

Manières d'être employeur dans les PME bio et forestières

14 décembre 2016

L'agriculture et la forêt sont de plus en plus retenues comme terrains d'étude par des sociologues intéressés par les rapports employeurs-employés dans les professions indépendantes. En attestent deux publications récentes.

Dans la revue *Sociologie du travail*, Madlyne Samak (CNRS) rend compte d'une enquête auprès de maraîchers bio des Alpes-Maritimes, réalisée dans le cadre de sa thèse. Elle décrit des pratiques d'emploi « à la frontière du marchand et du non marchand ». Elle rappelle notamment que le recours au « coup de main » de la famille, des amis, des voyageurs pratiquant le *Wwoofing*, etc., pour « les aider à désherber, récolter, et entretenir les cultures » est parfois difficile à distinguer du « travail au noir ».

Mais le hiatus entre les idéaux des agriculteurs enquêtés – « une sympathie marquée pour les idées écologistes et altermondialistes », voire anticapitalistes –, et certaines « pratiques d'emploi » pose à ces exploitants des questions de cohérence idéologique. L'implication dans des groupes de producteurs et le jugement des pairs « produisent parfois des effets de politisation, qui conduisent les exploitants à modérer leur recours au précaire », et notamment aux contrats de travailleurs saisonniers étrangers. Mais pour les plus petits exploitants, dans un contexte économique très contraint, à la limite d'une situation de survie, « la solidarité et l'entraide constituent finalement les seules ressources mobilisables ». Ceux-ci essaient de compenser l'incapacité à rémunérer les « coups de main » par un investissement relationnel plus fort avec les travailleurs bénévoles (amitié, aide pour leur propre projet d'installation, etc.).

Dans la revue *Genèses*, Julien Gros (université Paris-Dauphine) s'intéresse aux relations d'emploi dans une PME forestière. Ici aussi, le patron s'appuie sur l'amitié ou, en tout cas, sur « l'entretien d'une certaine forme de proximité sociale malgré l'existence de rapports de subordination ». Mais l'auteur montre comment le paternalisme et « les formes de domination personnalisée à l'œuvre dans les rapports sociaux au sein de l'entreprise se recomposent à mesure de la formation d'une lignée patronale » (transmission au fils) « et de son éloignement progressif des travailleurs qu'elle dirige ».

Florent Bidaud, Centre d'études et de prospective

Sources : [Sociologie du travail](#), [Genèses](#)