de santé selon des caractéristiques personnelles ou professionnelles des agriculteurs ?
 - Avez-vous repéré des différences en fonction des contextes dans lesquels vous les rencontrez (cellule prévention suicide, cellule accompagnement...) ?

La perception du discours des agriculteurs sur leurs conditions de travail au cours de la TAE et leur santé mentale par les acteurs de la MSA : l'acteur MSA en tant qu'expert

Les prochaines questions portent cette fois non pas sur le discours des agriculteurs mais sur la manière dont vous l'interprétez, en tant qu'AS ou préventeurs.

- Qu'est ce qui explique selon vous que certains agriculteurs s'en sortent bien et d'autre non ?
- Si vous aviez à donner des conseils à l'agriculteur pour améliorer sa santé mentale, que lui diriez-vous ?
- Les agriculteurs sont-ils en mesure d'identifier des facteurs/des solutions qui leur permettraient de contrer les difficultés soulevées ?
- Est-ce que les actions collectives ou l'appartenance à un groupement d'agriculteurs sont avancées par les agriculteurs pour contrer les difficultés ?
- Pensez-vous que la santé mentale et la TAE doivent être traitées par l'agriculteur comme 2 sujets séparés ou liés l'un à l'autre ? Pourquoi ?

L'évaluation de la manière dont la TAE est intégrée dans les préoccupations de la MSA en rapport avec son activité de prévention du bien-être au travail : l'acteur MSA en tant que collaborateur et prescripteur de bonnes pratiques

On va maintenant vous demander de réfléchir aux pratiques de la MSA-MPN et savoir comment elles pourraient évoluer pour mieux prendre en compte la santé mentale et la TAE.

- Pensez-vous qu'aujourd'hui la MSA de façon globale intègre suffisamment la question de la santé mentale des agriculteurs dans son activité ?
- Comment pensez-vous que les activités et les outils de travail de la MSA pourraient évoluer pour encore mieux intégrer cette question de la santé mentale ?
- Le sujet de la TAE est-il abordé entre vous (conseillers préventeurs ou AS) et/ou de façon plus globale par la MSA-MPN ou la CCMSA ?
- Quel intérêt la MSA aurait-elle à mieux intégrer la problématique de la TAE et comment ?

5) Remerciements pour les échanges

ANNEXE 5 : Analyse thématique des entretiens avec les acteurs MSA

Focus sur les résultats sur le thème « Vision de son métier »

- Le sens du métier : Etre une ressource pour l'agriculteur

Ressources financières (investissement matériel, RSA...)

Ressources immatérielles

- Compétences (techniques, réglementaires, administratives, QVT, santé mentale)
- Réseau et dispositif MSA
- Réseau institutionnel (ex: chambre de l'agriculture)
- Ecoute- Relation de confiance

Focus sur le thème « Vision de son métier »

- La ressource = cinq compétences identifiées

Sources	Réf
RPS - QVT	2 (CP)
Réglementation - Main d'oeuvre	4 (CP)
Ergonomie - Aménagement du poste de travail - Pénibilité	4 (CP)
Equilibre travail - hors travail, Répit - Bien-être	3 (2AS, 1CP)
Administratif	2 (AS)

Focus sur les résultats sur le thème « Vision de son métier »

- La ressource = un réseau de compétences, d'aides et de dispositifs (9 interviewés)

« Il y a un travail d'orientation que l'on peut faire : les aider à partir une fois qu'ils ont réussi à cerner et à poser la difficulté, les aider à repérer la personne-ressource, la structure ressource (vers qui aller) pour justement les accompagner dans ça. »

Focus sur le thème « Vision de son métier »

- La ressource = l'écoute et la compréhension des besoins du métier

Sources	Réf
Relation transactionnelle	2 (CP)
Relation affective- relation de confiance	7 (SAS, 2 CP)

Focus sur le thème « Santé mentale et transition agroécologique »

- Leur rôle vis-à-vis de la santé mentale

Compétences	Intérêt de la connaissance pour leur métier
<p>OUI par 4 AS – outils évoqués: cellule prévention suicide, grille de Maslach, Avenir en soi - Préventeur</p> <p>NON par 2 CP - Sentinelle</p> <p>« Ils disent « Aujourd'hui, je suis fatigué. Je n'en peux plus de ces brebis. Je vais tout mettre à la foire ». Des remarques comme ça, mais à ce moment-là je ne rebondis pas parce que je ne saurais pas quoi faire. » (CP)</p>	<p>IMPORTANT POUR LES AS</p> <p>« après dans les entretiens où effectivement on sent que ça va plutôt tourner autour d'idées suicidaires, d'idées noires etc, c'est de pouvoir rebasculer ces situations-là vers la cellule prévention suicide mais il faut qu'au préalable on ait pu vraiment verbaliser avec eux c'est-à-dire que eux ils aient pu réellement évoquer, avec les questions qu'on a pu poser, le fait qu'ils avaient des idées noires ou en tant que des éléments de mal-être importants pour qu'on ait suffisamment de matière pour pouvoir les orienter vers la cellule qui fera une prise en charge vers du soin. »</p> <p>DEVELOPPER LES LIENS ENTRE AS ET CP</p> <p>« Les conseillers préventeurs, à notre grand désespoir, on travaille trop peu avec eux. C'est lié à un problème d'organisation en interne. On a peu d'échanges avec eux. Après, par contre, entre nous, oui, on en parle. Avec le service santé au travail, plutôt avec les infirmières ou les médecins, ce sont des sujets que l'on peut aborder. »</p>

Focus sur le thème « Santé mentale et transition agroécologique »

Rôle du métier : Etre une sentinelle concernant la santé mentale de l'agriculteur

Une sentinelle active	« Le risque suicidaire. Moi, c'est quelque chose que j'aborde maintenant très souvent. La question, je peux la poser de façon presque systématique » (AS) Rôle de prévention (6 interviewés)
Une sentinelle passive	« Je n'irai pas jusqu'à dire que j'évalue la santé mentale parce que je trouve que ça appartient à des professionnels. Après, je n'ai pas l'impression de faire partie de ceux qui ont forcément toutes ces grilles de lecture. Je serai peut-être plutôt une sentinelle c'est-à-dire que je vais aller piocher peut-être des informations qui vont m'interpeller. » (Conseiller préventeur) Rôle d'alerte (4 interviewés)

Focus sur le thème « Santé mentale et transition agroécologique »

- Leur rôle vis-à-vis de la transition agroécologique

Compétences	Intérêt pour acquérir la compétence pour leur métier
<p>NON « Je n'ai pas de connaissance en agronomie, en technique agricole. Ce n'est pas dans... ce n'est pas de ma compétence. Ces pratiques culturelles, ils vont nous les expliquer, ils vont nous en parler dans la mesure où ça a un lien avec ce qu'on peut nous, leur apporter en termes de compétence. » (CP)</p>	<p>OUI – Comprendre l'environnement et les conditions de travail qui vont évoluer</p> <p>« Pour moi, c'est indispensable parce que même si notre cœur de métier ce n'est pas la transition écologique on voit au quotidien des agriculteurs et forcément dans leur projet d'exploitation, ça va dépendre de ces transitions, de ces injonctions réglementaires qui leur arrivent, etc. De comprendre l'environnement dans lequel ils se trouvent pour moi en tout cas, c'est vital » (AS)</p> <p>« C'est vrai que l'on soit mieux formés, que l'on ait plus d'informations pour... Si nous, professionnels de la MSA, on arrive à être mieux formés, mieux sensibilisés à ces sujets, on arrivera mieux à accompagner nos ressortissants. Et parce que oui, je pense que c'est une question qui arrive de plus en plus et qui va venir de plus en plus nous percuter dans nos pratiques, percuter les agriculteurs dans leurs pratiques et nous, dans notre intervention auprès d'eux. » (CP)</p> <p>NON « ça permet de mieux comprendre certaines situations de travail et les contraintes qu'elles peuvent générer. Mais ce n'est pas le cœur du métier. On peut travailler sans avoir réellement connaissance du milieu agricole. Et d'ailleurs, j'en entends dire que ce n'est pas plus mal des fois d'afficher une faible connaissance vis-à-vis de la technicité du monde agricole. Ça évite des fois de faire des impairs et de passer pour trop arrogant vis-à-vis de l'exploitant. Jouer un peu la naïveté sur la connaissance du monde agricole soulève l'agriculteur qui aime bien expliquer son travail, il est beaucoup plus ouvert. » (CP)</p>

Focus sur le thème « Santé mentale et transition agroécologique »

- Le lien entre les 2 sujets: santé mentale / transition agroécologique

Lien négatif	<ul style="list-style-type: none"> Une charge mentale supplémentaire : la transition dégrade la santé mentale et physique « L'agroécologie, cette transition-là, ce n'est qu'un des éléments parmi la multitude des éléments qui rentrent dans l'équipement professionnel des agriculteurs. » Un agriculteur ayant une mauvaise santé mentale n'aura pas la capacité à mener la transition La transition agroécologique = une obligation / contrainte pour laquelle on ne leur donne pas les moyens, transition subie / voulue?
Lien positif	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas mener la transition, se tenir au courant des évolutions technologiques et évoluer de manière générale sera négatif pour la santé à long terme car les agriculteurs se font dépasser (« marche haute ») « Pour moi, celui qui ne bouge pas, il va forcément dans le mur. » La transition agro-écologique comme élément de motivation/moteur pour l'agriculteur Un moyen d'obtenir une meilleure performance économique Se mettre en cohérence avec ses valeurs et intégrer une autre communauté d'agriculteurs qui s'entraident <p>« pour moi c'est indispensable de se sentir en accord avec ce qu'on fait au quotidien. On ne peut pas passer dix heures de sa journée où la moitié de sa journée à faire quelque chose en désaccord avec ses valeurs, avec ce qu'on porte. »</p>

ANNEXE 6 : Exemple de guide pour les focus groups avec les agriculteurs Lot 2

Remarques :

- Le terme « GIEE » dans ce guide a été remplacé par « Groupe 30000 » ou « Groupe DEPHY » pour les collectifs concernés.
- Les entretiens individuels avec les agriculteurs ont été effectués sur la base du guide des focus groups, après reformulation, sous forme de questions, de certaines affirmations qui étaient à l'origine mises en discussion au sein des collectifs (en vue de conserver scrupuleusement les mêmes thèmes pour ces deux techniques de collecte de données).

Introduction => Présentation des enquêteurs, de l'objet de l'étude et du déroulement du focus group ou de l'entretien (durée, fonctionnement, enregistrement, anonymat, utilisation des données...).

Présentation des participants


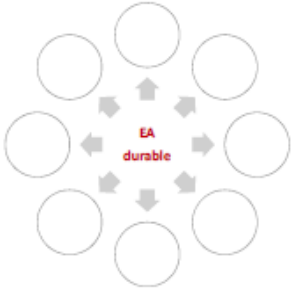
Tour de table (noms, activités)

Qu'est ce qu'une entreprise agricole durable ?

5 aspects qui vous viennent rapidement à l'esprit (sans trop réfléchir)
=> 1 idée (3-4 mots maximum) par post-it



Classement <-> Discussion



Améliorer la durabilité d'une entreprise agricole : en quoi est-ce difficile ?

Discussion

Pour les chefs d'exploitation, les questions de durabilité sont généralement...

... stressantes, épuisantes, démotivantes

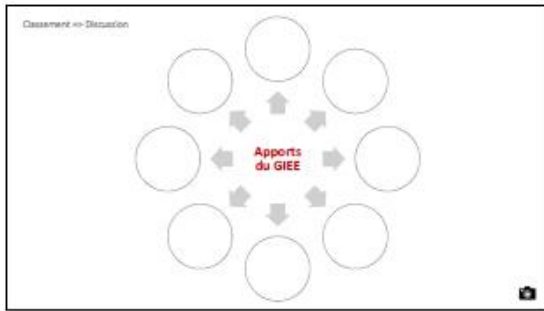
... rassurantes, énergisantes, motivantes

Post-it (« A », « B », « A et B », « ni A ni B ») => Discussion

Qu'apporte le GIEE ?

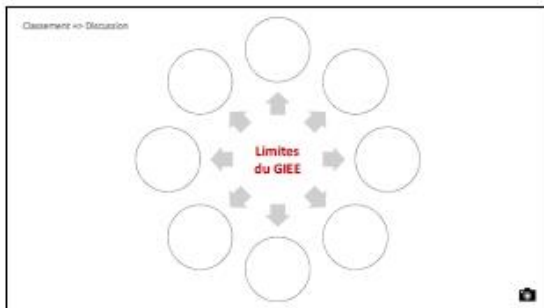
5 aspects qui vous viennent rapidement à l'esprit (sans trop réfléchir)
=> 1 idée (3-4 mots maximum) par post-it





Qu'est ce que le GIEE n'apporte pas ou pas assez ?

5 aspects qui vous viennent rapidement à l'esprit (sans trop réfléchir)
=> 1 idée (3-4 mots maximum) par post-it



Le GIEE permet de gérer les problèmes de durabilité...

... plus sereinement

... plus positivement

... plus efficacement

Note sur post-it => Discussion

Les exigences du GIEE sont...

... insuffisantes

... trop importantes

Post-it (« A », « B », « A et B », « ni A ni B ») => Discussion

Les moyens du GIEE sont...

... insuffisants

... suffisants

Post-it (« A », « B », « A et B », « ni A ni B ») => Discussion

De quoi êtes-vous fiers et moins fiers ?

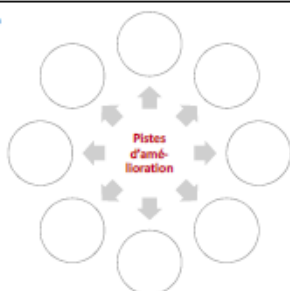
Discussion sur les réussites et les échecs du GIEE

Que faudrait-il améliorer/développer au sein du GIEE pour aller plus loin en termes de réalisations et de performances ?

5 pistes d'amélioration qui vous viennent à l'esprit
=> 1 idée par post-it



Classement => Discussion



PLAN D'ACTION

OBJECTIFS D'AMÉLIORATION	ACTIONS POSSIBLES	MOYENS A METTRE EN ŒUVRE

Réflexion collective

D'autres points à ajouter sur le GIEE ou les questions de durabilité ?

ANNEXE 7 : Guide pour les entretiens avec les animateurs Lot 2

Déroulement :

Introduction => Présentation des enquêteurs, de l'objet de l'étude et du déroulement de l'entretien (durée, enregistrement, anonymat, utilisation des données...).

NB : Lors de l'utilisation de ce guide, les termes « dispositif » ou « groupe » sont à remplacer par GIEE, groupe 30000 ou groupe DEPHY selon les cas.

Thèmes	Questions principales	Questions éventuelles de relance ou d'approfondissement
Présentation de l'enquête	Pourriez-vous SVP vous présenter en quelques mots et préciser votre rôle au sein du dispositif ?	L'animez-vous depuis son lancement ?
Présentation du dispositif	Combien d'agriculteurs font partie du groupe aujourd'hui ? Quels sont les principaux objectifs du groupe ?	Certains ont-ils abandonné en cours de route ? Pourquoi ?
Exigences du dispositif	En termes d'exigences, qu'implique pour l'agriculteur de s'engager dans le dispositif ? Quelles seraient les conséquences si ces exigences n'étaient pas satisfaites ?	En tant qu'animateur, qu'attendez-vous des agriculteurs engagés ?
Ressources du dispositif et facteurs de conversion	De quels moyens disposent les agriculteurs pour satisfaire ces exigences ? En quoi le dispositif facilite-t-il l'utilisation de ces moyens ?	Ces moyens seraient-ils accessibles individuellement ?
Apports et limites du dispositif	Selon vous, pour quelles raisons les agriculteurs ont-ils intégré ce groupe ? De votre point de vue, quels sont les principaux apports du dispositif pour les agriculteurs ? Et ses principales limites (ce qu'il ne leur apporte pas ou pas assez) ?	Que faudrait-il pour améliorer le dispositif ?
Effet du dispositif sur le pouvoir d'agir	En quoi le dispositif rend-il les agriculteurs plus en capacité d'accomplir des changements ? Quel effet a-t-il sur leur motivation ? Les met-il dans de meilleures dispositions pour apprendre ? Comment ?	Que manque-t-il dans le dispositif pour mettre davantage les agriculteurs en capacité d'apprendre et d'accomplir ?
Effet du dispositif sur le bien-être	Pensez-vous que le dispositif puisse être source d'inconfort ou de mal-être pour les agriculteurs ? A quels niveaux ? Pensez-vous que le dispositif puisse être source de confort ou de bien-être pour les agriculteurs ? A quels niveaux ?	
Effets des résultats de l'action	Quelles sont les principales réussites du groupe ? Y a-t-il eu des échecs ? Lesquels ? Quels effets ont ces réussites et ces échecs sur les agriculteurs ?	Pensez-vous que le groupe atteigne ses objectifs ?

ANNEXE 8 : Guide pour les entretiens avec les pilotes Lot 2

Introduction => Présentation des enquêteurs, de l'objet de l'étude et du déroulement de l'entretien (durée, enregistrement, anonymat, utilisation des données...).

NB : Dans ce guide, le « X » est à remplacer par GIEE, groupe 30000 ou DEPHY Ferme selon les cas.

Thèmes	Questions
Présentation de l'enquêté	Pourriez-vous SVP vous présenter en quelques mots et préciser vos missions dans le cadre du dispositif X ?
Présentation du dispositif	Pourriez-vous nous donner un bref historique du dispositif X en Occitanie et nous préciser ses enjeux actuels ?
Exigences du dispositif	Concrètement, qu'attendez-vous des agriculteurs engagés dans ce dispositif (sur les plans collectif et individuel) ? Comment vérifiez-vous que ces exigences sont satisfaites ? Quelles sont les conséquences pour un agriculteur ou un collectif qui ne satisferait pas ces exigences ?
Ressources du dispositif	Quelles ressources sont mises à disposition des agriculteurs et des collectifs pour répondre à ces exigences ?
Apports et limites du dispositif	Pour quelles raisons pensez-vous que les agriculteurs intègrent le dispositif X ?
	Quels sont, selon vous, les principaux apports de ce dispositif pour les agriculteurs ?
	Quelles sont, selon vous, les principales limites de ce dispositif pour les agriculteurs ?
	Qu'est-ce que le dispositif n'apporte pas ou pas assez ? Que faudrait-il pour y remédier ?
Effet du dispositif sur le pouvoir d'agir des agriculteurs	En quoi le dispositif X contribue-t-il à résoudre les difficultés auxquelles font face les agriculteurs dans la mise en œuvre de la TAE ? Comment les met-il en capacité de réaliser les changements souhaités ?
Effet du dispositif sur le bien-être des agriculteurs	Avez-vous déjà eu connaissance que le dispositif puisse être source d'inconfort ou de mal-être pour les agriculteurs ? A quels niveaux ? Avez-vous déjà eu connaissance que le dispositif puisse être source de réconfort ou de bien-être pour les agriculteurs ? A quels niveaux ?

ANNEXE 9 : Notice d'information des agriculteurs



ENQUETE Conditions de travail d'un(e) agriculteur(trice) en phase de transition (MENTAGRO)

NOTICE D'INFORMATION

Vous êtes invité(e) à participer à une enquête destinée à recueillir les perceptions des agriculteurs(trices) au sujet de leurs conditions de travail. Les agriculteurs(trices) enquêtés(ées) sont ceux(celles) qui modifient leur modèle d'agriculture pour adopter un modèle plus respectueux de l'environnement.

Avant que vous n'acceptiez de participer à cette enquête, veuillez lire ce document d'information et n'hésitez pas à poser toutes les questions que vous souhaitez à Valérie Barraud-Didier ou Anne-Laure Gatignon-Turnau, les 2 enseignantes-chercheuses impliquées dans ce projet de recherche.

Si vous participez à cette enquête, vous devez savoir que :

- Votre participation est **volontaire** : ceci signifie que vous avez le droit de ne pas y participer ou de vous retirer sans justification même si vous aviez accepté préalablement d'y participer.
- Les données recueillies à cette occasion sont **confidentielles** et votre **anonymat** est garanti.
- Si vous acceptez de participer à cette étude, vous serez invité(e) à **signer un consentement**. L'enquêteur signera également ce document et confirmera ainsi qu'il vous a fourni les informations nécessaires sur l'enquête et qu'il s'engage à ne conserver aucune information qui pourrait lui permettre plus tard de faire le lien entre les propos exprimés au cours de l'entretien et une personne donnée. Vous recevrez l'exemplaire qui vous est destiné.

Description du protocole de l'enquête :

- Pour cette enquête, nous allons organiser des **entretiens individuels en visioconférence** avec une vingtaine d'agriculteurs spécialisés dans les productions végétales. Les participants interrogés sont des agriculteurs qui connaissent ou ont connu des transformations dans leur modèle d'agriculture.
- Nous souhaitons récolter des informations au sujet de vos **conditions de travail** et de l'**évolution** de celles-ci au cours des différentes phases de transformation de votre exploitation agricole. Les conditions de travail que nous cherchons à comprendre sont les facteurs au travail que vous jugez exigeants et les ressources que vous mobilisez pour faire face à ces facteurs exigeants. Pour vous guider dans vos réponses, nous vous poserons différentes questions. Si certaines questions vous paraissent embarrassantes, vous êtes libres de ne pas y répondre.
- Afin de faciliter l'analyse de nos entretiens, ceux-ci seront **enregistrés** lors de la visioconférence, qui durera environ une heure. A la suite de celle-ci, nous retranscrivons sur papier l'ensemble de vos propos. Nous vous garantissons l'**anonymat** : nous ne conserverons aucun lien entre votre identité et ce que vous exprimerez lors de l'entretien. Au moment de la retranscription, le participant sera identifié par un chiffre (de 1 à 20). Une fois la retranscription effectuée, nous nous engageons à **détruire l'enregistrement**.

Merci d'avance de votre collaboration

ANNEXE 10 : Modèle de consentement des agriculteurs



ENQUETE Conditions de travail d'un(e) agriculteur(trice) en phase de transition (MENTAGRO)

CONSENTEMENT

Pour garantir vos droits à la vie privée, nous vous demandons de bien vouloir **donner votre consentement explicite** :

1/ J'ai lu et compris la notice d'information qui m'a été remise et dont j'ai obtenu la copie. J'atteste ainsi avoir pris connaissance des informations sur le projet de recherche MENTAGRO et avoir obtenu les réponses à d'éventuelles questions :

OUI

NON

2/ J'ai eu le temps nécessaire pour réfléchir à mon implication dans cette étude et je suis conscient(e) que ma participation est entièrement volontaire :

OUI

NON

3/ J'accepte que mes propos soient enregistrés sur un support audio et exploités par les deux enseignantes-chercheuses, Anne-Laure-Gatignon-Turnau et Valérie Barraud-Didier. Pour l'analyse, mes propos seront retranscrits sur support papier. A l'issue de la retranscription, les enregistrements sonores seront détruits.

OUI

NON

4/ J'accepte que l'ensemble des informations collectées dans le cadre de cette enquête soient publiées dans une publication scientifique mais avec occultation de mes nom et prénom :

OUI

NON

5/ J'accepte que mes données personnelles collectées via cette enquête puissent faire l'objet d'un projet ultérieur permettant d'affiner ou consolider les pistes de recherche issues du présent projet (à l'exclusion de toute exploitation à des fins commerciales), dans les mêmes conditions de confidentialité et de sécurité.

OUI

NON

Je peux retirer mon consentement à tout moment en recontactant les responsables du projet.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un remis en main propre au volontaire.

Date :

Nom, prénom de ou des enquêteur(s) :
BARRAUD-DIDIER Valérie
GATIGNON-TURNAU Anne-Laure

Nom, prénom du volontaire :

Adresse mèl :

valerie.barraud-didier@toulouse-inp.fr
anne-laure.gatignon-turnau@iut-tlse3.fr

Adresse mèl :

Signature :

Signature :

ANNEXE 11 : Fiche de renseignement du participant - Focus Group

DU ___ / ___ /2022

NOM, Prénom :

Nom de l'entreprise :

Votre statut (qualité) dans l'entreprise :

Nombre d'associés (si société) :

Nombre de salariés permanents :

SAU :

Téléphone portable :

Email :

Activités de l'entreprise (de la plus importante à la moins importante en termes de chiffre d'affaires) :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Principaux objectifs de l'entreprise à court ou moyen terme (3 maximum) :

-
-
-

Engagement dans le GIEE, le Groupe DEPHY ou le Groupe 30000 :

- Année d'engagement :
- Motivations initiales :

- Motivations actuelles (mettre « idem » si identiques) :

Remarque : si vous avez une autre entreprise engagée dans la démarche, remplissez une autre fiche.

ANNEXE 12 : Notice d'information Lot 2



ENQUETE sur les chefs d'exploitation membres d'un collectif en transition agroécologique (MENTAGRO)

NOTICE D'INFORMATION

Vous êtes invité(e) à participer à une enquête destinée à recueillir les perceptions des agriculteurs sur la transition agroécologique et sur le rôle que peuvent jouer les dispositifs collectifs dans la gestion de cette transition.

Avant que vous n'acceptiez de participer à cette enquête, veuillez lire ce document d'information et n'hésitez pas à poser toutes les questions que vous souhaitez à Stéphanie LOUP (stephanie.loup@iut-tlse3.fr) ou Maël SOMMER (mael.sommer@iut-tlse3.fr), les 2 enseignants-chercheurs impliqués dans ce projet de recherche.

Si vous participez à cette enquête, vous devez savoir que :

- Votre participation est **volontaire** : ceci signifie que vous avez le droit de ne pas y participer ou de vous retirer sans justification même si vous aviez accepté préalablement d'y participer.
- Les données recueillies à cette occasion sont **confidentielles** et votre anonymat est garanti.
- Si vous acceptez de participer à cette étude, vous serez invité(e) à signer un **consentement**.

Description du protocole de l'enquête :

- Pour cette enquête, nous allons organiser des **focus groups** et des **entretiens individuels** avec une **soixantaine d'agriculteurs** en productions végétales.
- Nous souhaitons récolter des informations sur les problèmes auxquels vous êtes confronté dans vos efforts pour améliorer la durabilité de votre exploitation, ainsi que sur les apports et pistes d'amélioration du dispositif collectif agroécologique dont vous êtes membre (GIEE, groupe DEPHY ou groupe 30000). Pour vous guider dans vos réponses, nous vous poserons différentes questions. Si certaines questions vous paraissent embarrassantes, vous êtes libres de ne pas y répondre.
- Afin de faciliter l'analyse des entretiens et des focus groups, ceux-ci seront **enregistrés** puis **retranscrits** sur papier. Nous vous garantissons l'**anonymat** : nous ne conserverons aucun lien entre votre identité et ce que vous exprimerez lors de l'entretien ou du focus group. Au moment de la retranscription, le

participant sera identifié par un chiffre (de 1 à 60). Une fois la retranscription effectuée, nous nous engageons à **détruire l'enregistrement**.

Merci pour votre collaboration.

ANNEXE 13 : Fiche de consentement Lot 2



ENQUETE sur les chefs d'exploitation membres d'un collectif en transition agroécologique (MENTAGRO)

CONSENTEMENT

Pour garantir vos droits à la vie privée, nous vous demandons de bien vouloir **donner votre consentement explicite** :

1/ J'ai lu et compris la notice d'information qui m'a été remise. J'atteste ainsi avoir pris connaissance des informations sur le projet de recherche MENTAGRO et avoir obtenu les réponses à d'éventuelles questions :

OUI

NON

2/ J'ai eu le temps nécessaire pour réfléchir à mon implication dans cette étude et je suis conscient(e) que ma participation est entièrement volontaire :

OUI

NON

3/ J'accepte que mes propos soient enregistrés sur un support audio et exploités par les deux enseignants-chercheurs, Stéphanie LOUP et Maël SOMMER. Pour l'analyse, mes propos seront retranscrits sur support papier. A l'issue de la retranscription, les enregistrements sonores seront détruits.

OUI

NON

4/ J'accepte que l'ensemble des informations collectées dans le cadre de cette enquête soient publiées dans une publication scientifique mais avec occultation de mes nom et prénom :

OUI

NON

5/ J'accepte que mes données personnelles collectées via cette enquête puissent faire l'objet d'un projet ultérieur permettant d'affiner ou consolider les pistes de recherche issues du présent projet (à l'exclusion de toute exploitation à des fins commerciales), dans les mêmes conditions de confidentialité et de sécurité.

OUI

NON

Je peux retirer mon consentement à tout moment en recontactant les responsables du projet (dont les coordonnées sont sur la notice qui m'a été remise).

Nom, prénom du volontaire :

Date :

Signature :