

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

La reconversion des travailleurs

La situation et les problèmes en France

Bruxelles, Septembre 1969

16183/V/69-F

PREFACE

Au cours des dix dernières années l'exode agricole a pris, dans les pays de la Communauté Economique Européenne, une ampleur qui a généralement dépassé les prévisions et qui se poursuivra à un rythme au moins identique.

La Commission des Communautés Européennes, soucieuse de trouver une solution aux problèmes posés par les mutations géographiques et professionnelles des travailleurs de l'agriculture, s'est proposée de réaliser une enquête dans les différents pays pour avoir une connaissance plus approfondie et plus complète des problèmes posés par l'exode agricole ainsi qu'une base valable sur laquelle fonder d'éventuelles propositions.

L'enquête vise à recueillir les éléments d'information nécessaires pour définir une politique cohérente en la matière, ainsi que pour dégager les orientations d'une action possible de réadaptation des travailleurs de l'agriculture, en fonction notamment des moyens aptes à résoudre les difficultés relatives à ces mutations.

Ce document présente les résultats de l'enquête pilote menée en France, au sein de la CINAM (Compagnie d'Etudes Industrielles et d'Aménagement du Territoire - Paris), pour le compte des Directions générales des Affaires sociales et de l'Agriculture de la Commission des Communautés Européennes. Elle a été réalisée par une équipe de chercheurs et d'administrateurs sous la direction de M. André LEFEBVRE.

L'enquête comporte l'analyse de la situation actuelle en matière de réadaptation des personnes amenées à quitter l'agriculture, présente un inventaire des moyens d'intervention mis en

oeuvre pour assurer cette réadaptation, ainsi qu'un inventaire des obstacles à une politique dans ce domaine, et propose des solutions concrètes pour éliminer les difficultés recensées.

La présente étude est pour le moment diffusée uniquement en français. Les Directions générales des Affaires sociales et de l'Agriculture de la Commission des Communautés Européennes se proposent de réexaminer le problème de la traduction vers les autres langues, lorsque les études analogues en cours d'élaboration pour les autres pays de la Communauté seront disponibles.

S O M M A I R E

	<u>Page</u>
Avant propos	1
<u>Ière PARTIE. CONSIDERATIONS GENERALES</u>	7
<u>IIème PARTIE. LA READAPTATION DES TRAVAILLEURS</u> <u>AGRICILES</u>	11
<u>Chapitre 1. Le contexte psycho-sociologique</u>	11
I. Typologie des mutations	11
II. La décision de départ	14
III. Les réactions du milieu et de la famille	16
IV. Comportement particulier des femmes et des jeunes filles	17
V. Résistance au dépaysement et isolement social après la reconversion	18
<u>Chapitre 2. Analyse du processus de la reconversion</u>	21
I. Les courants traditionnels de recon- version et l'emploi direct	21
II. Les travailleurs agricoles à temps partiel	23
III. Information ou absence d'information	25
IV. Conseil à l'orientation profession- nelle et choix du métier	28
V. Les problèmes de formation	29
A. Adéquation entre niveau de forma- tion générale et formation tech- nique d'adultes	29
B. La "préformation"	30
C. Adéquation entre régions d'origine et centres de formation	31
VI. Les problèmes de l'emploi	34
A. Adéquation entre formation et emploi	34
B. Adéquation entre régions d'origine et emploi	36
VII. La promotion professionnelle post- reconversion	38
VIII. Logement et nouveau genre de vie ...	39
IX. Cas particuliers	40

	<u>Page</u>
<u>Chapitre 3. Pédagogie de la reconversion.....</u>	41
I. Qui "doit" partir ? Qui "peut" rester ?	41
II. Pédagogie et agents de la reconversion professionnelle	42
III. Formation générale et orientation scolaire...	45
<u>IIIème PARTIE. INVENTAIRE DES MOYENS D'INTERVENTION....</u>	48
I. Les "politiques"	48
II. Les textes législatifs et réglementaires	50
A. La reconversion des agriculteurs	50
B. La formation professionnelle et la promotion sociale	51
C. L'emploi	52
III. Les moyens institutionnels	52
A. Le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agri- coles (CNASEA)	52
B. Les organismes de formation	53
C. L'Agence Nationale pour l'Emploi	54
D. Les organismes d'orientation	54
E. Les institutions "d'accueil"	55
IV. Les moyens financiers	55
<u>IVème PARTIE. RECHERCHE DES POLITIQUES POSSIBLES POUR REPENDRE QUANTITATIVEMENT ET QUALITATIVEMENT AUX BESOINS</u>	60
Conclusion.....	74

TABLE DES SIGLES UTILISES

- I V D : Indemnité viagère de départ.
- MIJARC : Mouvement International de la Jeunesse Agricole et Rurale Chrétienne.
- I N S E E : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.
- F P A : Formation Professionnelle des Adultes.
- A F P A : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes.
- B E P C : Brevet d'Etudes du Premier Cycle.
- ANFOPAR : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes Ruraux.
- FASASA : Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles.
- M R J C : Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne.
- C N J A : Centre National des Jeunes Agriculteurs.
- R S S : Responsable Syndical aux Structures.
- AFRAT : Association pour la Formation des Ruraux aux Activités du Tourisme.
- A M P R A : Association Nationale pour les Mutations Professionnelles en Agriculture.
- S M I G : Salaire minimum Interprofessionnel garanti.
- F N E : Fonds National de l'Emploi.
- CNASEA : Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles.
- ADASEA : Association Départementale pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles.
- A N P E : Agence Nationale pour l'Emploi.
- B U S : Bureau Universitaire de Statistiques.
- E R E : Echelon Régional de l'Emploi.
- F I A T : Fonds d'Intervention pour l'Aménagement du Territoire.
- F D E S : Fonds de Développement Economique et Social.

D O C U M E N T S A N N E X E S

Annexe I. Données statistiques

Annexe II. Quelques exemples (cas) de reconversion
professionnelle

Annexe III. Les textes législatifs et réglementaires

Annexe IV. Les moyens institutionnels

Annexe V. Bibliographie

LA RECONVERSION DES TRAVAILLEURS

QUI QUITTENT L'AGRICULTURE

LA SITUATION ET LES PROBLEMES EN FRANCE

RESULTATS DE L'ENQUETE

Ière PARTIE
CONSIDERATIONS GENERALES

La société française se développe rapidement. Elle vit une mutation sociologique d'importance, dont l'intensité et les effets varient suivant les professions et les régions et sont diversement ressentis par les individus en fonction de leur âge, de leur formation antérieure, de l'information dont ils bénéficient.

En agriculture, après une longue période de protectionnisme et d'évolution très lente, et après la période de régression qu'a été la guerre, le développement s'est progressivement accéléré depuis 1945. Il a modifié en profondeur les structures mentales et les structures de production, de transformation et de commercialisation des produits agricoles.

En même temps, les liens qui unissent l'agriculture aux autres secteurs de l'économie apparaissent plus évidents, et notamment ceux qui la rattachent au consommateur. Il en résulte notamment que toute la nation se sent désormais concernée par la rationalité de la production agricole et par l'organisation de la profession. Ce qui est vrai d'un point de vue économique l'est aussi d'un point de vue social, éducatif et culturel. La société globale, plus dynamique, entraîne et remodèle la vie rurale et agricole elle-même. On peut regretter une telle situation, on peut s'en réjouir ; les regrets en tout cas n'ont pas été assez forts pour inverser le mouvement d'intégration de l'agriculture dans la société moderne. A cet égard, le mémorandum de la Commission de la C E E, présenté par certains comme un document révolutionnaire, apparaît plutôt comme une plateforme de discussion, en aucun cas aberrante au regard de l'évolution.

En fait, la Commission propose des mesures tendant à poursuivre logiquement et de façon organisée, le phénomène historique d'intégration de l'agriculture européenne.

Rien n'y est prévu. Mais le fait nouveau et important est que d'une part tout cela puisse être dit, écrit, présenté dans un ensemble cohérent et discuté jusque dans la ferme la plus reculée; et que d'autre part, la société toute entière se sente concernée par les décisions à prendre. Ces deux aspects paraissent tout à fait positifs pour l'avenir de l'agriculture européenne.

Il n'appartient pas aux auteurs de cette étude de faire part de leurs réflexions générales sur la situation économique agricole, de toute façon difficile à mesurer. Le sujet est si passionné et les informations recueillies si insuffisantes qu'il serait imprudent de leur part de se lancer dans une telle investigation. Par ailleurs des travaux très remarquables sur le présent ou les perspectives d'avenir ont été publiés en France ces dernières années, auxquels il vaut mieux se reporter directement. Et surtout il n'existe pas de situation agricole en tant que telle : il y a des situations agricoles commandées par les phénomènes régionaux et les circonstances individuelles.

Par contre, il est possible d'appréhender cette situation au niveau d'effets et de comportements mesurables. Ce sont notamment l'évolution dans le temps du nombre et de la surface des exploitations agricoles, et l'évolution des effectifs de travailleurs actifs.

Evolution de la structure des exploitations agricoles

Fort heureusement, a eu lieu en 1967 une enquête sur la structure des exploitations agricoles européennes. Cette enquête effectuée en forme de sondage au 1/5ème concerne pour la France 350.000 exploitations (échantillon satisfaisant). Les résultats en ont été publiés en Octobre 1968 par le Ministère de l'Agriculture.

La situation en ce qui concerne les exploitations est caractérisée par la diminution de leur nombre et la concentration des terres. Cette évolution, si elle ne se présente pas comme une véritable révolution agraire, a cependant une allure continue, relativement accélérée (cf. tableau I).

Tableau n° I

EVOLUTION DU NOMBRE D'EXPLOITATIONS AGRICOLES (1955-63-67)

Nbre d'exploitations (en milliers)			Variation globale (en %)			Variation annuelle moyenne (en %)		
1955	1963	1967	63/55	67/63	67/55	63/55	67/63	67/55
2285,7	1899,1	1689,9	- 16,9	- 11,0	- 26,1	- 2,3	- 2,9	- 2,5

Source : Ministère de l'Agriculture (RCA 55 BS 63 - DMEC 67)

Il semble donc que le rythme annuel moyen de diminution d'exploitations ait tendance à s'accélérer dans la période 1963-1967, et cela, malgré la situation économique défavorable. D'autre part, le taux moyen de diminution est de 2,5 %, soit globalement 26 % sur 12 ans (1955-1967).

A ce rythme, le chiffre des exploitations cotoierait le million entre 1985 et 1990. Mais on peut estimer qu'un développement économique général et des mesures favorisant l'évolution agricole peuvent accélérer ce processus. Parallèlement, la concentration des terres se poursuit, comme le montre le tableau n° II :

Tableau n° II

TAILLE (sup. agricole utilisée en ha)	Nombre d'exploitations				Superficie agricole utilisée			
	1963 (1000 expl)	1967 (1000 expl)	Variation 67/63		1963 (1000 ha)	1967 (1000 ha)	Variation 67/63	
			globale (%)	annuelle (%)			globale (%)	annuelle (%)
Moins de 1	125,6	112,7	- 10,3	- 2,7	71,1	62,0	- 12,8	- 3,4
1 à - de 2	161,3	127,6	- 20,9	- 5,7	233,8	183,4	- 21,6	- 5,9
2 à - de 5	303,1	247,4	- 18,4	- 4,9	1018,7	832,1	- 18,3	- 4,8
5 à - de 10	375,8	307,5	- 18,2	- 4,9	2779,7	2262,6	- 18,6	- 4,9
10 à - de 20	472,6	413,3	- 12,5	- 3,3	6784,5	5965,2	- 12,1	- 3,1
20 à - de 50	363,0	372,1	+ 2,5	+ 0,6	10931,9	11270,6	+ 3,1	+ 0,8
50 à - de 100	77,1	85,1	+ 10,5	+ 2,5	5143,4	5663,6	+ 10,1	+ 2,4
100 et plus	20,6	24,2	+ 17,2	+ 4,1	3269,8	3862,6	+ 18,1	+ 4,2
ENSEMBLE	1889,1	1689,9	- 11,0	- 2,9	30232,9	30102,1	- 0,4	- 0,1

Source : Ministère de l'Agriculture (BS 63-DMEC 67).

Seul le nombre des exploitations de plus de 20 ha augmente, mais elles ne représentent que le quart du nombre total et 70 % de la surface agricole utile (en 1963 : 64 %).

Comme les exploitations de moins de 20 ha sont situées principalement dans la moitié Ouest et Sud-Ouest de la France, et dans le Nord et le Pas-de-Calais, on peut en conclure que la situation de ces régions s'aggrave comparativement à celle des autres régions agricoles françaises.

Perspectives démographiques

C'est à propos de l'évolution de la population active agricole que le phénomène est le plus ressenti par les agriculteurs et qu'il est d'ailleurs le plus spectaculaire. Tout le monde se souvient de la prise de conscience brutale qu'a provoquée la publication des résultats du recensement de 1954...

La population active agricole a évolué en 15 ans de la manière suivante :

	1954	1962	1965	1968
En milliers de personnes	5.031	3.759	3.500	3.062
Rythme annuel de diminution	- 3,6 %			

Source : Rapport VEDEL

En gros, la population active agricole a donc diminué de 2 millions d'unités, soit les 2/5ème de ses effectifs. Le rythme annuel de décroissance est de l'ordre de 3,6 %. En fait, il faut tempérer cette observation, plus exactement la compléter, en examinant la répartition des pourcentages de diminution de population selon les tranches d'âge et les catégories de la profession. Ces dernières ont été diversement touchées, et pendant une longue période, ce sont les chefs d'exploitation qui ont "tenu" le mieux, mais on doit constater qu'entre 1962 et 1968, leur nombre a décru dans une proportion assez forte (cf. Tableau n° 5 de l'Annexe I. Données statistiques). Sans doute est-ce un effet de l'indemnité viagère de départ (IVD), mesure d'aide financière destinée à favoriser le départ des agriculteurs âgés.

Si la population agricole active a diminué de deux millions en 14 ans, il y a tout lieu de penser que cette décroissance se poursuivra à un rythme à peu près similaire, à moins que n'interviennent, soit des mesures qui contraignent la population active à partir parce qu'elle serait soumise à des contraintes économiques trop dures et trop insupportables, soit des mesures de croissance économique qui l'incitent à partir pour bénéficier d'un niveau de vie meilleur offert dans d'autres secteurs.

Pour que l'objectif retenu par la "Commission sur l'avenir à long terme de l'agriculture française" présidée par M. VEDEL soit atteint, c'est-à-dire pour que la population agricole active soit en 1985 stabilisée autour de 1.400.000 travailleurs, il apparaît évident que des mesures particulières d'incitation et de développement de l'emploi extra agricole doivent être recherchées.

§

Il n'est pas aisé, dans les statistiques, de distinguer comme cela se fait dans d'autres pays, les travailleurs à plein temps, les travailleurs à mi-temps ou les travailleurs à 1/4 ou 3/4 de temps en agriculture. Cette difficulté est d'autant plus regrettable qu'il n'est pas exclu que les activités à temps partiel se multiplient au fur et à mesure que se développera l'industrialisation en milieu rural, du moins dans un premier temps.

Par ailleurs, le nombre de travailleurs actifs diminuant plus vite que le nombre d'exploitations, il s'ensuit que, malgré l'agrandissement des surfaces, le nombre des travailleurs par exploitation se réduit. Comme le dit le "rapport VEDEL", les exploitants agricoles sont devenus de plus en plus seuls sur leurs exploitations, ce qui va à l'encontre de toute organisation rationnelle du travail impliquant une certaine spécialisation des personnes, et aussi à l'encontre de la tendance à la constitution de groupes d'exploitations agricoles.

Enfin, deux remarques s'imposent :

- au moment où l'évolution de l'agriculture rend impossible le maintien à la terre d'une population agricole active importante, la croissance économique générale, sauf à tenir compte de certaines situations régionales où l'offre d'emplois non agricoles reste très insuffisante, absorbe en gros l'excédent de travailleurs adultes et jeunes issus de cette agriculture ;
- l'évolution sociale permet de plus en plus d'accorder aux agriculteurs âgés une retraite décente.

IIème PARTIE

LA READAPTATION DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

CHAPITRE I

LE CONTEXTE PSYCHO-SOCIOLOGIQUE

La conversion professionnelle et sociale de la population active agricole française, outre un certain nombre d'étapes chronologiques et de problèmes marquants qui portent davantage sur son déroulement et son degré de réussite apparents, se développe dans un "climat" psycho-social particulier, caractéristique de la personne et des divers milieux. Sans parler de déterminisme, on peut dire que ces facteurs modulent la trajectoire de reconversion et de réadaptation.

Pour illustrer ces phénomènes psycho-sociaux, on trouvera en annexe II le récit de quelques cas observés, qui permettront de comprendre en raccourci la réalité vécue de ces transferts. Ici, on s'attachera à expliciter quelques faits majeurs qui méritent attention.

I. TYPOLOGIE DES MUTATIONS

Dans cette optique d'analyse psycho-sociologique, il est possible d'entreprendre une synthèse descriptive du processus de changement, et de construire une typologie qui, privilégiant certains faits, cherche à éclairer la signification de l'ensemble.

Les départs de la terre, inéluctables, révèlent l'importance du facteur économique, durement ressenti. Mais si l'accent a été beaucoup mis sur ce "poids" économique, il est essentiel de dire aujourd'hui que la détermination des causes reste "multidimensionnelle" : des faits biologiques, physiques, techniques, psychologiques, sociologiques, intellectuels, culturels, entrent en jeu, et leur degré de complexité et d'imbrication dans une situation donnée est telle que l'on ne peut parler de facteur prédominant. Chaque élément, même psycho-social, a une influence dans la décision de départ et le processus de reconversion.

En outre, l'agriculture et les sociétés rurales se transforment aussi par le jeu de multiples forces centrifuges et centripètes en interaction avec la société globale qui connaît fortement, dans ses systèmes et ses structures (économiques, sociales, mentales, etc.), des modifications importantes.

Ces observations, au niveau des personnes, de l'agriculture et de la nation, conduisent donc à considérer globalement l'exode rural, non comme une conséquence obligée (souvent ressentie comme telle par dramatisation) ou comme un aspect marginal de l'évolution de l'agriculture, mais comme un domaine du problème de la mobilité générale dans toute société moderne. La sécurité ne semble plus se définir par la stabilité, la pérennité, mais par l'aptitude à la mobilité et au changement.

Cela se traduit, pour les personnes, par des restructurations nécessaires de personnalité, ou simplement par l'acquisition d'une "philosophie" et d'une adaptabilité plus évolutives : de là les difficultés spécifiques des agriculteurs en reconversion. Issus d'un milieu longtemps considéré comme marginal dans la société et parfois figé dans ses structures et ses mentalités, ils subissent le départ dans une situation conflictuelle (au niveau des conduites, des valeurs,...), comme un déracinement total pour courir l'aventure. Dans ces conditions, la réadaptation risque d'être partielle ou nulle et les politiques d'intervention risquent d'être délicates.

Cependant, qu'appelle-t-on adaptation ?

En bref, par un processus conscient ou non, c'est la recherche d'une adéquation satisfaisante entre une personne et un milieu donné, et l'acquisition de l'aptitude conséquente. Cette conduite plus ou moins novatrice se situe à plusieurs niveaux : physique, biologique, matériel, économique, caractériel, affectif, psychologique, familial, social, culturel, etc... L'adaptation peut donc être totale, partielle ou progressive, chaque individu réalisant une situation singulière et complexe. Le bien commun de la société voudrait peut-être une intégration ou du moins une insertion pouvant conduire à la participation et à l'engagement. Mais les individus peuvent se contenter d'un ajustement ou d'une coexistence sociale, par une série de compromis et de concessions. Le dénominateur commun serait peut-être d'atteindre un certain seuil de tolérance sociale et de solidarité humaine, un certain degré d'acculturation. Dès lors une politique de conversion ne devrait-elle pas, par une action diversifiée auprès des groupes sociaux et des personnes (informations, facilitation des prises de conscience), créer les possibilités de l'adaptabilité sans imposer pour autant les modalités et les normes de l'adaptation ?

§

Ces réflexions psycho-sociologiques sur l'exode et l'adaptation conduisent à affirmer qu'il n'y a pas de modèle-type de la mutation, étant donné la singularité des situations et des devenir. On distingue classiquement trois phases chronologiques : départ, formation, nouveau métier-nouvelle vie. Et les facteurs influants sont nombreux : sexe, âge, niveau d'instruction, situation matrimoniale, statut socio-professionnel d'origine, métier envisagé, type de personnalité, niveau économique, social et culturel de la famille et de la région de départ, absence ou non d'un projet de mobilité professionnelle et sociale, réseau d'informations, lieu de formation, type et durée du stage, métier appris, attitude devant la mobilité résidentielle, durée et moyen de recherche d'un emploi, métier exercé, type d'entreprise, salaire, niveau économique, social et culturel de la région d'arrivée, fréquence des relations avec le pays d'origine, désir ou non de promotion professionnelle, etc...

La typologie qui va suivre donne un aperçu des groupes de situations ou de trajectoires individuelles fréquemment observées. Cette typologie uniquement descriptive est établie surtout d'après le mobile plus ou moins explicite, mais réel, du départ.

1° Les filières traditionnelles d'exode. Ce phénomène historique et actuel touche toutes les catégories socio-professionnelles, quels que soient l'âge, le sexe, la situation de famille ou le niveau d'instruction. C'est l'occasion qui crée le départ : il y a pression économique du milieu agricole et reconnaissance implicite du surnombre ; il y a attirance sociale et échange culturel avec celui, parent ou ami, déjà parti et installé qui, par son exemple ou son appel, fait changer de profession et de cadre de Vie. C'était le cas des Creusois maçons, des Auvergnats "bougnats", des Savoyards ramoneurs, etc... Il n'y a pas de période de formation, mais apprentissage sur le tas. Les attitudes ne sont pas fondamentalement mises en cause, car s'il y a de nombreux changements en cours, le fait d'être soutenu, protégé, guidé par les parents et amis n'implique pas de crise et de transformation mentale, du moins au début. Seul le type de personnalité pourra jouer au bout d'un certain temps et modifier la courbe professionnelle et promotionnelle. Il y a adaptation par l'intermédiaire de groupements, eux-mêmes plus ou moins intégrés à la société globale.

2° Le cas des ouvriers-paysans. Ce phénomène concerne surtout les agriculteurs chefs d'exploitation, souvent mariés et de faible niveau d'instruction. Il n'y a pas de mobilité résidentielle, ni de formation. L'avenir, le passé et la promotion sont vus avec crainte ; la personnalité est hésitante. Généralement, il n'y a pas de choix décisif, ni de formulation d'un projet. C'est une fuite en avant à la tangente de deux mondes, situation qui risque d'être remise en question tôt ou tard selon les circonstances. Cependant, dans certains cas, une telle décision peut résulter d'une volonté réfléchie.

3° L'embauche directe. L'offre d'emploi crée le départ plus ou moins entrevu, mais jamais décidé. La démarche est empirique. Elle est le fait d'aides familiaux et salariés agricoles de tous âges et des deux sexes. C'est un essai qui peut devenir définitif. On change de métier, puis, dans un an ou deux, on aura changé ou on changera de domicile, de mentalité, et la personnalité aidant, on envisagera peut-être la promotion, une autre reconversion. Des retours à la terre sont quelquefois constatés, pas toujours définitifs.

4° La mutation-rupture. Chez des salariés agricoles ou aides familiaux, on quitte la terre que l'on n'aime pas, ou plus, et le mode de vie rurale qui apparaît comme un baignoire. On rejette tout en bloc, et l'on part du pays, avec ou sans formation (selon la situation de famille). Les images d'avenir et de réussite sont fortes, mais la personnalité n'est pas toujours entreprenante positivement. Alors, on coupe les ponts. De toute façon, on dira toujours que tout va bien.

5° La mutation-déchéance. On n'est plus bon pour la terre, donc on n'est plus bon à rien. Ce cas touche beaucoup d'agriculteurs, certains salariés agricoles et aides familiaux. Les influences jouent beaucoup, même si l'impression est fataliste. C'est sur ces individus que doivent porter les efforts d'aide à la structuration de projets et d'images : toutes les solutions sont possibles avec eux dans la mesure où ils sont réceptifs à toutes formes de conseils.

6° La mutation-promotion économique. C'est le cas des ouvriers agricoles et de certains agriculteurs. Il faut en sortir pour vivre. La personnalité est entreprenante, n'abdique pas. La valeur du travail est jugée importante, de même que le revenu. Il peut y avoir projet professionnel précis ; de toute manière la mobilité est acceptée comme une conséquence inéluctable. Cette recherche du mieux-gagner se rencontre aussi chez des aides-familiaux qui ont bien connu et évalué les possibilités de l'agriculture.

7° La mutation-promotion sociale et culturelle. Ce profil se rencontre chez de nombreux jeunes, influencés par les valeurs de la civilisation urbaine. C'est le mieux-vivre qu'ils espèrent, et on fera tout ce qu'on pourra, parfois sans formation, ou bien avec une haute formation. La mobilité est tout de suite envisagée sans contrainte.

8° La mutation-promotion du milieu. C'est le cas des aides familiaux et agriculteurs qui s'orientent vers des professions paragrícolas directes. Absence de mobilité géographique, volonté d'aider l'évolution du milieu agricole et amour du genre de vie rurale se mêlent à cet effort de promotion professionnelle (avec forte formation) pour le milieu. Une ambiguïté apparaît ici : la volonté d'animation des agriculteurs voisine parfois avec une attitude "technocratique" à l'égard du milieu d'origine.

Cet essai de typologie ne rend pas compte de toutes les situations de mutations professionnelles agricoles, mais en classe un grand nombre selon la réalité vécue du changement. Il faudrait pouvoir évaluer statistiquement ces cas : la recherche serait longue pour mettre exactement en rapport tous les facteurs en cause et évaluer leur poids respectif. Par exemple, une corrélation semble se manifester entre certains types de mutations (filières traditionnelles, embauche directe, promotion du milieu) et des données régionales, le contexte économique et culturel sélectionnant de fait les solutions possibles. Ainsi, la mutation, considérée globalement, se laisse appréhender de manière psycho-sociologique, d'où l'importance du "climat" psycho-social dans le processus de transfert.

II. LA DECISION DE DEPART.

"Le plus dur est de s'apercevoir que l'on n'a pas sa place chez soi et de se décider à partir" dit une jeune fille de 24 ans de Saône-et-Loire, devenue secrétaire.

"A mon avis, le plus dur est au départ : une fois orienté dans le métier que l'on a choisi, on ne rencontre pas de difficulté, à condition d'aimer ce métier", écrit un jeune homme de 23 ans de Haute-Loire, aujourd'hui chauffagiste.

A cette première étape de la mutation se noue ou se dénoue tout le problème du changement et même de l'avenir, comme le racontent ces témoignages. On n'abandonne pas l'agriculture, on se sent plutôt exclu : la terre ne peut plus vous faire vivre. Même quand ce changement professionnel ne s'accompagne pas de mobilité résidentielle, il y a consommation d'une rupture psycho-sociologique.

Les causes économiques ont souvent été signalées pour expliquer les départs de la terre : exiguïté des exploitations agricoles, disparité des revenus, problème des investissements, structures de commercialisation, difficultés de succession, etc. A un niveau global et statistique, cela reste vrai. Mais chaque individu fait entrer dans sa décision des considérations plus complexes qu'une simple appréciation d'écart des revenus monétaires : santé, motivations psychologiques, facteurs sociologiques, etc. D'ailleurs, en restant, il aurait fallu aussi s'adapter et changer. En quittant, on juge accessibles certaines situations estimées meilleures : on fait le saut en appréciant, même d'aventure, que l'écart n'est pas très grand.

Cette ambivalence ou cette antinomie des situations et des attitudes se retrouve chez tous, sauf peut-être chez l'ancien salarié agricole qui change simplement de métier et non tout à fait de conditions de vie et de personnalité. La plupart subissent la mutation comme fatale et provisoire, avec l'espoir mythique du retour possible. Mais d'autres sont actifs pour acquérir une formation et un métier, et parfois survalorisent la nouvelle profession. En espérant trouver du travail sur place, on espère aussi que la rupture sera moins brutale et plus progressive, mais cela n'est vrai que pendant un certain temps.

Le départ prend ainsi une signification de conflit inconscient dont on ne peut pas ou ne veut pas prendre conscience. On analyse sagement les données du contexte socio-économique agricole, mais on se sent impuissant, et on ressent une injustice qu'on ne s'explique pas. Parfois, des sentiments de culpabilité, d'abandon de poste, d'échec personnel, se font jour. L'attachement au cadre de vie, à la liberté et l'indépendance du travail de la terre, est souvent réactivé. Cette rupture du départ signifie changement de fonctions et de sens donné à la vie et, par voie de conséquence, restructuration et individualisation de la personnalité.

L'attitude est souvent passive devant l'avenir, et un peu anxieuse. On doute de soi, on craint l'échec. Alors on ne fait rien pour s'informer, pour préparer cette décision du départ et ce choix professionnel. Beaucoup savent depuis longtemps qu'ils devront partir, mais au moment de le faire, se sentent désarmés et paralysés.

La décision apparaît le plus souvent improvisée, non préparée. Il y a rarement formation d'un projet de mobilité, c'est-à-dire décision autonome et réfléchie, attirance vers une autre vie sociale et professionnelle. On fait comme si on ne devait pas partir, et quand on se trouve "coincé", on fait le saut d'un coup, sans perspective de se réaliser ailleurs, et on est même alors pressé d'effectuer le changement ; l'occasion ou les circonstances emportent la décision.

Ainsi les raisons du départ modulent fortement la façon dont il est vécu. En ce sens, la perspective d'un emploi est souvent plus opérationnelle que tel ou tel sentiment. Son accessibilité induit des conduites beaucoup plus positives, même sur le plan mental et social.

En outre, cette décision n'est pas assumée de la même façon par tous. Pour les fils d'agriculteurs, le temps du service militaire

éveille au souci de l'avenir. Pour les agriculteurs, il y a nécessité de prévoir la destination de l'exploitation et du matériel. Les jeunes filles attendent le moment favorable pour faire part de leurs décisions aux parents. De plus, l'âge et le tempérament dictent des comportements spécifiques. Souvent la bonne volonté est certaine et motrice. Enfin, la quantité et la qualité de l'information connue permettent une vision plus structurée de l'avenir et constituent les pierres angulaires d'une décision lucide et préparée et, du moins pour une bonne part, les facteurs de la réussite dans l'avenir.

Enfin, il faut faire entrer en ligne de compte l'importance de la localisation géographique des mutants.

On peut en effet diviser en première approximation le territoire agricole en trois zones (cf. Mémoire MANSOLT, numéros 84, 85, 86) :

1. Zones sous attraction urbaine (à proximité des grands centres) ;
2. Zones rurales comportant des implantations industrielles (Rhône-Alpes, Lorraine, Alsace... par exemple) ;
3. Zones rurales essentiellement agricoles (Auvergne, Bretagne).

Il va de soi que le départ est moins dramatique en zones 1, puis en zones 2, du fait de l'existence d'emplois extra agricoles proches ou relativement proches. En zones 3, au contraire, les mutants font davantage un saut dans l'inconnu, sans perspective d'emplois dans leur région.

III. LES REACTIONS DU MILIEU ET DE LA FAMILLE.

La décision de départ de l'agriculture apparaît comme une rupture avec une profession et un milieu porteur de normes et valeurs propres. Il est donc normal que ce milieu réagisse à une telle séparation. Si la "santé" sociale y est bonne, s'il y a ouverture au progrès et au changement, adaptation à l'évolution économique agricole et générale, pénétration culturelle et sociale par la société globale, le départ sera compris, assumé, accepté et même parfois encouragé. Par contre, si le contexte local présente des signes de repli sur soi-même, parfois de régression sociale, il y aura rejet et exclusion de celui qui a "trahi". Dans le premier cas, le milieu soutient la décision et peut aider à structurer un projet d'avenir n'entraînant pas toujours une mobilité géographique, puisque le transfert peut se faire par étapes. Dans le second cas, l'impression de solitude est accentuée, avec un fort sentiment de culpabilité, et la mobilité résidentielle devient quasi obligatoire.

Entre ces deux extrêmes, se situent toutes les réactions possibles qui expriment pour la plupart des attitudes ambiguës : sentiment fataliste devant l'évolution inéluctable, et sentiment d'injustice quand des gens connus sont touchés.

D'autre part, la répercussion d'un départ sera d'autant plus importante, avec critiques vives et réactions sociales, que l'individu en cause détient une place et un rôle influent dans les structures du milieu d'origine. Il faudra alors combler la brèche et recomposer le système, surtout si la mutation est rapide et accompagnée de mobilité résidentielle.

Plus marquées, les réactions de la famille seront analogues. Apparaissent ici les problèmes de conflit de génération, de succession du patrimoine, d'arrachement affectif. Le conflit est vécu avec autant d'intensité par ceux qui partent que par ceux qui restent, et les mêmes attitudes se commandent mutuellement ou se répètent. L'enquête européenne du Mouvement International de la Jeunesse⁽¹⁾ signale que 91 % des parents sont d'accord sur la décision, sans y adhérer totalement. La situation est peut-être plus aiguë dans le cas des jeunes filles, à cause de la perception de leur mutation comme aventure et épreuve. Peut-être aussi faudrait-il distinguer davantage entre les réactions du père et celles de la mère. Le père apparaît plus solidaire de son métier et de son exploitation, et tout départ le touche plus personnellement dans ses liens professionnels particuliers. Au contraire, la mère semble plus compréhensive et plus tenace quand la décision du départ est prise. Il y a comme une complémentarité antagoniste des rôles père-mère à cet égard.

Quand il y a maintien de la résidence sur l'exploitation, la mutation est vécue parfois douloureusement, avec exacerbation des sentiments et des attitudes qui peut entraîner un départ définitif ou par exemple une obligation morale de travailler le soir à la ferme.

Enfin, le changement sera d'autant mieux assumé que l'avenir envisagé sera clairement connu des acteurs et des familiers. Dans le cas des filières traditionnelles d'exode, l'évènement est considéré comme normal. Mais s'il y a mutation-rupture, la condamnation du milieu est plus explicite. Les mutations-promotions, le cas des ouvriers-paysans, l'embauche directe, sont comprises clairement, non accentuées affectivement. La plus grande ambiguïté des réactions est notée à propos de la mutation-promotion du milieu.

De toute façon, on a constaté une évolution positive de l'opinion publique agricole à l'égard des départs. Autrefois le milieu réagissait fortement ; aujourd'hui les esprits se sont accoutumés à ce phénomène et les réactions tendent à s'atténuer et même à disparaître, encore que cette attitude soit très variable selon les régions et les niveaux économiques, sociaux et culturels des sociétés rurales par rapport à ceux de la société en général.

IV. COMPORTEMENT PARTICULIER DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

Les départs de la terre ont souvent été d'abord le fait des femmes et des jeunes filles : les statistiques montrent l'importance quantitative de ces migrations féminines qui ont précédé celles des hommes. Les causes en sont multiples, et peut-être moins économiques que pour l'autre sexe. L'activité agricole des femmes est en effet moins précise et plus diffuse : elle apparaît comme un complément, certes indispensable, sur les exploitations, mais va de pair avec les occupations ménagères et domestiques, ce qui rend la situation féminine pénible, instable et inconfortable. Les journées sont longues, les tâches variées, sans statut socio-professionnel précis : la dépendance terre-famille-travail se trouve plus marquée encore que pour les hommes. Il n'y a pas moindre attachement à la terre, mais l'amour du travail agricole est moins accentué, du fait des travaux parcellaires.

(1) Agricole et Rurale Chrétienne (MIJARC)

Les femmes quittent aussi la campagne avec le mariage, qui apparaît souvent pour elles comme un moyen de promotion économique et sociale. Bien sûr, un certain nombre d'entre elles épousent des agriculteurs. Mais n'a-t-on pas parlé aussi de "célibat^{arisation}" des campagnes ? Et certains agriculteurs expriment cette raison d'impossibilité de se marier pour continuer à vivre à la terre.

En outre, on a noté chez les femmes une plus grande sensibilité aux valeurs de la vie urbaine, avec l'attrait conséquent : confort ménager, vie plus libre et plus élégante, loisirs, ... Cela révèle aussi un besoin d'échapper à la dépendance familiale et la recherche d'une plus grande sécurité. Peut-être faut-il noter encore l'influence plus prégnante sur les femmes des moyens de communication de masse (presse, radio, télévision).

En contrepartie, le départ des femmes et jeunes filles provoque de plus fortes réactions de la part du milieu et de la famille. La tutelle parentale leur est plus marquée que pour les garçons. La conception d'un métier pour une femme est assez peu développée en milieu rural. Et quand l'idée d'une profession est exprimée par une jeune fille, on prend cela pour une orientation vers le célibat ou pour un désir de se singulariser.

Cependant, le rôle de la mère est important à ce niveau. Par l'influence plus grande qu'elle peut avoir sur ses filles, l'exemple qu'elle donne d'une vie soumise et pénible, la liberté de ses récriminations, une intuition de l'évolution générale, un certain sentiment de solidarité entre femmes, elle peut davantage inciter au départ que le père, qui, lui, est comme attaché physiquement et moralement à ses terres et à son métier.

Cette situation de plus grande dépendance des femmes à la campagne est encore aggravée par le fait qu'il existe peu de métiers et de centres de formation qui leur soient accessibles. Pourtant, dans leur mutation professionnelle, les femmes montrent une volonté courageuse de réussite. Certes leur adaptation professionnelle et sociale est plus délicate : elles souffrent souvent de complexe de culpabilité à l'égard de leur famille, de solitude, d'incompréhension, de manque de contacts sociaux et de responsabilités, de difficultés psychologiques. Mais leur ténacité dans la formation et la réinsertion est confirmée.

Reste bien sûr la question posée par l'une d'elles :
"Comment concilier un travail à plein temps et un foyer" ?

V. PERSISTANCE AU DÉPAYSEMENT ET ISOLEMENT SOCIAL APRES RECONVERSION.

Les problèmes se situent ici à la fois au niveau des sentiments et des valeurs et au niveau des attitudes, des comportements et des conduites. Les cadres nouveaux de vie et de travail apparaissent déterminants : les satisfactions reçues ou non dans le métier et la vie privée entraîneront ou non des compensations dans le rêve, des mécanismes d'agressivité ou des replis sur soi. C'est la situation matérielle qui modèle pour une part le sentiment de solitude, mais c'est aussi la personnalité de l'individu qui réagit ou non au dépaysement et assume ou non les nouvelles conditions d'existence.

Si l'on établit le lien avec les problèmes du logement, plusieurs cas peuvent être distingués : l'ouvrier-paysan change de métier pour une part de son temps, mais reste ancré sur son coin de terre : si la résistance au départ est manifeste, il subit cependant un processus de changement qui, en le faisant participer activement à deux mondes, lui donne un statut et une conscience ambiguës ; il peut y avoir isolement social inconscient, voire individualisme.

Par ailleurs, certains mutants, anciens agriculteurs et aides familiaux refusent le dépaysement en continuant d'habiter sur l'exploitation ou au bourg voisin, ou en revenant au "pays" les dimanches. La solidarité sociale sur le lieu de travail est réelle, l'adaptation professionnelle souvent bonne. Mais la vie a deux temps forts et comme deux faces. Seule la fatigue peut enrayer cet équilibre empirique, ou des conflits de génération peuvent entraîner la découverte d'une solitude, malgré le maintien résidentiel à la campagne.

Pour ceux qui ont quitté définitivement la terre et le pays, le problème de la solitude et du dépaysement est plus nettement ressenti. Souvent, il y a eu recherche d'emploi et de logement, mais non découverte d'une nouvelle vie. Le sentiment d'appartenance au groupe d'origine et d'attachement à l'ancien genre de vie est réactivé, parfois même avec idéalisation, alors qu'à la campagne on avait peut-être inversement mythifié la vie en ville. Ceci conduit à l'impression de se sentir rural à la ville et de vivre mentalement là où on n'est pas.

Divers témoignages illustrent cet isolement social et cette différence de mentalité durement ressentie parfois dans la vie urbaine professionnelle et privée :

- Un homme de 24 ans, originaire du Cantal, maintenant maçon, raconte : "A la campagne, tout le monde se connaît et s'aide mutuellement, tandis qu'en ville la mentalité est différente, les gens sont plus indifférents les uns aux autres... Ce n'est pas tellement difficile de changer de métier, mais la difficulté se trouve dans le changement de milieu ; le mode de vie est différent ; d'un coup, on se trouve seul, sans amis. Tout est à recommencer" ;

- Enfin, un garçon de 21 ans, du Maine-et-Loire, moniteur agricole, remarque "le déracinement d'avec le milieu et l'impression que l'on devient étranger à ceux restés à la terre".

Ces citations font toucher du doigt la difficulté de s'adapter à une nouvelle vie sociale quand l'axe de la vie et les valeurs de référence ont tendance à être toujours situées dans le monde rural.

Cependant, ces attitudes de dépendance et de passivité, de solitude et de résistance au dépaysement, si elles sont observées chez la plupart des mutants, sont diversement assumées et exprimées. Il semble que plus on est jeune et dynamique, plus on a fait partie de groupements (mouvements de jeunesse en milieu rural), plus cet isolement social est vite rompu par la camaraderie, l'insertion dans des associations, le désir de profiter d'une nouvelle vie et de loisirs. Le mode de logement permet plus ou moins cette ouverture culturelle : en foyer de jeunes, on se fait des "copains",

on a des activités communes. En chambre particulière, le problème est plus délicat : il faut pouvoir retrouver des amis en des lieux sympathiques et accueillants. Les groupements régionalistes (Foyer de l'Aveyron, Maison de la Bretagne à Paris, etc.) peuvent aider à briser la solitude redoutée. Mais ils peuvent aussi conduire à la formation de "colonies" dont l'intégration à la société locale est évitée.

Les mutants mariés, ayant démontré, ressentent moins cet isolement et résistent davantage à la solitude et au remodelage de personnalité. Mais tôt ou tard, les habitudes et les mentalités se transforment, et se fait jour un besoin de relations sociales.

Si le mutant doit s'engager activement dans un processus de changements professionnels, sociaux, culturels, corrélativement les milieux "d'arrivée" doivent prévoir des moyens d'accueil pour aider à la formation d'un nouvel équilibre de vie. En effet, la réussite d'une mutation consiste dans la prise en charge des personnes par elles-mêmes et par les collectivités, dans une visée de promotion et de mobilité.

§

L'examen de ces divers problèmes révèle l'importance des aspects psycho-sociologiques tout au long de la mutation. L'accent mis sur les phénomènes du départ, sans les privilégier par rapport aux facteurs économiques, veut simplement signaler qu'en germe, la signification de la mutation et sa portée peuvent y être inscrites. Pour prendre une comparaison balistique, les paramètres de base et le matériel utilisé donnent une idée de la trajectoire et de l'impact. Reste qu'en termes économiques et surtout psycho-sociaux, la précision et la prévision ne sont qu'approximatives, tant les situations changent singulièrement avec les "impondérables".

CHAPITRE II

ANALYSE DU PROCESSUS DE LA RECONVERSION

Après avoir examiné les aspects psycho-sociologiques de la mutation, il convient de développer à présent les problèmes qui se posent au long du processus lui-même, souvent complexe et révélant bien des difficultés et des goulots d'étranglement. Une politique de reconversion ne peut en effet se définir qu'après cette analyse détaillée, presque complète, portant sur les types traditionnels de reconversion, sur les facteurs d'information et d'orientation professionnelle, sur les problèmes de la formation et de l'emploi, sur l'importance de la promotion professionnelle post-reconversion, sur le phénomène du logement et du nouveau genre de vie, et enfin sur quelques cas particuliers.

I. LES COURANTS TRADITIONNELS DE RECONVERSION ET L'EMPLOI DIRECT

Tout le monde sait que, pour des raisons essentiellement économiques, et même au XIXe siècle, pour échapper tout simplement à la misère et rechercher des moyens d'existence, beaucoup de travailleurs ruraux, et surtout d'ailleurs des jeunes de moins de 25 ans, ont émigré vers les zones industrielles et la région parisienne. Les départements bretons (Ille et Vilaine, Côtes du Nord, Morbihan, Finistère), ceux du Centre (Corrèze, Creuse, Cantal, Lozère, Aveyron) et certains départements alpins (Savoie, Hautes et Basses Alpes), se sont ainsi "allégés" - et continuent encore de le faire - d'un fort contingent de leur population active. (A noter qu'il ne s'agit pas dans ce cas d'exode strictement agricole, mais plus largement d'exode rural et même régional. Toutefois, d'après des estimations autorisées, les trois quarts environ appartiennent au milieu agricole).

§

Contrairement à ce qu'on constate pour les mutations qui bénéficient d'une aide spécifique, ces courants sont d'abord migratoires : le départ direct pour une grande ville, souvent la capitale, ou bien précède toute réflexion sur le choix d'un nouveau métier et a fortiori l'apprentissage de celui-ci, ou bien est exigé par l'entreprise qui ne recrute pratiquement que pour des postes situés dans l'agglomération parisienne (Postes, Société Nationale des Chemins de Fer Français).

Toutes les observations sociologiques s'accordent cependant pour constater une certaine organisation de cet exode. Ce sont souvent les mêmes villes ou quartiers suburbains qui reçoivent les migrants d'une région donnée, et il ne semble pas que ceci soit lié à la seule possibilité d'y trouver un emploi, mais à l'installation préalable et déjà assurée d'une ou plusieurs personnes originaires du même endroit. Peu à peu, se sont ainsi constituées de véritables "colonies" : c'est particulièrement vrai à Paris, où vivent actuellement 400.000 personnes originaires de Bretagne et presque autant du Massif Central.

Il existe donc des "filières", caractérisées par un phénomène d'imitation, soutenues par d'excellents canaux d'information oraux ou écrits, qui se sont développées essentiellement le long des grandes voies de communication (chemins de fer, routes à grande circulation...). Elles ont contribué à donner de l'importance à un mouvement spontané et constant de population qu'on peut comparer au flux continu de l'eau dans le lit d'un fleuve, jusqu'à son embouchure.

§

Comment se caractérisent ces courants ? La situation est fort différente selon le niveau de formation scolaire.

Ceux qui n'ont que le niveau du certificat d'études primaires entrent en grande majorité dans des entreprises, des institutions ou des organismes officiels qui emploient du personnel sans qualification : bâtiment, usines, entreprises de nettoyage et de maintenance, lycées et hôpitaux (agents de service), hôtellerie, Métro, S.N.C.F., Electricité et Gaz de France, Police.

Un certain nombre suivent alors des cours en vue d'une promotion dans leur nouvelle profession, mais les conditions de travail ne favorisent guère cet effort.

Les jeunes filles qui ne peuvent justifier d'un niveau élevé d'instruction deviennent souvent employées de maison. Mais cette solution, pour satisfaisante qu'elle soit sur le plan de la rémunération et du logement, comporte à leurs yeux de graves inconvénients ; la longue durée du travail qui se prolonge souvent tard le soir, le manque de liberté, un certain complexe d'infériorité à l'égard des employeurs et des gens des autres professions, le souci de s'assurer aussi un emploi pour l'avenir, déterminent un grand nombre d'entre elles à chercher une autre occupation dans le commerce, les hôpitaux, les bureaux, voire comme femmes de ménage.

Ceux et celles qui ont des diplômes (Brevet d'Etudes du Premier Cycle, Baccalauréat), peuvent évidemment prétendre à des situations plus enviables dans les postes, les banques, les assurances, l'enseignement.

§

Deux caractéristiques sont à noter en ce qui concerne les migrants qui se reconvertissent ainsi par les canaux traditionnels :

1° - Ils veulent gagner leur vie tout de suite et envisagent avec beaucoup de réticence de consacrer un temps plus ou moins long à apprendre un métier ; par contre, ils acceptent plus volontiers la formation considérée par eux comme un moyen de promotion sociale lorsqu'elle est interne aux entreprises et leur assure de façon certaine et quasi automatique un changement d'échelon ou de catégorie professionnelle, avec une incidence sur la rémunération.

2° - Hantés par un besoin de sécurité, qu'ils n'ont pas trouvé dans le milieu rural en pleine évolution, désireux aussi de trouver une certaine indépendance dans la stabilité, ils sont plus attirés par des emplois salariés dans la fonction publique ou les grandes entreprises nationalisées.

§

Les courants traditionnels de reconversion et l'emploi direct auquel ils aboutissent offrent ainsi un double visage :

- tantôt, ils conduisent à une certaine sous-qualification : selon l'enquête faite par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) sur la mobilité professionnelle entre 1959 et 1964 dans l'ensemble du pays (1), 70,4 % des mutants agricoles sont devenus des ouvriers spécialisés ou manoeuvres et 77 % des mutantes ouvrières spécialisées, employées de maison ou femmes de ménage.

- tantôt, ils sont nettement envisagés sous l'angle de la promotion : dans cette perspective, les parents "poussent les études" de leurs enfants, projettent ainsi sur eux leurs aspirations et leurs espoirs, favorisent au maximum leur accession au stade "plumitif" (la plume qui ne salit pas les mains) dans des carrières marquées par la sécurité (fonction publique) ou même si possible directement dans des professions considérées comme libérales (ingénieurs, professeurs, médecins, avocats, cadres supérieurs).

De toute manière, les reconversions ainsi effectuées sont pratiquement toujours définitives : par leur ampleur même, elles contribuent à l'ouverture du monde rural et à son insertion dans le contexte économique général.

II. LES TRAVAILLEURS AGRICOLES A TEMPS PARTIEL.

La reconversion professionnelle d'un agriculteur n'entraîne pas toujours l'abandon de l'activité agricole. Il peut, en effet, surtout lorsqu'il vit sur une petite exploitation avec d'autres membres adultes de sa famille, exercer en même temps un autre métier.

On peut dénombrer plusieurs catégories de travailleurs agricoles à temps partiel :

1 - Les ouvriers paysans :

Les travailleurs agricoles exercent alors un second métier dans l'industrie. Cette situation concerne le plus souvent les chefs de famille, quelquefois même d'un certain âge (en Livradois, sur 100 ouvriers-paysans, 75 ont entre 40 et 65 ans), dont la femme tient l'exploitation.

Ce système est répandu dans les régions industrialisées où subsiste la petite exploitation, notamment à l'Est de la France, dans les régions de montagne : Vosges, Doubs, Jura, Alpes, et dans un rayon de 15 à 30 km autour de certaines grandes entreprises implantées en milieu rural.

(1) Etudes et Conjoncture n° 10 - octobre 1966 p. 31.

Encouragé par les employeurs et même facilité par les systèmes de ramassage journalier, ce mode de vie est critiqué par les organisations agricoles dans la mesure où il "gèle" la restructuration foncière. Par contre, il satisfait les bénéficiaires, car il élève les revenus et le niveau de consommation familiale, et permet en cas de difficulté industrielle de se rabattre sur l'exploitation agricole.

De l'avis général, l'ouvrier-paysan est soumis à un rythme de travail souvent excessif, qui peut nuire à son état de santé, à celui de son épouse qui supporte, seule, le poids de l'exploitation, et à la vie de famille ; c'est pourquoi certains sociologues pensent que cet état ne peut être que transitoire et ne se prolongera pas avec les enfants.

2 - Autres types d'exploitants à temps partiel :

On parle toujours de l'ouvrier-paysan, en raison probablement du caractère spectaculaire et massif de cet état dans certaines régions et des études qu'il a motivées. Mais il existe beaucoup d'autres activités professionnelles qui se cumulent avec celle d'exploitant agricole, et ceci dans les régions d'agriculture traditionnelle, dans les régions de faire-valoir direct comme dans les régions d'élevage. Les exploitants agricoles exercent alors d'autres métiers ruraux au village ou au bourg. Par exemple : sur un échantillon de 327 exploitants à temps partiel dans les pays de la Loire, 121 exercent la profession de commerçants ou artisans, 68 celle d'employés ou d'ouvriers chez des commerçants ou artisans, 55 celle de fonctionnaires dans les services publics, 17 ont une profession libérale, 6 sont en service domestique et 60 sont salariés sur d'autres exploitations.

En Bretagne, d'une enquête portant sur 15 communes par département, il ressort que 15,4 % des chefs d'exploitations travaillent à temps partiel. Sur cet échantillon, le nombre d'ouvriers-paysans est quatre fois moindre que celui des commerçants-paysans.

Il faudrait aussi évoquer la situation des fils ou filles d'agriculteurs qui travaillent dans un autre métier, mais continuent de vivre dans leur famille et sont ainsi amenés, du moins à certaines époques, à donner un "coup de main".

§

Au total, d'après une étude de 1963, 240.000 chefs d'exploitation exercent une activité extérieure non agricole, soit 35 % de la catégorie. Plus de la moitié des aides familiaux masculins ont une activité professionnelle en dehors de l'exploitation de leur famille, et cette activité est non agricole pour près de 2/5. Le phénomène dans sa globalité touche ainsi 13 % des actifs agricoles(1).

§

En conclusion, nous ignorons si les agriculteurs à temps partiel ou qui, en tout cas, conservent un habitat sur leur exploitation d'origine, le font par goût et commodité ou par contrainte; s'ils restent parce qu'ils se sentent chez eux, dans leur milieu et dans leurs habitudes, assurant mieux ainsi leur situation, ou bien parce

(1) Cf. dans "Economies et sociétés" - Cahiers de l'ISEA-Janvier 1968, l'article de Claude Laurent : Caractéristiques actuelles de la population active agricole en France. n.59

qu'ils ne peuvent pas déménager, les conditions de relogement n'existant pas ou étant trop onéreuses.

Par contre, nous voyons bien que dans tous ces cas, la collectivité urbaine économise le coût de l'urbanisation ou se donne le temps de l'entreprendre ; la collectivité rurale aussi y gagne peut-être en vie sociale.

Mais l'agriculture elle-même, qu'y gagne-t-elle ?

Force est de constater que l'industrialisation des zones rurales traditionnelles n'est pas en elle-même une mesure suffisante pour que l'agriculture acquière dans ces régions une dimension moderne. Peut-être même est-ce l'inverse qui se produit, comme le montre l'exemple de Citroën à Rennes, si la création d'entreprises offrant à la ronde des emplois aux agriculteurs fige les structures en réduisant l'agriculture à n'apporter qu'un complément de revenu et en faisant de la terre, non plus un outil de travail, mais un placement qu'on s'arrache.

III. INFORMATION ET ABSENCE D'INFORMATION

"Je pense, écrivait en réponse à une enquête un jeune agriculteur du Cantal devenu ouvrier du bâtiment à 24 ans, qu'il y a beaucoup de gens qui ne sont pas là où ils devraient être, parce qu'ils n'ont jamais cherché ou trouvé la voie qui leur conviendrait vraiment, et dans laquelle ils s'épanouiraient et se personnaliserait mieux".

Ce jeune révèle ainsi le problème préalable à toute intervention harmonisée et cohérente, et qui va constituer une des conditions majeures de sa réussite : l'information. En effet, si beaucoup de gens ne sont pas là où ils devraient être, n'est-ce pas avant tout parce qu'ils ne savent pas où ils pourraient être ailleurs qu'ils sont et que, de ce fait, ils n'ont pu en toute connaissance de cause chercher la voie qui leur conviendrait ?

En milieu rural, ce problème de l'information revêt une importance capitale, d'une part parce que l'expérience a prouvé que l'information objective y pénètre lentement, d'autre part parce que les corps intermédiaires représentatifs du milieu (organisations syndicales ou professionnelles de toutes natures) constituent parfois, à raison même des objectifs généraux qu'ils poursuivent, un écran plus ou moins opaque, ou en tout cas un tamis aux mailles plus ou moins serrées, parce qu'il leur paraît impossible de favoriser les opérations de "dégagement" de l'agriculture sans insister parallèlement sur les actions d'"établissement"

Ainsi, il existe sur le plan de l'information de nombreux freins d'ordre structurel ou "politique", ce dont se plaignent les agriculteurs les plus avertis et, a posteriori, les travailleurs de l'agriculture empêchés ainsi d'avoir pu entreprendre plus tôt leur mutation professionnelle. Seuls les syndicats de jeunes et les mouvements de jeunesse agricoles ont osé regarder en face le problème de l'information, comme en témoignent les nombreuses sessions et réunions qu'ils ont organisées, et les enquêtes qu'ils ont menées ("8.000 jeunes ruraux d'Europe nous disent", par exemple).

L'idée même de reconversion échappe donc encore à un nombre important de travailleurs agricoles, même dans les classes jeunes. Il s'agit là d'ailleurs plus d'ignorance que d'hostilité, car, une fois connue, l'aide proposée est toujours bien acceptée de l'ensemble des agriculteurs. On peut même dire que lorsque ceux-ci connaissent les services qui peuvent leur être rendus dans un domaine précis, ils les utilisent de façon très complète dans une perspective souvent dynamique et dans le sens d'une promotion.

Si d'importants crédits ouverts au titre des mutations professionnelles agricoles sont restés inemployés ces dernières années, cela tient pour une part à la complexité des dossiers administratifs à remplir, aux délais d'attente pour entrer dans les centres de formation, à l'insuffisance des débouchés régionaux, mais aussi, à n'en pas douter, au fait que les mesures proposées, même si elles n'étaient pas toujours parfaitement adéquates aux besoins, ont été présentées trop timidement, sans incitation et sans information suffisantes, et trop souvent de façon complexe et rebutante. Aussi importe-t-il d'examiner les difficultés de l'information, puis son contenu et enfin ses "supports".

1 - Difficultés :

Ce sont avant tout des difficultés d'ordre psychologique. Les agriculteurs, parce qu'ils sont dans une situation de porte-à-faux entre deux mondes qui s'interpénètrent mal encore, ne se trouvent pas disponibles pour recevoir les informations qui s'offrent à eux sur les possibilités de reconversion. Ils manifestent alors une attitude inconsciente de refus ou de passivité à l'égard de l'information, attitude qui les met ensuite dans un état de dépendance par rapport aux organismes chargés de les aider.

2 - Contenu :

On peut distinguer trois types d'information :

- une information globale, massive et générale en direction de cette part de population concernée par le départ de l'agriculture, mais aussi et en même temps en direction du milieu familial et social de cette population.

Il s'agit ici d'exposer l'évolution économique et celle de l'agriculture, les buts de la politique des structures, le milieu d'accueil défini comme un milieu de travail et un milieu de vie présentant des structures et des institutions différentes du milieu agricole (logement, mode de vie, façon de penser, loisirs, etc.), mais surtout de donner des renseignements généraux sur le marché de l'emploi (national et régional), les organismes de services, et plus encore de mettre l'accent sur les créations industrielles.

- une information plus technique et plus précise sur la reconversion proprement dite et les moyens pratiques de la réaliser, en direction des corps intermédiaires et des institutions spécialisées.

Il s'agit alors de fournir des indications sur les débouchés possibles par régions, secteurs et branches d'activité, sur les moyens d'orientation et de formation professionnelle, sur les services compétents en matière d'aides de toutes natures à la reconversion, etc...

- une information individuelle, celle qui se transmet de bouche à oreille, par contacts personnels, réunions, visites, etc... et qui répond plus ou moins adéquatement et complètement à l'ensemble des questions que se posent les individus, notamment en matière d'orientation.

De toute manière, quel que soit le type d'information considéré, il importe que celle-ci soit la plus objective et la plus complète possible.

Elle est objective quand elle porte avant tout sur des faits et des situations, sans jugement de valeur à leur propos.

Quant aux difficultés signalées plus haut, elles ne se lèvent qu'au fur et à mesure que s'introduit et se familiarise l'idée d'un processus de changement chez ceux qui restent dans l'agriculture, aussi bien que chez ceux qui la quittent, c'est-à-dire si l'information est complète. Une information réduite comporte en effet le grave danger de privilégier certaines personnes peut-être plus évoluées que d'autres et de les inciter ainsi au départ, alors qu'elles seraient peut-être susceptibles, souvent plus que d'autres, d'envisager valablement un maintien dans l'activité agricole. De toute façon, une distillation de l'information engendre un climat malsain d'inconfort et d'insécurité, et une discrimination ou une trop grande prudence relève d'une attitude malthusienne et protectionniste qui va aujourd'hui à contre-courant du progrès et du but poursuivi, à savoir que chacun en ce qui le concerne prenne au bon moment la meilleure décision.

3 - Supports :

Les supports correspondant aux trois types d'information distingués ci-dessus, sont connus :

- presse générale, émissions radiophoniques et de télévision, reportages...
- presse spécialisée, dossiers et documents techniques concernant les moyens de formation et l'emploi, dépliants, brochures ayant pour objet d'inciter les travailleurs de l'agriculture à s'informer et à utiliser au maximum les services mis à leur disposition.
- réunions locales, cantonales ou départementales, sessions, tournées de camions, expositions, permanences, interventions de conseillers socio-économiques de petites régions...

L'essentiel est ici qu'une structure d'intervention adéquate et dotée de moyens suffisants soit chargée de concevoir et de mettre en oeuvre un vaste programme, d'en animer et contrôler l'application. Toute action tendant à favoriser les mutations professionnelles agricoles dans de bonnes conditions ne peut être entreprise que si le problème de l'information a été préalablement appréhendé. Elle ne peut se développer harmonieusement que si une campagne concertée et programmée la soutient en quelque sorte "publicitai-
rement". Réduire l'information serait faire la plus grave injure aux agriculteurs eux-mêmes dans leur ensemble, soucieux de progrès, de dignité, de responsabilité.

IV. CONSEIL A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET CHOIX DU METIER.

On peut dire que, très généralement, il n'y a pas de vrai "choix" dans les décisions que prennent les agriculteurs lorsqu'ils "s'orientent" vers une nouvelle profession. La décision - celle d'exercer tel métier comme celle de partir - est prise au gré des circonstances et des influences, par imitation d'un voisin ou d'un parent, ou à la suite d'un renseignement isolé, d'un "tuyau" informant d'une "bonne place", sans connaissance précise du travail envisagé.

On voit tout de suite la déformation et les risques qui peuvent en résulter.

L'objectif est donc de présenter aux mutants une vision claire de l'avenir et des possibilités réelles de formation et d'emploi qui s'offrent à eux. Ils doivent aussi apprendre à mesurer leurs capacités propres et à prendre en charge leur destin, en percevant notamment la nécessité de la formation professionnelle comme assurance de qualification, de salaire et de sécurité.

Compte tenu de ces considérations, quelle forme peut revêtir le conseil et quel en sera le contenu ? La solution est double : à la fois conseil collectif et conseil individuel. Il y a nécessité de personnaliser l'information, d'amener à un choix volontaire et lucide ; chaque mutant doit pouvoir être jugé, guidé dans ses réflexions et ses recherches, sans que personne ne décide à sa place. D'autre part, la mise en commun d'informations et de prises de conscience conduit à une meilleure confiance en soi et à un sens de la solidarité, ce qui dédramatise le conflit du départ et du choix. Des sessions d'information et de réflexion accompagnées d'entretiens individuels permettent cette maturation d'un projet et cette objectivation dans le choix du départ, du métier et d'un avenir.

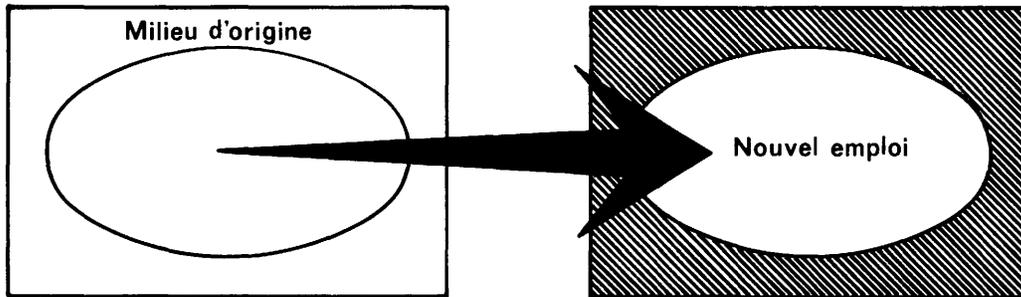
Une question ici se pose : du point de vue de l'orientation, doit-on traiter les ex-agriculteurs à part ? En ce qui concerne les prises de conscience successives, il semble que ce soit préférable pour faire surgir des attitudes collectives de responsabilité active, pour ruiner les sentiments de dépendance et de passivité, pour maximiser la confiance et une attitude positive par rapport au passé. Mais en ce qui concerne l'information portant sur la connaissance des métiers, des centres de formation, des débouchés, des qualifications, des milieux de vie économique (industries, services), des conditions de travail, etc..., il n'y a pas lieu de faire de différence avec les autres cas de reconversion professionnelle, sauf à tenir compte de la compétence des conseillers d'orientation professionnelle en ces matières.

Enfin, trois points méritent une attention particulière :

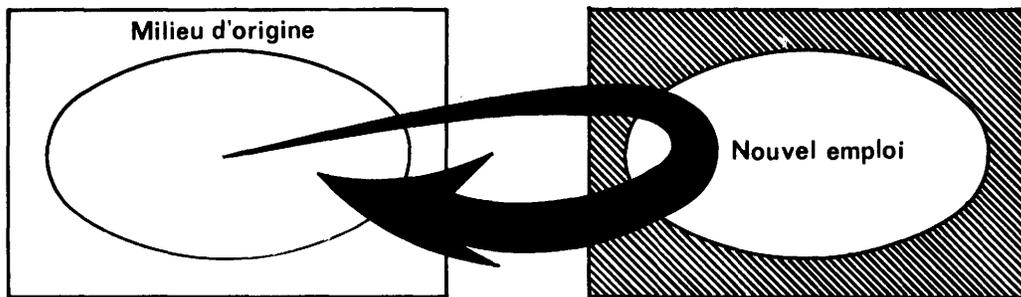
- le niveau scolaire doit être perçu non comme un handicap, mais comme une base de départ qui, avec les moyens de la préformation, peut être notablement amélioré ;

- l'information sur les métiers a intérêt à être aussi précise, vivante et concrète que possible. A cette fin, des visites d'ateliers, de bureaux, de centres de formation, trouvent leur place dans cette activité de conseil.

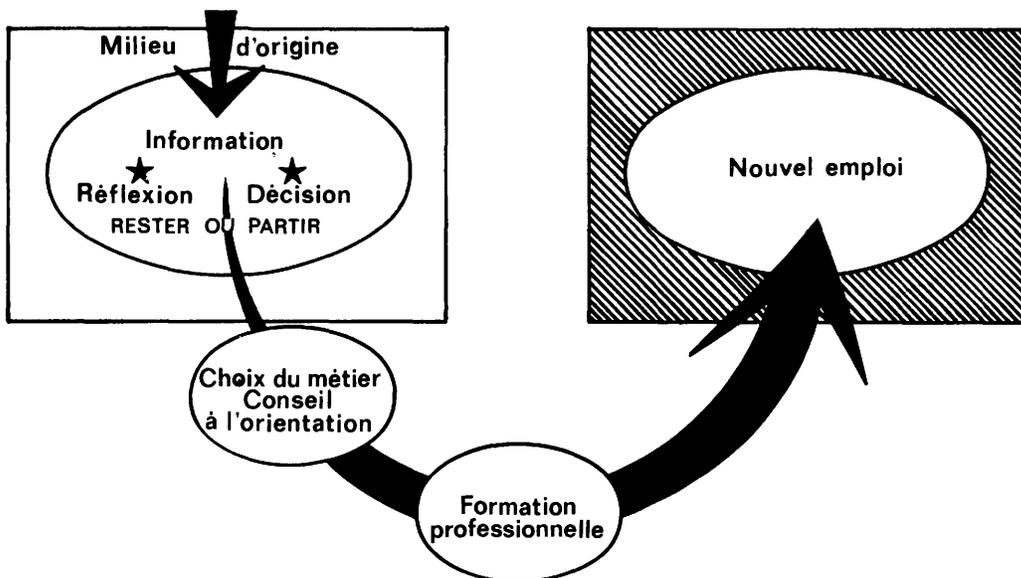
LES PROCESSUS DE LA RECONVERSION



1. L'EMPLOI DIRECT



2. LE "PART-TIME"



3. LA MUTATION "RÉFLÉCHIE"

- la prise de conscience et le choix doivent porter autant sur le métier que sur le nouveau genre de vie, car l'adaptation ultérieure dépend largement, presque essentiellement, de la satisfaction procurée par le nouveau travail.

V . PROBLEMES DE FORMATION.

A - Adéquation entre niveau de formation générale et formation technique d'adultes

Ou'il s'agisse des mutations bénéficiant d'une aide publique ou des mutations qui s'effectuent indépendamment de toute intervention, on constate que le niveau scolaire de formation des mutants est extrêmement faible (57 % ont le niveau du certificat d'études primaires dans le premier cas, 84,4 % dans le second cas). Cela ne fait d'ailleurs que refléter la situation générale du milieu agricole en matière d'enseignement.

Ce problème du niveau de formation générale est très important, car il est directement lié au niveau de qualification que les mutants sont susceptibles d'acquérir.

Toutes les études et enquêtes menées insistent sur ce point : la formation antérieure est un facteur déterminant de la mutation qui prédispose, voire pré-détermine, à l'exercice de tel ou tel métier. En effet, ceux qui n'ont que le certificat d'études ou un niveau primaire entrent presque tous dans des centres de formation professionnelle des adultes (F.P.A.) du premier degré, où la nouvelle formation, de courte durée, ne demande pas d'acquérir des connaissances générales ou de synthèse, mais des connaissances techniques précises et concrètes. C'est pourquoi on les retrouve le plus souvent dans les métiers du bâtiment, des métaux, de la manutention, ou encore conducteurs d'engins de transport. Ceux qui ont un niveau plus élevé cherchent davantage à s'orienter, à travers des formations plus longues, vers les métiers du secteur tertiaire, para-agricole ou des services, car ils espèrent y acquérir assez rapidement une qualification de petit cadre moyen et non pas de personnel ouvrier.

Il convient de noter ici que le niveau de formation antérieur des jeunes filles bénéficiaires des aides à la mutation est dans l'ensemble supérieur à celui des jeunes gens. Cela tient surtout au fait qu'elles sont contraintes de trouver un emploi direct si elles ne possèdent aucun diplôme, puisque la plupart des sections féminines de F.P.A. et les formations para-médicales ou sociales qui les intéressent requièrent un niveau d'accès équivalent au moins au B.E.P.C.

L'enseignement professionnel ne constitue donc pas un ensemble qui se suffit à lui-même. Son efficacité est largement conditionnée par les dispositions et les connaissances préalables des futurs travailleurs.

Si les travailleurs d'origine agricole sont handicapés sur le plan de leur reconversion professionnelle, on peut en conclure que ce handicap ne provient pas de leur appartenance à ce milieu, puisque les organismes de formation reconnaissent à leurs stagiaires de

provenance agricole des qualités de sérieux, de ténacité, de volonté d'apprendre, qu'ils ne rencontrent pas toujours chez les autres. Il provient plutôt de ce qu'ils n'ont pas eu l'occasion suffisante d'acquiescer une certaine habileté dans le maniement des moyens intellectuels et des raisonnements logiques nécessaires pour l'apprentissage des techniques industrielles ou commerciales. De plus, on constate souvent une certaine appréhension de "retourner à l'école" et le désir trop hâtif, résultat d'un mauvais calcul pour l'avenir, de "gagner tout de suite".

B - La préformation

Un certain nombre de mutants agricoles ont pris conscience de cette situation en manifestant la volonté délibérée d'apprendre et d'exercer des professions diversifiées et se situant à différents niveaux de l'échelle des qualifications professionnelles.

Ils n'ont pas voulu rester au seul plan de transfert pur et simple d'activité, mais dans une perspective d'avenir promotionnel, ils ont conçu et mis au point un "projet" de reconversion, qu'il s'agisse par exemple de devenir réparateur d'automobiles ou de machines agricoles, secrétaire, infirmière, technicien d'analyses biologiques, éducateur (trice) spécialisé (ée)...

Comme il va de soi que les niveaux de formation générale requis pour apprendre ces métiers sont très différents et que les aptitudes à les exercer ne peuvent pas se mesurer seulement par des diplômes, la nécessité d'une préparation lointaine à différentes catégories de professions est apparue peu à peu. C'est cette réalité que recouvre l'expression courante de "préformation" envisagée comme un transformateur de mentalités et de connaissances, ou encore, selon l'expression du recteur Capelle, comme "un branchement de la formation professionnelle correspondante sur un certain niveau de formation générale".

La préformation peut précéder la formation et constituer une période distincte de celle-ci. C'est dans ce sens ouvert et relativement indéterminé qu'on la comprend ici. Elle peut aussi être intégrée dans la période de formation technique proprement dite.

L'expérience et les faits montrent qu'il existe plusieurs types de préformation et que les mutants agricoles ne sont pas concernés par un seul type, mais par plusieurs, en fonction de leur niveau antérieur et de leurs aspirations différentes. Autrement dit, il ne peut être question de faire passer tous les candidats à la mutation professionnelle dans un même moule. On peut reprendre à ce sujet l'image concrète de "l'escalier de sortie" utilisée par M. Edgar FAURE : tout le monde n'est pas au départ au bas de l'échelle et tout le monde ne montera pas jusqu'en haut.

Trois types de préformation, orientée vers des faisceaux de métiers, donc pluri-disciplinaires, peuvent être distingués :

- un premier type - celui dont on parle généralement - axé sur l'initiation à des métiers manuels de l'industrie ou du bâtiment et sur l'amélioration du niveau général, en gros celui du CEP (ex. stages d'initiation et de préformation de la FPA, Centres de Promotion et d'Orientation).

- un second type préparant généralement en un an, de façon intensive, à l'entrée dans des Centres de Techniciens Agricoles, dans des Ecoles d'Infirmières, aux stages du second degré de la F.P.A., etc... (ex. Centres des Maisons Familiales Rurales ou de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes Ruraux - ANFOPAR).

- un troisième type - qui n'existe pas encore sous cette forme - de niveau supérieur (une sorte d'Institut National de Promotion Sociale Agricole) qui pourrait préparer directement en un ou deux ans à l'entrée dans certaines écoles de techniciens supérieurs, voire aux facultés.

Le développement des moyens de préformation paraît la solution la plus adéquate à la fois pour permettre aux personnes de réussir leur reconversion, sur le plan personnel et humain, et pour répondre aux besoins économiques d'une société en progrès. A condition toutefois qu'on n'envisage pas une préformation unique dans sa forme et dans son contenu, et qu'on favorise au maximum la souplesse du processus de mutation, dont les étapes ne peuvent en aucun cas être rendues obligatoires. S'il en était ainsi en effet, les personnes concernées risqueraient de refuser ou de négliger un cadre trop rigide fixant au préalable les étapes nécessaires d'un cheminement considéré sous son seul aspect logique et non sous son aspect global et existentiel, mettant en jeu toute la personnalité selon son degré de maturité.

Comme nous l'avons montré, il existe donc une forte corrélation entre le niveau de formation générale et la formation technique d'adulte. Mais cet état de choses ne reflète que l'aspect statique de la situation. Dans une perspective dynamique de promotion, la préformation permet aux adultes qui le veulent et qui sont décidés à y consacrer le temps nécessaire de passer, à partir d'un mode de perception du réel et d'une expérience analysée et synthétisée intellectuellement, d'un degré de connaissances à un autre, plus englobant et plus ouvert, tout en leur garantissant l'acquisition des bases sans lesquelles la réalisation de leur "projet" serait une gageure.

C - Adéquation entre régions d'origine et centres de formation :

Où se fait l'apprentissage d'un nouveau métier ? Généralement, les mutants d'origine agricole préfèrent entrer dans un centre de formation le plus proche possible de leur domicile. Du moins, est-ce leur première réaction.

Le temps de formation constitue en effet pour eux la phase déterminante de leur mutation, celle qui les engage de façon quasi définitive dans le processus de reconversion. Jusqu'alors ils ont pu s'informer plus ou moins complètement, rechercher des conseils sur le plan de leur orientation, appréhender leurs possibilités, essayer de mieux connaître leurs goûts et aptitudes. Toute cette période est vécue dans un climat quelque peu conflictuel, caractérisé par une certaine attitude de résistance au changement. Avec l'entrée en formation, il faut en finir avec ces tergiversations et faire un choix.

Il n'est pas étonnant que la décision d'apprendre tel ou tel métier, d'entrer dans tel centre plutôt que dans tel autre, soit encore déterminée de façon assez passive, assez empirique : "Quels métiers sont enseignés au Centre le plus proche ? Il y en aura bien un qui me conviendra..."

D'après les enquêtes faites, 60 % environ des candidats à la mutation ne changent pas de département, et 80 % environ ne changent pas de région économique, pour entrer dans un centre de formation. Cette proportion est au moins inversée pour les jeunes filles en raison du faible nombre de centres qui leur sont ouverts.

§

Plusieurs remarques doivent être faites sur ces données globales :

1° - La proximité d'un centre semble souhaitable et bénéfique à deux points de vue :

- C'est un élément de "facilitation" dans la mesure où les stagiaires, surtout s'ils ont des charges familiales, peuvent retourner chez eux régulièrement en fin de semaine, expliquer à leur famille comment les choses se passent, vivre cette période de transition en gardant encore des attaches assez fortes avec leur milieu d'origine, sans dépaysement.

- C'est un élément d'information puisque les agriculteurs des alentours connaissent l'existence d'un établissement de formation, savent qu'il leur est ouvert, continuent d'avoir des relations amicales et de loisirs avec certains de leurs camarades ou voisins qui y sont en stage.

2° - La proximité d'un centre peut aussi avoir des effets moins positifs :

- si le nombre des spécialités enseignées est trop limité, les agriculteurs risquent de considérer cet état de choses comme un resserrement de l'éventail des choix qui leur sont proposés et surtout de projeter cette idée, ressentie comme une injustice, sur l'ensemble des appareils de formation : "on ne nous offre que les métiers du bâtiment, ou ceux de la métallurgie..."

- Ce sentiment est encore aggravé si le recrutement des centres est fixé administrativement dans une aire géographique restreinte, départementale par exemple ou même pluri-départementale. Il peut en résulter une pression exercée sur les candidats en vue de remplir les sections, ou des délais d'entrée excessifs.

3° - S'il est vrai qu'en raison de leur faible niveau d'instruction générale, les mutants apprennent davantage un métier parce qu'il existe à proximité un centre qui dispense la formation correspondante, cette constatation diminue heureusement à mesure que croît le niveau de formation générale. En effet, nous avons déjà remarqué que ceux qui ont un niveau plus élevé ou qui sont susceptibles de l'atteindre grâce à une période de préformation cherchent davantage à s'orienter vers les métiers tertiaires, des services ou du secteur para-agricole. Les moyens de formation sont

alors beaucoup plus dispersés, et on remarque dans ce cas que la motivation suscitée par l'intérêt d'une mutation professionnelle l'emporte sur le désir de rester dans la région pendant la période de formation. Dès lors, l'éloignement devient un facteur tout à fait secondaire pour la réalisation d'un "projet".

4° - Le fait d'apprendre un nouveau métier sans aucun dépaysement peut enfin entraîner un retard dans la prise de conscience du problème de la mobilité qui ne peut pas être abordé à un moment ou à un autre, et de toute façon au moment de trouver un emploi. Il s'avère d'après les témoignages recueillis qu'un lointain déplacement est plus facilement accepté pour entrer en formation que pour occuper un emploi. Cette attitude est d'ailleurs compréhensible : les frais exposés par les voyages sont alors remboursés ; l'accueil est le plus souvent organisé grâce à des internats qui résolvent la délicate question de l'hébergement ; l'ambiance des centres permet de préparer avec davantage de recul la reconversion future et prédispose à l'envisager de manière plus ouverte et plus ascendante.

5° - Par ailleurs, la localisation des centres dans des régions où l'offre d'emploi est plus importante comporte des avantages spécifiques :

- il est plus facile de trouver du travail à la sortie ; on peut même s'en préoccuper avant la fin du stage ;
- l'ambiance de formation s'en trouve plus détendue, plus décontractée ; on n'entretient pas d'inquiétude pour l'avenir ;
- grâce à des conférences, sorties, visites, la perception des conditions de l'emploi futur s'éclaire et se précise dans l'esprit des stagiaires qui ne sont pas obnubilés par l'aspect strictement professionnel de leur apprentissage, mais se familiarisent peu à peu avec le mode de travail et d'existence d'une communauté humaine réelle ;
- enfin, il est moins onéreux d'envisager la création de nouveaux établissements là où existe déjà une infrastructure sociale assez étoffée et cohérente.

§

L'adéquation entre régions d'origine et centres de formation revêt donc des aspects diversifiés et à certains égards contradictoires. Il y a sur ce point des choix à effectuer en fonction des situations régionales existantes ou à promouvoir, et des buts économiques et humains qu'on se propose d'atteindre.

Quoi qu'il en soit, on ne peut qu'insister à nouveau sur les problèmes préalables de l'information, de l'orientation et du niveau d'instruction générale pour signaler que dans l'hypothèse où ils sont valablement traités, et à condition aussi que fonctionne à l'intérieur des organismes de formation et entre eux un large et efficace système de compensation, la question de l'adéquation purement géographique entre régions d'origine et centres de formation perd de son importance. Elle devient un facteur intervenant parmi d'autres dans la détermination d'une politique rationnelle des établissements de formation.

VI. PROBLEMES DE L'EMPLOI.

A - Adéquation entre formation et emploi :

L'emploi, prévoit-on, sera de plus en plus qualifié. M. FOURASTIE pense par exemple qu'en France en 1975, 32 % de la population active sera composée d'ingénieurs, licenciés et techniciens, 48 % de travailleurs qualifiés, soit au total 80 %, et seulement 20 % de travailleurs sans qualification véritable. Ainsi est-il partout reconnu, d'une part qu'un pays fortement industrialisé a recours à un nombre toujours croissant de personnes ayant reçu un enseignement et une formation de niveau élevé et à un nombre toujours décroissant de personnes ne justifiant que de connaissances et de qualification réduites, et d'autre part, que les mutations d'un secteur professionnel à un autre répondent à une nécessité grandissante.

Il s'ensuit donc une situation constamment mouvante de l'emploi sur le plan des secteurs et branches d'activité, marquée par une tendance à l'élévation croissante sur le plan de la qualification.

§

Les travailleurs de l'agriculture qui se sont reconvertis après avoir acquis une formation exercent généralement, au moins dans 90 % des cas, le métier qu'ils ont appris.

Ce fort pourcentage doit être interprété et nuancé par quelques remarques :

- il existe parfois une distorsion entre la qualification acquise et la qualification reconnue ;
- la formation, dominée par l'idéal du travail bien fait, est assez souvent perçue a posteriori comme un peu théorisée et comme ne préparant pas directement à l'emploi industriel avec ses exigences de rendement, de rapidité, de cadence à suivre... ;
- les délais nécessaires à la recherche de l'emploi sont généralement brefs. Le plus souvent, les centres ont su créer un réseau de relations sociales qui leur permet d'assurer le placement de la plupart de leurs stagiaires. Il est donc normal dans ces conditions que le premier emploi corresponde avec une précision quasi maximale à la formation acquise ;
- cette correspondance tend à diminuer par la suite dans la mesure où certains métiers constituent des métiers de transition. Le bâtiment par exemple est une branche marquée par une forte mobilité. Mais cette tendance n'est pas nulle dans les autres secteurs, parce que les métiers évoluent, parce que se présente l'occasion d'une promotion à la faveur d'un glissement professionnel, par volonté aussi de changer de statut social (orientation vers l'artisanat).

§

S'il y a en fait peu de distorsions entre métiers appris et métiers exercés, le problème de l'adéquation entre formation et emploi peut s'envisager sous un autre angle : les métiers appris correspondent-ils aux nécessités économiques ?

D'après une étude parue en 1966 sur les 5.000 mutants aidés à l'époque par le Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles (FASASA), 59,1 % exerçaient un métier dans le bâtiment, le plus souvent dans le second oeuvre (44,5 % contre 14,6 % dans le gros oeuvre), 14,8 % dans les métiers traditionnels des métaux (soudeurs, fraiseurs, tôliers, tuyauteurs, tourneurs, ajusteurs, mécanique automobile), 16 % dans les métiers para-agricoles, mais seulement 4,2 % dans les métiers de l'électricité et de l'électronique et 2,8 % dans les métiers du secteur tertiaire.

Même si l'on estime que ce dernier chiffre doit être quelque peu relevé dans la mesure où nombre d'emplois classés dans le para-agricole appartiennent en réalité au secteur tertiaire (enseignement agricole, emplois de bureau, de secrétariat et de comptabilité dans des organismes agricoles ou connexes à l'agriculture), il n'en reste pas moins que les formations dispensées aux travailleurs qui quittent l'agriculture relèvent en grande majorité du secteur secondaire, celui-là même qui est appelé à un faible développement, d'après les prévisions du Plan et les rapports de sa Commission de la Main d'Oeuvre.

Il est donc permis de se poser la question : faut-il considérer l'adéquation constatée entre formation et emploi comme un trompe-l'oeil ou un tranquillisant, compte tenu des perspectives de modifications des structures de l'emploi, notamment dans le sens du développement du secteur tertiaire ?

Il convient en tout cas de ne pas verser dans un optimisme exagéré qui ne vaut, semble-t-il, que pour un petit nombre de personnes (beaucoup de mutations ne sont pas accompagnées d'une formation) et pour le court terme (les analyses auxquelles il a été possible de procéder portent sur la période qui suit immédiatement la sortie du centre de formation).

Cette situation tient essentiellement au fait que les hommes utilisent - et c'est normal de leur point de vue - les moyens de formation mis à leur disposition. Ils espèrent ensuite trouver un emploi dans leur spécialité, ce qui se passe généralement, du moins dans un premier temps. Mais le vrai problème de l'adéquation entre la formation et un emploi d'avenir leur échappe. Ce n'est d'ailleurs pas à eux de le résoudre, mais aux organismes de formation qui risquent de fabriquer des chômeurs, surtout dans le cadre régional, s'ils continuent de préparer à des métiers en régression et d'assurer par routine, du fait d'une certaine rigidité structurelle, des formations techniques devenues inadaptées ou excédentaires.

C'est pourquoi l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (A.F.P.A.) ouvre sans cesse l'éventail des spécialités qu'elle enseigne (150 actuellement contre 120 il y a quelques années) ; c'est pourquoi de nouveaux établissements voient le jour pour enseigner des métiers nouveaux soigneusement déterminés par une étude du marché de l'emploi.

Malheureusement, cette ouverture reste encore insuffisante ; les structures de la formation d'adultes sont dispersées (cf. les organismes de formation, p. 53) ; les initiatives privées ne font pas l'objet d'une véritable coordination d'ensemble, pourtant prévue dans les textes législatifs. Il en résulte une dispersion administrative et une dilution des responsabilités qui ne permettent pas au mouvement de se développer avec l'unité de vues et l'ampleur souhaitables.

Enfin, les appareils de formation, lourds de par leur nature même et soumis à l'influence inconfortable de deux mouvements parallèles, un mouvement quantitatif d'expansion et un mouvement qualitatif de rationalisation, ne s'adaptent pas toujours avec suffisamment de rapidité et de souplesse, malgré les efforts qu'ils peuvent déployer sur ce point, aux nécessités de l'économie et aux besoins exprimés par les individus.

On peut notamment regretter que des initiatives audacieuses et prospectives s'enlisent parfois dans les méandres d'une procédure encore compliquée, et que des secteurs comme le tourisme social, les activités socio-culturelles, les activités commerciales concernent si peu de mutants agricoles, parce qu'il n'existe pas ou peu de moyens de formation correspondants.

Il apparaît ainsi que l'adéquation souhaitée ne peut que résulter de la capacité pour la formation professionnelle des adultes d'offrir des possibilités de transfert rapidement adaptables à l'évolution du marché de l'emploi.

B - Adéquation entre régions d'origine et emploi

Depuis le début de l'ère industrielle, les migrations de région à région constituent un fait historique constant dans les régions de l'Ouest et du Massif Central par exemple, où le nombre d'emplois offerts est largement inférieur au chiffre de population active. Mais ces mouvements de population s'accompagnent de conséquences sociologiques, politiques, humaines, qui ne sont pas toujours favorables. Il semble bien d'ailleurs qu'ils soient de moins en moins acceptés, au fur et à mesure que prend corps l'idée de développement régional. C'est ainsi qu'on pouvait lire sur une pancarte, lors d'une manifestation à Guingamp (Côtes du Nord) en Juin 1965 : "Trop d'agriculteurs, d'accord. Mais du travail en Bretagne".

D'après l'étude de l'INSEE (Etudes et Conjoncture, n° 10, octobre 1966), 59,8 % des actifs masculins qui ont quitté l'agriculture de 1959 à 1964 n'ont pas effectué de migration géographique, 40,2 % en ont fait une, mais à courte distance, puisque 10,4 % seulement des mutants spontanés ont quitté leur région d'origine. "L'importance des migrations géographiques, y lit-on encore, croît lorsque l'âge du mutant diminue, mais dans des proportions modestes, puisque le taux passé de 37,2 % pour les plus de 30 ans à 44 % pour les plus jeunes. Par contre, l'amplitude de ces migrations varie considérablement avec l'âge : 42,5 % des mutants de moins de 30 ans changent de région de résidence contre 10,9 % pour les plus de 30 ans... Quant aux villes d'accueil, un peu plus de la moitié se sont dirigés vers des zones urbaines et préférentiellement vers les agglomérations petites ou moyennes. Les autres sont

restés dans des communes rurales, où ils exercent d'autres activités que celle d'agriculteur".

Les résultats d'autres enquêtes vont dans le même sens.

Au total, début 1967, 82,5 % des mutants aidés par le FASASA avaient trouvé un emploi dans leur département d'origine, et 88,1 % dans leur région-programme ; 6 % seulement étaient installés dans une région limitrophe et 5,9 % dans des régions économiques éloignées.

Ces chiffres, bien sûr, varient d'une région à l'autre. Les agriculteurs qui effectuent une mutation professionnelle à l'ouest d'une ligne Caen-Marseille, risquent plus souvent d'avoir à effectuer une migration géographique pour trouver du travail correspondant à leur qualification. C'est notamment le cas en Aquitaine, Auvergne, Limousin, où le pourcentage des mutants trouvant un emploi sur place est relativement faible. Cette répartition en deux grandes zones correspond d'ailleurs assez bien au découpage traditionnel de la France en deux.

La nature du métier est aussi un facteur important qui entre en jeu pour la migration. Ceux qui exercent un métier du bâtiment sont moins souvent contraints de quitter leur région (dans l'Ouest par exemple, 90 % des travailleurs de cette branche sont restés dans leur département d'origine). La situation est sensiblement différente en ce qui concerne les métiers des services et de la métallurgie qui ne peuvent guère s'exercer que dans des zones industrialisées. Quant aux métiers féminins qualifiés (secrétariat, secteur para-médical et social...), ils supposent une migration ; les métiers féminins non qualifiés peuvent s'exercer aussi bien dans les villes (employées de maison essentiellement) que dans les zones rurales (petites usines décentralisées de radio-électricité, de matières plastiques, etc...)

Malgré la nette tendance que l'on vient de déterminer à un mouvement migratoire faible, une question reste néanmoins posée : l'importance de la migration géographique ne nous est-elle pas partiellement cachée parce qu'elle se ferait en deux temps ? Il semble en effet qu'après le service militaire, ou après un certain temps nécessaire à l'adaptation au nouveau métier, nombre de mutants partent définitivement en ville pour se rapprocher de leur lieu de travail, ou pour améliorer leur situation. Les chiffres indiqués plus haut devraient donc être rectifiés pour rendre compte du réel, car ils proviennent de documents qui font état de la situation géographique 6 à 8 mois après la sortie des Centres de Formation. Mais cette opinion traditionnelle est aujourd'hui battue en brèche par certains sociologues qui pensent que le "saut" réalisé, quelle que soit son amplitude, n'est pas tellement remis en question par la suite.

De toute manière, il est certain que les mutants d'origine agricole préfèrent trouver un emploi dans ce qu'ils appellent leur région, quelle que soit l'extension dans l'espace qu'ils attribuent subjectivement à cette notion de région.

Seuls des mobiles psychologiques puissants comme une volonté promotionnelle clairement manifestée ou un établissement familial définitif (mariage) sont susceptibles de motiver une profonde mutation sur les deux plans, professionnel et géographique. Mais c'est le cas d'un petit nombre. Pour tous les autres, l'espoir

réside dans le développement régional et les emplois susceptibles d'être créés par la mise en oeuvre de cette politique.

VII - PROMOTION PROFESSIONNELLE POST-RECONVERSION.

La promotion post-reconversion est conditionnée avant tout par le climat psychologique dans lequel est abordé le transfert et par la façon positive - on pourrait dire "agressive" - dont la reconversion elle-même dans sa globalité est assumée.

Elle dépend ainsi du degré d'information préalable des personnes, de leur préparation à la prise des responsabilités, de leur capacité d'innover, de la faculté qu'elles ont de "consommer mieux leur propre vie".

En d'autres termes, la reconversion des agriculteurs - et en cela ils ne diffèrent en rien des autres travailleurs - se fera dans un sens ascendant pour autant qu'ils le voudront, qu'ils seront "motivés" pour entreprendre un effort débouchant sur de réelles perspectives d'avenir, et qu'ils manifesteront une aptitude permanente au changement, car qui dit promotion dit nécessairement changement.

§

Concrètement, comment cela peut-il entrer dans les faits, et comment favoriser cette promotion ?

L'intervention se situe là au niveau de la formation et de la transformation des mentalités et des attitudes devant la vie.

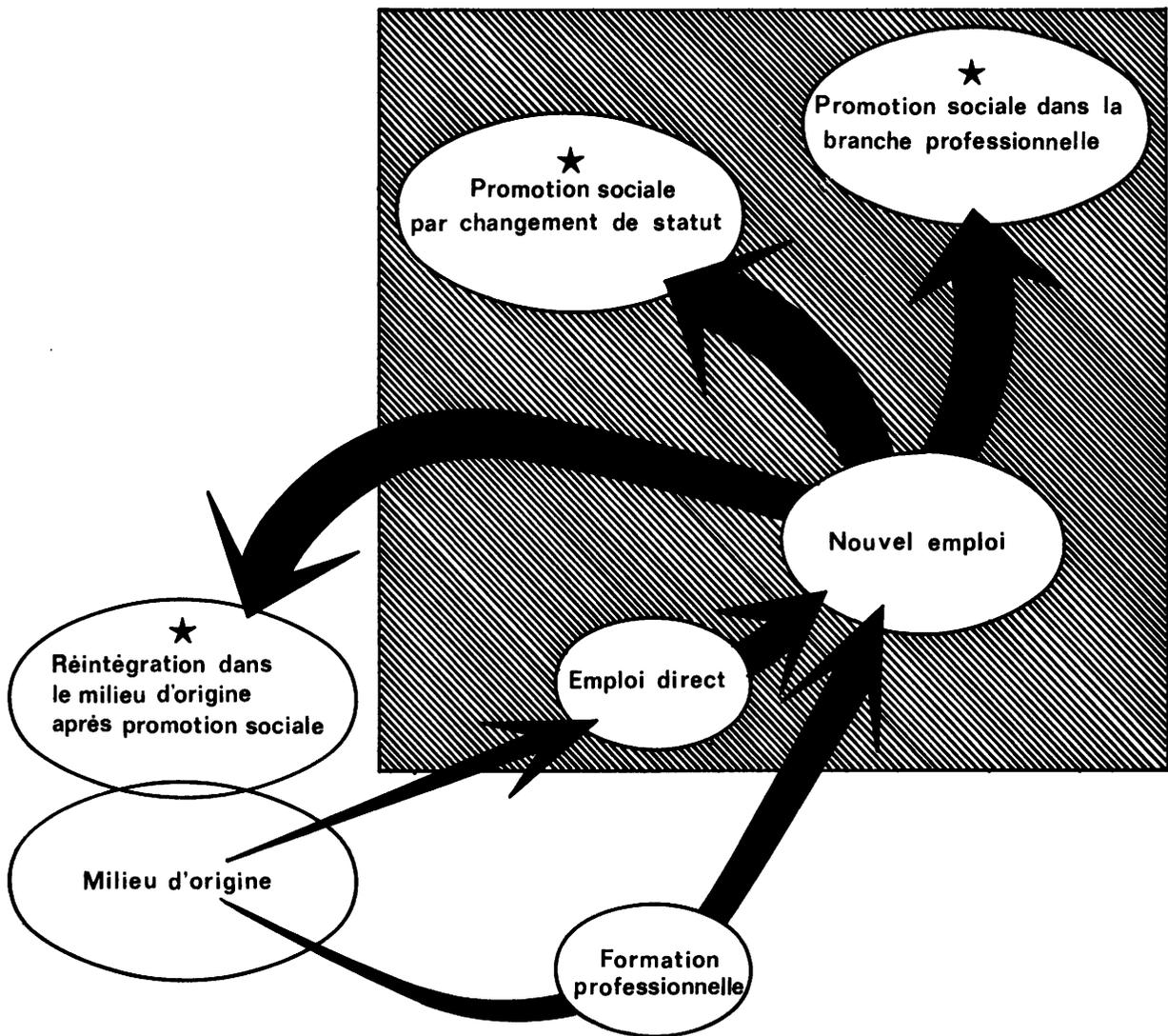
Si la formation se contente de dispenser des connaissances techniques et professionnelles, elle manque en partie son objectif, car elle ne considère pas le travailleur en tant qu'homme total, mais uniquement en tant qu'agent de production.

En revanche, si "apprendre à apprendre" rentre dans ses buts et perspectives, alors l'aptitude à acquérir de nouvelles connaissances paraît aussi nécessaire que l'acquit lui-même.

Cacher cette réalité aurait pour seul résultat, en flattant la tendance des hommes à refuser le changement, d'aggraver le malaise qu'ils ne manqueraient pas de ressentir toutes les fois, de plus en plus nombreuses, qu'ils auront à en supporter les effets.

§

En résumé, le processus de mutation peut aboutir à deux résultats différents : une "évacuation" plus ou moins réussie ou une "percée" professionnelle suivant un itinéraire d'élévation sociale.



LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE POST-RECONVERSION

Il est dans l'intérêt de tous de viser le second :

- de la collectivité nationale d'abord qui ne peut que souhaiter l'augmentation du nombre des hommes de progrès susceptibles de contribuer efficacement au développement de l'économie.

- des travailleurs venus de l'agriculture dont certains ont de réelles aptitudes et possibilités qu'ils n'exploitent pas faute d'avoir découvert la voie optimale à suivre.

D'où l'importance de l'"aiguillage" au départ et de la direction prise : voie de garage ou voie à grande circulation. Cette dernière seule permet aux individus déjà engagés dans la vie professionnelle :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

- d'améliorer leur culture, pour leur enrichissement et leur épanouissement personnels, dans le cadre d'une "formation" permanente;

- d'acquérir les connaissances et la maturité indispensables à leur promotion intellectuelle, sociale et économique.

VIII - LOGEMENT ET NOUVEAU GENRE DE VIE

La consultation des statistiques et des enquêtes révèle qu'en général :

- sur le plan de la mobilité géographique, un mutant sur quatre change de département et seulement un sur dix va au-delà des départements limitrophes ;

- sur le plan de la taille des communes d'accueil, un mutant sur cinq va habiter dans une commune urbaine.

La mobilité apparaît donc restreinte, et semble limiter à première vue l'importance du problème du logement. Dans cette optique, il ne faut pas oublier que le départ des agriculteurs est surtout motivé par l'accessibilité, jugée possible, d'un emploi. Là est le guide de conduite. Bien sûr, il y a recherche d'un emploi proche de l'ancien domicile. Mais ne peut-on penser que le problème emploi-logement forme un tout ? Et comment faire quand les emplois sont concentrés dans quelques pôles de développement économique ?

Le logement implique des disponibilités financières, soit pour la location, soit plus encore pour l'accession à la propriété, et les prix sont élevés pour les personnes en reconversion. De plus, l'offre de logements est restreinte par rapport aux demandeurs potentiels. Ceci conduit à considérer le logement comme un frein à la mobilité géographique : "On se sent bien chez soi, surtout si l'on est propriétaire, mais en partant, trouvera-t-on quelque chose de semblable ailleurs ?" Et du point de vue de la collectivité, le logement intervient dans le coût de l'urbanisation, extrêmement difficile à calculer : on sait que jusqu'à une certaine dimension de la ville, les logements peuvent être construits avec des coûts décroissants, mais au-delà de ce seuil, les problèmes changent d'échelle.

L'aide à apporter aux mutants sur ce point pourrait consister en informations sur les modes de logement possibles en ville (Habitations à loyer modéré, foyers de jeunes travailleurs, pensions, etc...) et sur les organismes susceptibles de les guider. En contre-partie, les collectivités se trouvent confrontées avec la réalisation (coûts, investissements, infrastructures complexes) de tels moyens indispensables pour l'accueil des migrants et le développement régional. Il ne semble pas que les problèmes de logement et d'emploi puissent se résoudre l'un sans l'autre. Et la réadaptation est pour une grande part à ce prix.

IX - CAS PARTICULIERS :

En ce domaine, il faudrait pouvoir parler d'échecs, distinguer d'une part les échecs collectifs et les échecs individuels, et d'autre part les faits apparents et la réalité profonde. Une politique d'intervention en matière de mutations professionnelles agricoles implique, dans le contrôle des résultats, une attention particulière à ces cas possibles et à leurs causes. Pratiquement, on peut les classer en deux catégories : les "incidents de parcours", et les désadaptations professionnelles ou sociales d'arrivée.

1° - Incidents de parcours :

Dans la phase de départ, ce sont les cas sociaux qui se révèlent difficiles à guider et conseiller : la personnalité des individus est en cause (santé, niveau d'intelligence, tempérament, milieu social, niveau économique...) : l'aide se révèle délicate et les solutions insatisfaisantes. On peut se demander si, dans ou hors de l'agriculture, ces problèmes marginaux sont solubles. Au niveau de l'orientation et de la formation, des difficultés interviennent encore : mauvaise orientation, inadaptation au centre de formation, échec à l'examen final... Ne faudrait-il pas permettre des recommencements, des réorientations et une aide plus individuelle ?

2° - Désadaptations professionnelles ou sociales d'arrivée :

On retrouve là le problème de l'adaptation et de sa définition. Comment trancher sur ce point ? Faut-il admettre que ces cas d'inadaptés professionnels ou sociaux relèvent de l'assistance sociale, de la médecine du travail ou de la psychothérapie ? Une politique de mutation pourrait encore, deux ans après la formation, se soucier de la réussite individuelle ou sociale.

CHAPITRE III

PEDAGOGIE DE LA RECONVERSION

I. QUI "DOIT" PARTIR, QUI "PEUT" RESTER ?

La question posée ici doit être entendue au sens qualitatif. D'autres travaux statistiques établissent des hypothèses sur la population agricole minimale nécessaire ou possible... La C.E.E. a elle-même pris une option numérique à terme. Reste à savoir s'il est possible et utile d'aider à se déterminer ceux qui resteront et qui ils doivent être.

La question se pose réellement pour trois raisons au moins.

Jusqu'à maintenant, (sauf en de rares régions d'agriculture moderne ou riche, et depuis peu à la suite du renouveau d'"idéal paysan" réveillé chez les jeunes par leurs mouvements), c'étaient les plus aptes à se défendre dans la vie qui partaient. L'image d'une nouvelle agriculture doit-elle modifier cette manière de faire ?

Il faut ensuite ne pas minimiser l'effet d'entraînement de ceux qui partent sur les autres qui pourraient rester, mais qui sont tentés de partir aussi comme tout le monde.

Enfin plusieurs sociologues ont mis l'accent sur un seuil de peuplement au-dessous duquel la vie sociale deviendrait impossible. Bien que le niveau en soit discuté, cette hypothèse doit entrer en ligne de compte, car il n'est pas évident que n'importe qui s'adapte à des conditions sociales nouvelles.

Ouelle image peut-on alors se faire des travailleurs agricoles de 1990 ?

Ou'ils soient entrepreneurs pour leur propre compte, qu'ils appartiennent à une équipe d'entrepreneurs solidaires ou qu'ils soient les salariés des nouvelles entreprises agricoles, ce seront des techniciens de compétence améliorée et de spécialisation plus grande : agronomes, zootechniciens, chimistes, mécaniciens, administrateurs, etc. (1)

Mais ils ne devront pas seulement assumer l'évolution technique et scientifique ; ils devront aussi :

- passer de l'état de paysan attaché à sa terre à un état d'entrepreneur qui considère simplement la terre comme un moyen de travail, ce qui donnera à celle-ci une mobilité qui n'est encore que partielle ;

- combiner leur action avec celle d'autres travailleurs pour former des unités économiques viables, ce qui signifie pour beaucoup perte de liberté, soumission à de nouvelles règles et aussi spécialisation des tâches ;

- entrer enfin dans une organisation professionnelle rigoureuse tant en ce qui concerne l'orientation des productions que les disciplines de marché.

(1) cf. GERVAIS, SERVOLIN et WEIL : "Une France sans paysans".

Il devient clair alors que la question "qui peut rester" ? se pose lorsqu'on pense à la reconversion des agriculteurs.

En conséquence, peuvent rester ceux et celles qui se sentiront en mesure de faire exister l'agriculture nouvelle. Les autres doivent partir.

Le meilleur choix résultera probablement de la vision claire que tous les intéressés auront des objectifs vers lesquels s'orientent l'agriculture moderne. Il leur appartiendra ensuite de prendre la meilleure décision en ce qui les concerne. Mais de toute façon, il faut parler de "reconversion" nécessaire dans les deux cas, qu'il s'agisse de rester dans l'agriculture ou de la quitter.

II. PEDAGOGIE ET AGENTS DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Les analyses menées depuis plusieurs années ont permis de déterminer et de saisir les moments essentiels de la reconversion, devenus maintenant classiques :

- la décision de quitter la terre, ou au contraire d'y rester ;
- le choix de la profession (orientation) ;
- l'apprentissage du nouveau métier (période de formation générale ou professionnelle) ;
- l'insertion professionnelle (emploi) et sociale (logement, système de relations) dans le cadre du nouveau milieu de vie.

Notre propos est d'analyser les formes que peuvent prendre les aides aux différents moments où elles interviennent, le rapport qui doit s'établir entre celui qui aide et celui qui est aidé, et les conséquences sur le choix et la formation des conseillers à la reconversion professionnelle.

Au stade de la décision de partir ou de rester

En France, cette décision se prend, comme nous l'avons indiqué, au niveau de l'individu, voire de sa famille.

Les aides apportées à cette décision ont été essentiellement jusqu'ici le fait des groupements de jeunes (Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne, M.R.J.C., Centre National des Jeunes Agriculteurs, C.N.J.A.) qui ont favorisé la prise de conscience sur l'avenir de la profession agricole par des discussions, des conférences, des enquêtes, par la diffusion de leur presse et par des brochures.

Cette action a probablement eu un effet considérable, mais elle comporte plusieurs limites : d'abord ces groupements ne concernent que des jeunes ; ensuite ils ne groupent pas tous les jeunes ; enfin la réflexion, générale et collective, sensibilise, mais n'apporte pas les éléments nécessaires à la décision personnelle.

C'est une des raisons pour lesquelles ces groupements ont suscité parallèlement à leur action générale et en accord avec les organisations syndicales agricoles, des responsables syndicaux aux structures (R.S.S.), travailleurs agricoles eux-mêmes, chargés dans une circonscription donnée (canton, groupe de communes ou communes) d'apporter des informations collectives et des aides individuelles.

Il en existe actuellement 5.000 environ, répartis inégalement sur l'ensemble du territoire. C'est un incontestable progrès, mais qui n'est pas sans faiblesses. Il ne faudrait pas en effet que ce qui est gagné en personnalisation soit perdu en dispersion et en bureaucratisation. Car le responsable "structures" est le correspondant, soit de toutes^{les} actions du FASASA, soit même de tout ce qui concerne les structures (cumuls, aménagement foncier, migrations rurales, établissement à la terre, mutations professionnelles). Comme ces interventions sont complexes, le responsable (s'il reste seul) peut être davantage recherché par celui qui se demande s'il faut partir ou rester, comme celui qui sait remplir les dossiers et comme relais administratif que comme conseiller. En outre, sur le point particulier des reconversions, on peut se demander si un syndicaliste agricole, qui, lui, "reste", peut être parfaitement à l'aise pour conseiller à un autre de partir.

C'est pourquoi un troisième groupe est appelé à se développer : celui des "agents fonctionnels" qui secondent et relaient les R.S.S. dès qu'il s'agit de reconversion professionnelle. Ces agents fonctionnels, analogues aux "conseillers socio-économiques" qui existent déjà aux pays-Bas, doivent aider le travailleur agricole à prendre une décision raisonnée fondée sur l'examen de ses chances en agriculture ou ailleurs, l'aider à construire son projet et à réunir les chances de le réussir en le mettant pour cela en rapport avec les organismes d'orientation, de formation ou d'emploi.

Leur formation professionnelle sera spécifique et leur perfectionnement continu, car ils doivent être aptes à coopérer tant avec les agents du développement agricole qu'avec les conseillers professionnels de l'emploi. Par ailleurs, l'expérience a montré que les diplômes et le milieu d'origine ne constituent pas des critères suffisants de choix, mais que les qualités personnelles d'intelligence, de sensibilité et d'aptitude aux relations étaient déterminantes pour gagner la confiance des agriculteurs.

Il paraît enfin tout à fait essentiel que ces agents appartiennent à des institutions spécifiques de la reconversion professionnelle des travailleurs agricoles, faute de quoi ils sont détournés de leur mission. Il faut encore qu'ils ne soient pas isolés, car l'étendue de leur champ d'investigation est tel qu'on les voit mal travaillant autrement qu'en équipes opérationnelles appuyées sur des études régionales.

Au stade du choix du métier

Ici, quand il y a choix, ce qui est rare, peuvent intervenir des spécialistes, conseillers professionnels de l'emploi et psychologues de la formation des adultes, qui traitent les agriculteurs comme tous les autres demandeurs.

Malheureusement, ces conseillers sont insuffisamment documentés sur les professions qui justement intéressent le plus les agriculteurs, c'est-à-dire les métiers indépendants, les métiers qui s'exercent en milieu rural, en amont ou en aval de l'agriculture,

ainsi que sur les possibilités de recyclage en formation générale ou les possibilités d'accès à la reconversion par le canal des organismes privés de formation d'adultes.

Le rapport agriculteur-conseiller est ici moins subjectif qu'au premier stade (sauf si le conseiller est lui-même un ancien travailleur agricole qui n'a pas parfaitement assumé sa reconversion).

En général, face à l'agriculteur, le conseiller doit faire un effort supplémentaire d'information et de compréhension parce qu'il s'adresse à quelqu'un qui connaît peu de choses du milieu où il va, et qui ne sait donc même pas quelles questions il faut poser.

C'est pourquoi une pédagogie en deux temps paraît la mieux adaptée à cette intervention :

- un temps collectif où le conseiller rencontre les candidats en groupe : le rapport de forces jouant au profit des stagiaires, ceux-ci s'expriment plus facilement et les problèmes apparaissent plus explicitement ;
- au cours d'un entretien individuel ultérieur, candidat et conseiller se trouvent mieux préparés au dialogue personnel.

Au stade de la formation

La formation professionnelle ou générale pose un problème dans la mesure où, s'adressant à des adultes, elle exige d'eux un effort intellectuel que peu sont disposés à fournir, notamment parce qu'une forme scolaire d'enseignement leur fait peur. Pourtant, les moyens de préformation existants (cf. p. 30) répondent à des besoins précis d'élévation du niveau de formation et de préparation à des métiers du secteur tertiaire.

Parce que la mutation professionnelle est pour les anciens travailleurs agricoles l'occasion de passer d'une attitude d'acceptation passive à une prise de conscience du rôle et de la place que chacun doit avoir dans la société moderne, ceux-ci éprouvent un véritable "soulagement" en trouvant une place dans un centre. C'est pourquoi ils y manifestent un comportement actif, considérant cette période comme un "tremplin" qui leur permettra de "faire le saut" dans la civilisation urbaine. On peut donc dire que pour les mutants agricoles, le passé conditionne l'avenir, mais ne le détermine pas de façon absolue.

D'ailleurs, les études et enquêtes effectuées auprès de stagiaires ou anciens stagiaires sur les problèmes pédagogiques font ressortir deux éléments essentiels pour la compréhension de l'attitude des mutants agricoles face à leur formation :

- Etant donné le caractère même de leur mutation qui n'est pas une simple mutation professionnelle, mais un changement de milieu social, étant donné aussi le rôle de "tremplin" que constitue pour eux la période de formation, on ne peut se contenter de leur donner purement et simplement une formation professionnelle, c'est-à-dire développer exclusivement les aptitudes permettant l'exercice de tel ou tel métier. Il faut viser le développement de l'ensemble des aptitudes.

- Etant donné le comportement actif qu'ils manifestent dans le centre de formation, la méthode pédagogique utilisée ne peut être gratuite ou désincarnée. Elle doit déboucher sur une carrière comportant un avenir, et pour cela être basée le plus largement possible sur l'expérience de vie qu'ont les stagiaires en provenance de l'agriculture. De cette manière, ceux-ci prendront le goût d'une formation personnelle appelée à se prolonger bien au-delà du séjour au centre.

Ceci dit, les progressions dans les programmes ne soulèvent pratiquement aucune difficulté particulière, si ce n'est l'inclusion généralement souhaitée d'une ouverture plus grande aux problèmes humains, sociaux, juridiques, relationnels, etc... Ce souci est déjà satisfait pour une large part dans le cadre d'expériences pédagogiques originales comme celles de l'ANFOPAR, des Maisons Familiales Rurales, de l'Association pour la Formation des Ruraux aux activités du tourisme (AFRAT), des centres expérimentaux de promotion sociale,...

Parfois, la durée de la formation constitue une entrave, surtout pour les moins jeunes et les chargés de famille qui hésitent plus que leurs cadets à s'engager dans la voie d'une formation longue, d'une durée supérieure à six mois.

Au stade de l'insertion sociale et professionnelle

L'agriculteur ignore le plus souvent tout ce qui caractérise la vie du salarié, surtout du salarié travaillant et habitant en ville ; il rencontre de ce fait des difficultés accrues à sa reconversion professionnelle.

A cette situation tentent de répondre les associations amicales créées entre migrants d'une même région et les initiatives d'information qui vont de la visite de chantier, d'usines, d'habitations, au cercle d'étude et à la préparation immédiate par remise de brochures, de listes d'adresses utiles, etc.

Cependant le but doit être que l'ancien agriculteur se prenne en charge lui-même, et il ne semble pas opportun que s'institutionnalise à ce stade une aide particulière pour les "anciens" agriculteurs.

Il est par contre d'un grand intérêt que ceux qui ont achevé leur reconversion viennent faire part de leur expérience à ceux qui la vivent. Les "témoignages" transmis au cours de petites réunions-discussions ont souvent plus de portée que tous les conseils.

III. FORMATION GENERALE ET ORIENTATION SCOLAIRE

Nous avons souligné la forte corrélation entre le niveau de formation générale et la formation technique d'adulte, et par voie de conséquence, l'importance des actions de préformation.

Le vrai problème, au fond, est donc celui de la scolarisation et de l'orientation scolaire, plus inadaptées et plus insuffisantes encore en milieu rural que dans les régions urbanisées.

Il est bien connu en effet que le taux de scolarisation décroît avec le degré de ruralité des communes de résidence, dépend de la catégorie socio-professionnelle du chef de famille et varie en fonction de la dimension de celle-ci. Compte tenu de ces facteurs, les enfants d'agriculteurs sont particulièrement défavorisés : 76,1 % des actifs masculins ayant quitté l'agriculture entre 1959 et 1964 n'avaient suivi aucune formation post-scolaire, et pour ceux qui en avaient suivi une, elle était à plus de 50 % de type agricole, ce qui ne pouvait constituer une aide à la reconversion (1).

D'autre part, on a constaté jusqu'ici une pratique courante chez les aides familiaux surtout : en quittant l'école à 14 ans (16 ans maintenant en principe), ils sont agriculteurs pendant quelques années, parfois jusqu'au service militaire, puis ils prennent conscience de la précarité de leur situation en état de sur-nombre et partent alors définitivement, ce qui entraîne un énorme gaspillage social. La situation n'est guère différente pour les jeunes filles, qui bénéficient pourtant d'une scolarisation plus prolongée.

Le grand nombre de reconversions entre 17 et 21 ans pose donc de façon aiguë le problème de l'orientation dans l'école et dans le cadre scolaire.

Actuellement, les Pouvoirs Publics s'en préoccupent puisqu'ils veulent généraliser et développer l'enseignement dans tous les milieux sociaux.

Les résultats espérés sont de plusieurs ordres :

- on évitera de laisser se perdre beaucoup de potentialités latentes ;

- les nombreuses reconversions hâtives qui constituent aujourd'hui encore une large majorité tendront à diminuer, car elles s'analysent en fait comme une orientation tardive ;

- les enfants d'agriculteurs se poseront le problème de leur avenir en d'autres termes, plus objectivement, plus sereinement, de manière beaucoup plus ouverte, quand ils pourront profiter comme tout le monde et selon leurs capacités, de l'enseignement général, d'informations multiples et diversifiées, de conseils et d'orientation scolaire et professionnelle.

Quand sera-ce chose faite ? D'ici 10, 15, 20 ans... C'est peut-être l'affaire d'une génération.

D'ores et déjà, une chose est claire : le fait que beaucoup de jeunes ruraux, à l'issue d'une formation professionnelle de type agricole ou ménager, décident dès 17 ou 18 ans de changer d'orientation, démontre clairement l'inadaptation et l'inutilité de cette formation qui, loin de les préparer à l'acquisition des modes de pensée et des qualités compatibles avec la culture des sociétés industrielles modernes, ne fait que les enserrer au-delà du cycle primaire obligatoire dans une spécialisation qui leur apparaît bientôt inadéquate.

(1) Etudes et Conjoncture. N° 10. Octobre 1966, p. 33.

Par ailleurs, se dégagent en corollaire deux problèmes à résonance plus générale :

- Ne faut-il pas considérer la prolongation de la scolarité, fût-elle de type agricole, comme favorisant de toute façon l'aptitude, voire l'aspiration, au changement ? Certains seulement le pensent.

- Quel contenu devra avoir l'enseignement généralisé de demain et quelle pédagogie sera utilisée pour que les hommes soient vraiment préparés à faire face aux phénomènes nouveaux et imprévisibles qui se présenteront à eux dans l'avenir ? La réponse à cette immense question relève de la politique générale menée en matière d'éducation nationale.

<p>III^{ème} PARTIE</p> <p><u>INVENTAIRE DES MOYENS D'INTERVENTION</u></p>
--

Dans le cadre toujours croissant de son intervention dans le domaine socio-économique, l'Etat n'a cessé, au cours des dix dernières années notamment, de se préoccuper des problèmes posés aux hommes par l'évolution de l'économie.

Il a été ainsi amené à légiférer et réglementer, de manière d'ailleurs abondante, en matière de formation professionnelle, de promotion sociale, d'emploi, de reconversion, etc.

D'autre part, il est intervenu soit directement, soit indirectement dans la mise en place de structures et institutions ordonnées à ces divers objets.

Enfin, il consacre dans son budget des sommes de plus en plus importantes à ce qu'on appelle dans le "budget fonctionnel" l'action sociale et l'action économique.

I. LES POLITIQUES

Phénomène social et économique important et ancien, la reconversion des travailleurs agricoles n'a, jusqu'à ces dernières décades, pas donné lieu à une prise de position "politique" au sens propre du mot, du moins sur le plan collectif, car chaque famille paysanne a pratiqué "sa politique" de l'orientation. En effet, dès qu'elle comporte plus d'enfants qu'il n'est possible d'en nourrir ou d'en établir sur l'exploitation, les parents et leurs conseillers en la matière (curés, instituteurs, parents ou amis déjà reconvertis) recherchent et trouvent des débouchés extra-agricoles pour les jeunes en surnombre, qu'il s'agisse des plus doués pour les études ou des plus "débrouillards".

Plus récemment, l'urbanisation, les grands travaux et les usines, en puisant abondamment dans la population agricole avoisinante et dans celle des régions pauvres, ont contribué à faire de ces multiples situations individuelles un phénomène collectif ressenti dans le milieu agricole comme une contrainte. Il est significatif que ce mouvement de population se soit alors appelé "exode", ce qui, ici, est synonyme de déportation massive. Contre l'exode, les organisations agricoles se sont élevées et s'élèvent encore.

Si bien qu'on assiste à deux mouvements concomitants : d'une part chaque famille s'efforce de faire partir chacun de ses membres en surnombre ; d'autre part les organisations agricoles et rurales se déclarent peu ou prou hostiles à l'exode des agriculteurs et à l'exode rural, et s'opposent aux mesures qui, de près ou de loin, ont l'air de les organiser, de les favoriser ou simplement de les contrôler.

Plus récemment encore, l'entrée de l'agriculture dans l'économie de marché et sa rapide modernisation ont rendu possible, puis nécessaire, un départ accru de travailleurs, créant par là une

contrainte de réemploi sur la société globale qui avait jusqu'alors considéré l'agriculture comme un "réservoir de main d'oeuvre" dans lequel on puisait si on en avait besoin et seulement si on en avait besoin.

Désormais, celui qui reste sait que, pour améliorer son niveau de vie, il faut que les autres partent. Les liens de solidarité qui unissent le monde agricole par delà ses divisions et ses diversités d'intérêt s'en trouvent soumis à rude épreuve, au point qu'il faudra attendre 1960, puis la conjonction PISANI-JEUNES AGRICULTEURS, pour que les deux courants se rejoignent et que la Société, intervenant "en bon père de famille", tente d'"humaniser l'exode", d'"organiser les reconversions" ou, comme l'a dit plus tard M. Edgar FAURE, de "donner à ceux qui doivent quitter l'agriculture une deuxième chance".

En 1962, est créé le FASASA qui "favorise l'emploi ou le réemploi dans de nouvelles activités professionnelles, des agriculteurs, des fils d'agriculteurs en surnombre et des salariés agricoles en chômage, par l'attribution de bourses en vue de la "rééducation professionnelle".

(Loi complémentaire à la loi d'orientation agricole, art.27).

Sitôt adopté le principe de cette intervention, les Pouvoirs Publics, sous l'effet de multiples pressions qui ne sont pas toutes d'origine agricole (malthusianisme administratif et volonté d'économie, insuffisante diversité des moyens de formation professionnelle, quasi inexistence des conseillers à l'orientation, peur du chômage, etc. pour ne parler que des arguments évoqués publiquement), en ont réduit les effets en excluant pratiquement les salariés agricoles du bénéfice de la loi, en limitant l'âge des bénéficiaires entre 18 et 45 ans, en jouant sur la clause du surnombre de manière restrictive et en paralysant 15 mois après sa création l'Association Nationale pour les Mutations Professionnelles en Agriculture (AMPRA), organisme chargé de mettre la loi en application. Dans le même temps s'exacerbaient les deux courants, l'un pour ces interventions, l'autre contre (un ouvrage : Une France sans paysans - 1965 ; un congrès : Une France avec des paysans - juin 1966).

Ces querelles se rapportent aux objectifs ou aux méthodes, mais ne changent pas le cours des choses. Le mouvement réel de reconversion des agriculteurs en France se poursuit, massivement, et n'obéit à aucune politique officiellement concertée et décidée. Il est en effet soumis aux lois de l'offre et de la demande d'emploi sur le marché du travail non agricole d'une part, à l'accroissement de la productivité dans un marché agricole saturé d'autre part, et à l'espoir que les jeunes agriculteurs ont de trouver ailleurs des conditions de travail et un niveau de vie meilleurs.

Quant au secteur de reconversion organisé par le FASASA, il n'est encore, après 5 ans d'existence, qu'un secteur témoin aux effets minimes (6.900 bénéficiaires en 1968), souffrant des contradictions de l'opinion, du manque de moyens, des pesanteurs administratives, et surtout de l'absence d'une politique d'ensemble de la main-d'oeuvre active.

En résumé, on peut dire qu'il existe deux politiques de la reconversion des agriculteurs :

- l'une, la plus importante, n'obéit à aucune loi formelle : elle atteignait ces dernières années 100.000 personnes par an environ qui partent plus aisément dans les régions industrialisées ou en situation de développement actif (ce qui justifierait des mesures particulières dans les autres régions) ;

- l'autre, des reconversions organisées, atteint de 6 à 7 % de ces 100.000 personnes pour leur faire acquérir une formation professionnelle par l'attrait d'une meilleure qualification et de primes. Si elle valorise la reconversion de certains - résultat non négligeable pour les bénéficiaires et les entreprises qui les emploient -, elle ne freine ni n'accélère la reconversion des agriculteurs en surnombre et n'a qu'un effet marginal sur l'évolution structurelle de l'agriculture.

Remarquons toutefois que l'existence de l'AMPRA a eu un double résultat : d'une part, on y a expérimenté les conditions techniques de la mutation professionnelle ; d'autre part son existence même a été l'objet de contestations. Et si l'AMPRA en est mort, l'"exode" s'en est trouvé exorcisé.

Si bien que vues du côté de l'agriculture, les conditions psychologiques de réussite d'une politique incitatrice de reconversion des agriculteurs en surnombre sont probablement meilleures en 1969 qu'en 1963, à la condition qu'adoptant le point de vue des usagers et des familles, on ne prenne pas le problème sous son seul angle agricole, mais sous celui de l'emploi à procurer à ceux dont on souhaite qu'ils quittent l'agriculture, si possible dans leur région d'origine.

II. LES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES (cf. Annexe III)

A. La reconversion des agriculteurs

Les textes législatifs de base sont la loi d'orientation agricole n° 60.808 du 5 août 1960 et la loi complémentaire à la loi d'orientation agricole n° 62.933 du 8 août 1962.

La politique agricole définie par ces textes vise essentiellement un objectif de parité entre le revenu des personnes exerçant leur activité dans l'agriculture et celui des personnes occupées dans d'autres secteurs.

§

La loi complémentaire à la loi d'orientation a créé, pour une période de 12 ans - jusqu'en 1974 en principe - (titre IV, articles 26 et 27), le Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles (FASASA). Les crédits du FASASA portent sur six points particuliers dont le quatrième concerne précisément l'aide aux mutations professionnelles des agriculteurs et travailleurs agricoles.

Le décret n° 69.189 du 26 février 1969 précise les catégories de bénéficiaires, les conditions exigées et les avantages accordés. Ce texte est analysé de façon détaillée dans l'annexe III : Les textes législatifs et réglementaires.

En gros, les agriculteurs et descendants d'agriculteurs en sur-nombre sur une exploitation trop petite et les salariés agricoles disposant d'un emploi qui ne leur donne pas satisfaction peuvent prétendre aux aides du FASASA s'ils ont travaillé dans l'agriculture pendant un an au moins, à condition toutefois qu'ils aient plus de 18 ans et moins de 50 ans.

Les avantages financiers prévus par les textes sont liés normalement à l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle. Il s'agit essentiellement d'une allocation d'entretien pendant le temps de préparation au nouveau métier calculée sur le salaire minimum interprofessionnel garanti ; d'une prime de départ et d'installation variant entre 800 et 2.400 heures de salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) versée en deux fois aux stagiaires ayant subi avec succès les épreuves de fin de stage ou reconnus aptes à l'exercice d'un nouvel emploi ; du remboursement des frais de transport et de déménagement.

Enfin, des mesures particulières, applicables seulement dans certaines zones et pour certains métiers qui doivent être définis par arrêté, permettront de faciliter aux agriculteurs et travailleurs agricoles l'exercice de métiers complémentaires.

B. La formation professionnelle et la promotion sociale

On entend par promotion sociale la possibilité pour tout homme, quels que soient son métier et son éducation première, de faire des études afin d'améliorer sa qualification, soit dans son métier, soit dans un métier différent.

La loi n° 59.960 du 31 juillet 1959 distingue la promotion professionnelle du premier degré destinée à former des travailleurs spécialisés ou qualifiés, et la promotion supérieure du travail destinée à former des ingénieurs et techniciens hautement qualifiés.

§

La formation professionnelle est régie par deux grands textes législatifs : la loi d'orientation et de programme n° 66.892 du 3 décembre 1966 et la loi n° 68.1240 du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires.

La formation professionnelle est considérée comme une "obligation nationale". C'est pourquoi ont été mis en place un Fonds alimenté par une dotation budgétaire annuelle importante (260 millions de francs pour 1969) et d'autre part un système de conventions entre l'Etat et les entreprises, associations, organisations professionnelles ou collectivités locales qui gèrent des centres de formation.

La loi du 31 décembre 1968 est intervenue pour fixer les principes et les modalités de rémunération des stagiaires de formation professionnelle, dans la triple préoccupation d'harmoniser, de

simplifier et de compléter. Les décrets d'application (numéros 69.603 et 69.604 du 14 juin 1969) sont parus au Journal Officiel du 17 juin 1969. Il reste à savoir si les Pouvoirs Publics feront réellement, et sans le moindre délai, l'intense effort d'imagination indispensable pour faire tourner le "mécanisme" et pour que chacun connaisse les possibilités qui lui sont offertes. Sinon, les travailleurs et avec eux l'économie française n'auront acquis qu'une ingénieuse construction juridique supplémentaire.

C. L'emploi

En principe, et pour respecter la règle du non cumul, les travailleurs du secteur agricole, dans la mesure où leur situation relève du FASASA, sont exclus du bénéfice des allocations prévues dans le cadre du Fonds National de l'Emploi (F.N.E.).

Celui-ci, créé par la loi n° 53 1240 du 18 décembre 1963, est soumis pour son fonctionnement au décret n° 64 164 du 24 février 1964 portant règlement d'administration publique.

Néanmoins, il est intéressant de connaître ces mesures (cf. Annexe III), ne serait-ce que parce qu'elles ont fait récemment l'objet d'une coordination avec celles concernant la reconversion des agriculteurs : c'est ainsi par exemple que la prime de départ et d'installation est maintenant la même dans les deux cas, alors que jusqu'au décret du 26 février 1969, elle était deux fois plus élevée dans le cadre du F.N.E. que dans le cadre du FASASA.

III. LES MOYENS INSTITUTIONNELS (cf. Annexe IV)

A. Le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA)

L'organisation de l'aide aux mutations professionnelles agricoles, prévue pour la première fois par le décret n° 63-1044 du 17 Octobre 1963, a d'abord été confiée à un organisme inter-professionnel, l'Association Nationale pour les Mutations Professionnelles en Agriculture (AMPRA).

Depuis le 1er janvier 1968, un établissement public, le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA), 91 rue Gabriel Péri 92.Montrouge (tél. 655.47.30), est chargé de l'application de toutes les actions du FASASA.

La structure administrative du CNASEA comporte dix délégations régionales implantées à Amiens, Rennes, Bordeaux, Orléans, Clermont-Ferrand, Nîmes, Lyon, Dijon et Nancy (cf. Annexe IV). Le Centre travaille avec des Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA) qui recherchent les travailleurs agricoles et les informent des aides éventuelles auxquelles ils peuvent prétendre. Les décisions d'acceptation ou de refus des dossiers de demandes ressortent de la compétence des préfets des départements, le CNASEA ne connaissant plus que des dossiers litigieux ou faisant l'objet d'un appel. Cependant, en ce qui concerne les mutations professionnelles, les problèmes d'aide à l'orientation, de choix du métier,

d'entrée dans les centres de formation, etc., sont traités directement à l'échelon des délégations régionales. Il n'est d'ailleurs pas exclu que cette action spécifique soit ultérieurement rattachée à l'Agence Nationale de l'Emploi, mais il ne s'agit là pour le moment que d'une hypothèse...

Le Centre, malgré des textes prometteurs, ne traite que 6 à 7 % environ des reconversions réelles (6.000 personnes par an sur 100.000). Le jeu des conditions d'octroi, du calcul des avantages financiers et du climat psychologique du milieu rural a conduit à favoriser les hommes au détriment des femmes, les célibataires au détriment des ménages, les fils d'agriculteurs au détriment des salariés agricoles. Il s'en dégage un type privilégié de bénéficiaire de l'aide aux mutations professionnelles : le fils d'agriculteur, célibataire, de moins de 25 ans. Il s'agit certainement d'une catégorie intéressante de la population agricole, mais il est dommage que lui soit réservée presque exclusivement une action de promotion théoriquement ouverte à tous les travailleurs agricoles.

Il faut noter à ce propos que la procédure est extrêmement lourde, complexe, coûteuse et finalement décourageante pour beaucoup de personnes. En outre, les ADASEA sont débordées par la constitution des dossiers d'indemnité viagère de départ (30.000 par an) et ne peuvent de ce fait accorder aux problèmes de mutations professionnelles toute l'importance qu'ils méritent.

On peut dire que l'aide à la reconversion des agriculteurs est actuellement insérée dans un contexte administratif rigoureux, et, d'autre part, essentiellement agricole. Certains se demandent si traiter ainsi les mutations professionnelles agricoles, ce n'est pas continuer de clore sur lui-même le monde paysan.

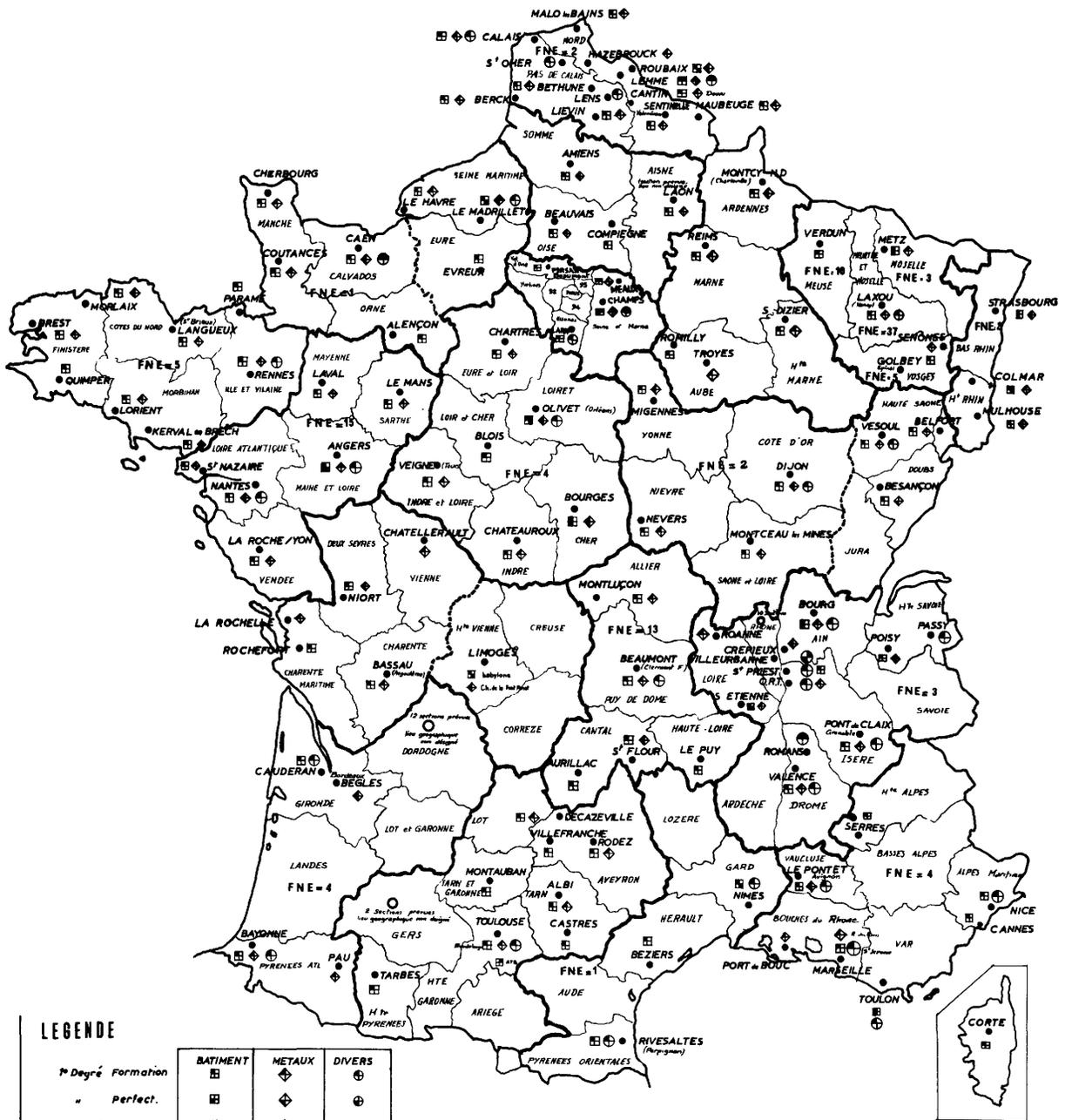
Comme le soulignent les auteurs de "La France sans paysans" à la fin de leur petit livre, on peut s'interroger sur l'efficacité de la structure institutionnelle en place, limitée dans ses objectifs économiques et sociaux, pour résoudre au cours des prochaines décennies les problèmes immenses posés par le reclassement de ceux qui ne pourront pas rester agriculteurs.

B. Les organismes de formation

1° L'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)

Dans le cadre de la politique économique, l'AFPA - 13 Place de Villiers 93. Montreuil (Tél. 287.17.29), Association contrôlée par le Ministère des Affaires Sociales, est devenue aujourd'hui l'un des instruments essentiels de la politique de l'emploi. Des objectifs précis lui sont assignés dans le Plan, notamment quant au nombre de sections à ouvrir.

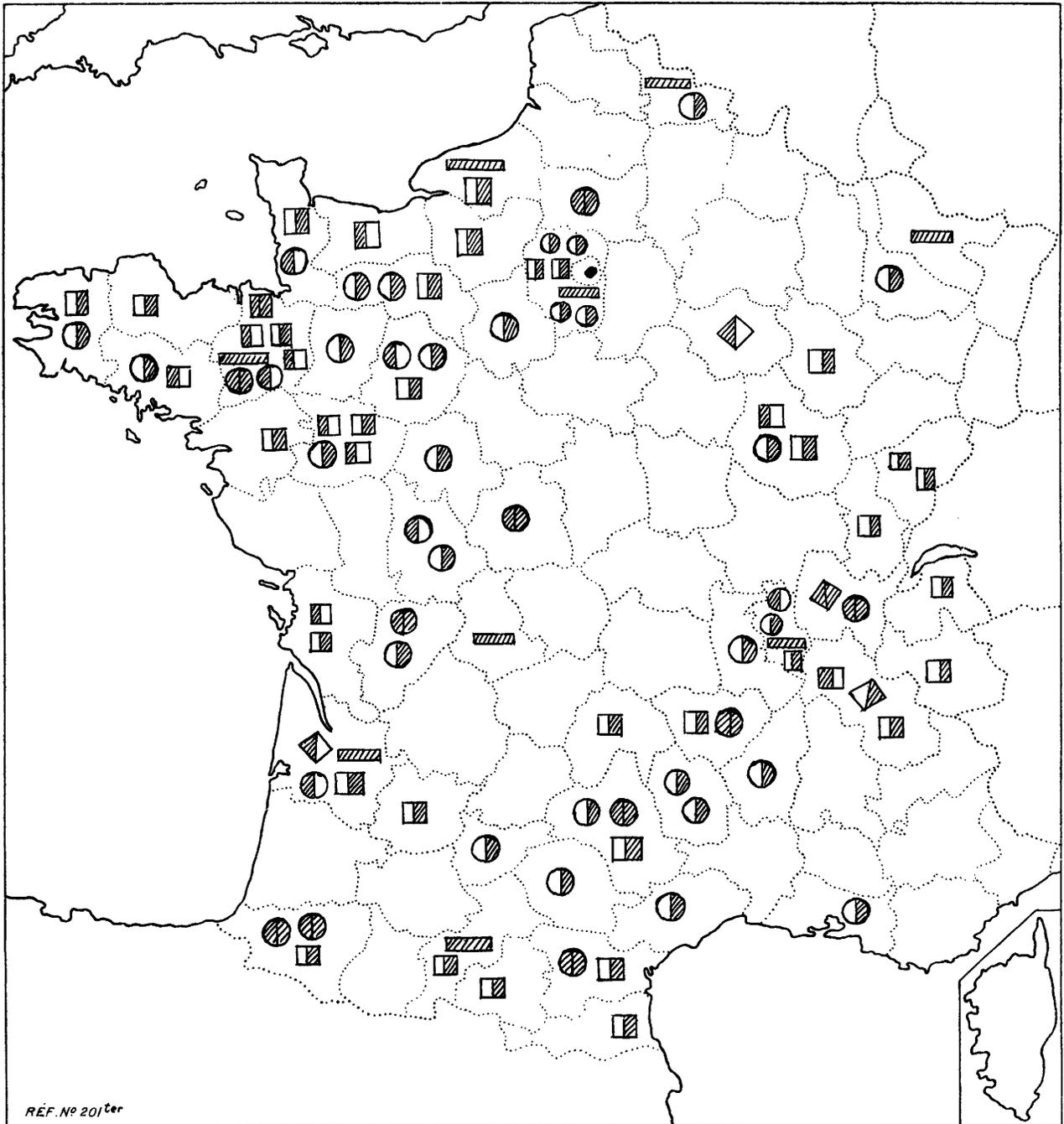
Actuellement, l'AFPA dispose d'un appareil de 105 centres comprenant au total 2.160 sections dans lesquelles sont enseignées - généralement en six mois - 150 spécialités réparties en trois secteurs professionnels (Bâtiment, Métaux, Divers) et quatre niveaux de formation (préparatoire, stages du premier degré (ouvriers professionnels), stages du second degré (techniciens), stages de perfectionnement). Les centres sont généralement implantés à raison d'un au moins par département. (cf. carte).



CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

F.P.A.

CENTRES (autres que FPA)
"PARA-AGRICILES" et "ONAC"
JURIDIQUEMENT EN RAPPORT AVEC LE CNASEA



Imp. Michard Paris

REF. N° 201^{ter}

GIRARD et BARRERE - 17, Rue de l'Ancienne Comédie - PARIS (6^e)

- | | |
|---|--|
|  Masculin - Préformation |  Mixte - Préformation |
|  Masculin - Formation |  Mixte - Formation |
|  Féminin - Préformation |  Centre de l'ONAC |
|  Féminin - Formation | |

L'AFPA est un organisme dynamique qui entend porter dans les prochaines années sa capacité de formation de 45.000 à 60.000 stagiaires par an. Elle entend par ailleurs s'adapter aux mutations du marché de l'emploi, et préparer notamment, davantage qu'elle ne le faisait jusqu'ici, à des métiers du secteur tertiaire et à des métiers féminins.

2° Les autres organismes de formation :

Ce sont :

- les centres dits para-agricoles, publics ou privés, agréés par le Ministère de l'Agriculture et conventionnés avec le CNASEA. Il en existe environ une centaine répartis sur l'ensemble du territoire; la moitié sont des centres exclusivement féminins. Ils préparent soit à des métiers du secondaire agricole (ouvriers qualifiés ou techniciens d'industrie laitière, du bois, d'élevage, réparateurs de machines agricoles, conducteurs d'engins lourds...) soit à des métiers du tertiaire agricole (conseillers, vulgarisateurs, secrétaires...), soit encore à des carrières sociales ou touristiques (monitrices de maisons d'enfants, hôtesses rurales, aides familiales rurales, économes de collectivité...)

Une vingtaine d'entre eux sont des centres de préformation.

- les centres de l'Office National des Anciens Combattants (ONAC), réservés en priorité aux handicapés physiques et accidentés du travail, mais ouverts aussi aux mutants agricoles. Au nombre de 9, ils préparent en deux ans à des métiers qui ne sont pas toujours enseignés dans les centres de F.P.A. : aide-biochimistes, techniciens d'analyses biologiques, électroniciens, électromécaniciens...

- les autres établissements, très nombreux, préparant à des carrières para-médicales, sociales ou commerciales (Ecoles d'infirmières ou de Service Social, Cours Pigier ou autres, Ecoles de coiffure, de coupe, etc...).

C. L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)

Créée par l'ordonnance n° 67.578 du 13 Juillet 1967, l'Agence Nationale pour l'Emploi - 28bis, rue d'Astorg, Paris 8° (tél. 265.79.57) - est destinée à remplacer les anciennes structures administratives régionales et locales de la main-d'oeuvre qui ne constituent plus un outil moderne et efficace de placement.

L'Agence en est encore au stade de la mise en place : fin 1968, seulement six centres régionaux et dix sections départementales étaient implantés.

Son objectif est ambitieux, car elle sera chargée des tâches d'information, d'orientation et de placement des travailleurs.

D. Les organismes d'orientation

1° Au niveau scolaire : il convient de mentionner ici pour mémoire le Bureau Universitaire de Statistiques (BUS) 29, rue d'Ulm Paris 5° (Tél. 326.14.90) et ses centres régionaux et locaux.

Le BUS élabore en permanence une documentation professionnelle qu'il diffuse dans une revue "Avenirs" et un mensuel "Le BUS communiqué". La mission du BUS, d'après des projets du Ministère de l'Education Nationale, serait prochainement élargie dans le cadre d'un nouvel établissement public, l'Office National d'Information sur les enseignements et sur les professions (ONISEP).

D'autre part, plus de 200 centres publics d'orientation scolaire et professionnelle interviennent dans les établissements scolaires aux différentes étapes de l'enseignement.

2° Au niveau professionnel

Rattachés à l'ANPE, les Echelons Régionaux de l'Emploi (ERE), installés à Paris, Dijon, Nancy, Lille, Nantes, Rennes, Bordeaux, Toulouse, Marseille et Lyon, disposent d'un service de "Conseil professionnel". Les conseillers professionnels ne font pas de sélection proprement dite et n'interviennent pas au niveau du placement, mais procèdent à des entretiens approfondis visant à donner une information sur les métiers aussi large et complète que possible pour ménager la liberté de choix des individus.

Les centres de sélection psychotechnique régionaux (au nombre de 16), appartenant à la structure de l'AFPA, ont un tout autre objet. Les psychotechniciens font en effet subir aux candidats désireux d'entrer dans un centre des tests en vue de les orienter vers les diverses sections existantes.

E. Les institutions "d'accueil"

Dans le domaine de l'accueil urbain et de l'insertion socio-professionnelle, les organismes sont nombreux, diversifiés et difficilement repérables. On peut néanmoins citer :

- les Associations Amicales qui regroupent, surtout dans les grandes villes, les personnes originaires d'une même région et gèrent souvent des foyers et d'actifs services d'entraide ;
- les Foyers de Jeunes Travailleurs et Travailleuses, trop peu nombreux, qui offrent des possibilités intéressantes d'hébergement très appréciées dans les centres urbains ;
- les Maisons de Jeunes et de la Culture, les Centres sociaux de quartiers, les Maisons de la Famille, etc...
- les grandes entreprises nationales qui assurent aux personnes qu'elles recrutent en milieu rural des perspectives de carrière et des facilités sur le plan de l'insertion.

IV. LES MOYENS FINANCIERS

Les mesures destinées à favoriser le départ de l'agriculture sont inscrites sur la ligne FASASA du budget du Ministère de l'Agriculture.

Pour l'année 1969, la répartition prévue est la suivante :

- indemnité viagère de départ : 265 millions de francs ;
- mutations professionnelles : 40 " " "

Le tableau ci-dessous fait apparaître la progression des subventions accordées au FASASA depuis 1965 (d'après les budgets votés):

DESIGNATION	1965	1966	1967	1968	1969 (1)
Chap.34.57-FASASA Frais de fonctionnement	5.900.000	5.662.707	4.262.707	2.862.707	2.862.407
Chap.46.57-FASASA Subventions	105.827.000	131.827.000	237.563.000	314.463.000	341.294.238
Dont - IVD(indem- nités versées et remboursement de frais à la Mutua- lité Sociale A- gricole)	31.400.000	57.400.000	147.536.000	224.036.000	264.926.238
- Mutations professionnelles	44.527.000	44.527.000	50.627.000	40.427.000	40.427.000
- Fonction- nement du CNASEA (2)	-	-	-	28.000.000	32.941.000

(1) Après les annulations de crédits réalisées par arrêté du 24 janvier 1969.

(2) Depuis 1968 seulement.

Ces chiffres sont des chiffres globaux qui comprennent essentiellement les frais de fonctionnement et le montant des prestations. Il convient de rappeler à ce sujet que la structure d'intervention (CNASEA + ADASEA dans chaque département) est relativement lourde et onéreuse, que les dossiers à établir sont complexes, et que les personnes bénéficiant effectivement de l'aide sont en nombre réduit. Il s'ensuit une part relativement importante des charges de fonctionnement, et, de plus, la non-utilisation d'un tiers au moins des crédits, ce qui occasionne ensuite des transferts sur d'autres chapitres et de nouvelles affectations.

Du point de vue individuel, les sommes que perçoit un mutant dépendent de la durée de sa formation et du montant de sa prime de départ et d'installation.

A titre indicatif, on peut établir en gros un minimum et un maximum :

Minimum :

6 mois de formation (FPA) + Indemnité de congés payés :

SMIG majoré de 20 % (formation courte) =

- 650 F/mois environ x 6,5 environ 4.225 F.

Prime de départ et d'installation :

- 800 H. de SMIG 2.520 F.

6.745 F.

+ remboursement des frais de déplacement pour aller au centre et en revenir et des frais éventuels de transport et de déménagement.

Maximum :

24 mois de formation

SMIG seulement (formation longue) =

- 545 F/mois environ x 24 13.080 F.

Prime de départ et d'installation :

- 2.400 H. de SMIG 7.560 F.

20.640 F.

+ remboursement des frais de déplacement pour aller au centre et en revenir et des frais éventuels de transport et de déménagement.

Ces chiffres n'établissent d'ailleurs pas le coût réel d'une mutation professionnelle, car s'y ajoutent le remboursement aux centres des frais exposés pour la formation des stagiaires calculés sur la base de 14F. par jour de présence s'il s'agit d'un centre public et de 18F. par jour s'il s'agit d'un centre privé.

En ce qui concerne la formation professionnelle, l'effort financier apparaît dans la progression du Fonds de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale : 180 millions de francs en 1967, 240 millions en 1968 et 260 millions en 1969, dont une partie fait l'objet de délégations au profit des préfets de région, dans le cadre des mesures de déconcentration prévues en matière de formation professionnelle et de promotion sociale.

Plus de deux cents conventions de formation professionnelle (cf. p. 51) intéressant 75.000 stagiaires ont été signées par les ministères intéressés et divers organismes publics ou privés. En 1968, 140 millions de francs ont été accordés au titre des subventions de fonctionnement à des centres de formation et 35 millions au titre de subventions d'équipement.

En ce qui concerne particulièrement l'AFPA, les autorisations de programme (crédits d'équipement) pour 1969 s'élèvent à 148 millions de francs. Elles doivent permettre la création de 131 sections nouvelles. La répartition de cette somme par régions est prévue dans le tableau ci-dessous :

FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

PREVISIONS RECTIFIEES DE REGIONALISATION
DES CREDITS D'EQUIPEMENT POUR L'EXERCICE 1969

REGIONS	Autorisations de programme (en milliers de frs)	En nombre de sections nouvelles
Champagne-Ardenne	3 600	11
Centre	5 550	3
Nord	370	3
Lorraine	11 076	13
Alsace	485	1
Franche-Comté	3 000	6
Basse Normandie	4 500	5
Pays de la Loire	6 000	5
Bretagne	7 100	9
Limousin	13 975	7
Auvergne	3 045	-
Poitou-Charentes	2 400	5
Midi-Pyrénées	5 236	10
Bourgogne	1 170	2
Rhône-Alpes	4 100	-
Languedoc-Roussillon	8 662	14
Provence-Côte d'Azur-Corse	1 120	3
Total Province	81 389	97
Région Parisienne	19 340	18
Total régionalisé métropole	100 729	115
Départements et Territoires d'Outre-Mer	4 000	
Fraction non régionalisée	43 271	16
Total Général	148 000	131

Les crédits non régionalisés (29 % de l'ensemble) correspondent essentiellement aux crédits d'études et d'acquisitions immobilières et aux opérations des centres non gérés par l'AFPA.

Par ailleurs, un effort spécial dépassant 27 millions de Francs est envisagé dans les zones de rénovation rurale :

- 10,300 millions en Bretagne ;
- 14,095 " dans le Limousin ;
- 3,045 " en Auvergne

§

Le développement de la politique de l'emploi et la mise en place de l'Agence Nationale pour l'Emploi ont provoqué dans les budgets de 1968 et de 1969 une sensible augmentation des crédits affectés aux opérations de placement et de conseil, qui doivent permettre le recrutement de placiers et orienteurs à un niveau de qualification satisfaisant et une adaptation progressive du réseau des sections locales de l'emploi.

Un millier d'emplois nouveaux sont ainsi prévus pour l'Agence dont la subvention de fonctionnement représente près de 65 millions de Frs dans le budget de 1969.

§

Enfin, le Fonds d'Intervention pour l'Aménagement du Territoire (FIAT) est doté pour 1969 d'un crédit de 224 millions de francs (219,6 en 1968 ; 200 en 1967 ; 175 en 1966).

Au cours de l'exercice 1968, le FIAT a été appelé à jouer un rôle important pour la mise en place des crédits consacrés à l'exécution des programmes complémentaires en faveur de l'équipement des zones de rénovation rurale (routes, télécommunications, aménagements ruraux, etc..)

Le Fonds de Développement Economique et Social (FDES) joue également un rôle de développement important.

Des prêts considérables (8869 millions de francs en 1967) sont également consentis aux collectivités locales et organismes assimilés (Chambres de commerce, Offices d'Habitations à loyer modéré, Sociétés d'Economie Mixte), par la Caisse des Dépôts et Consignations, le Crédit Foncier de France, la Caisse Nationale du Crédit Agricole. De son côté, le Crédit National, à concurrence de plus d'un milliard de francs par an environ, s'efforce de stimuler l'activité économique et industrielle : 73 % de ses prêts servent à financer des opérations régionales extérieures à la région parisienne.

§

Faut-il dire pour autant que ce sont les "fonds qui manquent le moins" ?

Sans aller jusque là, on peut néanmoins souhaiter leur meilleure et totale utilisation et surtout une plus grande souplesse et simplicité dans l'attribution des diverses aides ou primes prévues

IVème PARTIE

RECHERCHE DES POLITIQUES POSSIBLES POUR
REPENDRE QUANTITATIVEMENT ET QUALITATIVEMENT
AUX BESOINS

I - PROBLEMES -

L'agriculture est un secteur économique en pleine mutation. La production qui se transforme, la productivité qui s'accroît, ont entraîné le départ de nombreux agriculteurs selon un flux qui ne doit pas faiblir dans les prochaines années. L'agriculture est aussi une société ayant ses modes de vie, ses structures, ses aptitudes, son dynamisme propre. Maintenir le rythme de cette mutation et permettre l'adaptation de cette société, tels sont les objectifs qu'il s'agit d'atteindre.

En fait, le processus de mutation des agriculteurs est un phénomène complexe qui touche aussi bien ceux qui restent à la terre que ceux qui la quittent, et on ne peut l'isoler de l'évolution de la société dans son ensemble. De ce fait, il a des ressorts complexes et souvent cachés.

Ce sont les agriculteurs eux-mêmes qui prennent les décisions de partir ou d'orienter leurs enfants vers d'autres professions, ce sont eux qui cherchent les moyens de trouver un métier, de sorte que la diversité des situations dans lesquelles ils se trouvent, des informations qu'ils possèdent, des occasions qui se présentent à eux, masque en fait quelques problèmes majeurs du système économique et social global dans lequel ils se trouvent. Ce système évolue et s'adapte, et les agriculteurs se plient avec plus ou moins de bonheur à cette évolution.

Dans cette diversité, ressortent néanmoins quelques trajectoires types de mutation, la principale consistant à suivre, selon une filière naturelle, l'exemple de ceux qui ont déjà quitté la terre pour les rejoindre et chercher près d'eux un emploi et un milieu d'accueil. Mais les adaptations nécessaires ne se font pas spontanément en dépendance les unes des autres, et il existe quelques freins caractérisés :

1°) L'information :

Pour que l'agriculteur se détermine dans de bonnes conditions, il faut qu'il ait une claire vision du devenir de l'agriculture et des perspectives qui lui sont offertes ailleurs. Actuellement, cette information laissée la plupart du temps au hasard des conversations apparaît insuffisante. Si l'agriculteur savait comment il doit s'adapter s'il reste à la terre, et, s'il la quitte, quels emplois industriels ou tertiaires lui sont offerts, il pourrait envisager plus sereinement son départ et le faire dans de bien meilleures conditions.

2°) L'emploi -

C'est le plus puissant moteur de la mutation, mais l'emploi n'est pas toujours facile à trouver. Un chômage plus ou moins latent en bien des secteurs d'activité rend le changement hasardeux. De plus, l'emploi industriel et tertiaire se situe souvent dans des zones géographiques très différentes et il exige un certain déracinement. Par ailleurs, l'emploi relève d'un phénomène encore mal connu, de sorte qu'on ignore quels moyens d'incitation peuvent être valablement utilisés pour son développement et leur efficacité réelle.

3°) La formation -

Le changement n'est pas une chose naturelle et facile, a fortiori quand il s'agit de s'orienter vers un métier qui demande une certaine qualification, baigne dans un milieu culturel différent, s'accompagne de certains modes de vie. D'ailleurs, les professions elles-mêmes évoluent, de sorte qu'il serait souhaitable de donner aux agriculteurs une formation qui ne les enferme pas dans une spécialité trop étroite et les prépare à la fois à des métiers d'avenir et à leur nouvelle vie.

4°) L'insertion -

Si l'insertion dans un nouveau milieu est difficile, elle apparaîtra à ceux qui sont restés comme un obstacle angoissant s'ils doivent quitter leur village. L'insertion présente un aspect matériel, la recherche d'un logement, et un côté plus sociologique, l'établissement de nouvelles relations, l'apprentissage d'un nouveau genre de vie. De ce point de vue, l'insertion sociale des jeunes célibataires pose beaucoup moins de problèmes.

§

Il est à noter que l'importance de ces problèmes varie beaucoup selon la région, la personnalité et la formation antérieure des mutants. Aussi l'importance de ces obstacles est-elle très variable selon les cas. Néanmoins, les agriculteurs ont des attitudes qu'il serait intéressant de mettre en valeur lors de leur mutation, notamment leur esprit d'entreprise ; ce sont en effet pour beaucoup des entrepreneurs qui savent exécuter des tâches multiples, gérer leurs affaires, prévoir l'avenir, prendre des décisions et donc des responsabilités. En revanche, ils manquent souvent de spécialisation et de formation de base.

II - REALITES SOCIO-POLITQUES ET PRINCIPES DE LA REPARTITION DES AIDES A LA MUTATION -

Pour améliorer les conditions de la mutation, désengorger les goulets d'étranglements, lever les contraintes, on dispose d'un certain nombre de moyens déjà évoqués dans les pages précédentes, qu'il convient maintenant de préciser et d'organiser selon quelques principes. Car la politique de mutation, pour être efficace

aux moindres coûts financiers et sociaux, doit s'adapter à la réalité socio-économique et politique.

La société forme un système complexe évolutif. Mise constamment en déséquilibre par des facteurs qu'on peut considérer comme extérieurs à elle, ou sous la pression des intérêts et des forces qu'elle porte en son sein, elle tend à s'adapter elle-même avec une précision et un retard plus ou moins grands. Ces mécanismes spontanés d'adaptation sont mis en jeu par la perception directe ou anticipée des déséquilibres eux-mêmes. Mais ils ne suffisent pas toujours, ou ils engendrent des tensions trop grandes, de sorte que l'Etat intervient soit dans le processus d'adaptation, soit pour en compenser les effets. Or, il apparaît que dans la société française actuelle, la société agricole d'une part, la société industrielle et tertiaire plus ou moins urbaine d'autre part, forment deux "sous-systèmes" entre lesquels les mécanismes de régulation ne fonctionnent pas de façon satisfaisante : comme si les liens qui les relient (information de l'une sur l'autre et ponts permettant le passage de l'une à l'autre) étaient trop ténus.

Cela signifie que, nonobstant les conditions politiques, les actions possibles peuvent être regroupées selon trois schémas.

Le premier consiste à aider le développement des mécanismes spontanés de régulation, c'est-à-dire, les filières naturelles de la mutation ; dans cette optique les goulots d'étranglement repérés dans cette étude doivent être élargis, la circulation de l'information facilitée, les moyens des milieux d'accueil naturellement constitués accrus.

Le second consiste à créer ou à favoriser la création de nouveaux mécanismes de régulation, ou même à créer des conditions telles que le système lui-même s'adapte.

Le troisième schéma est celui des palliatifs ou des compensations pour contrebalancer les imperfections du système.

§

Par ailleurs, la réalité politique française est elle-même en mutation. Actuellement, la centralisation extrême des décisions permet des interventions dont les conséquences dépendent de la justesse des jugements qui sont portés sur leurs effets, sans prendre comme principe la capacité d'innovation des personnes ou organismes intéressés. Mais l'idée d'une réforme régionale est dans l'air, et on peut penser qu'on va à terme vers une certaine décentralisation des décisions. Deux évolutions sont alors possibles : le gouvernement traditionnel, par des notables, ou comme l'ont déjà fait, au moins en partie, les agriculteurs de l'Ouest, la prise en charge des personnes ou organismes par eux-mêmes et la définition d'une politique par la "base".

Il faut aussi tenir compte des multiples pouvoirs répandus dans la société ; les entreprises sur lesquelles les Pouvoirs Publics ont peu de prise et qui tendent, au moins dans les secteurs de production de masse, à la concentration ; les syndicats de travailleurs qui n'ont guère d'intérêt à voir le marché du travail envahi par les agriculteurs ; les organismes professionnels ; les notables locaux, non politiques, mais influents par leurs conseils, etc...

Compte tenu de tous ces éléments, il nous semble que les trois schémas d'organisation des moyens d'action doivent être utilisés en s'appuyant les uns sur les autres dans des proportions qui tiennent compte en partie de l'analyse fonctionnelle, en partie de l'analyse politique ci-dessus. Dans cet esprit, nous pouvons indiquer des priorités, sans atteindre la précision d'évaluations quantitatives d'ailleurs variables selon les régions. Ces trois politiques sont, dans l'ordre, basées sur ces trois principes :

1°) La collectivité, à l'échelle de petites unités territoriales, prend la charge des mutations de ses ressortissants sans distinguer le secteur économique d'origine. Elle gère les moyens nécessaires. Elle fait ainsi sienne la transformation de l'entreprise agricole elle-même, se préoccupe des problèmes d'emploi des villes et se prépare aux nombreuses mutations qui risquent de s'avérer nécessaires dans les années à venir. Cette politique, centrée sur le deuxième schéma indiqué ci-dessus (génération de mécanismes d'auto-régulation) a l'avantage d'être souple et d'améliorer la perméabilité des divers secteurs de l'économie. Elle tend à conserver les agriculteurs près de leur milieu d'origine.

2°) Les filières traditionnelles de la mutation agricole sont aidées et soutenues. Elles permettent notamment les transferts d'emploi d'une région à une autre et favorisent les mutations-rupture avec changement radical des modes de vie.

3°) Un support logistique national fournit en moyens d'étude et en services (formation, information) les unités d'action ci-dessus mentionnées. Il assure la coordination de l'ensemble, contrôle le système, pallie les à-coups possibles.

Les propositions qui suivent s'ordonnent autour de ces trois points d'une façon que nous avons cherché à rendre cohérente.

III - PROPOSITIONS -

On part donc de l'idée qu'il convient, d'une part, d'utiliser les ressorts connus des mutations des agriculteurs en intervenant pour desserrer les contraintes et augmenter les forces propices au changement ; d'autre part de créer des conditions favorables aux initiatives tendant à développer ou à engendrer les processus d'adaptation eux-mêmes dans la société toute entière.

Le sujet est vaste et on ne peut prétendre en faire le tour. Les propositions reprennent donc et organisent dans cette optique les conclusions les plus importantes de l'étude. Elles sont assorties de suggestions moins assurées et données en illustration.

Les tâches à faire, déjà exposées dans le corps du rapport, sont ventilées ici au niveau d'intervention où elles se situent.

A - Interventions territoriales -

Les intéressés eux-mêmes, et toute la collectivité territoriale dont ils font partie, prennent en charge les mutations professionnelles de tous (et non seulement des agriculteurs) et le développement de leur région. Dans cette hypothèse, c'est la communauté de base du territoire qui joue le rôle moteur et utilise le dynamisme de ses propres ressortissants. Cette communauté englobe les agriculteurs comme les non agriculteurs, les minorités comme la masse ; elle reconnaît sa propre diversité tout en manifestant les solidarités nécessaires entre ses multiples parties.

Les territoires d'intervention seraient déterminés de façon souple pour tenir compte du milieu naturel et humain, et du sentiment d'appartenance des individus eux-mêmes qui donneraient leur avis sur ce point. Leur nombre pourrait se situer autour de 120 à 150 (en gros, un à quatre par département, et parfois aucun). Ils ne seraient ni trop grands pour que la communauté ait un sens, ni trop petits pour comprendre des zones urbaines et des possibilités de réemploi.

Dans chaque territoire, le problème des mutations professionnelles serait confié à un organisme sous le contrôle, par exemple, des comités d'expansion. Doté de moyens adéquats, sa mission serait de les utiliser à la manière d'une entreprise motivée, non par le profit, mais par la qualité de l'adaptation de ses membres. Mais cet organisme ne doit pas prendre un caractère strictement administratif et encore moins bureaucratique ; il doit constituer une véritable entreprise. Son animation elle-même doit partir des forces vives de la population et de ses diverses catégories (agriculteurs mutants, agriculteurs restants, ouvriers, employés, industriels, artisans, commerçants, autres travailleurs du secteur tertiaire). C'est dire que le responsable de cet organisme, tout en ayant l'ouverture d'esprit et les qualités d'un chef d'entreprise, devrait d'abord être un animateur attentif aux idées et aux aspirations des hommes, sachant utiliser les initiatives, doté d'une bonne formation générale en matière économique et sociologique. Dans bien des cas, il devrait être formé spécialement à cette tâche.

Les fonctions d'un tel organisme seraient multiples et d'ailleurs variables selon les cas. Sa polyvalence irait de pair avec sa situation de carrefour, à la limite des différents secteurs économiques et des divers milieux sociaux (car on peut envisager dans l'avenir des mutations en sens inverse). Il aurait quatre fonctions principales et deux secondaires.

1°) L'information, élément essentiel de tous les systèmes à autorégulation, apparaît sous des formes diverses comme constituant le rôle majeur de ces organismes. Sans elle, les individus responsables en dernier ressort de leur propre destinée ne peuvent réellement l'orienter, et ils subissent les circonstances dans une ignorance souvent anxieuse. Pour ne pas fausser le jeu du système (et en dehors même de considérations morales), elle doit être exacte et complète, mise souvent à jour, recevable par ceux à qui elle est destinée, c'est-à-dire concrète.

Au niveau territorial, l'information passera essentiellement par des canaux oraux. Le choix des canaux et la quantité d'information qu'il faudra donner dépendront des conditions locales et exigeront parfois une véritable étude de diffusion. Car, au moins dans les premiers temps, (en régime transitoire), le flux des mutants variera en fonction de cette quantité entre certains seuils ; trop faible, elle se perdra ; trop forte, on peut penser qu'elle accélèrera outre mesure le processus et sera gaspillée.

La nature de cette information (1) devra donner lieu à un véritable programme qui portera :

- sur les transformations de l'économie, la production et la consommation, l'évolution inéluctable dans l'intérêt des agriculteurs et des autres ;
- sur les transformations des métiers et des qualifications tant dans l'agriculture que dans le reste de l'économie, car que l'on reste à la terre ou qu'on la quitte, une mutation est nécessaire et elle risque d'être plus difficile encore dans le premier cas. De toute façon, il faut prendre une décision, car cette mobilité constitue une donnée commune dans la civilisation actuelle ;
- sur les transformations des modes de vie ;
- sur les conditions d'exercice et les modes de vie actuels des hommes et des femmes compatibles avec divers métiers ;
- sur les perspectives d'emploi, l'éventail des métiers possibles et les qualifications qu'ils requièrent ;
- sur les problèmes de la mutation elle-même, les voies et moyens possibles.

A ce stade, il s'agit d'une information incomplète mais générale, comportant des indications pratiques pour ceux qui voudraient étudier plus avant la question ou examiner les possibilités de leur propre mutation. Cette information générale, pour coller à la réalité et rester authentique et efficace, sera élaborée au niveau territorial par les responsables de l'action concrète, puis coordonnée et éventuellement reprise et amplifiée au plan régional ou national.

2°) L'accueil est la deuxième tâche majeure qui serait assignée à un organisme d'intervention territoriale. On sait qu'une mutation ne réussit vraiment que si le ménage (ou le célibataire) arrive à s'insérer dans un nouveau milieu de vie et à y trouver son équilibre. Pour les mutants du "territoire", les plus nombreux sans doute, la chose est souvent difficile, a fortiori pour ceux qui viennent d'ailleurs.

L'accueil va d'une aide au logement à la facilitation éventuelle de relations sociales ou à la promotion post-reconversion. Là encore et plus qu'ailleurs, elle pourrait aller jusqu'à susciter de nouvelles formes d'habitat ou de modes de vie collective plus appropriés aux agriculteurs.

(1) on prend le point de vue des agriculteurs, mais un effort équivalent doit être fait auprès des autres catégories pour éviter la séparation en deux mondes.

Il serait opportun, sur ce point particulier, de tenir compte de l'expérience de l'AMPRA, de ses premières réalisations (brochures, sessions dans les centres de formation, etc...) et des solutions proposées pour réaliser une véritable insertion.

3°) L'emploi reste le principal goulot d'étranglement dans les pays à prédominance agricole ou les régions industrielles en récession. Selon les cas, il sera la préoccupation essentielle des organismes territoriaux ou au contraire une mission secondaire, la charge en incombant aux comités d'expansion, municipalités, centres de formation... Cette action s'impose dans plusieurs directions :

- Intermédiaire entre l'offre et la demande, un tel organisme peut chercher les emplois à pourvoir ou en création sur son territoire : c'est un rôle de bureau de placement, mais orienté vers l'avenir ; ainsi il devrait déceler non seulement les offres d'emploi, mais aussi les demandes de services non satisfaites (artisanat par exemple) ou les besoins non encore couverts engendrés par le développement économique ou l'urbanisation.

- Créer des emplois ou en attirer relève de la compétence des comités d'expansion et pourrait incombier dans certains cas à un tel organisme. C'est une tâche difficile qui demande beaucoup de relations, un effort collectif d'imagination, des aides, conseils, interventions, crédits, démarches, etc...

- Conciliant cela avec sa mission d'accueil, un tel organisme pourrait favoriser les initiatives privées de groupements professionnels, de formes d'entreprises nouvelles plus adaptées aux qualités d'entrepreneurs responsables et aux habitudes coopératives des agriculteurs.

Ainsi, il n'est pas impensable que les agriculteurs dynamiques apportent leur contribution d'invention au bénéfice de tous.

- Enfin, un effort de prospection de professions (tertiaires surtout), doit être entrepris dès ce niveau et coordonné avec celui de la région : professions liées au tourisme par exemple.

4°) La participation à l'élaboration des politiques régionales de la mutation et de l'emploi serait enfin la quatrième fonction majeure de ces organismes territoriaux. C'est en effet une des conditions de leur efficacité que ces politiques soient définies par concertation des unités composantes et en présence de correspondants nationaux.

5°) L'orientation à la mutation relèverait davantage, semble-t-il, (mais cela peut se discuter) d'instances régionales, de façon à ne pas risquer de restreindre le choix des mutants. Mais évidemment, les organismes territoriaux ne pourraient s'en désintéresser : agissant en première instance, aiguillant les candidats vers les services ad hoc, c'est eux qui assureraient les fonctions de conseil à la mutation pour faire saisir aux futurs mutants les implications de leur "projet", les aider à entrevoir les conséquences sur toute leur existence, les conseiller dans l'art de l'adaptation.

6°) La formation relèverait essentiellement d'instances régionales. Les organismes territoriaux contrôlèrent surtout la formation dans les entreprises elles-mêmes.

§

§ §

Quelques suggestions sont d'ores et déjà possibles quant à l'organisation de tels organismes, encore qu'une grande liberté doit leur être laissée dans leurs moyens d'action. Quelques schémas pourraient leur être proposés après étude plus approfondie. Outre l'animateur déjà cité et un certain nombre d'associés émanant des divers milieux, ils pourraient comprendre :

- des informateurs (3 à 7), certains étant capables de conseiller dans un début d'orientation ;

- des conseillers à la mutation (1 à 2), capables de conseiller les mutants sur les questions de l'emploi, de les initier, eux et leurs femmes, aux problèmes de leur nouvelle vie, à l'usage des services dont ils disposent, à la gestion d'un budget de citoyen, etc... et de s'occuper de l'accueil.

Tous devraient être formés spécialement et rester en rapport étroit avec les centres régionaux et nationaux. Leur formation devrait d'ailleurs être continue. Ils devraient appartenir au milieu non agricole ou bien être d'anciens agriculteurs ayant réussi leur mutation. Leur statut social devrait faire l'objet d'un examen particulier.

Il va de soi que ces différents animateurs travailleraient en étroite liaison avec les conseillers socio-économiques chargés d'examiner les exploitations agricoles et de conseiller, soit sur la modernisation ou toute autre transformation, soit sur la cession. En effet, ces derniers relèvent des organisations qui travaillent à la restructuration de l'agriculture (les ADASEA chargées de mettre en oeuvre les diverses actions du PASASA, les Centres de gestion, les Sociétés d'Aménagement foncier, etc...) dont la mission reste spécifique, mais ne peut s'appliquer utilement aux problèmes posés par les mutations professionnelles en tant que ceux-ci sont dominés par des questions d'orientation, de formation, d'emploi et d'insertion sociale dans un milieu de vie totalement différent.

Ces organismes devraient disposer de moyens d'étude et de services divers, notamment des services existants pour tout ce qui concerne l'emploi et de bureaux spécialisés pour les enquêtes ou travaux qu'ils jugeraient bon d'effectuer. Organismes sans but lucratif, sous tutelle des comités d'expansion, ils devraient bénéficier de règles de gestion (et de responsabilité) plus souples que de nombreux organismes sous tutelle de l'Etat.

Il resterait à voir s'ils gèreraient ou non des fonds d'aide à la mutation, à quel niveau seraient prises les décisions et avec quelle souplesse ?

On peut penser que les fonds et les crédits d'aide aux entreprises et aux créations d'emploi dépendraient de l'aménagement du territoire selon les demandes des comités d'expansion. Les fonds versés aux agriculteurs constitueraient en majeure partie une aide en fonction de la terre libérée. Ils seraient complétés par une aide à la mutation (formation, établissement) gérés au départ par le FASASA appelé à se modifier pour dépasser le cadre de l'agriculture (comme la F.P.A.). L'organisme d'intervention territoriale conseillerait seulement les mutans sur l'usage de ces divers fonds pour leur formation ou dans certains cas pour les investir dans des entreprises auxquelles ils seraient associés. Ils chercheraient des aides supplémentaires en crédits. Ainsi, les aides à la formation seraient utilisées plus particulièrement pour les plus jeunes.

Si ces unités territoriales forment la base d'un système, elles ne peuvent donner satisfaction que si elles sont bien coordonnées au niveau des régions et au niveau national, pour tout ce qui concerne leurs actions et notamment l'emploi.

Quelques écueils possibles sont cependant à éviter : le premier tient au risque qu'elles passent sous la domination de notables ; le second, qu'elles se transforment en coterie ne profitant qu'à certains, sans utiliser le dynamisme de tous ; le troisième, qu'elles vivent en autarcie sans garder de liens suffisants avec la région. Mais ces écueils ne sont pas inéluctables, et le risque est moindre que celui d'une bureaucratie.

B - Filières naturelles

Les agriculteurs ont apporté d'eux-mêmes dans le passé une solution à leurs problèmes par les filières naturelles. Dans les régions les moins développées, comme dans les pays en voie de développement où il n'y a guère d'espoir de trouver du travail, c'est encore la seule voie possible. La filière naturelle a toujours été la plus grande voie migratoire, celle de la colonisation comme celle d'une partie de l'exode rural de ces dernières années. Elle implique une rupture, un déracinement et la recherche ou l'acceptation d'une vie différente. C'est dire qu'elle ne fait pas vraiment double emploi avec la voie territoriale précédente. De plus, elle facilite les échanges entre régions, car elle tend actuellement à s'établir entre zones rurales et grandes villes, zones d'emploi. Cette voie ne touche d'ailleurs pas le seul monde agricole : chaque milieu a ses filières propres.

Pour ces raisons, il apparaît très souhaitable d'aider et de développer ces filières naturelles. Or, le seul point qu'on puisse en saisir est celui de l'arrivée : les "colonies" d'accueil. Pour bien comprendre le principe d'une action sur les filières naturelles, on pourrait imaginer que ces "colonies" se chargeraient de se développer elles-mêmes, organisant l'information et le recrutement dans les régions rurales, trouvant des emplois, des logements, etc... En fait, cela serait dangereux et abusif, et il faut les aider dans la mesure où il convient de laisser le choix du type de mutation aux agriculteurs en fonction de leur diversité.

Les fonctions qu'on attribuerait aux filières seraient essentiellement les suivantes :

- une information spécifique sur les débouchés et les modes de vie auxquels aboutit le processus, l'information générale restant au niveau du territoire ;
- la recherche d'emplois plus diversifiés dans une zone à grand volant d'emploi ;
- l'accueil des mutants pour leur trouver un logement, les entourer et leur révéler les modes de vie urbains et leurs problèmes ;
- l'orientation et la formation n'ont guère de place ici, mais une certaine coordination s'impose avec les organismes territoriaux.

A cette fin, il faudrait d'abord repérer les filières et les doter de quelques moyens :

- les constituer en associations (de type loi de 1901) ;
- mettre à leur disposition des conseillers qualifiés ;
- leur donner des moyens matériels leur permettant de publier des journaux ou bulletins diffusés aussi dans les régions d'origine, de recevoir des candidats migrants désireux de se rendre compte des choses sur place, d'avoir un bureau d'accueil servant de club par exemple, d'obtenir des bourses de formation, de créer un service de logement, un service social et éventuellement un foyer d'accueil ;
- les mettre en relation avec les services régionaux d'aide à la mutation et les faire bénéficier de leurs services d'étude.

On peut penser que le développement de "colonies" retarde l'assimilation de leurs membres. C'est parfois vrai, mais l'adaptation ne se confond pas forcément avec l'assimilation. Dans une ville, il existe d'ailleurs une grande diversité de milieux, et si celui de la colonie ne convient pas au mutant, il peut toujours chercher à migrer dans d'autres milieux après s'être habitué à la vie urbaine.

Le principal inconvénient des "colonies" semble être de limiter les types d'emploi auxquels elles conduisent. Il faudrait éviter aussi leur multiplication, selon la grande diversité des lieux d'origine ; il y a un juste milieu à trouver entre une colonie vicarieuse (les Bretons à Paris) et une poussière d'associations trop étroites.

C - Soutien logistique régional et national -

La nécessité de liens et d'une coordination entre ces diverses instances d'aide à la mutation saute aux yeux. Les territoires ni les filières ne peuvent, isolément, répondre aux besoins des agriculteurs. Territoires et filières doivent travailler en commun pour partager leur expérience, se coordonner et s'épauler mutuellement. Une partie du travail leur est même commune : la nature et la pédagogie de l'information ou les types d'emplois tertiaires, par exemple. Il y aura donc des services régionaux, dotés de moyens d'étude, chargés de fonctions dépassant le cadre

du territoire. Mais il importe que les filières et les organismes territoriaux restent moteurs et ne dépendent pas hiérarchiquement des services régionaux, ceux-ci étant des services au sens propre du terme. Les mêmes nécessités au niveau régional conduiraient à un service national d'aide à la mutation.

Les régions coïncideraient avec une ou plusieurs régions administratives (les 21 régions de programme actuelles). Les services d'aide à la mutation dépendraient administrativement du préfet régional et travailleraient en étroite liaison avec les organismes régionaux représentatifs. Ils rempliraient plusieurs fonctions :

1°) La coordination des organismes territoriaux et des filières, grâce à des réunions où les décisions les mieux adaptées seraient prises.

2°) L'orientation, car les débouchés et les moyens de formation disponibles sont beaucoup plus étendus au niveau de la région. Il est donc normal que l'orientation soit plutôt une fonction régionale, les informateurs ou les conseillers territoriaux jouant le rôle de correspondants.

3°) La formation professionnelle : celle-ci exige en effet des centres spécialisés et une organisation qui ne peuvent fonctionner qu'au niveau régional, voire national. La région connaîtra donc tous les moyens de formation existants, leurs débouchés, leur niveau, les capacités d'accueil. Mais elle peut aller au-delà et, en liaison avec les spécialistes de l'emploi, veiller à l'adaptation de la formation et susciter la création de centres ou de modes de préformation et de formation adaptés aux mutations et aux emplois futurs, notamment aux emplois tertiaires.

4°) L'information relèverait d'un petit service qui, en rapport avec les services nationaux correspondants et les informateurs, préparerait des dossiers sur le contenu général des informations à donner et se chargerait de la diffusion par les "mass media" : journaux, télévision, etc...

5°) L'emploi serait pris en charge par un service relativement important. Sur le plan de l'étude, il chercherait les emplois ou types d'emploi appelés à se développer et adaptés aux diverses catégories de travailleurs, notamment aux agriculteurs ; c'est une tâche prospective et en même temps conjoncturelle dont les résultats doivent nourrir l'information, la formation et les actions territoriales. Sur le plan de l'action, il contribuerait à prospector les entreprises susceptibles de se développer dans la région ou ses territoires.

Le niveau national joue par rapport aux régions un rôle d'incitation, de coordination. Il s'agit d'un service technique d'aide à la mutation, d'ailleurs de dimensions modestes, qui devrait être créé soit auprès de la Délégation à l'aménagement du territoire, soit constitué auprès du Premier Ministre, car il ne relève pas d'un ministère particulier.

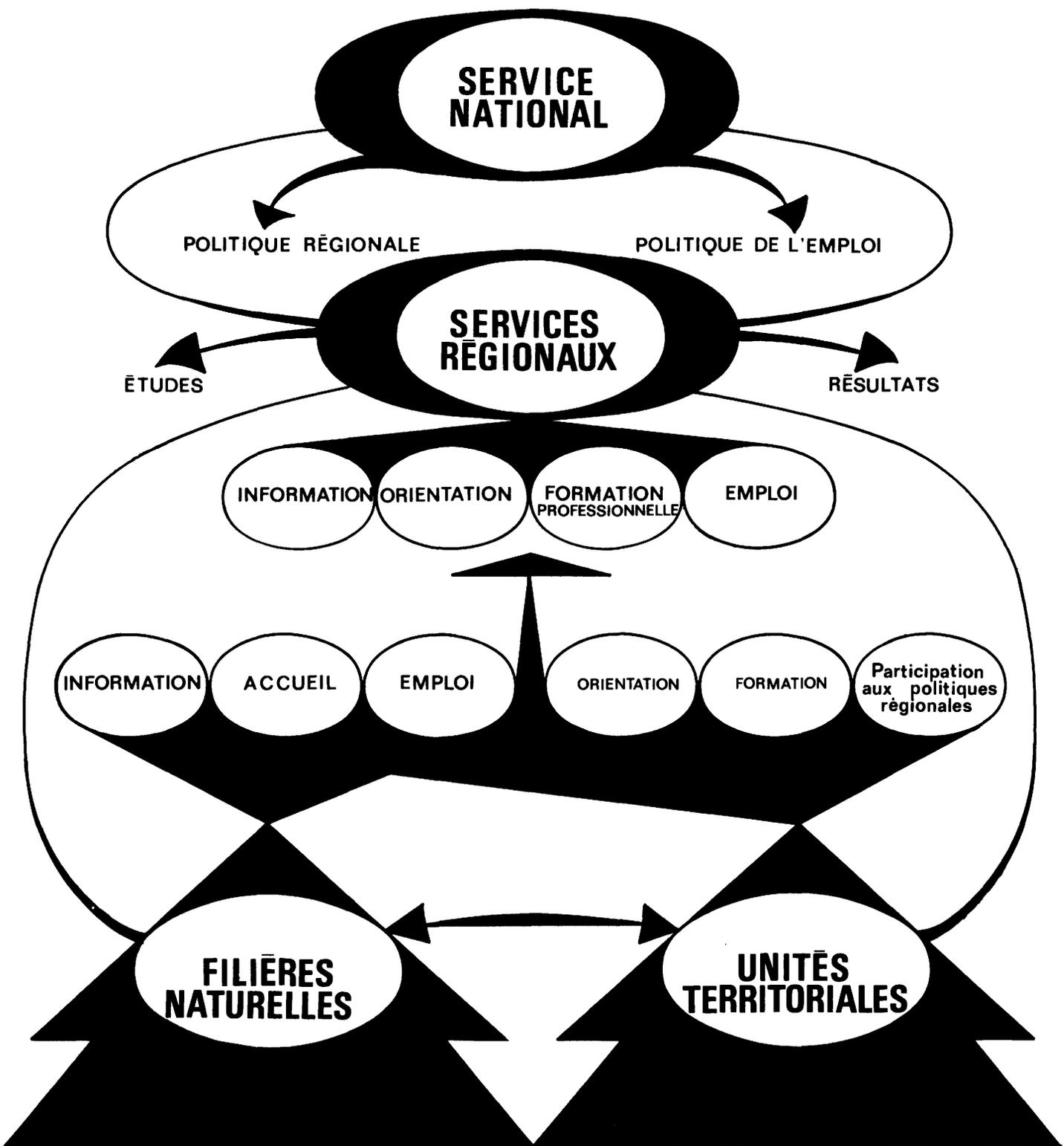


SCHÉMA DES INTERVENTIONS

Ses fonctions seraient analogues à celles des services régionaux, la coordination des régions ne consistant pas à imposer d'en haut des directives, mais à définir une politique régionale et une politique de l'emploi. La fonction de formation serait très réduite (fichier central des centres de formation, travaux communs aux régions). Les études de l'emploi seraient surtout coordonnées, de même que l'information.

D - Régulation -

Les propositions ci-dessus ne peuvent être mises en application sans une période transitoire, un essai de réalisation dans une ou deux régions-type, puis une campagne d'information générale tant auprès des agriculteurs que des citoyens.

Ensuite et tout au long du processus, il faudra mettre en place un système de contrôle des résultats. Cela n'est pas facile car les effets sont au second degré et se feront sentir avec retard. Il faudra donc faire quelques enquêtes ou mettre au point des indicateurs jouant le rôle du compas du navigateur : sur l'emploi, les créations d'emploi en qualité et en quantité ; sur les entreprises et les formes du travail ; sur la diffusion de l'information dans les diverses catégories de population ; sur l'évolution des entreprises agricoles ; sur les mutants ; sur les activités des organismes territoriaux et des filières. Etant donné la complexité du problème, il sera bon de se contenter de quelques indicateurs globaux et d'examiner plus à fond quelques secteurs limités.

La régulation elle-même doit être faite avec la plus grande prudence, car, partant normalement de la base, elle risque de fausser complètement le jeu du système. En tout cas, les informations sur les résultats et les interventions doivent être publiées à temps auprès des intéressés. Cela étant, les moyens d'action principaux sont la quantité d'information et le montant des aides au départ ou à la création d'emplois : les premières peuvent être plus ou moins conçues comme une somme incitant au départ ou comme une aide sociale à la reconversion dont la répartition devra sans doute être modulée selon leur utilisation effective.

IV - MOYENS FINANCIERS ET HUMAINS NECESSAIRES -

Les estimations suivantes sont extrêmement grossières, elles fixent tout au plus des ordres de grandeur :

1°) Organismes territoriaux :

Les animateurs et les conseillers socio-professionnels risquent d'être difficiles à trouver. Compte tenu des moyens nécessaires et du type de travail appelé à se transformer, il faudrait prévoir un budget annuel de un million de F. environ par organisme, soit 150 millions au total.

2°) Filières :

On peut compter une trentaine de filières avec un budget annuel moyen de 200.000 Frs. soit un total de l'ordre de 6 millions de Frs.

3°) Services régionaux et nationaux :

Rattachés à des administrations, on peut ne compter que faiblement leurs frais généraux. Avec une dizaine de personnes par service, on arrive à environ 10 millions de Frs. par an. Si l'on ajoute des frais d'étude divers, on trouve un total de l'ordre de 160 à 200 millions de Frs. par an.

Evidemment, ces divers chiffres ne tiennent pas compte du temps nécessaire à la mise en place. De toute façon, ils ne pourraient guère être atteints avant la deuxième ou troisième année d'intervention, et il y aurait lieu alors de faire le point de l'action à ce stade.

4°) Aides directes : primes à l'abandon des emplois agricoles, bourses de formation, création d'emplois. Il faudrait des études approfondies pour en estimer les effets et les chiffres. De toute manière, si l'on veut donner à cette action de reconversion un caractère incitatif, il convient d'assurer aux travailleurs de l'agriculture en cours de formation une rémunération suffisante pendant toute la durée du stage. Celle-ci ne devrait jamais être inférieure au SMIG majoré de 20 %, mais pour les chargés de famille, cette allocation s'avère nettement insuffisante : on pourrait envisager pour eux un système de majoration en fonction du nombre d'enfants à charge.

§

§ §

Les propositions ci-dessus présentent sans doute quelques aspects insolites. Aussi importe-t-il, en terminant, de souligner quelques hypothèses et a priori de notre démarche. Plus qu'un départ à tout prix des agriculteurs, nous avons cherché les conditions et moyens pour que leur mutation se fasse dans de bonnes conditions. En effet, ceci entraînera cela. "S'adapter, c'est supprimer les distances économiques, sociales et culturelles", dit G. BEIJER (1). En général, oui, mais ce n'est pas simple.

S'adapter, ce peut être composer avec ces distances, car la véritable adaptation ne peut être jugée que par le mutant lui-même. L'assimilation - et l'uniformisation - n'est pas toujours la meilleure fin du processus d'adaptation. D'ailleurs, il existe plusieurs types économiques, sociaux, culturels, de sorte que la notion de distances elle-même perd de sa signification. A chacun de se situer et à la société d'en laisser les moyens. Cela explique que nous ayons valorisé la diversité, adoptant une attitude plus structuraliste que normative et faisant confiance à l'initiative des personnes.

Nous n'avons pas mis en cause l'a priori fondamental : la nécessité du départ des agriculteurs. Cela paraît inéluctable malgré les réserves de certains que l'on peut juger fort lucides. Mais il ne faut pas oublier qu'il existe certains courants en sens inverse, très minoritaires encore, où des choix sont faits en fonction d'un milieu de vie plus que d'un niveau de vie et où le travail cesse d'être considéré comme une valeur en soi. Ce phénomène est faible certes, mais il suggère les limites des fins poursuivies.

(1) G. BEIJER. La main-d'oeuvre rurale nationale, OCDE 1965.

Enfin, dépassant le simple domaine de l'agriculture, nous avons cherché à replacer les mutations des agriculteurs dans une perspective plus large des processus de transformation qui s'esquissent dès maintenant. Car, s'il est vrai que nous allons vers une période de mouvance, de mobilité professionnelle, résidentielle, de changement dans nos modes de vie, nos systèmes de valeurs, les agriculteurs ne seront que des précurseurs de bien d'autres mutations. Or, tous les ajustements ne peuvent se faire par interventions directes ou par des palliatifs. Il est bon que le corps social lui-même engendre ses propres mutations.

Dans sa dynamique même, il y a des limites à l'équilibre ; et si, d'une certaine façon, on peut considérer la vie comme une suite de déséquilibres compensés, ceux-ci lui sont nécessaires. Cela même fixe des limites incertaines à toute action socio-économique.

C O N C L U S I O N

L'époque des "raisons de la colère" est révolue - en Europe du moins - et il faut rendre hommage aux auteurs des projets et mesures tout à la fois humaines et économiques qui tendent à rendre possible la nécessaire reconversion professionnelle et sociale de cinq millions d'agriculteurs européens dans les dix années à venir.

En cette matière, tout est commandé par le développement général de l'économie, auquel participe l'agriculture, et par les créations de nouveaux complexes de production et de services offrant aux ex-agriculteurs des emplois accessibles. La première condition de toute politique de reconversion agricole reste donc la croissance globale de l'économie.

Mais dans cette société en évolution rapide où des emplois se créent et d'autres disparaissent, le manque d'imagination des responsables, le manque d'information du milieu, les difficultés de la prévision et aussi l'imprévoyance font que les travailleurs sont souvent en retard d'une mesure sur l'évolution, et les agriculteurs de deux ...

Réduire cet écart, en favorisant des initiatives régionales de plein emploi couvrant tous les secteurs de l'économie, y compris le secteur agricole, grâce à une information précise et actualisée, constitue une nécessité pour contribuer à susciter le développement et à en faire bénéficier les travailleurs agricoles.

Du point de vue de leur reconversion professionnelle, les agriculteurs sont des travailleurs comme les autres. Ce n'est que pour des raisons géographiques, psychologiques et surtout sociologiques qu'il y a lieu d'apporter actuellement, dans les interventions les concernant, un soin particulier. Cette étude s'est efforcée de dire lequel.

Enfin, il est évident que, seule une politique plus ambitieuse, plus active et moins ségrégative en matière de formation générale et professionnelle des jeunes ruraux pourra préparer et favoriser efficacement dans l'avenir les changements sociaux auxquels ceux-ci ne manqueront pas d'être affrontés, qu'ils restent à la terre ou qu'ils la quittent.

LA RECONVERSION
DES TRAVAILLEURS QUI QUITTENT L'AGRICULTURE

LA SITUATION ET LES PROBLEMES EN FRANCE

DOCUMENTS ANNEXES

S O M M A I R E

	Pages
<u>ANNEXE I. DONNEES STATISTIQUES</u>	3
<u>ANNEXE II. QUELQUES EXEMPLES (CAS) DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE</u>	23
<u>ANNEXE III. LES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES</u>	27
I. La reconversion des agriculteurs	27
II. La formation professionnelle et la promotion sociale	31
III. L'emploi	34
<u>ANNEXE IV.-LES MOYENS INSTITUTIONNELS</u>	36
I. Le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA)	36
II. Les organismes de formation	39
III. L'Agence Nationale pour l'Emploi	43
IV. Les organismes d'orientation	43
V. Les institutions d'accueil	44
<u>ANNEXE V. ORGANISMES ET BIBLIOGRAPHIE</u>	46
I. Organismes	47
II. Bibliographie	49

A N N E X E 1

DONNEES STATISTIQUES

EVOLUTION DE LA POPULATION TOTALE

Sur longue période, la population française s'est accrue de façon lente mais régulière. Les deux grandes caractéristiques de cette évolution sont, d'une part, la forte diminution de la population rurale (population des communes ayant moins de 2 000 habitants agglomérés), d'autre part, la croissance considérable de la région parisienne et des grandes agglomérations.

Au cours de la période 1962-1968, la croissance de la population française fut plus faible qu'il n'était prévu : légèrement inférieure à 1 % par an. Aussi ne compte-t-on environ que 49,8 millions d'habitants au dernier recensement, soit 7,3 % de plus qu'en 1962.

Au niveau des régions de programme (cf. tableau n° 1), on peut faire diverses constatations :

- Les régions qui connurent au cours de cette période une faible croissance démographique avaient en 1962, à l'exception de la Lorraine et du Nord, plus de la moitié de leurs habitants domiciliés dans les communes rurales, et comptaient plus de 20 % de leurs actifs masculins dans le secteur agricole.

Parmi ces onze régions, à savoir : Limousin, Poitou-Charentes, Bretagne, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Pays de la Loire, Midi, Champagne, Aquitaine et Picardie :

- . les cinq premières se caractérisent par une augmentation de leur population inférieure à 5 %, une population rurale en 1962 supérieure à 55 %, et une proportion d'actifs masculins agricoles par rapport à la population active masculine supérieure au tiers ;
- . les trois dernières ont pour chacun de ces trois critères des pourcentages compris entre 6 et 6,5 %, 50 et 55 %, 20 et 33 %.
- A l'inverse, à l'exception du Centre et du Languedoc, les régions en expansion démographique moyenne, (Franche-Comté, Haute-Normandie, Alsace) ou forte (Région Parisienne, Rhône-Alpes, Provence-Côte d'Azur) avaient en 1962 moins de 20 % d'actifs masculins dans le secteur agricole.
- Dans l'ensemble, le mouvement récent ne fait que confirmer les tendances observées entre 1954 et 1962. La couronne parisienne et les régions du Sud-Est méditerranéen ont le plus profité de la croissance démographique nationale (d'où les exceptions si-

les différents tableaux figurent à la fin de la note.

gnalées du Centre et du Languedoc). Les retournements de tendance les plus importants concernent le Nord et la Lorraine qui n'enregistrèrent, au cours de la période 1962-1968, qu'une faible augmentation de population : respectivement + 4,3 et 3,7 %.

Aussi, la situation des régions de l'Ouest Français, qui sont les plus fortement agricoles, reste-t-elle préoccupante. Si aucun de ces départements n'a perdu de population, aucun n'a connu un taux de croissance démographique supérieur à la moyenne française. De plus, si Nantes, Rennes et Caen ont permis à la Loire Atlantique, l'Ille-et-Vilaine et le Calvados d'avoir un solde migratoire positif, celui-ci est négatif dans tous les autres départements.

LA POPULATION AGRICOLE

La population agricole est définie par l'INSEE comme celle des ménages dont le chef de famille est agriculteur, salarié agricole ou ancien agriculteur. Elle s'élevait en 1962 à 8 360 000 personnes.

Le phénomène le plus caractéristique de l'évolution de la population française est son vieillissement. En un siècle la proportion des plus de 65 ans a presque doublé : environ 7 % en 1861, 9,5 % en 1901, 12 % en 1962. L'examen de la structure par âge (cf. tableau 2) fait ressortir un vieillissement encore plus prononcé de la population agricole. Dans chaque classe quinquennale, le pourcentage d'hommes et de femmes de plus de 50 ans est sensiblement plus élevé dans la population agricole (34 % d'hommes et 37,2 % de femmes) qu'il ne l'est dans la population totale (27,2 % d'hommes et 33,3 % de femmes).

En 1963, on évaluait à 7 millions la population des familles des chefs d'exploitation, dont 1 900 000 chefs d'exploitation environ (cf. tableau 3). Cette population est tombée à 6,4 millions en 1967.

L'étude de la composition des membres de ces familles donnait en 1963, 3,7 personnes par exploitation.

LA POPULATION ACTIVE AGRICOLE

D'après le recensement de la population de 1962, l'agriculture n'apparaît comme un secteur dominant de l'économie, quant au nombre des emplois, que dans la moitié Ouest de la France.

Alors que plus de 60 % des actifs travaillaient dans le secteur agricole il y a un siècle, en 1954 la population active agricole représentait 27 % environ de l'emploi total, 20 % en 1962, et en 1968 elle n'en représente plus que 15 % environ.

En moyenne, le nombre d'emplois agricoles a diminué de 135 000 par an au cours de la période 1962-1968, contre 160 000 pendant la période 1954-1962. Toutefois, le taux moyen de diminution annuelle

s'est élevé à 3,8 % contre 3,5 %. C'est ainsi que de 1954 à 1962, l'emploi agricole a diminué de 24,4 % de 20,9 % entre 1962 et 1968.

La diminution de l'emploi agricole depuis 1954 s'avère différente selon le statut et le sexe des travailleurs.

En valeur relative, la part des "employeurs et travailleurs indépendants" dans la population agricole active a sensiblement augmenté, passant de 37,5 % en 1954 à 43,5 % en 1962 et 45,5 % en 1968, alors que celle des "aides familiaux" a diminué : 40,5 % en 1954, 35,5 % en 1962 et 34,5 % en 1968. On note que les modifications dans la répartition de la population active agricole par statut furent plus prononcées au cours de la période 1954-1962 (cf. tableau n° 4).

La comparaison de la diminution des emplois agricoles par sexe et statut pendant les périodes 1954-1962 et 1962-1968 (cf. tableau n° 5) fait ressortir :

- un taux moyen de diminution annuelle sensiblement plus élevé pour les femmes : 4,2 % de 1954 à 1962 et 4,1 % de 1962 à 1968 contre respectivement 3 % et 3,7 % pour les hommes. On note cependant que si ce taux était chez les femmes plus élevé pour les chefs d'exploitation et les salariés au cours de la période 1954-1962, il ne l'est plus que pour les chefs d'exploitation de 1962 à 1968. Aussi constate-t-on une certaine stabilité du taux moyen de diminution annuelle de l'emploi agricole féminin, et une certaine accélération de ce même taux de diminution pour l'emploi agricole masculin ;
- une forte augmentation du taux moyen de diminution annuelle des chefs d'exploitation : 1,7 % de 1954 à 1962 et 3 % de 1962 à 1968, et des salariés de sexe masculin : 3,7 % et 5,1 %. Ceci entraîne, en valeur absolue, une diminution annuelle moyenne des chefs d'exploitation plus élevée de 1962 à 1968, qu'entre 1954 à 1962 : 46 586 contre 30 499, et une stabilité de cette diminution pour les salariés de sexe masculin : 32 920 contre 32 691.

§

Quelle que soit la période considérée, on constate des écarts assez sensibles dans les taux de diminution par région (cf. tableaux n° 6 et 7).

- de 16,8 % en Basse-Normandie à 35,7 % en Alsace au cours de la période 1954-1962, ce qui correspond à des taux moyens de diminution annuelle variant de 2,3 % à 5,3 %.
- de 12,6 % en Provence-Côte d'Azur (Corse exclue) à 26,8 % en Franche-Comté de 1962 à 1968, soit de 2,2 % à 5,1 % en moyenne par an.

Les variations constatées dans la population active agricole ne peuvent être expliquées à partir des seules structures agricoles,

tant démographiques que foncières. En effet, les départs de la terre sont grandement dépendants de l'importance des créations d'emploi non agricoles dans chaque région. Il est donc impossible de dissocier les problèmes de l'agriculture et ceux du développement économique dans son ensemble. Toutefois, à moyen et long terme, il est quasi certain que les régions à fort surpeuplement agricole vont connaître une forte diminution de leur population active agricole, tant en valeur absolue que relative. Le tableau n° 8 indique pour 1962 et 1968 le rapport entre la population active agricole et la population techniquement nécessaire.

LES MUTATIONS PROFESSIONNELLES

Une enquête dont le but était d'étudier la mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964 (1) donne des informations sur les individus qui travaillaient dans l'agriculture en 1959 et se sont dirigés vers d'autres activités par la suite (cf. tableau n° 9).

Deux constatations ressortent :

- les mutations touchent des travailleurs agricoles à un âge où le changement est difficile : 43,2 % avaient moins de 30 ans, 37,4 % de 30 à 45 ans et 19,4 % 46 ans et plus ;
- les professions vers lesquelles se dirigent les migrants sont généralement sans qualification et avec de faibles salaires. Trois métiers exercent une forte attraction : maçonnerie et métiers du bâtiment : 19,1 % ; manoeuvres et ouvriers de la manutention : 29,8 % ; conducteurs d'engins de transport : 13,6 %.

De son côté, le Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles (FASASA) finance certaines mesures qui ont pour objet la mobilité des hommes hors de l'agriculture, à savoir l'indemnité viagère de départ et l'aide aux mutations professionnelles.

Au 31 mars 1968 (cf. tableau n° 10), 159 000 demandes d'indemnité viagère de départ ont été déposées, et 115 430 accordées. Le rythme semble vouloir s'établir à 40 000 demandes par an dont 30 000 acceptées.

C'est surtout dans l'Ouest, le Centre et le Sud-Ouest de la France, régions agricolement surpeuplées, que les I V D sont les plus nombreuses.

De 1964 à la fin de l'année 1968 (cf. tableau n° 12), 33 754 demandes d'aide à la mutation professionnelle ont été déposées, 3 775 ont été rejetées, 24 699 ont été acceptées, le reste est en cours d'instruction.

Environ 6 000 dossiers sont acceptés annuellement (cf. tableau n° 11).

C'est principalement dans l'Ouest (et dans le Sud-Ouest), à population agricole à la fois jeune et excédentaire, que cette mesure suscite le plus de candidatures (cf. tableau n° 12). La Délégation Régionale de Rennes du Centre National pour l'Aménagement des Struc-

(1) cf. Etudes et Conjoncture. Octobre 1966.

tures des Exploitations Agricoles (CNASEA), qui est chargée de la mise en oeuvre des actions du FASASA, s'est occupée de plus de 40 % des cas acceptés (10 169 sur les 24 699 au total). Cette délégation couvre géographiquement les régions de programme de Bretagne, Basse-Normandie et Pays de la Loire. Viennent ensuite les délégations de Bordeaux (Aquitaine et Poitou-Charentes) : 11,6 % ; de Lyon (Rhône-Alpes) : 8,6 % et de Toulouse (Midi-Pyrénées) : 7,2 %. La comparaison du pourcentage de bénéficiaires ayant terminé leur formation avec celui des bénéficiaires en instance d'entrée en stage ou en cours de stage (cf. tableaux n° 12 et n° 13), met en évidence l'augmentation sensible dans les derniers exercices du nombre d'agriculteurs intéressés par cette aide à la reconversion dans les régions de programme couvertes par les délégations d'Amiens (Picardie, Nord et Haute-Normandie) et de Nancy (Lorraine, Alsace et Champagne).

Il faut noter aussi le très faible pourcentage de candidats abandonnant ou renonçant à leur formation après acceptation de leur demande.

L'aide aux mutations professionnelles intéresse surtout les aides familiaux qui représentent environ 90 % des bénéficiaires ; les salariés agricoles, pour leur part, n'en représentent que 4 % (cf. tableau n° 14).

Cette prépondérance des aides familiaux parmi les bénéficiaires se retrouve dans toutes les régions : selon les délégations régionales, on en compte de 82 % (Orléans) à 96 % (Lyon).

Près de 80 % des demandes d'aide à la mutation professionnelle intéressent des agriculteurs de sexe masculin. En outre, on note l'âge relativement jeune des bénéficiaires : 60 % ont moins de 21 ans et 84 % ont de 17 à 25 ans. Ceci s'explique si l'on considère que la grande majorité des bénéficiaires sont des aides familiaux et le plus souvent des enfants de chefs d'exploitation (cf. tableau n° 15).

Ces caractéristiques se retrouvent au niveau de chaque délégation régionale : le nombre de bénéficiaires de sexe masculin varie de 70 % (Amiens) à 88 % (Orléans). Le pourcentage de bénéficiaires âgés de 17 à 20 ans varie de 51 % (Nîmes) à 71 % (Lyon), tandis que celui des 17 à 25 ans est compris entre 79 % (Nancy et Nîmes) et 86 % (Rennes).

Au total, sur les 23 134 bénéficiaires en instance d'entrée en centre, en cours de stage ou ayant terminé leur formation, près de 60 % (58 %) ont été ou sont pris en charge par des centres de FPA, et le quart environ (24 %) par des centres para-agricoles.

Il semble qu'actuellement cette répartition dans les centres de formation est plus diversifiée : 36 % dans les centres de FPA, 30 % environ dans les centres para-agricoles et 32 % dans les centres divers (cf. tableaux n° 16 et 16 bis).

Quant aux métiers appris par les bénéficiaires du FASASA au 31 décembre 1968, on constate la forte attraction que continuent d'exercer les métiers du bâtiment et des travaux publics : 46,3 % (dont

33,4 % bâtiment second oeuvre). Environ 10 % des bénéficiaires se sont tournés vers des métiers para-agricoles (cf. tableau n° 17).

§

Comparée à l'ensemble des agriculteurs qui, au cours de la période 1964-1968, ont quitté la terre pour un autre métier, la proportion des bénéficiaires est en réalité très faible.

La totalité des agriculteurs qui bénéficient soit de l'indemnité viagère de départ, soit de l'aide aux mutations professionnelles, s'élève à environ 36 000 par an. La diminution moyenne annuelle des emplois agricoles étant de l'ordre de 135 000 pour cette même période, le quart (26 % environ) des personnes abandonnant le secteur agricole y sont incitées ou aidées par les Pouvoirs Publics.

A titre purement indicatif, on a calculé, pour chaque Délégation Régionale du CNASEA, par rapport à la diminution globale de l'emploi agricole, le pourcentage d'actifs qui ont bénéficié, au cours de la période 1964-1968, d'une action du FASASA les incitant à quitter le secteur agricole. Pour ce faire, on est parti des chiffres moyens annuels de diminution de la population active agricole par région entre les recensements de 1962 et de 1968 d'une part ; d'autre part on a appliqué aux nombres moyens d'indemnités viagères de départ accordées (30 000) et de bénéficiaires de l'aide aux mutations professionnelles (6 000) les coefficients (%) constatés au niveau de chaque délégation régionale, tels qu'ils ressortent des tableaux 10 et 13.

On constate (cf. tableau n° 18) :

- l'aide des Pouvoirs Publics relativement faible quelle que soit la région considérée : le nombre d'agriculteurs "aidés" varie de 14 % (Amiens) à 35 % (Bordeaux) ;
- cette aide est néanmoins sensiblement plus importante (ou plus appréciée) dans l'Ouest et le Sud-Ouest de la France : Bordeaux 35 %, Toulouse 34 %, Clermont-Ferrand 32 %, et Rennes 28 % ;
- au niveau "France entière", les I V D sont cinq fois plus nombreuses que les aides aux mutations professionnelles. Ce rapport varie sensiblement selon les régions, il est inférieur à 3 dans la zone géographique dépendant de la délégation de Rennes pour atteindre plus de 9 dans celle de Clermont-Ferrand.

Tableau n° 1 : MOUVEMENTS DE POPULATION PAR REGION

Régions	Variation 62/68 en %	% de la pop. rurale ds pop.tot.1962	% d'actifs masc.agric. ds pop.act. masc. 1962	Pop. tot. 1968 en milliers
A. <u>Faible croissance démographique</u>				
Limousin	0,3	63,4	42,1	736
Poitou-Charentes	2,1	62,4	37,9	1 481
Bretagne	3,0	59,4	38,6	2 468
Auvergne	3,0	56,5	35,7	1 312
Basse-Normandie	4,3	61,1	37,3	1 260
Bourgogne	4,4	60,4	27,9	1 503
Pays de la Loire	4,9	53,8	35,0	2 581
Midi	6,0	52,4	37,9	2 185
Champagne	6,1	52,4	21,3	1 279
Aquitaine	6,4	51,4	33,3	2 460
Picardie	6,5	53,5	21,2	1 579
B. <u>Moyenne ou forte croissance démographique</u>				
Franche-Comté	6,9	49,4	19,4	993
Haute-Normandie	7,1	37,1	16,4	1 497
Alsace	7,2	37,3	13,0	1 412
Région Parisienne	9,0	14,8	1,9	9 238
Rhône-Alpes	10,3	36,7	17,9	4 431
Provence-Côte d'Azur	17,0(1)	21,1	13,8 (1)	3 299(1)
C. <u>Cas Particuliers</u>				
Lorraine	3,7	34,3	9,6	2 274
Nord	4,3	17,3	9,4	3 815
Centre	7,1	55,1	30,0	1 990
Languedoc	9,8	41,2	34,7	1 708
France entière	7,3(2)	36,9	20,5	49 825(2)

(1) Corse exclue

(2) y compris estimation "Corse"

Tableau n° 2 : PART DE LA POPULATION AGRICOLE DANS LA
POPULATION TOTALE

Age	Population totale				Population agricole			
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%
0- 9	3.756.028	16,7	3.614.805	15,1	623.300	14,5	600.182	14,8
10-19	3.864.685	17,1	3.721.170	15,6	712.331	16,5	659.726	16,3
20-24	1.420.982	6,3	1.329.233	5,6	243.567	5,7	190.430	4,7
25-29	1.555.106	6,9	1.479.299	6,2	256.660	6,0	208.966	5,2
30-34	1.689.947	7,5	1.619.542	6,8	280.351	6,5	238.585	5,9
35-39	1.638.519	7,3	1.623.921	6,8	298.821	6,9	253.696	6,3
40-44	1.404.188	6,2	1.411.870	5,9	242.516	5,6	212.300	5,2
45-49	1.080.516	4,8	1.119.088	4,7	186.546	4,3	178.936	4,4
50-54	1.429.172	6,3	1.494.065	6,2	295.267	6,9	272.879	6,7
55-59	1.355.019	6,0	1.454.563	6,1	315.230	7,3	285.628	7,0
60-64	1.190.595	5,3	1.365.651	5,7	300.099	7,0	271.083	6,7
65-75	1.401.890	6,2	2.170.438	9,1	340.232	7,9	411.532	10,1
75 & +	773.323	3,4	1.494.342	6,2	209.471	4,9	271.463	6,7
Total	22.559.970	100	23.898.987	100	4.304.391	100	4.055.406	100

Source : INSEE Recensement 1962, dépuillement exhaustif.

Tableau n° 3 : REPARTITION DES MEMBRES DE LA FAMILLE
DES CHEFS D'EXPLOITATION (y compris ceux-ci)-
SELON LE LIEN DE PARENTE.

	Hommes	Femmes
Chefs d'exploitation	1.699.560	199.610
Conjoint du chef d'expl.	14.260	1.454.170
Enfant du chef, ou enfant du conjoint	1.429.780	1.147.920
Gendre - Bru	69.640	95.660
Petits enfants et arrière petits enfants	142.330	134.470
Frère et soeur	58.190	54.190
Beau-frère et belle-soeur	14.980	18.350
Père et mère	84.760	177.420
Autres parents	85.120	132.690
	<u>3.598.620</u>	<u>3.414.480</u>

Source : B.S. 1963

Tableau n° 4 : EMPLOIS AGRICOLES PAR STATUT

(source : Tableaux de l'Agriculture)

	<u>1954</u>	<u>1962</u>	<u>1968</u>
Patrons	37,5 %	43,5 %	45,5 %
Aides Familiaux	40,5 %	35,5 %	34,5 %
Salariés	22,0 %	21,0 %	20,0 %
Total 100 % (en milliers)	5 121	3 871	3 062
Patrons	1 920	1 677	1 397
Aides Familiaux	2 064	1 368	1 061
Salariés	1 137	826	604
Total (en milliers)	5 121	3 871	3 062

Tableau n° 5 : Comparaison de la diminution des emplois agricoles par sexe et statut pendant les périodes 1954-1962 et 1962-1968

(source : RP. 1954 et 1962 - exhaustif
RP. 1968 - 1/20)

	Période 1954-1962				Période 1962-1968			
	TOTAL	Patrons	Aides familiaux	Salariés	TOTAL	Patrons	Aides familiaux	Salariés
<u>HOMMES</u> diminution annuelle moyenne	92.405	24.211	35.503	32.691	87.072	36.339	17.813	32.920
taux moyen de dim. annuelle	3,0 %	1,5 %	6,3 %	3,7 %	3,7 %	2,7 %	5,0 %	5,1 %
<u>FEMMES</u> diminution annuelle moyenne	67.946	6.288	51.617	10.041	47.648	10.247	33.392	4.009
taux moyen de dim. annuelle	4,2 %	2,4 %	4,3 %	7,2 %	4,1 %	5,0 %	3,8 %	4,8 %
<u>ENSEMBLE</u> diminution annuelle moyenne	160.351	30.499	87.120	42.732	134.720	46.586	51.205	36.926
taux moyen de dim. annuelle	3,5 %	1,7 %	4,9 %	4,2 %	3,8 %	3,0 %	4,1 %	5,1 %

Tableau n° 6 : EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE AGRICOLE
DE 1954 A 1968

	Emplois agricoles en milliers			Diminution en %	
	1954	1962	1968	54-62	62-68
Région Parisienne	88,5	62,1	52,4	29,8	15,7
Champagne	127,2	100,8	83,2	20,8	17,5
Picardie	151,2	113,6	94,8	24,9	16,5
Haute-Normandie	116,2	92,9	75,5	20,0	18,7
Centre	305,5	223,1	170,1	27,0	23,8
Nord	169,2	131,1	107,8	22,5	17,8
Lorraine	118,5	90,0	73,9	24,1	17,8
Alsace	116,6	75,4	58,6	35,3	22,3
Franche-Comté	110,4	79,3	58,1	28,2	26,8
Basse-Normandie	246,8	205,7	175,0	16,7	14,9
Pays de la Loire	471,8	368,7	296,5	21,9	19,6
Bretagne	543,6	422,8	326,6	22,2	22,8
Limousin	186,8	136,0	101,5	27,2	25,4
Auvergne	241,8	176,2	139,9	27,1	20,6
Poitou-Charentes	268,3	205,2	168,3	23,5	17,9
Aquitaine	436,1	316,6	241,6	27,4	23,7
Midi-Pyrénées	398,0	302,6	230,6	24,0	23,8
Bourgogne	212,7	158,4	118,0	25,0	25,5
Rhône-Alpes	413,1	297,9	225,1	27,9	24,4
Languedoc	205,1	164,6	127,9	19,7	22,3
Provence-Côte d'Azur	170,4	131,5	114,9	22,8	12,6
France entière (1)	3120,7	3870,8	3062,4	24,4	20,9

(1) y compris estimation "Corse" et "non ventilés".

(source : INSEE ; RP 1954 et 1962 exhaustif
RP 1968 ; sondage au 1.20)

Tableau n° 7 : Comparaison de la diminution des emplois agricoles par circonscription d'action régionale, pendant les périodes 1954-1962 et 1962-1968.

(source : RP. 54 et 62 : exhaustif
RP. 68 : sondage au 1.20)

Circonscription d'action régionale	Période 1954-1962				Période 1962-1968			
	Diminution annuelle moyenne		Taux moyen de diminution annuelle		Diminution annuelle moyenne		Taux moyen de diminution annuelle	
	TOTAL	dont hommes	TOTAL	dont hommes	TOTAL	dont hommes	TOTAL	dont hommes
Région Parisienne	3.418	2.384	4,4 %	4,1 %	1.627	1.267	2,8	2,9
Champagne	3.355	2.006	2,9 %	2,5 %	2.932	1.683	3,1	2,6
Picardie	5.106	3.609	3,7 %	3,6 %	3.126	2.186	3,0	2,9
Haute-Normandie	2.977	2.061	2,8 %	2,9 %	2.898	1.935	3,4	3,4
Centre	10.533	6.295	3,9 %	3,5 %	8.844	5.375	4,4	3,9
Nord	4.869	3.379	3,1 %	3,3 %	3.890	2.320	3,2	2,9
Lorraine	3.660	2.238	3,4 %	3,3 %	2.671	2.095	3,2	4,0
Alsace	5.246	2.157	5,3 %	3,8 %	2.809	2.286	4,1	5,8
Franche-Comté	3.983	2.212	4,1 %	3,8 %	3.336	1.963	5,1	4,6
Basse-Normandie	5.254	3.051	2,3 %	2,3 %	5.117	2.899	2,7	2,7
Pays de la Loire	13.002	6.595	3,0 %	2,6 %	12.040	7.017	3,6	3,4
Bretagne	15.407	7.875	3,1 %	2,8 %	16.033	9.759	4,2	4,6
Limousin	6.473	3.032	3,9 %	3,0 %	5.747	3.527	4,8	4,5
Auvergne	8.378	4.761	3,9 %	3,2 %	6.055	4.693	3,8	4,1
Poitou-Charentes	8.042	4.595	3,3 %	2,7 %	6.137	4.719	3,2	3,5
Aquitaine	15.257	7.240	3,9 %	2,9 %	12.509	7.679	4,4	4,0
Midi-Pyrénées	12.171	7.117	3,4 %	2,8 %	11.995	7.527	4,4	3,8
Bourgogne	6.920	4.192	3,6 %	3,3 %	6.745	4.208	4,8	4,4
Rhône-Alpes	14.703	9.166	4,0 %	3,7 %	12.129	7.750	4,6	4,3
Languedoc	5.153	4.003	2,7 %	2,5 %	6.109	5.098	4,1	4,0
Provence-C.d'Azur (1)	4.948	3.126	3,2 %	2,6 %	2.771	2.039	2,2	2,0
non ventilés	1.496	1.311	6,6 %	6,2 %	-1.000	- 953	-5,4	-5,4
FRANCE entière	160.351	92.405	3,5 %	3,0 %	134.720	87.072	3,8	3,7

(1) sauf la Corse.

Tableau n° 8 : SURPEUPLEMENT AGRICOLE

Régions	Pop. act. agricole 1962°	Pop. act. agricole 1968°	Pop.tech- niquement nécessaire	Pop.1962 Pop. néces.	Pop.1968 Pop.néces- saire
Région Parisienne	62,1	52,4	34,9	178	150
Champagne	100,8	83,2	59,3	170	140
Picardie	113,6	94,8	61,9	184	153
Haute-Normandie	92,9	75,5	39,7	234	190
Centre	223,1	170,1	112,8	198	151
Nord	131,1	107,8	58,1	226	186
Lorraine	90,0	73,9	50,1	180	148
Alsace	75,4	58,6	31,1	242	188
Franche-Comté	79,3	58,1	36,3	218	160
Basse-Normandie	205,7	175,0	55,3	372	316
Pays de la Loire	368,7	296,5	140,4	263	211
Bretagne	422,8	326,6	130,2	325	251
Limousin	136,0	101,5	51,5	264	197
Auvergne	176,2	139,9	72,8	242	192
Poitou-Charentes	205,2	168,3	111,6	184	151
Aquitaine	316,6	241,6	143,9	220	168
Midi-Pyrénées	302,6	230,6	139,6	217	165
Bourgogne	158,4	118,0	74,5	213	158
Rhône-Alpes	297,9	225,1	125,1	238	180
Languedoc	164,6	127,9	93,5	176	137
Provence-C.d'Azur	131,5	114,9	91,7	143	125
FRANCE entière	3.870,8	3.062,4	1.714,3	226	179

° en milliers

(source : tableaux de l'agriculture)

Tableau n° 9 : METIERS EXERCES PAR LES MUTANTS AGRICOLES
(en %)

	Mutants	Pop. à l'enquête (1)--
02. Mines, terrassement	5,9	4,5
03. Maçonnerie, métiers du bâtiment	19,1	9,1
05. Forge, soudure, métiers divers des métaux	3,3	4,7
06. Ajusteurs, réparateurs	0,9	6,2
07. Ouvriers sur machines	1,6	2,1
13. Métiers de l'alimentation	4,3	3,8
18. Manoeuvres, ouvriers de la manutention	29,8	10,8
19. Conducteurs d'engins de transport	13,6	5,6
20. Techniciens	0,6	4,4
21. Ingénieurs, cadres administratifs supérieurs	1,3	6,8
22. Emplois de bureau, agents mixtes	9,3	12,3
23. Industriels et commerçants	1,7	5,3
24. Métiers des services	2,4	1,7
Autres	6,2	22,7
TOTAL	100,0	100,0

(1) Structure des professions non agricoles observée à l'enquête dans la population.

(sources : Enquête INSEE - Etudes et conjoncture n° 10 - octobre 66)

Tableau n° 10 : I V D ACCORDEES AU 31.3.1968

Picardie	1 486		
Nord	1 853		
Haute-Normandie	546		
<u>Total Délégation Régionale Amiens</u>		3 885	3,4 %
Aquitaine	14 719		
Poitou-Charentes	7 010		
<u>Total Délégation Régionale Bordeaux</u>		21 729	18,8 %
Auvergne	6 559		
Limousin	6 682		
<u>Total Délégation Régionale Clermont</u>		13 241	11,5 %
Bourgogne	5 452		
Franche-Comté	2 539		
<u>Total Délégation Régionale Dijon</u>		7 981	6,9 %
Rhône-Alpes	9 622		
<u>Total délégation Régionale Lyon</u>		9 622	8,3 %
Lorraine	1 946		
Alsace	1 565		
Champagne	1 260		
<u>Total Délégation Régionale Nancy</u>		4 771	4,1 %
Languedoc	5 386		
Provence-Côte d'Azur	2 049		
<u>Total Délégation Régionale Nîmes</u>		7 435	6,5 %
Centre	5 130		
Région Parisienne	188		
<u>Total Délégation Régionale Orléans</u>		5 318	4,6 %
Bretagne	12 909		
Basse-Normandie	3 101		
Pays de la Loire	10.742		
<u>Total Délégation Régionale Rennes</u>		26 752	23,2 %
Midi-Pyrénées	14 686		
<u>Total Délégation Régionale Toulouse</u>		14 686	12,7 %
TOTAL FRANCE		115 430	100 %

(Source : Ministère de l'Agriculture)

Tableau n° 11. NOMBRE DE DEMANDES DE MUTATIONS PROFESSIONNELLES PAR ANNEE

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1964				2 680	183		1 411				
1965				7.643	1 960		5 926				
1966				5 773	831		5 354				
1967				5 884	371		5 510				
1968				7 199	430		6 498				
Total				29 179	3 775	705	24 699				

Tableau n° 12. SITUATION AU 31.12.1968

Amiens	1 834	9	107	1 718	177	57	1 484	366	366	652	100
Bordeaux	4 291	824	184	3 283	372	48	2 863	520	571	1 615	159
C.Ferrand.....	1 949	169	128	1 652	124	57	1 471	237	208	896	130
Dijon	2 187	214	128	1 845	290	0	1 555	306	296	782	171
Lyon	2 187	14	38	2 527	366	33	2 128	212	425	1 352	139
Nancy	1 505	58	39	1 408	245	19	1 144	262	196	593	91
Nîmes	1 054	7	7	1 040	155	43	842	111	152	479	100
Orléans	1 637	7	52	1 578	297	28	1 253	125	180	916	32
Rennes	14 061	1 824	424	11 813	1 276	368	10 169	2 008	1 575	6 253	333
Toulouse	2 657	235	103	2 315	473	52	1 790	272	284	1 137	97
Total	33 754	3 365	1 210	29 179	3 775	705	24 699	4 419	4 253	14 675	1 352

(Sources : C. N. A. S. E. A.)^c

- Légende explicative, page 19 -

Tableau n° 13. % DES BENEFICIAIRES (légende explicative page 19)

	I	II	III	IV	V	VI	TOTAL	VIII	IX	X	XI
Amiens							6,0	8,3	8,6	4,4	7,4
Bordeaux							11,6	11,8	13,4	11,0	11,8
C.Ferrand							6,0	5,4	4,9	6,1	9,6
Dijon							6,3	6,9	7,0	5,3	12,6
Lyon							8,6	4,8	10,0	9,2	10,3
Nancy							4,6	5,9	4,6	4,1	6,7
Nîmes							3,4	2,5	3,6	3,3	7,4
Orléans							5,1	2,8	4,2	6,3	2,4
Rennes							41,2	45,4	38,0	42,6	24,6
Toulouse							7,2	6,2	6,7	7,7	7,2
TOTAL							100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau n° 14. NOMBRE DE DOSSIERS SELON LE STATUT DES DEMANDEURS

Agriculteurs ..				1 642	160	43	1 439				
Aides familiaux				24 914	2 278	512	22 124				
Salariés agricoles				2 623	1 337	150	1 136				
TOTAL				29 179	3 775	705	24 699				(sources : C.N.A.S.E.A.)

- I. Nombre de demandes enregistrées
- II. Nombre de dossiers annulés
- III. Nombre de dossiers en instance d'instruction
- IV. Nombre de dossiers adressés au Préfet
- V. Nombre de dossiers refusés par le Ministre
- VI. Nombre de dossiers en instance de décision au Ministère
- VII. Nombre de dossiers acceptés par le Ministère
- VIII. Nombre de bénéficiaires en instance d'entrée au centre
- IX. Nombre de bénéficiaires en cours de stage ou en attente de reprise de stage
- X. Nombre de bénéficiaires ayant terminé leur formation
- XI. Nombre de bénéficiaires défaillants.

Tableau n° 15. DEMANDES ADRESSEES AU PREFET SELON LE SEXE ET L'AGE DES DEMANDEURS.-

	Total	Sexe		Age (%)			
	100 %	H	F	17/20	21/25	26/30	32/45
Amiens	1 718	70	30	52	28	10	10
Bordeaux	3 283	76	24	61	24	7	8
C. Ferrand ...	1 652	84	16	59	23	9	9
Dijon	1 845	73	27	60	24	7	9
Lyon	2 527	75	25	71	21	4	4
Nancy	1 408	73	27	56	23	11	10
Nîmes	1 040	73	27	51	28	8	13
Orléans	1 578	88	12	56	26	9	9
Rennes	11 813	83	17	62	24	9	5
Toulouse	2 315	80	20	54	26	9	11
TOTAL	29 179	79	21	60	24	8	8

Tableau n° 16. BENEFICIAIRES SELON LES CENTRES DE FORMATION (en valeur absolue)

	F P A	Para- agricoles	Divers	Non agrées	Candidats en attente de re- prise de stage
Orléans	2 021	948	1 443	7	
Rennes	1 008	1 627	1 286	119	213
Toulouse	10 339	3 061	707	568	
TOTAL	13 368	5 636	3 436	694	213

Tableau n° 16 bis. BENEFICIAIRES SELON LES CENTRES DE FORMATION (en valeur relative)

Orléans	46 %	22 %	32 %	-	4 419
Rennes	25 %	40 %	32 %	3 %	4 040
Toulouse	70 %	21 %	5 %	4 %	14 675
TOTAL	58 %	24 %	15 %	3 %	23 134

(Sources : C.N.A.S.E.A.)

Tableau n° 17. METIERS APPRIS PAR LES BENEFICIAIRES
DU F.A.S.A.S.A.

- BATIMENT GROS OEUVRE	1 811	12,4 %
- BATIMENT SECOND OEUVRE	4 886	33,4 %
- TRAVAUX PUBLICS	80	0,5 %
- MATERIEL - TRANSPORTS	1 251	8,6 %
- METAUX	1 636	11,2 %
- ELECTRICITE	939	6,4 %
- INDUSTRIES DIVERSES	117	0,8 %
- METIERS "TECHNIQUE AGRICOLE"	1 515	10,4 %
- METIERS SOCIAUX	682	4,7 %
- METIERS PARA-MEDICAUX	213	1,6 %
- SERVICES	1 470	10,0 %
	14 600	100 %
	=====	=====

(sources : C.N.A.S.E.A.)

Tableau n° 18. AGRICULTEURS BENEFICIANT D'UNE AIDE
DES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR D'UNE
MUTATION HORS DE L'AGRICULTURE
(Cessation d'activité ou reconversion)

	I	II	III	IV	V	VI
Amiens	9 915	1 380	14 %	360	1 020	2,8 %
Bordeaux	18 130	6 335	35 %	695	5 640	8,1 %
C. Ferrand	11 800	3 810	32 %	360	3 450	9,6 %
Dijon	10 080	2 450	24 %	380	2 070	5,4 %
Lyon	12 130	3 005	25 %	515	2 490	4,8 %
Nancy	8 410	1 505	18 %	275	1 230	4,5 %
Nîmes	8 880	2 155	24 %	205	1 950	9,5 %
Orléans	10 470	1 685	16 %	305	1 380	4,5 %
Rennes	33 190	9 435	28 %	2 475	6 960	2,8 %
Toulouse	12 510	4 240	34 %	430	3 810	8,9 %
France	135 515	36 000	26 %	6 000	30 000	5,0 %

- I. Diminution annuelle moyenne de la population active agricole.
- II. Agriculteurs "aidés" (IV + V)
- III. II/I
- IV. Bénéficiaires de l'aide aux mutations professionnelles
- V. I.V.D. accordées
- VI. V/IV .

A N N E X E II

QUELQUES EXEMPLES (CAS)
DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

1er CAS

Paul, jeune homme de 22 ans, de retour du service militaire, constate que son absence de la ferme de ses parents en Bretagne a peu accru la charge de travail des uns et des autres. Des éléments mécaniques nouveaux permettent une meilleure rentabilité et ont transformé le système général d'organisation. Son frère, plus âgé, semble prendre peu à peu la responsabilité de l'exploitation, et le père laisse faire, curieux mais content, car le revenu à l'air de s'améliorer. Paul, au service, a rencontré des copains qui travaillent à l'usine ou en ville et se déclarent satisfaits de leur métier et de leurs loisirs. Il raconte cela à son frère de 14 ans, qui lui, affirme tout net qu'il apprendra une autre profession que celle d'agriculteur, à cause de sa santé et de ses goûts pour la comptabilité ou le dessin. La soeur de 17 ans, que deviendra-t-elle? Il y a le mariage, bien sûr, mais elle rêve aussi de partir de la terre, de devenir secrétaire, ou bien monitrice d'enfants ou encore laborantine : "les femmes doivent avoir un métier en main aujourd'hui," dit-elle. Mais que vont dire les parents ? Ils aiment tant la campagne et la vie de famille. La "saison" approche : ce sera la "presse" pour les foins, la moisson ... On n'aura pas le temps de faire des projets, de réfléchir, de se renseigner. Les touristes mettront le père en colère : "ces fainéants, ces gens de la ville qui vous regardent de haut. Ah ! il n'y a que la vie à la campagne qui soit saine et courageuse". Après l'été, il sera trop tard, car l'hiver on ne sort guère, il y a les amis du village, on se sent bien entre nous.

Et que peut bien penser le frère aîné ? Il travaille beaucoup, lit le soir malgré la fatigue, et va à des réunions. Paul se décide à lui parler et s'entend répondre très sereinement : "Je m'y attendais, c'est comme ça"... On s'explique, et on promet d'en discuter avec les parents, ce qui se fait tout naturellement un soir à la suite d'une émission de télévision sur la situation du monde agricole. Le père murmure : "C'est triste, mais il faut bien" ; la mère hausse les épaules, et regarde les enfants. Mais la conversation s'engage tout de suite grâce à la fille qui se jette à l'eau et pose "sa" question. Il faut s'expliquer longtemps. Le père écoute et comprend, la mère résiste. On évoque le cas d'un cousin parti à Paris chez un parent dans le commerce, d'un voisin qui a appris le métier de tourneur et revient au pays pour les vacances, etc... Un mois passe, sans qu'on en reparle; chacun se renseigne, écrit.

Six mois se sont écoulés. Tout n'a pas été simple. Paul est monté à Paris, comme employé de commerce chez un breton de connaissance ; il est content de son travail, mais a des difficultés de logement, surtout à cause de son prochain mariage. La fille est dans un centre de formation pour devenir secrétaire. Le plus jeune frère attend ses 17 ans pour apprendre la comptabilité dans un centre de formation tout proche. Le frère aîné s'entend mieux avec le père pour diriger l'exploitation. La mère est parfois inquiète et attend le courrier. L'avenir se réalisera selon les vœux.

2ème CAS

Jacques a 35 ans, est marié et a deux enfants. La petite ferme en Auvergne n'est pas assez rentable pour vivre, et comment s'agrandir sans argent devant soi, avec les deux enfants à faire instruire, et la vie qui augmente toujours ? La femme aussi se fait du souci. Jacques fait bien quelques journées dans d'autres fermes, pour compléter les revenus. A la limite, il abandonnerait bien tout et irait travailler à la grande usine pas très éloignée. Mais, avec son niveau BEPC et ses connaissances agricoles, il peut faire mieux, et il aime tellement la terre et les paysans. Rester sur la ferme que la femme exploiterait et s'embaucher, lui, dans l'entreprise importante du pays ? Ils accumuleraient trop de fatigue, et ils se sentiraient tiraillés entre deux vies. Reconvertir une partie de ses terres pour le tourisme ? Mais est-ce que cela fait vivre toute l'année ? La solution vient un jour par le journal : apprendre le métier de conseiller agricole ou de technicien en un ou deux ans. C'est un sacrifice, mais on peut louer les terres et garder la maison. Et il existe des aides financières. A la Chambre d'Agriculture, on lui dit aussi qu'un Foyer de Progrès Agricole va se construire non loin de chez lui et qu'on aura besoin de moniteurs ou de conseillers. La femme semble contente de cette solution, malgré la séparation du temps de formation. Lui s'inquiète de retourner sur des bancs d'école. Mais il faut s'en sortir. Et puis, si ça ne marche pas, ce qui arrive, malgré les efforts, il deviendra menuisier ou représentant de commerce.

3ème CAS

Etre salarié agricole, ce n'est pas une vie, dit-on. Pour René ce n'est pas tout à fait la même chose. Ses patrons sont gentils, le travail est intéressant, et la ferme est grande et rentable. Mais sa femme et les enfants réclament davantage pour l'avenir : amélioration du confort de la maison, possibilités de voyager et de se distraire, études à payer, etc. Malgré toute la bonne volonté, il ne faut pas compter sur une élévation importante du niveau de vie et une réalisation satisfaisante des aspirations. René sent bien que la qualification est un gage de revenus et de promotion. Or il est plutôt homme à tout faire, homme de confiance, et son avenir apparaît se dessiner de cette façon. Tout changement, toute ascension sociale ou économique ne peut survenir que par sa propre volonté. Ses parents étaient salariés agricoles dans la région, il a pris la même voie après ses 14 ans. Se remettre à apprendre un métier est un risque. La femme de René accepte, si c'est pour mieux vivre ensuite. Les renseignements pour le choix d'un métier et d'un centre de formation demandent du temps et beaucoup d'hésitations. Peu à peu, une idée dominante se fait jour : ne plus être salarié dans l'avenir, pouvoir se mettre à son compte, être indépendant. Ainsi, l'orientation professionnelle se cristallise sur le métier de mécanicien ou réparateur de machines agricoles.

Le départ de la ferme soulève bien des problèmes au patron qui cherche à retenir son employé. Le temps de formation est une rude épreuve financière, malgré les économies et les aides de l'Etat. De plus, à 28 ans, la reprise du travail intellectuel est délicate : au début du stage, tout semble échouer et il faut toute la ténacité et l'ambition de sa femme pour que René ne lâche pas. Enfin la réussite à

l'examen final vient couronner des efforts si importants. Restent bien sûr l'emploi et la nouvelle vie. Pendant deux ans, mécanicien chez un garagiste de la région, René fait 40 km aller et retour tous les jours en vélomoteur pour se rendre à son travail. Sa femme aimerait le rejoindre et habiter en ville : la vie d'une petite commune lui pèse, elle souhaiterait aussi changer de cadre, de condition. René tient bon dans son projet, et trouve un jour à s'installer comme réparateur et représentant de machines agricoles dans une commune à l'autre bout du département. Les premières années sont dures pour acquérir la clientèle. Mais le rêve devient réalité par volonté et patience.

4ème CAS

Agriculteur de 30 ans sur une petite exploitation d'élevage, Raymond voudrait se marier. Mais comment faire vivre une famille avec si peu de revenus, dans un coin de campagne perdue ? La vie au grand air est saine, mais l'agriculture ne nourrit plus ses hommes. Travailler en usine ou bureau, non Raymond ne s'y ferait pas. Un cousin, de passage en vacances, demeurant dans la banlieue parisienne, lui suggère d'apprendre le métier d'horticulteur qui est très demandé, paraît-il, avec le développement du commerce des fleurs et plantes. Raymond n'hésite pas. Six mois en centre F P A, après avoir loué sa ferme aux voisins, lui donnent accès à un emploi d'aide jardinier d'une ville proche de Paris : agent de collectivité locale, c'est la sécurité pour l'avenir. Quant au travail, il consiste à entretenir les jardins publics et squares d'une cité moderne. Ce n'est pas le luxe, le bruit de la ville est fatigant, le loyer de l'appartement élevé, mais la promotion est assurée, et les projets sont possibles.

5ème CAS

Bernadette a attendu 25 ans pour se décider enfin à quitter l'agriculture. Son niveau scolaire est bon, et lui permet d'apprendre le monitorat d'enseignement ménager qu'elle exerce dans son département d'origine, non loin de ses parents âgés. Voici les conseils qu'elle suggère rétrospectivement ; ce qui est révélateur de ses difficultés rencontrées :

- "Bien connaître ses possibilités physiques, manuelles, intellectuelles, y réfléchir, en discuter avec une personne amie, un peu plus âgée que soi-même, pouvant conseiller, et de valeur morale sûre.
- Connaître les professions qui s'offrent actuellement, leurs exigences, les conditions d'embauche, les débouchés offerts dans la région, le niveau intellectuel, les qualités requises, les possibilités d'avancement, la part de responsabilité laissée dans le travail, la prise d'initiative par l'employée, les conditions de travail et le salaire.
- Choisir une profession correspondant le mieux à ses aspirations et à toutes ses possibilités déjà nommées tant pour soi-même que pour la profession envisagée.
- Ne pas craindre de reprendre les études si la profession demande un niveau d'enseignement général supérieur.

- Essayer de rester dans le milieu agricole ou para-agricole si on en a le désir mais surtout choisir un métier qui plaise, par lequel on se sente attiré tout en l'envisageant objectivement et qui permettra le plein épanouissement de la personne.
- Essayer de prévoir son départ quelque temps à l'avance, ne pas s'engager à la légère et s'y préparer".

6ème CAS

Second enfant d'une famille de 11, Bernard est peu passionné par le travail de la terre. Ses relations avec son père sont tendues et orageuses. Mais la lecture est son passe-temps favori, et son goût pour les études y germe. De 14 à 19 ans, il se sent obligé de rester pour aider son père, pendant le service militaire de son frère aîné et les études de ses cadets. Il en profite toutefois pour passer trois hivers dans une école d'apprentissage rural. Vingt huit mois en Algérie marquent une étape importante dans sa vie : coupure définitive et sans scrupule vis-à-vis de la terre et de son père, période de réflexions et de lectures très nombreuses et éclectiques. Au retour, Bernard se décide à apprendre la profession de technicien agricole. Ce n'est que la première étape d'une longue ascension volontaire et ambitieuse. L'exemple d'un camarade de régiment, ingénieur agricole, joue un rôle moteur, et l'incite à accéder à une formation supérieure. Grâce au concours d'entrée, Bernard est admis à l'Institut de Droit Rural et d'Economie Agricole, et ensuite à l'Institut des Sciences Sociales du Travail, à Paris. Toutes ces études lui permettent de mieux comprendre les problèmes agricoles et de faire carrière comme cadre d'une organisation professionnelle au service du monde agricole. La réussite est certaine, de l'école primaire au supérieur. Tous les conflits du départ de la terre sont-ils réglés, ou les "vocations" sont-elles si impérieuses?

7ème CAS

Quitter la terre quand on est jeune est relativement aisé, surtout si l'on peut trouver une place non loin de chez soi. Pierre, après son service militaire, a été embauché comme aide-maçon dans une entreprise du bâtiment. La vie de chantier est rude et sympathique, le métier s'apprend bien par la pratique. Après quelques essais et du temps, Pierre est passé maçon. Il réside toujours à la ferme de ses parents qu'il aide à ses moments libres. Et le bâtiment permet, de temps à autre, des retours provisoires à la terre. Quant à l'avenir, Pierre préfère ne pas y penser : il verra bien, grâce aux circonstances et selon les décisions des parents.

A N N E X E III

LES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

1. LA RECONVERSION DES AGRICULTEURS

Les textes législatifs de base sont la loi d'orientation agricole n° 60 808 du 5 août 1960 et la loi complémentaire à la loi d'orientation agricole n° 62 933 du 8 août 1962.

La loi d'orientation a pour but, dans le cadre de la politique économique et sociale, d'établir la parité entre l'agriculture et les autres activités économiques... en faisant participer équitablement l'agriculture aux bénéfices de l'expansion par l'élimination des causes de disparité existant entre le revenu des personnes exerçant leur activité dans l'agriculture et celui des personnes occupées dans d'autres secteurs, afin de porter notamment la situation sociale des exploitants et des salariés agricoles au même niveau que celui des autres catégories professionnelles (art. 1 de la loi du 5 août 1960).

La politique agricole définie par ce texte vise donc un objectif de parité, c'est-à-dire en somme de rattrapage, et son objet est de promouvoir et favoriser une structure d'exploitation de type familial.

Notons que cet objectif est de plus en plus mis en cause aujourd'hui dans la mesure où l'on parle de "nouvelle politique agricole".

° °
°

La loi complémentaire à la loi d'orientation a créé en son titre IV, articles 26 et 27, le Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles (FASASA), limité en principe à une période de douze années, jusqu'en 1974.

Les crédits du FASASA portent sur six points particuliers, dont le quatrième concerne précisément la reconversion des agriculteurs en surnombre : "Il (le FASASA) favorise l'emploi ou le réemploi dans de nouvelles activités professionnelles, et notamment dans des activités connexes à l'agriculture, des agriculteurs, des fils d'agriculteurs en surnombre et des salariés agricoles en chômage, par l'attribution de bourses en vue de la rééducation professionnelle".

° °
°

En application des dispositions de l'article 27 de la loi complémentaire, l'aide aux mutations professionnelles des agriculteurs et travailleurs agricoles est actuellement régie par le décret n° 69-189 du 26 février 1969.

Ce texte définit les conditions à remplir par les bénéficiaires, les avantages accordés et les moyens de la rééducation professionnelle.

CONDITIONS

Pour bénéficier des avantages du F.A.S.A.S.A. (Fonds d'Actions Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles), les agriculteurs et descendants d'agriculteurs, sauf dérogations prévues à l'article 9 (expropriation, appartenance à une zone de rénovation rurale, inaptitude reconnue à l'exercice de la profession agricole), doivent être en surnombre sur une exploitation trop petite par rapport aux normes définies dans chaque département (généralement la surface minimum d'installation, ou en cas de densité particulière de la population active agricole dans la région, une fois et demie cette superficie). Les fermiers évincés et leurs descendants sont également considérés en surnombre au sens du décret (art.6 et 7).

Les salariés agricoles, privés d'emploi, désireux de recevoir une formation professionnelle ou disposant d'un emploi insuffisamment rémunéré, ne ressortissant pas à leur spécialité ou encore incompatible avec leur formation et leurs aptitudes, peuvent bénéficier de l'aide du F.A.S.A.S.A. s'ils sont inscrits soit comme demandeurs d'emploi, soit comme candidats à un stage dans un centre de formation professionnelle (art. 8).

Tous doivent être âgés de plus de 18 ans et de moins de 50 ans au jour du dépôt de la demande et justifier qu'ils ont exercé, à titre principal, une activité agricole pendant un an au moins, à l'exception des personnes reconnues inaptes. Ils doivent en outre s'engager à ne plus revenir à l'agriculture, sauf à rembourser les avantages perçus pour faciliter leur mutation (art.10).

La justification que ces conditions sont remplies doit être apportée par un dossier de demande d'aide à la mutation professionnelle établi avant de quitter l'exploitation par tout agriculteur ou travailleur agricole répondant aux conditions et désireux de changer de métier.

AVANTAGES

Les avantages financiers prévus par les textes sont liés à l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle.

Les bénéficiaires sont pris en charge pendant leur temps de préparation au nouveau métier :

- généralement dans une limite de 12 mois (360 jours de présence effective dans l'établissement).
- dans une limite de 24 mois (720 jours de présence effective) lorsque la formation suivie conduit à une qualification qui ne peut être acquise plus rapidement et pour laquelle il existe un besoin caractérisé de main-d'oeuvre.

La formation doit par ailleurs avoir une durée minimum de 3 mois (art. 3).

a - Allocation d'entretien et gratuité de la formation :

Pendant ce temps de préparation au nouveau métier, les bénéficiaires reçoivent l'allocation d'entretien prévue par la loi n° 68.1249 du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (cf. p.32).

A titre transitoire, et en attendant la parution du décret portant application de cette loi, ils reçoivent, conformément aux dispositions antérieures du décret n° 63.1044 du 17 octobre 1963 modifié par le décret n° 65.582 du 15 juillet 1965, une allocation d'entretien égale au SMIG majoré de 20 % (650 F par mois environ) lorsque le temps de prise en charge est inférieur à 12 mois, et uniquement le SMIG (545 F par mois environ) lorsque le temps de prise en charge dépasse 12 mois (art. 2, 1°).

Cette allocation d'entretien est versée directement aux stagiaires sur présentation par l'établissement de formation d'une attestation de présence (art.5). Ceux-ci bénéficient en outre des avantages sociaux (prestations familiales et sociales) auxquels ils peuvent normalement prétendre (art.2, 1°). Leurs frais de déplacement éventuels en vue de la formation sont également remboursés par le F.A.S.A.S.A. (art. 16, 3°).

Pour les stagiaires, la formation est gratuite. Les frais exposés à ce titre sont en effet à la charge du F.A.S.A.S.A. (art. 16, 1°). Ils sont simplement tenus de payer leurs frais de nourriture et d'hébergement.

Il est bien entendu que les bénéficiaires des présentes dispositions doivent respecter les obligations qui leur sont imposées, notamment celle de ne pas renoncer en cours de route à poursuivre leur formation. Ils ne peuvent non plus prétendre au bénéfice d'une autre forme d'aide publique en faveur de la formation professionnelle ou de la promotion sociale agricole (art.4).

b - Prime de départ et d'installation :

Les stagiaires ayant subi avec succès les épreuves de l'examen de fin de stage ou remplissant les conditions qui sanctionnent leur aptitude à exercer un nouvel emploi perçoivent une prime de départ et d'installation variant entre 800 et 2400 heures de SMIG, c'est-à-dire entre 2520 et 7560 francs, en fonction de l'importance du dépaysement et de la situation de famille (cf. pour la répartition, arrêté du 14 novembre 1964 modifié par arrêté du 19 octobre 1965).

Cette prime est versée en deux fractions égales : la première à l'issue de la période de formation, la seconde après 6 mois d'exercice du nouveau métier (art. 2, 2°).

c - Remboursement des frais de transport et de déménagement :

Enfin, le remboursement des frais de transport et de déménagement du domicile jusqu'au lieu de l'exercice de la nouvelle profession est également prévu (art. 2, 3°).

Il est à noter que la prime de départ et d'installation et le remboursement des frais de transport et de déménagement peuvent être accordés aux personnes remplissant les conditions définies ci-dessus qui, ayant quitté l'agriculture postérieurement à l'établissement d'une demande d'aide à la mutation professionnelle et sans avoir été pris en compte pour leur formation, auront néanmoins acquis une qualification reconnue à exercer un métier bien déterminé (art. 2).

ACQUISITION D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PERMETTANT L'EXERCICE D'UN METIER D'APPOINT.

Des mesures particulières sont prévues pour faciliter aux agriculteurs et travailleurs agricoles l'exercice de métiers complémentaires (art. 11, 12 et 13).

Elles sont applicables exclusivement dans les zones et pour des métiers qui seront définis par arrêté.

Pour en bénéficier, les conditions sont les mêmes que pour une mutation professionnelle, sauf à y ajouter la limite d'âge supérieure relevée à 55 ans, et le fait de ne pas avoir déjà précédemment profité des avantages prévus en matière de reconversion au cours des trois années précédant le jour du dépôt de la demande.

Les avantages sont identiques, à l'exception évidemment de la prime de départ et d'installation et du remboursement forfaitaire des frais de transport et de déménagement. Toutefois, la formation pour la préparation d'une activité complémentaire ne peut excéder six mois.

MOYENS DE LA REEDUCATION PROFESSIONNELLE.

La formation professionnelle susceptible d'ouvrir droit aux avantages ci-dessus est dispensée :

- dans les centres publics de formation professionnelle, quel que soit le ministre dont ils relèvent, et notamment de ceux qui dépendent des ministres des Affaires Sociales (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), de l'Education Nationale et de l'Agriculture ;
- dans des centres privés de formation professionnelle préalablement agréés au titre de la formation professionnelle des adultes ou par le Ministre de l'Agriculture ;
- dans les centres d'entreprises ou inter-entreprises agréés dans les mêmes conditions ;
- par les chefs d'entreprises ou les employeurs agréés selon le cas par le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi ou l'Inspecteur Divisionnaire des Lois Sociales en Agriculture. La formation professionnelle doit alors donner lieu à un contrat. En aucun cas l'allocation d'entretien ne peut être versée pendant une durée supérieure à 12 mois.

Il est en outre prévu que les actions de formation professionnelle appelées à recevoir l'aide du Fonds d'Action Sociale pour l'aménagement des structures agricoles doivent faire l'objet d'une coordination avec celles qui sont entreprises par tous les services et organismes chargés des actions de formation professionnelle des adultes (art. 17).

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA PROMOTION SOCIALE.

La promotion sociale a été organisée par la loi n° 59.960 du 31 juillet 1959.

Elle résulte, comme l'indiquait M. Michel DEBRE, Premier Ministre à l'époque, de la conjugaison de deux préoccupations fondamentales :

- une préoccupation sociale : permettre aux hommes qui portent en eux les conditions de la réussite - intelligence, volonté, puissance de travail, etc.- de s'élever au-dessus de leur situation, surtout si leurs études se sont trouvées entravées par la maladie, par des raisons d'ordre familial ou par des circonstances particulières diverses ;
- une préoccupation économique : compléter le réseau public ou privé de formation professionnelle, le développer et l'étendre pour satisfaire dans l'économie moderne l'exigence d'une main-d'oeuvre sans cesse plus qualifiée.

L'idée générale qui s'en dégage est la suivante :

Tout homme, quels que soient son métier et son éducation première, doit avoir la possibilité de refaire des études afin d'améliorer sa qualification, soit dans son métier, soit dans un métier différent.

On distingue :

- la promotion professionnelle du premier degré destinée à former des travailleurs spécialisés ou qualifiés, assurée dans des centres de formation professionnelle pour adultes (section 1) ;
- la promotion supérieure du travail destinée à former des ingénieurs et techniciens hautement qualifiés, assurée dans des instituts d'université, de facultés, dans des centres associés du Conservatoire National des Arts et Métiers, dans des annexes à des établissements d'enseignement supérieur publics et privés dépendant du Ministère de l'Agriculture ou d'autres ministères techniques (section 2).

La loi prévoit en outre des mesures propres à encourager la promotion sociale, notamment le versement aux stagiaires d'une indemnité compensatrice de salaire pendant la période de formation (section 3) et une structure de coordination (section 4).

Elle a été suivie de nombreux textes d'application (décrets et arrêtés) rassemblés dans le Livre Blanc de la Promotion Sociale publié en 1966.

La formation professionnelle est régie par deux grands textes législatifs : la loi d'orientation et de programme n° 66.892 du 3 décembre 1966 et la loi n° 68.1249 du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires.

La loi du 3 décembre 1966 commence par l'affirmation d'un principe : "la formation professionnelle constitue une obligation nationale". (art. 1).

Elle confie à l'Etat (art.2) le soin :

- de mettre en oeuvre les actions de formation et de promotion permettant aux jeunes et aux adultes de perfectionner leur culture générale, d'acquérir une qualification technique et professionnelle, d'élever la qualification qu'ils possèdent ou de s'adapter à un nouvel emploi ;
- de stimuler et de coordonner les initiatives publiques ou privées.

Elle institue (art.7) un Fonds de la Formation professionnelle et de la promotion sociale alimenté par une dotation budgétaire annuelle au moins égale au produit de la taxe d'apprentissage versé au Trésor (260 millions de francs pour 1969) et prévoit la création d'une Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises (art.22).

Elle met en place un système de conventions entre l'Etat (le ou les ministères intéressés) et les entreprises, associations, organisations professionnelles, syndicales et familiales, les établissements d'enseignement public ou privé, les collectivités locales, les établissements publics qui gèrent des centres de formation (art.9). Deux conventions-type (A pour les centres de formation institués auprès d'établissements d'enseignement ou de formation publics et B pour les centres gérés par les organismes privés) ont fait l'objet d'un décret d'application n° 67.996 du 15 Novembre 1967 et d'une longue circulaire du Premier Ministre datée du même jour).

Enfin, l'article 19 de la loi du 3 décembre 1966 concerne spécialement l'amélioration de l'exercice de la profession en milieu agricole et l'acquisition de qualifications professionnelles autres qu'agricoles respectivement pour des jeunes ruraux et pour des exploitants ou des salariés agricoles.

° °
°

La loi n° 68.1249 du 31 décembre 1968 est intervenue pour fixer les principes et les modalités de rémunération des stagiaires de formation professionnelle. Elle répond à une triple préoccupation : harmoniser, simplifier, compléter.

Les dispositions de cette loi s'appliquent à tous les travailleurs salariés ou non salariés.

En faveur des jeunes de moins de 18 ans sont prévus des stages de préformation, de formation, de préparation à la vie professionnelle ou de spécialisation (art. 2, 4°).

En ce qui concerne les travailleurs de plus de 18 ans, la loi distingue quatre types d'action correspondant à la fois à des situations bien précises des intéressés et à des formations de natures différentes.

Les stages dits "de conversion" (art. 2, 1°) sont orientés vers un changement de métier; ils doivent permettre notamment aux exploitants agricoles et aux membres non salariés de leur famille d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

Les stages dits "d'adaptation et de prévention" (art. 2, 2°) ont pour objet, soit de parfaire la qualification des intéressés afin de les préparer à l'exercice d'une fonction déterminée -et dans ce cas il peut s'agir d'adapter des jeunes à un premier emploi-, soit de prévenir les conséquences de l'évolution des techniques et de l'implantation de structures nouvelles -et alors il peut s'agir d'adapter des travailleurs déjà engagés dans la vie active à de nouvelles conditions d'exercice de leur profession.

Les stages dits "de promotion professionnelle" (art. 2,3°) sont ouverts, soit à des travailleurs salariés titulaires ou non d'un contrat de travail, soit à des travailleurs non salariés, en vue de leur permettre d'acquérir une qualification plus élevée.

Les stages dits "d'entretien ou d'actualisation des connaissances" (art. 2,5°) sont ouverts aux travailleurs salariés ou non, désireux de maintenir le niveau de leur qualification ou d'adapter cette qualification à l'évolution de leurs fonctions.

Pour tous ces stages, un système de rémunération complexe et diversifié est prévu par les décrets n° 69.603 et 69.604 du 14 juin 1969. Pour les travailleurs non salariés agricoles, il est établi en fonction du salaire minimum interprofessionnel garanti; pour les travailleurs salariés, en fonction du salaire qu'ils percevaient dans leur dernier emploi.

Le droit aux prestations sociales et familiales est maintenu (art. 13 et 14). Par ailleurs, les frais de transport exposés par les travailleurs pour se rendre au lieu des stages et pour en revenir, ou pour se déplacer en fonction des nécessités de ces stages, donnent lieu à remboursement total ou partiel (art. 15).

° °

°

En conclusion, on peut dire, sauf à tenir compte de la mise en place effective de l'organe d'exécution (l'Agence Nationale pour l'Emploi), que "l'outil de travail" est maintenant au point.

Il reste à savoir si les Pouvoirs Publics feront réellement, et sans le moindre délai, l'intense effort d'imagination indispensa-

ble pour faire tourner le "mécanisme" et pour que chacun connaisse les possibilités qui lui sont offertes.

Sinon, les travailleurs et avec eux l'économie française n'auront acquis qu'une ingénieuse construction juridique supplémentaire.

3. L'EMPLOI.

Les principaux textes sur l'emploi sont :

- la loi n° 63.1240 du 18 décembre 1963 relative au Fonds National de l'Emploi (FNE) ;
- le décret n° 64.164 du 24 février 1964 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 18 décembre 1963 sur le Fonds National de l'Emploi.

En principe, les travailleurs du secteur agricole, dans la mesure où leur situation relève du Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles (FASASA) sont exclus des allocations prévues dans le cadre du F.N.E. (règle du non cumul).

Ces allocations concernent les salariés privés d'emploi, et aussi d'autres catégories de personnes.

Les salariés privés d'emploi bénéficient :

- d'allocations de conversion professionnelle, d'un montant égal à 80 % de la rémunération moyenne perçue au cours des trois derniers mois de travail ; elles ont pour objet d'inciter les travailleurs à suivre des stages de formation professionnelle correspondant aux besoins en main-d'oeuvre ;
- d'une prime de transfert et d'installation variable entre 800 et 2 400 h de SMIG selon la situation de famille et le fait d'être ou non logé par le nouvel employeur ;
- de diverses indemnités : pour frais de déplacement, pour recherche d'emploi, de transport du mobilier, de double résidence...

Les autres personnes admises à profiter des avantages du F N E sont :

- les jeunes gens libérés depuis moins d'un an des obligations militaires d'activité ;
- les travailleurs non salariés désirant devenir salariés, à l'exclusion des non-salariés pouvant bénéficier de l'aide aux mutations agricoles ;
- les mères de famille qui ont élevé au moins trois enfants et les femmes seules chefs de famille (veuves, divorcées, séparées ou célibataires) ;
- les travailleurs non privés d'emploi qui pensent changer de profession et désirent suivre un cycle de formation professionnelle les préparant à l'exercice d'un métier pour lequel une pénurie de main-d'oeuvre est constatée.

A ces allocations versées directement par les Services de l'Emploi s'ajoutent des allocations conventionnelles versées par les Associations pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (ASSEDIC). En effet, depuis le 1er janvier 1968, tout employeur occupant un ou des salariés, quelle que soit la nature de cet emploi salarié, est soumis au régime d'assurance contre le chômage géré par les ASSEDIC.

A N N E X E I V

LES MOYENS INSTITUTIONNELS

1. LE CENTRE NATIONAL POUR L'AMENAGEMENT DES STRUCTURES DES EXPLOI-
TATIONS AGRICOLES (CNASEA).

Le décret n° 63.1044 du 17 octobre 1963 organisant l'aide aux mutations professionnelles des agriculteurs et travailleurs agricoles prévoyait en son article 10 l'appel à un organisme spécialisé chargé de prospecter et d'informer, en vue de les orienter vers d'autres professions, les éventuels bénéficiaires.

Dans cette perspective, l'Association Nationale pour les Mutations Professionnelles en Agriculture (AMPRA), régie par les principes de la loi du 1er juillet 1901, s'est immédiatement constituée à l'initiative des organisations professionnelles, familiales et de jeunesse, et en particulier du Centre National des Jeunes Agriculteurs (CNJA).

Conventionnée avec le Ministre de l'Agriculture, l'AMPRA a poursuivi pendant plus de quatre ans une expérience originale de coopération entre les Pouvoirs Publics d'une part, les organisations syndicales agricoles, ouvrières et patronales d'autre part, sur le problème des mutations professionnelles à partir de l'agriculture.

o

L'organisme d'intervention est aujourd'hui le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA), qui continue l'action engagée par l'AMPRA.

Le CNASEA est un établissement public créé par l'article 59 de la loi de finances n° 65.997 du 29 novembre 1965, dont les modalités d'organisation et de fonctionnement sont définies par le décret n° 66.597 du 22 décembre 1966.

Chargé de regrouper et de mettre en oeuvre toutes les actions du Fonds d'Action Sociale pour l'Aménagement des Structures Agricoles (cf. les textes législatifs et réglementaires), il fonctionne en fait depuis le 1er janvier 1968. Ses bureaux sont installés 91 rue Gabriel Péri 92 MONTROUGE (Tél. 655.47.30).

Le Conseil d'Administration est composé d'un président, désigné par décret en conseil des ministres sur proposition du Ministre de l'Agriculture (M. MATHEY, Conseiller Référendaire à la Cour des Comptes) et de vingt autres membres nommés par le Ministre de l'Agriculture, dix représentant l'Administration (Agriculture, Economie et Finances, Affaires Sociales, Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale) et dix représentant la profession agricole.

La Direction du CNASEA est confiée à un directeur général nommé par décret en conseil des Ministres (M. BARLET, Ingénieur du Génie Rural)

Le Centre est soumis à un contrôle économique et financier. D'autre part, un commissaire du Gouvernement participe aux travaux du Conseil d'Administration et dispose d'un droit de veto à l'égard de ses décisions.

Compte-tenu du caractère spécifiquement agricole du Centre, les problèmes ressortissant aux actions qui concernent les mutations professionnelles sont soumis pour avis à un Comité, dit Comité des mutations professionnelles, ouvert à des représentants des organisations représentatives des employeurs des professions non agricoles, des cadres et autres salariés des professions agricoles et des professions non agricoles et des artisans (art. 7).

o

La structure administrative du CNASEA comporte dix délégations régionales réparties selon le tableau ci-dessous :

Siège de la délégation	Adresse	Compétence territoriale (en région de programme)
AMIENS	24 rue Millevoye	Nord-Pas de Calais Picardie Haute-Normandie
RENNES	13 rue St-Hélier	Basse-Normandie Bretagne Pays de la Loire
BORDEAUX	16 cours du Chapeau Rouge	Poitou-Charentes Aquitaine
ORLEANS	21 rue Eugène Vignat	Région Parisienne Centre
CLERMONT-FERRAND	18bis, rue Gaultier de Bianzat	Auvergne Limousin
TOULOUSE	4 rue Gabriel Péri	Midi-Pyrénées
NIMES	1 rue Bourdaloue	Languedoc-Roussillon Provence-C.d'Azur Corse
LYON	13 rue Victor Hugo	Rhône-Alpes
DIJON	107 rue de la Préfecture	Bourgogne Franche-Comté
NANCY	60 avenue Foch	Champagne Lorraine-Alsace

Dans presque tous les départements a été mise en place une Association Départementale pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA) conventionnée avec le CNASEA. Ce sont les ADASEA qui recherchent et informent les travailleurs agricoles des aides éventuelles auxquelles ils peuvent prétendre, notamment par le moyen de permanences qu'elles tiennent dans les chefs-lieux de cantons. Il existe également des "correspondants locaux", à raison d'un en principe par canton (cf. les agents d'intervention).

Les ADASEA instruisent les dossiers et les transmettent aux préfets pour décision d'acceptation ou de refus. Cependant, en ce qui concerne les mutations professionnelles, leur compétence ne porte que sur l'appréciation du surnombre (rapport des personnes aux surfaces). Les problèmes d'aide à l'orientation, de choix du métier, d'entrée dans les centres de formation, etc... sont traités à l'échelon des délégations régionales.

Le CNASEA ne connaît lui-même que des dossiers litigieux ou faisant l'objet d'un appel.

Il faut noter à ce propos que la procédure est extrêmement lourde, complexe, coûteuse et finalement décourageante pour beaucoup de personnes. En outre, les ADASEA sont débordées par la constitution des dossiers d'indemnité viagère de départ (IVD) et ne peuvent de ce fait accorder aux problèmes de mutations professionnelles toute l'importance qu'ils méritent.

On peut dire que l'aide à la reconversion des agriculteurs est actuellement insérée dans un contexte administratif rigoureux, et, d'autre part, essentiellement agricole. Certains se demandent si traiter ainsi les mutations professionnelles agricoles, ce n'est pas continuer de clore sur lui-même le monde paysan...

Par ailleurs, comme on l'a vu, l'influence des "mutations professionnelles" est restée faible (6 à 7 % des départs), malgré des textes prometteurs. Le jeu des conditions d'octroi, du calcul des avantages financiers et du climat psychologique du milieu rural a conduit à favoriser les hommes au détriment des femmes, les célibataires au détriment des ménages, les fils d'agriculteurs au détriment des salariés agricoles. La procédure telle qu'elle existe, a tendu à créer un type privilégié de bénéficiaire de l'aide aux mutations professionnelles : le fils d'agriculteur, célibataire, de moins de 25 ans. Il s'agit certainement d'une catégorie intéressante de la population agricole, mais il est dommage que lui soit réservée presque exclusivement une action de promotion théoriquement ouverte à tous les travailleurs agricoles.

Comme le soulignent les auteurs de "La France sans Paysans" à la fin de leur petit livre, on peut s'interroger sur l'efficacité de la structure institutionnelle en place, limitée dans ses objectifs économiques et sociaux, pour résoudre au cours des prochaines décennies les problèmes immenses posés par le reclassement de ceux qui ne pourront pas rester agriculteurs.

II. LES ORGANISMES DE FORMATION

A - L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (AFPA)

A l'issue de la deuxième guerre mondiale, une double contrainte -reconstituer un potentiel industriel partiellement détruit et réinsérer dans la vie active des milliers de démobilisés dépourvus de qualification ou mis dans l'incapacité de retrouver leur emploi antérieur- a conduit à la mise en place de centres de formation professionnelle accélérée. Ceux-ci firent rapidement la preuve de leur efficacité et devant le succès obtenu, un organisme de gestion fut créé par l'Etat en 1949 sous le nom d'Association Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Rationnelle de la Main d'Oeuvre (ANIFRMO) devenu il y a quelques années Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). Ses bureaux sont installés : 13, place de Villiers 93 MONTREUIL. Tél. 287.17.29.

L'AFPA n'est pas comme le CNASEA un établissement public. C'est une association contrôlée par le Ministère des Affaires Sociales qui accorde aux milieux professionnels une place très importante.

Dans le cadre de la politique économique, l'AFPA est devenue aujourd'hui l'un des instruments essentiels de la politique de l'emploi. Ses crédits d'investissement sont programmés dans le Plan au même titre que les autres équipements collectifs. Des objectifs précis lui sont d'ailleurs assignés, notamment quant au nombre de sections et à la capacité des centres.

o o
o

Actuellement, l'AFPA dispose d'un appareil de 105 centres dans lesquels sont enseignées 150 spécialités différentes réparties en trois secteurs professionnels (Bâtiment, Métaux, Divers) et quatre niveaux de formation (préparatoire, stages du premier degré, stages du second degré (techniciens), stages de perfectionnement).

Les centres sont généralement implantés à raison d'un par département, avec cependant une densité plus grande dans certaines régions où la population est fortement concentrée (cf. carte).

D'importance variable, ces établissements comprennent de 5 à 50 sections appartenant à des branches professionnelles différentes. Il existe parfois, pour répondre à des nécessités économiques particulières, des sections "détachées".

La capacité globale de l'appareil est de 2160 sections se décomposant comme suit :

- 1 060 sections du bâtiment;
- 925 sections des métaux ;
- 175 sections dites "diverses " (autres industries ; électromécanique, radio-électricité, mécanique de précision, chimie et

transformation des matières plastiques ; métiers de bureau et du commerce ...)

En 1967 (dernières statistiques connues) 42 800 stagiaires sont entrés dans les centres de FPA et 35 564 sont sortis après une formation complète, dont 33 165 avec le certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA).

Outre les centres qu'elle gère directement, l'AFPA contrôle sur le plan technique et pédagogique un nombre à peu près équivalent d'établissements (souvent des centres de rééducation professionnelle réservés à des handicapés physiques). Elle intervient également dans des opérations spéciales de reconversion lorsque sont créés, pour remédier à des crises locales de l'emploi, des centres d'entreprises (forges de l'Adour au Boucau, forges d'Hennebont, Société Lorraine-Escaut à Longwy par exemple) dont les sections sont agréées par voie de conventions passées avec le Ministère des Affaires Sociales, généralement dans le cadre du Fonds National de l'Emploi.

° °
°

L'AFPA est un organisme très dynamique qui dispose d'importants services d'orientation (Centres Psychotechniques Régionaux), de formation pour ses moniteurs, et d'études (Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques - CERP). Elle utilise des techniques pédagogiques actives et expérimentales, et conçoit ses programmes selon une progression systématique particulièrement adaptée à l'exercice des métiers industriels.

° °
°

Au cours des années qui viennent, l'AFPA "dont l'essence même est l'adaptation" selon la formule de conclusion de son dernier rapport moral, prévoit d'accomplir les mutations qui s'imposent et de s'ouvrir plus largement vers une formation à la fois professionnelle et humaine.

317 sections nouvelles ont ainsi été ouvertes en 1967 contre 150 en 1966. Des études de "progressions" nouvelles sont entreprises, notamment en ce qui concerne les métiers du secteur tertiaire (bureau, commerce, hôtellerie, tourisme).

"Face à la triple évolution des structures de la société industrielle, des techniques et des caractéristiques individuelles et collectives des candidats, lit-on encore dans le rapport moral déjà cité, l'AFPA devra donc ajuster plus étroitement sa formation aux problèmes de l'emploi et aux besoins spécifiques des travailleurs. Ce caractère primordial d'adaptation aux situations économiques et sociales, qu'il est essentiel de conserver et de développer au sein

de l'organisme, permettra d'assurer une certaine régulation et d'améliorer l'équilibre du marché du travail".

B - LES AUTRES ORGANISMES DE FORMATION

L'AFPA n'est pas le seul organisme de formation. Avec sa gestion centralisée, coordonnée et programmée, il est sans aucun doute le plus important. Mais il en existe d'autres. Ce sont :

- les centres dits "para-agricoles", publics ou privés agréés par le Ministère de l'Agriculture. Il en existe environ une centaine répartis sur l'ensemble du territoire. La moitié d'entre eux sont des centres exclusivement féminins. Les centres privés dépendent de diverses Associations dont les plus importantes sont l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales, 59 rue Réaumur Paris 2e (Tél. 236.33.90) et l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes Ruraux (ANFOPAR) 60 Pont-Sainte Maxence (Tél. 456.25.09).

Ces centres peuvent être divisés en quatre catégories :

- . Les centres de préformation (essentiellement de second type, cf. rapport p.3¹).
- . Les centres du tertiaire agricole, formant des moniteurs ou monitrices de maisons familiales, des conseillers, vulgarisateurs, secrétaires d'organismes agricoles ...
- . Les centres du secondaire agricole, formant des ouvriers qualifiés ou techniciens d'industrie laitière, du bois, d'élevage, des réparateurs de machines agricoles ou conducteurs d'engins lourds ...
- . Les centres préparant aux carrières sociales ou touristiques : monitrices de maisons d'enfants, puéricultrices, hôtesses rurales, aides familiales rurales, économes de collectivités...

Les méthodes de formation y sont conçues en fonction du niveau, de l'âge et de l'origine des stagiaires d'une part, du métier envisagé d'autre part.

Puisqu'il s'agit de former des adultes ayant déjà exercé un métier dans l'agriculture et par conséquent, ayant une expérience de la vie, des connaissances empiriques, un jugement et un raisonnement formés, les méthodes pédagogiques utilisées sont actives, basées sur le travail en groupes, la réflexion sur la vie, l'enquête, la participation des "formés" à leur formation en vue du développement de leurs potentialités sur le plan professionnel comme sur le plan humain, car toute promotion doit ensuite permettre une adaptation heureuse aux circonstances variables de l'exercice du métier appris et à son évolution.

A titre d'exemple de mise en oeuvre de ces principes, la formation à l'ANFOPAR est répartie en trois cycles :

- 1 - Le cycle d'orientation : période de sept semaines durant laquelle la question du choix du métier est approfondie avec l'aide de médecins et de psychologues et aussi grâce à des discussions avec des professionnels.

Pendant cette période, les stagiaires procèdent à des révisions de base (grammaire, arithmétique), font l'apprentissage de méthodes de travail (travail en groupe, recherche et consultation de documents, rédaction de résumés et compte-rendus, etc...) et s'initient aux divers moyens d'expression écrite et orale.

A l'issue de cette période, les stagiaires peuvent mesurer leurs possibilités réelles et sont plus à même de choisir, en accord avec leurs pédagogues, la profession qu'ils peuvent apprendre et exercer.

- 2 - Le stage proprement dit de formation professionnelle : de durée variable selon les métiers, il comprend trois éléments principaux :
 - l'acquisition des connaissances techniques propres au métier ;
 - l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
 - la formation humaine en vue d'une véritable promotion ultérieure (exercices de structuration mentale, développement des qualités de réflexion et d'exposition, initiation aux questions sociales, économiques, civiles, etc...).
- 3 - Les stages dans les entreprises (deux ou trois), répartis sur la période précédente. Ceux-ci font l'objet d'un rapport détaillé; ils constituent une application des connaissances techniques, permettent de vérifier l'acquisition du savoir-faire pratique et sont en même temps un exercice d'adaptation sociale au nouveau milieu de vie que connaîtront les stagiaires à l'issue de leur formation.

Les centres de l'Office National des Anciens Combattants (ONAC), réservés en priorité aux handicapés physiques, pensionnés ou accidentés du travail, mais ouverts aussi aux mutants agricoles. Il en existe 9, à Bordeaux, Limoges, Lyon, Metz, 31. Muret, 76. Oissel, Rennes, Roubaix et St-Maurice (Région Parisienne). Ils préparent en deux ans à des métiers qui pour la plupart ne sont pas enseignés dans les centres de F P A : aide-biochimiste, technicien d'analyses biologiques, comptable, dessinateur en bâtiment, dessinateur industriel en constructions mécaniques ou en constructions métalliques, électronicien, mécanicien mécanographe, électromécanicien, etc...

Les autres établissements préparant à des carrières para-médicales, (infirmière, sage-femme, auxiliaire de puériculture), à des carrières sociales (assistant (e) de service social, jardinière d'enfants, éducateur (trice) spécialisé (e), travailleuse familiale) ou encore à des carrières commerciales (diverses écoles de type Pigier, écoles de coiffure et d'esthétique, de coupe, de vente, de langues vivantes, etc.)

Ces diverses écoles sont nombreuses et il en existe partout, dans toutes les villes et tous les départements.

III - L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

Destinée à remplacer les anciennes structures administratives régionales et locales de la main-d'oeuvre qui ne constituent plus un outil moderne et efficace de placement, elle a été créée par l'ordonnance n° 67.578 du 13 juillet 1967. C'est un établissement public placé sous l'autorité du Ministre des Affaires Sociales qui jouit de l'autonomie financière et de la personnalité civile.

A l'échelon national, un comité de gestion, 28 bis rue d'Astorg Paris 8e (265.79.57), présidé par le Directeur Général du Travail et de l'Emploi, est responsable de la conduite des activités de l'Agence. Il s'entoure des avis d'un comité consultatif où siègent les représentants des organisations professionnels.

A l'échelon local, des centres régionaux et des sections locales sont placés sous l'autorité respective des directeurs régionaux et des directeurs départementaux du Travail et de l'Emploi.

Fin 1968, six centres régionaux et dix sections départementales étaient implantés ; il est prévu que dans cinq ans, l'Agence disposera d'une ou de plusieurs sections par département. En attendant, les centres régionaux et bureaux locaux de main-d'oeuvre font fonction de section locale de l'Agence.

Un équipement électronique moderne, dont est déjà équipée la Bourse Nationale de l'Emploi chargée de l'ajustement des offres et demandes, permettra à l'Agence de rénover et de perfectionner les méthodes de prospection et de placement.

Il est difficile actuellement d'apprécier l'efficacité de cette institution dont la mise en place n'est pas encore terminée et se voit d'ailleurs quelque peu contrariée par diverses compressions budgétaires.

Son objectif est en tout cas ambitieux, car elle sera chargée des tâches inhérentes au placement (Bourse Nationale de l'Emploi), à l'information et l'orientation des travailleurs et enfin de contrôler les actions administratives destinées à garantir les ressources des travailleurs privés d'emploi.

IV. LES ORGANISMES D'ORIENTATION

A. AU NIVEAU SCOLAIRE

Il convient de mentionner ici -pour mémoire- le Bureau Universitaire de Statistiques (BUS 29 rue d'Ulm PARIS 5) Tél. 326.14.90 qui dispose de centres régionaux et locaux (dans chaque Académie). Il élabore en permanence une documentation professionnelle qu'il diffuse notamment par la revue "Avenirs" et le mensuel "le BUS communiqué". Il est appelé à une refonte prochaine dans le cadre prévu d'un Office National d'Information sur les enseignements et sur les professions (CNISEP).

Les centres publics d'orientation scolaire et professionnelle, au nombre de 200, disposent d'un millier environ de conseillers qui interviennent dans les établissements scolaires aux différentes étapes de l'enseignement en vue de favoriser l'accès aux études les

plus longues des élèves les mieux doués et de guider les élèves et leurs parents dans le choix des études et de la profession en leur donnant une première documentation.

Il existe par ailleurs un assez petit nombre de centres privés d'orientation scolaire et professionnelle, plus axés, grâce à une utilisation systématique de tests, sur la détection des capacités et aptitudes.

B. AU NIVEAU PROFESSIONNEL

Les Echelons Régionaux de l'Emploi (ERE) sont installés dans les dix villes suivantes : Paris, Dijon, Nancy, Lille, Nantes, Rennes, Bordeaux, Toulouse, Marseille et Lyon.

L'Echelon Régional de l'Emploi comprend deux sections :

- . une section d'étude chargée de recueillir et d'organiser la documentation répondant de façon précise aux besoins exprimés dans les services de conseil ;
- . une section de conseil professionnel qui a pour tâche d'accueillir et d'informer les visiteurs après étude de leurs cas particuliers.

Les Conseils Professionnels ne font pas de sélection proprement dite et n'interviennent pas davantage en vue du placement des personnes. Il ne font pas passer de tests, mais procèdent à des entretiens approfondis avec les candidats portant sur leur passé scolaire et professionnel ainsi que sur leurs préférences et aspirations. Ils leur proposent alors une gamme de métiers possibles et offrant des garanties de stabilité, compte tenu de la situation de l'emploi et des perspectives connues d'évolution. Leur fonction consiste donc à donner une information suffisamment large pour ménager la liberté de choix des individus.

Les centres de sélection psychotechnique régionaux (au nombre de 16) ont un tout autre objet. Ils appartiennent en effet à la structure de l'AFPA et visent essentiellement le recrutement des stagiaires pour les centres de FPA.

A cet effet, ces psychotechniciens font subir aux candidats désireux d'entrer dans un centre des tests (questionnaires, exercices intellectuels ou manuels, images à discuter, etc...) en vue de les orienter de manière suffisamment objective vers les diverses sections. En fait, le résultat obtenu est souvent transmis de façon négative : inapte à tel ou tel métier ..., tandis que les places disponibles dans les diverses sections influencent peut-être trop parfois l'orientation positive précise proposée à chacun.

V. LES INSTITUTIONS "D'ACCUEIL"

Dans le domaine de l'accueil urbain et de l'insertion socio-professionnelle, les organismes sont nombreux, diversifiés et difficilement repérables. On peut néanmoins citer :

- Les Associations Amicales qui regroupent, surtout dans les grandes villes, les personnes originaires d'une même région, par

exemple à Paris les Bretons, les Auvergnats, etc... ou encore les anciens élèves de telle ou telle école. Ces Associations disposent souvent de foyers et d'actifs services d'entraide. Elles éditent parfois des journaux d'information ;

- Les Foyers de Jeunes Travailleurs et de Jeunes Travailleuses qui offrent des possibilités d'hébergement très appréciées dans les grands centres urbains. Ils sont en effet abordables quant au prix de pension et contribuent à rompre l'isolement social par une intense vie communautaire. Malheureusement, ils sont trop peu nombreux ;
- Les grandes entreprises nationales (SNCF, P et T, Electricité et Gaz de France, etc...) qui recrutent des personnes jeunes (dont beaucoup viennent de la campagne ou des milieux ruraux), et leur assurent une perspective de carrière professionnelle et des facilités sur le plan de l'insertion.

ANNEXE V - ORGANISMES & BIBLIOGRAPHIE

I - ORGANISMES

- I.1 - ORGANISMES INTERNATIONAUX
- I.2 - ORGANISMES FRANCAIS PUBLICS
- I.3 - ORGANISMES PROFESSIONNELS ET DIVERS

II - BIBLIOGRAPHIE

- II.1 - OUVRAGES DE REFERENCE
 - II.2 - DOCUMENTS GENERAUX
 - II.21- OUVRAGES GENERAUX
 - II.22- DOCUMENTS GENERAUX DIVERS (articles de périodiques...)
 - II.3 - ETUDES - ENQUETES
 - II.31- ETUDES - ENQUETES AU NIVEAU NATIONAL
 - II.32- ETUDES - ENQUETES AU NIVEAU REGIONAL
 - II.4 - COMPTE-RENDUS DE SESSIONS
-

I.1 - ORGANISMES INTERNATIONAUX

B.I.T. : Bureau international du travail
Route de Lausanne - Genève - Suisse
Tél. 31.24.00

C.E.E. : Communauté Economique Européenne
Direction générale des Affaires sociales
23 av. de la Joyeuse Entrée. Bruxelles (Belgique)
Tél. 19.32.2.35.00.40

F.A.O. : Food and Agriculture Organization
Via del Terme di Caracalla - ROMA - Italie
Tél. 590.011

O.C.D.E. : Organisation de coopération et de développement économique
Comité de l'Agriculture
2, rue André Pascal - Paris 16e

I.2 - ORGANISMES FRANCAIS PUBLICS

ASSEMBLEE NATIONALE : Commission de la production et des échanges
126, rue de l'Université - Paris 7e
Tél. 468.60.00

MINISTERE DE L'AGRICULTURE : Direction Générale de l'Enseignement
et des Affaires professionnelles et sociales
78, rue de Varenne - Paris 7e
Tél. 705.89.79

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES : Direction Générale du Travail
et de l'Emploi
1, place Fontenoy - Paris 7e
Tél. 566.57.57

Direction Générale de la Santé publique
18, rue de Tilsitt - Paris 17e
Tél. 734.98.10

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE
110 rue de Grenelle - Paris 7e
Tél. 468.02.70

SECRETARIAT DU FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA
PROMOTION SOCIALE
69, rue de Varenne - Paris 7e
Tél. 468.73.89

I.3 - ORGANISMES PROFESSIONNELS ET DIVERS

A.F.P.A. : Association pour la formation professionnelle des adultes
13, place de Villiers - 93 - Montreuil
Tél. 287.17.29

ANFOPAR : Association nationale pour la formation et le perfectionnement professionnel des adultes ruraux
60 - Pont Sainte Maxence
Tél. 456.25.09

A.P.C.A. : Assemblée Permanente des Présidents des Chambres d'Agriculture
8, avenue Marceau - Paris 8e
Tél. 225.28.50

C.N.A.S.E.A. :
91, rue Gabriel Péri
92 - Montrouge
Tél. 655.47.30

C.N.J.A. :
Centre National des Jeunes Agriculteurs
14, rue de la Boétie - Paris 8e
Tél. 265.17.51

C.N.M.C.C.A. : Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole
129, boulevard Saint-Germain - Paris 6e
Tél. 033.93.51

FEDERATION DES MAISONS FAMILIALES RURALES :
59, rue Réaumur - Paris 2e
Tél. 236.33.90

F.N.S.E.A. : Fédération Nationale des Syndicats d'exploitants agricoles
8, avenue Marceau - Paris 8e
Tél. 225.28.50

II - BIBLIOGRAPHIE

II.1 - OUVRAGES DE REFERENCE

- 1 - AMPRA.- Analyse d'études et de documents.-
 - Le contexte socio-économique des migrations professionnelles agricoles.
 - Les mutations professionnelles agricoles. Comportements individuels et adaptation à l'industrie.Paris, Ampra, Août 1966.- 169 p., bibliogr.
Bibliographie analytique regroupant des études et articles de revues autour des thèmes suivants :
 1. Contexte socio-économique : A. Villes et campagnes en transformation - B. Agriculture et industrie - C. Conversions d'activités.
 2. Mutations professionnelles agricoles : D. la mutation - E. Les conduites en milieu d'arrivée - F. L'adaptation au travail industriel.

- 2 - AMPRA.- Fiches analytiques des études de l'AMPRA.- Paris, Ampra, août 1967.- 140 p.
Les analyses sont regroupées par thèmes : observation de l'évolution des structures agricoles - données globales sur les mutations professionnelles - les mutations professionnelles aidées par l'Ampra (aide non financière - adaptation - problèmes de réemploi).

- 3 - DERMY (M.).- Comment trouver un logement, utiliser agréablement ses moments de loisirs dans la région parisienne.- Paris, Ampra, 10.1.1967.- 37 p.
Liste de foyers de jeunes travailleurs, de restaurants économiques... pour la région parisienne.

- 4 - Les centres de recherche sur la société rurale française.- Etudes rurales, n°28, oct.-déc. 1967.- 192 p.
Liste des organismes autres que parisiens.

II.2 - DOCUMENTS GENERAUX

II.21- OUVRAGES GENERAUX

- 5 - AMPRA.- Eléments pour une politique des mutations professionnelles en agriculture.- Paris, Ed. de l'Epi, 1967.- 182 p., tabl.
Exposés et interventions au cours d'une table ronde, en mars 1966, réunissant des responsables agricoles et ouvriers, des fonctionnaires, des économistes, des agronomes et des psycho-sociologues, : exposés généraux, options des grandes organisations, définition des moyens d'intervention.

- 6 - BARBICHON (G.).- Adaptation et formation de la main-d'oeuvre des régions rurales au travail industriel.- Paris, O.C.D.E., 1961.- 147 p., annexes, bibliogr.
Etude du passage des travailleurs ruraux au secteur industriel pour les divers pays d'Europe.
- 7 - BEIJER (G.).- La main-d'oeuvre rurale nationale, son adaptation à l'industrie : analyse des politiques et des programmes.- Paris, O.C.D.E., 1965.- 129 p., annexes, bibliogr.
Le présent rapport dresse l'inventaire des connaissances sur le problème de l'adaptation des travailleurs ruraux aux emplois non agricoles ; il examine ensuite une série de propositions concernant les mesures à prendre pour faciliter l'adaptation, enfin il formule des recommandations spécifiques concernant les méthodes d'adaptation.
- 8 - BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.- Pourquoi les travailleurs abandonnent la terre ?
Genève, B.I.T., "Etudes et documents", nouvelle série n° 59, 1960.- 267 p., tabl.
- 9 - GERVAIS (M.), SERVOLIN (C.), et WEIL (J.).- Une France sans paysans.- Paris, le Seuil, 1965.- 128 p., carte, bibliogr.
Historique de la politique agricole française ; présentation de la loi d'orientation et de la loi complémentaire de 1962 ; premiers jugements sur la mise en oeuvre de ces textes.
- 10 - KRIER (H.).- Main-d'oeuvre rurale et développement industriel : adaptation et formation.- Paris, O.E.C.E., 1961.- 132 p.
Les problèmes étudiés s'ordonnent autour de trois axes principaux :
 - Ajustement quantitatif des travailleurs à la demande de l'industrie.
 - Adaptation au travail industriel dans le cadre de l'entreprise.
 - Adaptation au nouveau genre de vie et au nouveau milieu social.
- 11 - MINISTERE DE L'AGRICULTURE.- Rapport général de la commission sur l'avenir à long terme de l'agriculture française 1968-1985. Préparation du VIème plan.- Paris, Ministère de l'agriculture, Commission "sur l'avenir à long terme de l'agriculture française", 1968.- 26 p., tabl., graph. (Commission présidée par le doyen G. Vedel).
Nécessité de la prévision à long terme en agriculture, mais difficultés d'une perspective dans ce secteur par suite de l'absence d'une méthodologie éprouvée et d'une définition satisfaisante d'orientations de politique économique souhaitable.

- 12 - O.C.D.E.- L'agriculture et la croissance économique.
Rapport d'un groupe d'experts.-
Paris, O.C.D.E., 1965.- 129 p., tabl.
Eléments statistiques sur la diminution de la population active agricole (Europe).
Problèmes de politique agricole, en particulier dispositions spéciales pour les agriculteurs âgés (P.77), et création d'emplois dans les régions à faibles revenus.
- 13 - Plan (LE) MANCHOLT ; le rapport Vedel.-
Paris, Seclaf, 1969.- 587 p., tabl.
- 14 - RAMBAUD (P.).- Société rurale et urbanisation.-
Paris, Ed. du Seuil, 1969.- 316 p., tabl., bibliogr., (coll. "Esprit").
- 15 - BARBERIS (C.).- Sociologia rurale.-
Bologna, Edizioni Agricole, 1965.- 385 p., tabl., graph., carte.
- 16 - TOURAINÉ (A.), RAGAZZI (O.).- Les ouvriers d'origine agricole.-
Paris, Ed. du Seuil, 1961.- 125 p.
Résultats d'enquête dans deux grandes entreprises de la région parisienne : étude des conduites de migration des ouvriers d'origine agricole.

II.22 - DOCUMENTS GENERAUX DIVERS (articles de périodiques...)

- 17 - AMPRA.- L'aide non financière à la mutation professionnelle.-
Paris, Ampra, décembre 1966.- 16 p.
Le document rappelle les principes de l'Ampra dans le cadre de sa mission non financière.
Il fait ensuite le bilan des actions entreprises aux divers stades de la mutation, enfin les auteurs formulent quelques propositions pour l'avenir : études dans le domaine économique et psychologique, agmentation des spécialistes compétents pour préparer la mutation, nécessité d'une plus grande information, faite par les organisations syndicales en particulier...
- 18 - AMPRA.- Mutations professionnelles et préformation.-
Paris, Ampra, mai 1967.- 5 p.
Quelques indications chiffrées sur la répartition des niveaux de formation au moment de la demande de mutation et sur la proportion de bénéficiaires de la Préformation. Définition de la Préformation, son importance dans le cadre des mutations.
En annexe, tableau des besoins en matière de préformation pour les régions Ampra.
- 19 - AMPRA.- Etude d'un centre de formation professionnelle des adultes. Champs-sur-Marne (S.et M.).-
Paris, Ampra, 1964.- 18 p., tabl., bibliogr.
Présentation du centre - Fonctionnement, conditions de séjour... - méthode d'enseignement et de recherche.

- 20 - BADRE (L.).- L'ouvrier-paysan. Relation de l'agriculture en montagne et de l'industrie.-
Bulletin de la Fédération française de l'Economie montagnarde, n° 11., 1960-1961, pp. 103-105.
Evolution dans la montagne vosgienne et le "paysan-ouvrier" à partir de 1840 est devenu "ouvrier-paysan".
Etude très générale.
- 21 - BARBICHON (G.).- Aspects psychologiques et sociaux du transfert des agriculteurs de l'agriculture vers l'industrie.-
Economie rurale, juillet-septembre 1968, 3e tr., n° 77, pp. 45-55, bibliogr.
Série de réflexions fondées sur les travaux sociologiques français portant sur divers aspects du passage des agriculteurs à l'industrie comme : les conditions du transfert dans l'industrie, les caractéristiques des sorties de l'agriculture, les éléments facilitant le transfert...
- 22 - COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES, DIRECTION GENERALE DE L'AGRICULTURE.- Les tendances d'évolution des structures des exploitations agricoles. Causes et motifs d'abandon et de restructuration.-
Bruxelles, C.E.E., décembre 1967.- (Informations internes à la C.E.E., n° 20), 386 p.
Un rapport de synthèse est suivi d'une monographie par pays. Pour la France, Georges SEVERAC étudie à partir de statistiques des exploitations et de données démographiques, l'évolution générale du pays et des régions, les facteurs de cette évolution, les politiques agricoles suivies. Des orientations sont suggérées, à partir de cette étude.
- 23 - Demain, les paysans.-
Chronique sociale de France, n° 14, oct. 1966, pp. 3-84, tabl., fotogr.
Série d'articles sur l'agriculture et l'économie moderne, la réforme des structures agricoles, la formation et la promotion des agriculteurs.
- 24 - DOUET DE GRAVILLE (M.J. du).- Une France avec des paysans. 48e congrès national de la Mutualité, de la Coopération et du crédit agricoles. Cannes, 14-18 juin 1966.-
Cannes, CNMC.C.A., 1966.- 133 p.
La première partie du rapport traite de l'aménagement de l'espace rural et des structures d'exploitation et en particulier de la politique agricole en fonction des mutations des agriculteurs (IVD, FASASA).
- 25 - DUBIN (F.).- La mutation professionnelle à l'intérieur de l'agriculture.-
Paysans, n° 51, décembre 1964-janvier 1965, pp. 40-48.
L'auteur souligne que la mutation professionnelle la plus "exigeante" est celle qui est commencée à l'intérieur de l'agriculture : mutations dans les fonctions traditionnelles de production, développement des activités de service de l'agriculture.

- 26 - JEGOUZO (G.).- Problèmes de mobilité professionnelle des populations agricoles régionales.-
Economies et sociétés, T.II, n° 1, janvier 1968.-
pp. 103-129, tabl., graph., bibliogr.
Etude des deux types de mobilité des populations agricoles : mobilité interne qui n'implique pas de changement de profession, mobilité externe ou "mutation professionnelle agricole".
L'auteur essaye de montrer qu'il existe une relation étroite pour une période et dans une région donnée, entre l'intensité et la mobilité professionnelle agricole et le nombre des emplois non agricoles disponibles dans cette région au cours du temps considéré.
- 27 - JANSEN (A.J.).- Les différences régionales dans l'évolution de la population active agricole et non agricole dans les pays de la CEE.-
Wageningen, CEE, déc. 1966-janvier 1967.- 16 p. + XI cartes h.t.
- 28 - La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964.-
Etudes et conjoncture, n° 10, octobre 1966.- 148 p., tabl., graph.
Résultats de l'enquête INSEE sur la "formation et la qualification professionnelle" effectuée fin 1963 début 1964.
Le chapitre II traite des mutations professionnelles en agriculture en étudiant tout d'abord la proportion des changements d'emploi qui correspond à une migration géographique, ensuite les professions vers lesquelles se dirigent les agriculteurs, enfin la répartition des migrants agricoles selon leur niveau d'instruction.
- 29 - LEFEVRE (A.), PASQUIER (J.), AVRIL (Ph.).- Les mutations professionnelles hors de l'agriculture. I Subir l'exode ou l'organiser ? II Considérations statistiques sur l'évolution de la population active agricole.
III. L'AMPRA.-
Paysans, n° 54, déc. 1964-Janvier 1965, pp. 48-98.
Le premier article explique et justifie la politique de mutations professionnelles que le monde paysan a mise en place avec les pouvoirs publics. Le deuxième article présente, à l'aide de chiffres et de graphiques, une documentation détaillée sur le phénomène de l'exode et rassemble les données nécessaires aux dirigeants agricoles. Le troisième enfin décrit l'outil nouveau mis au service des agriculteurs pour les mutations.
- 30 - Tableaux de l'agriculture française et européenne.-
Paysans, n° 73-74, août-novembre 1968,- 207 p, tabl., cartes.
Statistiques sur la population active agricole et para-agricole, sur les migrations, les mutations et IVD.

II.3 - ETUDES - ENQUETES

II.31- AU NIVEAU NATIONAL

- 31 - AMPRA.- Aspects quantitatifs des mutations professionnelles en agriculture.-
Paris, Ampra, 1967.- 39 p., cartes.
Bilan de trois ans d'activités Ampra : Problèmes de départ : personnes et exploitations concernées - volume global des mutations.
Problèmes de reconversion professionnelle : destination professionnelle et géographique des mutants.
- 32 - AMPRA.- Etude sur les stagiaires d'origine agricole dans les centres F.P.A. (d'octobre 1963 à mai 1964). Dépouillement régional.-
Paris, Ampra, 27.7.1964.- 21 p. + annexes, tabl., cartes.
Etude statistique de ces stagiaires d'après leur origine géographique et leur statut professionnel antérieur : indication des pourcentages de stagiaires ayant choisi le secteur para-agricoles, le bâtiment, les métaux...
- 33 - AMPRA.- Quitter l'agriculture est-ce facile ? 2.000 anciens agriculteurs répondent...
Paris, Ampra, 1968.- 70 p., fotogr.
D'après des témoignages de mutants, difficultés rencontrées et conseils que l'on peut donner à un jeune agriculteur quittant la terre.
- 34 - Enquête réalisée auprès des stagiaires des centres ANFOPAR. Association Nationale pour la formation et le perfectionnement des adultes ruraux.-
Paris, Ampra, 1964.- 89 p., tabl., carte.
L'enquête auprès de jeunes filles en stage à l'ANFOPAR était faite par questionnaire et entretiens. Elle fournit des éléments intéressants sur les raisons et conditions du "départ". La perception de l'avenir est plus floue, mais caractérisée d'une part par la crainte de l'inconnu, d'autre part par le sentiment qu'il est quelque chose dont on est responsable, qu'il faut construire.
- 35 - AMPRA, bureau formation.- Présentation synthétique des résultats de l'étude sur les besoins ressentis par les agriculteurs en matière de préparation à la mutation professionnelle. Etude réalisée à la demande de l'AMPRA par la Compagnie française d'économistes et de psychologues, sous la direction de Madame Palmade - avril-déc. 1965.).
Paris, Ampra, mai 1966.- 14 p.
Etude effectuée à partir d'interviews auprès d'agriculteurs mutants et d'un groupe de formateurs : elle a permis une approche du contexte psychologique du départ de l'agriculture, en vue de déterminer les orientations possibles d'une politique d'aide à court et à long terme des agriculteurs et une action de perfectionnement des "agents de changement".

- 36 - AMPRA, service développement-accueil.- Note sur l'achèvement de la reconversion professionnelle des anciens agriculteurs aidés par la FASASA (description du déroulement de la mutation professionnelle après la sortie du centre de formation et des interventions de l'AMPRA).- Paris, Ampra, juillet 1966.- 21 p., bibliogr.
Cette note décrit les conditions de vie, les métiers exercés et les possibilités d'adaptation et d'intégration des travailleurs à leur nouveau milieu.
- 37 - BARBICHON (G.).- Etude de la mobilité des travailleurs d'origine rurale à travers l'analyse des biographies professionnelles - Premier rapport au Commissariat au plan et à la productivité.- Paris, Commissariat au plan, mars 1963.- 14 p.
D'après une enquête du CERP sur la conversion industrielle, on trouve des indications sur le motif de la migration, le processus d'accès au secteur industriel, l'adaptation des ouvriers d'origine agricole.
- 38 - C.E.P.- Agriculteurs en instance de mutation.- Paris, Compagnie française d'économistes et de psycho-sociologues, juillet-septembre 1965.- s.p., tabl.
Rapport donnant les résultats des analyses de contenu de 31 interviews auprès d'agriculteurs en instance de mutation.
Cette présentation des résultats permet de connaître : la signification du départ pour les interviewés, leurs freins à l'adaptation au changement, leur attachement au cadre de vie agricole, leur perception de l'évolution de l'agriculture...
- 39 - C.E.P.- Les mutations agricoles : approche psychologique - Paris, Compagnie française d'économistes et de psychologues, avril-décembre 1965.- 54 p., tabl.
Rapport de synthèse fait à partir d'une série d'interviews d'une part auprès de 51 agriculteurs, de régions diverses ayant quitté la terre ou désireux de le faire, d'autre part auprès de formateurs s'occupant de ruraux. Après une présentation de l'échantillon étudié, trois parties exposent les conclusions auxquelles les auteurs sont arrivés après analyse et discussion du contenu des interviews :
1ère partie : exposé des points de connaissance nécessaires pour faciliter le passage à une autre activité,
2ème partie : définition des orientations à long et à court terme, pour les actions à entreprendre,
3ème partie : réflexions sur la formation et le perfectionnement des agents-animateurs.
- 40 - C.E.P.- Les formateurs.- Paris, Compagnie française d'économistes et de psycho-sociologues, septembre 1965.- 58 p., tabl.
Rapport présentant les interviews faites auprès de 13 formateurs d'agriculteurs, les uns d'origine rurale, les autres d'origine urbaine, de sexe différent et de formations diverses.

- 41 - C.E.P.- Agriculteurs ayant réalisé une mutation à longue et courte distance.- (Population des hommes). Paris, Compagnie française d'économistes et de psychologues, septembre 1965.- s.p., tabl.
Rapport exposant les idées essentielles qui se dégagent des interviews passées auprès d'anciens agriculteurs ayant converti leur activité dans la région d'origine ou dans la région parisienne.
L'échantillon comprenait 16 hommes. Les réponses analysées ont permis de mieux saisir les relations des enquêtés avec le milieu d'origine, leur attitude devant le départ, la façon dont ils envisagent l'avenir, leur formation professionnelle, enfin le degré de satisfaction auquel ils sont parvenus dans leur nouvelle existence.
- 42 - CENTRE FRANCAIS DE RECHERCHE OPERATIONNELLE.- Etude du secteur para-agricole : le secteur para-agricole et le secteur connexe à l'agriculture (tomes I et II) - La régionalisation de l'emploi dans le secteur para-agricole (Tome III).- Paris, CFRO/AMPRA, juin 1965.- 162 pages + 102 p. + 95 p., tabl., bibliogr.
Le T. 1 présente les résultats de l'exploitation des sources statistiques au niveau national.
Le T. 2 étudie les problèmes de formation et compare les centres de formation actuels et les besoins.
Le T. 3 examine l'implantation régionale avec une projection des statistiques existantes et présente une pré-enquête par sondage sur les besoins par métier ou qualification.
- 43 - CONFEDERATION NATIONALE DE LA FAMILLE RURALE.- 50.000 ruraux répondent au référendum de la C.N.F.R.- Familles rurales, juin-juillet 1967, n° 187.- 56 p., tabl., graph.
Analyse des réponses des ruraux au référendum : provenance des réponses ; foyers, jeunes, professions et situations diverses ; raisons données pour justifier le désir de rester à la terre ; les enseignements du référendum.
- 44 - DERMY (M.).- Rapport sur les problèmes de l'accueil.- Paris, Ampra, 15.1.66.- 32 p., tabl., graph.
Renseignements sur les difficultés rencontrées dans les six premiers mois de la mutation d'après le dépouillement d'un certain nombre de réponses à un questionnaire : présentation de l'échantillon ; données objectives sur l'échantillon ; données subjectives ; accueil, conditions et ambiance de travail...
- 45 - EIZNER (N.).- Le changement professionnel et social.- Recherche sur les aspects sociologiques et psychosociologiques du passage de l'agriculture à une autre activité et de la campagne à la ville.- Paris, centre d'études sociologiques, groupe de sociologie rurale, novembre 1964.- 79 p., annexes, tabl.

Analyse des entretiens et des discussions de groupes auprès de 81 personnes - 61 hommes, 20 femmes - anciens ruraux de la région rouennaise, pour dégager les problèmes posés par l'adaptation au changement professionnel et à la vie urbaine.

- 46 - GERRETSEN (T.).- Jeunes migrants à Paris. Enquête - relais - accueil 1966. Pour l'orientation des jeunes travailleurs déplacés.- Paris, Relais-accueil.- 43 p., bibliogr.
Etude d'un groupe de 54 jeunes de 16 à 24 ans venant de province à Paris et hébergés entre avril 1965 et juin 1966 au centre Relais-accueil. Les réponses données au questionnaire soumis à leur arrivée montrent que leur migration ^{tient} compte d'une situation professionnelle ou socio-psychologique réelle, en quête d'un avenir qu'ils ne peuvent trouver ailleurs.
- 47 - SERVICE ETUDES ET DOCUMENTATION DU MOUVEMENT INTERNATIONAL DE LA JEUNESSE AGRICOLE ET RURALE CATHOLIQUE.- 8.000 jeunes ruraux d'Europe ... nous disent ...- Louvain (Belgique), service d'études et de documentation du MIJARC, s.d.- 229 p., tabl.
Enquête réalisée à l'échelon européen auprès des jeunes ruraux pour connaître leur situation, leurs besoins, leur niveau de formation, la façon dont ils envisagent leur profession, leur attitude face à l'agriculture, leur opinion sur la construction européenne.
- 48 - VEAUUVY (Ch.).- L'emploi dans les activités connexes à l'agriculture.- S.l., Centre National pour l'aménagement des structures agricoles, 1967-68.- 126 p., tabl.
- En complément à l'enquête du CFRO, étude par enquête auprès de 600 établissements, permettant une connaissance qualitative des salariés et l'opinion des chefs d'établissements sur la formation professionnelle et le recrutement des salariés.

II.32 - ETUDES - ENQUETES AU NIVEAU REGIONAL

(Les études sont classées d'après les 21 régions de programme).

Aquitaine

- 49 - AMPRA, Délégation régionale, Bordeaux.- L'emploi dans le secteur para-agricole. Aquitaine et Poitou-Charentes ; l'industrie et le commerce (tome 1).- (Rapport établi par J.M. CHARPENTIER).
Bordeaux, Ampra, 1966.- 169 p. + tabl.
D'après une enquête auprès d'établissements du secteur, essai de prévision des besoins.
En conclusion, valeur du secteur para-agricole et recommandations de création de centres de formation.
- 50 - AMPRA, Délégation régionale, Bordeaux.- Note sur deux méthodes de détermination de l'urgence des actions du FASASA.-

Bordeaux, Ampra, 1966.- 10 p., carte.

1. Méthode rapide permettant de comparer région agricole par région agricole les branches de population qui sont l'objet des actions mutations professionnelles et indemnité viagère de départ.
2. Esquisse d'un modèle d'équilibre de la population active agricole.

Auvergne.

- 51 - AMPRA, Délégation régionale, Clermont-Ferrand.- Exode agricole et reconversion professionnelle. Etude par sondage auprès de 100 mutants agricoles originaires d'Auvergne-Limousin.- (Rapport établi par C.MENARD et A. SOUCILLE).

Clermont-Ferrand, Ampra, Délégation Régionale, (1966),- 40 p. + annexe XIV p., tabl., cartes.

Cette enquête auprès de mutants déjà entrés dans un nouveau milieu de vie et de travail (6 mois de travail dans le métier appris) permet d'étudier le degré de réussite de la mutation durant la phase de "l'accueil".
En annexe : approche statistique de la situation des mutants AMPRA Auvergne-Limousin à la sortie du centre de formation (403 cas) et 6 mois après (208 cas).

- 52 - AMPRA, Délégation régionale, Clermont-Ferrand.- Les mutations professionnelles en agriculture.- Clermont-Ferrand, Ampra, mai 1966.- 75 p., tabl., graph., cartes.

Bilan des activités de l'AMPRA en "Auvergne" de 1964 à 1966. Une analyse tente de montrer les caractéristiques des "mutants" de la région à partir de renseignements fournis par les candidats. Une partie générale permet de situer le problème dans son contexte - surface des exploitations, mode de faire valoir ...

- 53 - FREMONT (J. de).- Prévisions de la libération d'exploitations dans trois cantons du Livradois (Puy-de-Dôme) : étude démographique, étude économique.- Paris, Centre d'étude pour le ruralisme et l'aménagement des campagnes, 1963.- tabl., graph., carte.

Etude qui a pour but de rechercher les possibilités d'établissement de migrants ou de jeunes agriculteurs et d'effectuer une étude prévisionnelle des types d'exploitations libérées, dans trois cantons du Livradois.

Bourgogne

- 54 - AMPRA, Délégation régionale, Dijon.- Etude sur les dossiers rejetés. Destinée au Comité régional pour les mutations professionnelles.- Dijon, Ampra, (1966),- 5 p., tabl.
Nombre et raisons des rejets.

- 55 - AMPRA, Délégation régionale, Bourgogne et Franche-Comté.-
Les mutations professionnelles en agriculture.-
Dijon, Ampra, mai 1966.- 58 p., tabl., graph., cartes.
Ce document esquisse les principales caractéristiques
des mutations professionnelles dans la région à partir
de l'exploitation de 524 dossiers de mutants.
Réflexions intéressantes sur les conditions de réussite
de la mutation et sur le problème de l'accueil.

Bretagne

- 56 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- L'aide à la muta-
tion professionnelle en agriculture dans le Finistère.-
Rennes, Ampra, mars 1966.- 16 p. + annexe, tabl., graph.,
carte.
Analyse sommaire de 688 dossiers de demandes de muta-
tion du Finistère.
- 57 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- L'aide à la muta-
tion professionnelle en agriculture 1964-1965. Pays de
la Loire.-
Rennes, Mars 1966.- 39 p., tabl., carte.
Caractéristiques socio-professionnelles des candidats
Ampra, réemploi (première embauche), moyens de forma-
tion, essai d'évaluation du nombre de candidats poten-
tiels, actions à entreprendre pour ajuster l'aide aux
besoins constatés. Suggestions pour la création de cen-
tres.
- 58 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Analyse des deman-
des d'aide à la mutation professionnelle dans le départe-
ment des Côtes du Nord, au 31.3.1967.
Rennes, Ampra, mai 1967.- 42 p., tabl.
1. Renseignements statistiques et qualitatifs sur les
demandes de mutation.
2. Le mutant est suivi depuis son départ de l'agricul-
ture jusqu'à sa première embauche.
3. Situation et salaire après 6 mois de travail.
- 59 - AMPRA, Délégation régionale de Rennes.- Etat des muta-
tions professionnelles agricoles dans le département du
Morbihan au 30.9.1966.-
Rennes, Ampra, s.d. - 17 p., tabl.
Analyse des demandes de mutation. Premier emploi des
mutants. Formation.
- 60 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Les exploitants
et leurs terres : Bretagne.-
Rennes, Ampra, nov. 1965-sept. 1966, n° 1.- 45 p., tabl.,
graph., carte. (Etude "mutations professionnelles", n° 41).
Enquête - portant sur 47 communes, 6.895 exploitations
et 16.737 personnes actives.
- 61 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Interviews réalisées
par les psycho-techniciens de la région de Bretagne.-
Rennes, Ampra, s.d.- pag.mult.
Pré-enquête réalisée pour connaître les formes d'aide

et les formules d'accueil à réaliser pour les agriculteurs travaillant en ville ; deux problèmes : le travail, l'adaptation à la vie urbaine.

- 62 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Les mutations professionnelles en agriculture dans le développement de l'Ouest. Table ronde de Rennes, 4 novembre 1965.- Rennes, Ampra, (1965).- 55 p.- tabl., cartes.
Données sur la population, l'emploi et l'agriculture de l'ouest. Analyse chiffrée du problème des mutations professionnelles en agriculture : causes, exigences, conséquences.
- 63 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Des travailleurs quittent l'agriculture. Qui sont-ils ? Où vont-ils ? - Rennes, Ampra, (1966).- X.20 p., tabl., graph.
{Etude "mutations professionnelles" réalisée de novembre 1965 à septembre 1966 par les C.D.J.A., la J.A.C. et la délégation régionale de l'AMPRA de Rennes- Document n° 3).-
Etude réalisée dans 133 communes de l'ouest (Basse-Normandie, Bretagne, Pays de la Loire) sur 14.200 exploitations concernant 35.000 personnes actives. Cette enquête a permis de "repérer" des mutants non bénéficiaires de l'AMPRA et de comparer leur situation et leurs caractéristiques à celles des mutants AMPRA.
- 64 - BARIOU (J.Y.).- Note sur les mutations professionnelles d'origine agricole en Bretagne 1964-1967.- Rennes, Délégation régionale du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, juin 1968.- 25 p. + tabl., cartes.
Dans une première partie les mutations professionnelles sont replacées dans le cadre de l'évolution de l'agriculture bretonne, puis vient une évaluation du volume des mutations professionnelles en Bretagne ; enfin sont présentés les résultats quantitatifs et qualitatifs de l'aide à la mutation professionnelle et les freins qui limitent la portée de cette action.
- 65 - CENTRE REGIONAL D'ETUDES ET DE FORMATION ECONOMIQUES.- L'adaptation au travail industriel de la main-d'oeuvre d'origine agricole.- Rennes, Faculté de droit et des sciences économiques, 1965.- polycopié, 53 p.
Rapport d'enquête portant sur l'adaptation au travail industriel de 389 ouvriers d'origine agricole et de 39 ouvriers urbains employés à Rennes.
- 66 - GAUTIER (Abbé E.).- L'émigration bretonne. Où vont les bretons émigrants. Leurs conditions de vie.- Paris, Bulletin de l'entraide bretonne de la Région Parisienne, 1953.- 259 p., tabl., cartes.
Dans la partie de cette étude consacrée à la période contemporaine, on trouve des indications sur les professions exercées par les bretons émigrés, mais sans précision quant à l'origine socio-professionnelle. Par contre le département d'origine des Bretons de la Région Parisienne est indiqué par plusieurs cartes.

- 67 - GEFFROY (Cl.).- Les migrations de main-d'oeuvre d'origine rurale vers les activités commerciales en Bretagne. Rapport d'enquête statistiques.-
Rennes, Centre régional d'études et de formation économiques, octobre 1967.- 81 p., tabl.
Malgré les difficultés d'une étude statistique sur ce sujet, l'enquête effectuée auprès de 182 personnes a révélé certains aspects caractéristiques des mutations, en ce qui concerne : l'origine sociale (surtout d'anciens aides familiaux), l'âge de départ, les mobiles du départ - l'état matrimonial, le logement.
- 68 - JEGOUZO (G.).- Certaines incidences sur l'agriculture d'une implantation industrielle récente.-
Rennes, Centre régional de recherches de sociologie et d'économie rurale "étude d'économie rurale", n° 59, mars 1968.- 87 p., tabl.
Résultat d'une enquête par interview réalisée en 1966/67 à la société Citroën (établie près de Rennes) auprès d'ouvriers d'origine agricole. Les mutations professionnelles étaient au centre de l'analyse puisqu'il s'agissait de fournir les réponses à trois questions principales :
1. L'usine constitue-t-elle un facteur d'accroissement de la mobilité professionnelle agricole ?
2. Si la mobilité est stimulée, quels sont les facteurs explicatifs ?
3. Conséquences des entrées à l'usine ?
- 69 - JEGOUZO (G.).- Les candidats à l'aide de l'AMPRA en Ille et Vilaine.-
(Rennes), mars 1966.- 8 p. + tabl.
Analyse des dossiers de demandes d'octobre 1963 à janvier 1966 : caractéristiques socio-professionnelles des candidats, information et orientation choisie.
- 70 - JEGOUZO (G.).- Mobilité professionnelle et revenus.-
Economie rurale, juillet-septembre 1968, 3e tr., n° 77, pp. 35-43, tabl.
Résultats d'une enquête faite en 1966-67 sur les incidences socio-économiques d'une usine implantée à proximité de l'une des régions les plus sous-développées de la Bretagne intérieure.
Ces résultats fournissent des éléments pour analyser par quelles voies et dans quelle mesure la mobilité professionnelle agricole constitue un moyen de réduire la pauvreté matérielle des agriculteurs.

Centre

- 71 - AMPRA.- Devenir professionnel des fils et filles d'agriculteurs, dans douze communes de l'Indre et Loire.-
(Rapport établi par M. DERMY).-
Paris, Ampra, 20 août 1966.- tabl., cartes, annexes.
Etude réalisée à partir d'une enquête menée par de jeunes ruraux et permettant de présenter les orientations professionnelles prises et les conséquences pour eux, pour l'agriculture et pour leur commune d'origine.

- 72 - AMPRA.- Evolution de la population et des structures agricoles dans la région Centre.- (Rapport établi par C. CUNIN).
Paris, Ampra, s.d.- 10 p., tabl.
Analyse des mouvements de population agricole, facteurs influençant l'évolution et conséquences de celle-ci pour la région Centre.
- 73 - AMPRA.- Les mutations professionnelles agricoles dans la région-programme Centre. Exploitation de 600 dossiers de demande d'aide à la mutation professionnelle.-
Paris, Ampra, 15 mai 1966.- 21 p., tabl., graph.
Statistiques des mutants en fonction de la structure de l'exploitation d'origine, de l'âge, du sexe, etc...
Orientation choisie (influence des centres de F.P.A. existants).
- 74 - DERMY (M.).- Les mutations professionnelles des agriculteurs dans la région Centre.-
Paris, Institut technique de pratique agricole, octobre 1966.- 166 p., bibliogr., annexes.
L'aspect quantitatif des mutations professionnelles est étudié par l'intermédiaire d'une micro-analyse.
L'aspect qualitatif, plus facile à cerner, est étudié d'après les dossiers des candidats à la mutation, et les données fournies par l'AMPRA.

Frande-Comté

- 75 - CERAC.- Secteur pilote d'aménagement rural d'Arinthod (Jura). Enquête sur les mutations professionnelles agricoles, 1962-65.-
Dijon, Ampra, 1966.- 48 p., tabl.
Sont étudiées successivement : le cas des personnes ayant effectué leur mutation - le cas des futurs partants - l'avenir des jeunes.
- 76 - CERAC, CINAM, SATEC.- Secteurs pilotes d'aménagement rural du Jura plissé du sud (petite montagne) Arinthod, Orgelet, St-Julien sur Suran. Rapport de synthèse sur le départ des travailleurs agricoles.-
Dijon, Ampra, 1966.- 77 p., tabl., cartes.
Présentation géographique ; travailleurs ayant déjà quitté l'exploitation ; travailleurs envisageant de quitter l'exploitation agricole.
- 77 - CINAM.- Enquête sur les migrations professionnelles dans le secteur pilote d'Orgelet (Jura).-
Dijon, Ampra, 1966.- 56 p., tabl., graph.
Mutations passées et mutations probables sont étudiées successivement.
- 78 - SATEC.- Secteur pilote d'aménagement rural de St-Julien (Jura). Enquêtes sur le départ des travailleurs.-
Dijon, Ampra, 1966.- 64 p., tabl.
Mutations passées ; mutations futures.

Lorraine

- 79 - AMPRA.- Délégation régionale, Nancy.- Eléments sur les mutations professionnelles dans la région Lorraine.- Nancy, Ampra, s.d.- 17 p. + annexe, tabl.
Compte-rendu du dépouillement des 197 dossiers de demande de "mutation" entre mai 1964 et mai 1965. Ce dépouillement donne une description de la situation des mutants sous plusieurs angles : statut professionnel, niveau d'instruction, motifs de départ...
- 80 - AMPRA.- Délégation régionale, Nancy.- Enquête sondage sur l'avenir des agriculteurs en Meuse.- Nancy, Ampra, mars, 1966.- 32 p., tabl.
Résultat d'une enquête lancée auprès des agriculteurs de certains cantons de la Meuse sur l'avenir de la profession, les causes de départ...
- 81 - AMPRA, Délégation régionale, Nancy.- Les étapes de la mutation professionnelle.- Nancy, Ampra, s.d.- 7 p.
Présentation d'un schéma d'intervention spécifique pour les mutations des agriculteurs.
- 82 - AMPRA, Délégation régionale, Nancy.- Les mutations professionnelles. Région : Lorraine, Champagne, Alsace.- Nancy, Ampra, 13 juillet 1966.- 30 p., tabl.
Etude statistique portant à la fois sur des mutants bénéficiant de l'aide AMPRA, et sur des personnes n'en bénéficiant pas.
Donne un tableau assez complet des mutations dans la région.
- 83 - AMPRA, Délégation régionale, Nancy.- Population et structures agricoles dans 5 communes du canton de Delune (Moselle).- (Rapport établi par P. COLOMBIES). Nancy, Ampra, 2e tr. 1965.- 40 p., tabl., graph.
Analyse de la population totale entre 1954 et 1962 pour les cinq communes de l'enquête.
- 84 - AMPRA, Délégation régionale, Nancy.- Population active et structures agricoles en Lorraine.- Nancy, Ampra, mars 1966.- 34 p., tabl., graph.
Analyse de la population active et des structures agricoles, après certains regroupements de régions, en Lorraine.
- 85 - AMPRA, Délégation régionale, Nancy.- Enquête sur les structures foncières et démographiques du canton de Domèvre (Meurthe et Moselle).- (Rapport établi par M. ROBERT).- Nancy, Ampra, septembre 1966.- 20 p., tabl., graph.
Analyse du canton de Domèvre rentrant dans le cadre d'une enquête sur les structures des exploitations agricoles de Meurthe et Moselle.

Midi-Pyrénées

- 86 - AMPRA.- Délégation régionale Midi-Pyrénées.- L'exode rural et ses conséquences dans la région Midi-Pyrénées.- (Rapport établi par B. KAYSER).
Toulouse, Ampra, Délégation régionale Midi-Pyrénées, septembre 1966.- 34 p., tabl.
Note faisant la synthèse de 7 mémoires sur : la mesure de l'exode rural, la situation de l'émigré au départ, la destination de l'émigration, les conséquences de l'exode.
En annexe, données statistiques sur les cantons étudiés.
- 87 - AMPRA, Délégation régionale, Toulouse.- Etude de l'évolution des structures démographique et foncières des exploitations agricoles du Tarn.-
Toulouse, Ampra, 1966 - 26 p., annexes, tabl., graph.
L'étude comprend une analyse de la situation démographique et foncière des exploitations agricoles du département et une analyse des modifications intervenues un an après la première enquête.
- 88 - AMPRA, Délégation régionale, Toulouse.- La mutation professionnelle des agriculteurs, l'entrée en milieu urbain. Enquête réalisée sur cent premiers candidats ayant accompli leur stage de formation professionnelle.-
Toulouse, Ampra, s.d.- II p., tabl.
Renseignements sur l'"accueil", métier exercé, attitudes devant la formation professionnelle, difficultés rencontrées dans le nouveau milieu.
- 89 - AMPRA, Délégation régionale, Toulouse.- Les mutations professionnelles en agriculture.-
Toulouse, Ampra, s.d.- 42 p. + annexe, tabl., graph.
Résultat de l'exploitation de 668 dossiers de demande d'aide à la mutation professionnelle dans la région Midi-Pyrénées. Description de chaque population définie par un critère - département, âge, sexe...
- 90 - AMPRA, Délégation régionale, Toulouse.- Mutations professionnelles et migrations géographiques.- (Rapport établi par Y. LABROUSSE).
Toulouse, Ampra, mai 1966.- 25 p., tabl., cartes, graph.
A partir de l'étude de 700 dossiers de candidats à la mutation professionnelle, l'auteur a cherché dans quelle mesure le fait de donner une possibilité de formation professionnelle aux mutants provoquait des déplacements lointains.
- 91 - BERNADIE (N.).- L'évolution de la population et des structures agricoles du canton de La Tronquière (Lot).-
Toulouse, Faculté de lettres et sciences humaines, Institut de géographie, juin 1966.- 174 pages, tabl., graph., cartes, bibliogr.
Evolution démographique : l'exode rural et ses conséquences sur les structures démographiques et sur la transformation des exploitations.

- 92 - FUMAT (M.F.).- L'évolution de la population et des structures agricoles du canton de Souillac.-
Toulouse, Institut de géographie, juin 1966.- 141 p., tabl., graph., cartes, bibliogr.
Etude qualitative et quantitative de l'évolution de la population et des structures agraires des communes rurales du canton de Souillac (Lot).
- 93 - LAURIAC (B.).- L'évolution de la population et des structures agricoles du canton de Najac (Aveyron).-
Toulouse, Faculté des lettres et sciences humaines, Institut de géographie, juin 1966.- 282 p., tabl., bibliogr. (DES de géographie).
Présentation statistique de l'évolution ; description et causes de l'émigration. Conséquences de l'exode rural.
- 94 - MAZZONETTO (G.).- L'exode agricole et ses conséquences dans le canton de Lectourne de 1954 à 1964.-
Toulouse, Institut de géographie, mai 1966.- 154 p., tabl., graph., carte, bibliogr.
Etude économique et démographique du canton de Lectourne avec une analyse de l'exode agricole pour les dix années 1954-1964.
- 95 - ROUANET (C.).- L'évolution de la population et des structures agricoles dans le canton de Vielmur (Tarn).-
Toulouse, Centre de géographie humaine, mai 1966.- 160 p., tabl., graph., cartes, bibliogr.
Etude qualitative et quantitative de l'évolution de la population et des structures agraires des sept communes de Vielmur.

Basse-Normandie

- 96 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Analyse des demandes d'aide à la mutation professionnelle dans le département de la Manche au 30.9.1966.-
Rennes, Ampra, (1966), - 16 p.
Les candidats sont étudiés à deux stades différents
- au moment de la constitution du dossier
- après la première embauche à la sortie du centre.
- 97 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Analyse des demandes d'aide à la mutation professionnelle dans le département de l'Orne, au 30.9.1966.-
Rennes, Ampra, (1966).- 17 p., tabl.
Renseignements statistiques : nombre de demandes, nombre et motif de rejets.
Renseignements concernant les mutants et les exploitations quittées.
Présentation de l'échantillon en fonction de la nouvelle activité - étude de la mobilité - situation après 6 mois de travail.
- 98 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Les exploitants et leurs terres : Basse-Normandie.-
Rennes, Ampra, nov. 1965-sept. 1966.-
51 p., tabl., graph., (Etude "mutations professionnelles" n° 1).

Enquête portant sur 27 communes, 1288 exploitations et 2891 personnes actives, dont le but est d'établir un fichier exhaustif des exploitations agricoles pour permettre une observation périodique des structures et des mutations professionnelles.

- 99 - AMPRA-ITPA.- La mobilité professionnelle et géographique des agriculteurs. Méthode d'approche démographique. Application à trois cantons de Seine-Maritime.- (Rapport établi par G.TAULEMESSE). Paris, Ampra, ITPA, 1966.- 178 p., tabl., graph., cartes, bibliogr.
1. Contribution méthodologique à la mesure du phénomène agricole.
 2. Enquête sur le terrain réalisée dans trois cantons de Seine Maritime.

Pays de la Loire

- 100 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Analyse des demandes d'aide à la mutation professionnelle dans le département de la Sarthe au 30.9.1966.- Rennes, Ampra (1966),- 18 p., tabl.
- D'après l'étude des dossiers au moment de la demande, lors de la première embauche (nouvelle activité, mobilité, délais sortie centre/embauche suivant les secteurs d'activité et les départements), après 6 mois de travail.
- 101 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Analyse des demandes d'aide à la mutation professionnelle dans le département du Maine et Loire au 31.12.1966.- Rennes, Ampra, mars 1967.- 34 p., tabl., cartes.
- Les candidats d'origine agricole sont suivis au moment de la constitution du dossier, à la première embauche, après 6 mois de travail (d'après un questionnaire sur leur situation actuelle et leurs difficultés rencontrées).
- 102 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Les exploitants et leurs terres : pays de la Loire.- Rennes, Ampra, nov. 1965-sept. 1966.- 52 p., tabl., graph., cartes. (Etude "mutations professionnelles".
- Enquête portant sur 60 communes, 5.990 exploitations et 14.804 personnes actives.
- 103 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Notes de travail sur l'aide à la mutation professionnelle des agriculteurs dans les pays de la Loire.- Rennes, Ampra, mai 1967.- n.p., tabl., cartes.
- On trouve dans ces notes de travail, l'évolution du nombre de demandes d'aide à la mutation professionnelle (y compris les demandes refusées) de juin 64 à déc. 66, les caractéristiques socio-professionnelles d'origine, les orientations choisies (prédominance du Bâtiment), la mobilité géographique, les délais entre la sortie du centre et la première embauche, les salaires et horaires, les difficultés rencontrées par les mutants depuis leur départ de l'agriculture.

Poitou-Charentes

- 104 - ASSOCIATION REGIONALE D'ECONOMIE RURALE POITOU-CHARENTES
Migrations et mutations professionnelles des ruraux
(région Poitou-Charentes).-
Poitiers, 1968.- pag.disc., tabl., graph.
(Série Etudes et perspectives rurales, octobre 1968
n° 11).

Rhône-Alpes

- 105 - AMPRA, Délégation régionale, Lyon.- Enquête sur l'emploi
auprès des établissements du para-agricole, dans la ré-
gion Rhône-Alpes. Rapport sur le déroulement de cette
enquête.-
Lyon, Ampra, 1966.- 10 p., tabl.
Présentation des établissements contactés, méthodes
de travail, difficultés.
- 106 - AMPRA, Délégation régionale, Lyon.- Une étude de cas :
1. Les ouvriers d'origine agricole à l'établissement
Berliet de Bourg.
2. étude de région.- (Rapport établi par P. BOINVILLIERS).
Lyon, Ampra, août 1966.- 121 p., annexe, tabl., graph.
Etude de cas descriptive d'un groupe de travailleurs
d'origine agricole, à l'usine Berliet, en tenant compte
de l'entreprise elle-même et de la région d'implanta-
tion.
- 107 - AMPRA, Délégation régionale, Lyon.- Quelques aspects des
problèmes concernant les jeunes ruraux d'âge scolaire.
(Rapport établi par F. BOINVILLIERS).
Lyon, Ampra, août 1965.- 14 p., tabl.
Très courte analyse portant sur la condition des jeu-
nes ruraux.
- 108 - AMPRA, Délégation régionale, Lyon.- Etude du secteur
para-agricole. Monographie de la zone Bresse de l'Ain.-
(Rapport établi par l'I.E.S.).- Grenoble, Ampra, 1965.-
93 p., tabl., carte.
Présentation du cadre géographique, de la méthode de
travail (questionnaire, interviews) ; étude proprement
dite de l'emploi dans les activités liées à l'agricul-
ture ; réflexions sur la formation des mutants.

11.4 - COMPTE-RENDUS DE SESSIONS

- 109 - AFAP, service de psychologie appliquée.- Recherche
évaluatrice sur une session-test de préparation de la
main-d'oeuvre d'origine agricole au monde industriel.-
Alençon, Comité d'expansion de l'Orne, janvier 1965.-
44 p. + annexe.
Analyse psychologique de textes d'entretiens avant et
après une session d'une semaine sur l'adaptabilité de
la main-d'oeuvre d'origine agricole au monde industriel
Le changement professionnel est perçu très différem-
ment selon la date de l'entretien. Après la session,
la connaissance du monde industriel provoque des réac-

tions négatives, le rejet de l'idée d'une orientation autre qu'agricole ou para-agricole.

- 110 - AMPRA/I.P.A. - Pédagogie des actions de formation relatives aux mutations professionnelles.-
Compte-rendu pédagogique de quatre sessions-test de facilitation (octobre-décembre 1964).-
Paris, Ampra, s.d.- 99 p., schéma.
Le rapport comprend quatre parties : 1. présentation générale - rappel des objectifs généraux et particuliers des sessions-test, 2. Exposé des méthodes des actions de formation pour faciliter l'option, 3. Analyse des sessions et évaluation générale de celles-ci par rapport aux objectifs et par rapport à la méthodologie, 4. Propositions concernant la méthodologie et les actions à prévoir pour l'avenir.
- 111 - AMPRA.- Rapport sur les deux sessions de pré-orientation organisées par l'Ampra, en juin 1966.-
Paris, Ampra, s.d.- 9 p., annexe
Compte-rendu de deux sessions de deux jours, l'une comprenant 11 personnes, l'autre 30, sur l'orientation. Emploi de la technique de petits groupes.
En conclusion, les responsables pensent que la formule des consultations collectives pour préparer les candidats à une mutation professionnelle donne des résultats intéressants car elle amène à une orientation "individuelle" et plus "structurée".
- 112 - AMPRA, Délégation régionale, Clermont-Ferrand.-
Session d'information-orientation, 3-5 novembre 1965.
Theix (Puy-de-Dôme).-
Clermont-Ferrand, Ampra, s.d.- 56 p., + annexes, tabl.; graph.
La session comprenait 22 personnes - 17 hommes, 5 femmes.
Présentation de l'échantillon
Présentation de l'information apportée aux participants - conférences, visites ...
Moyens pédagogiques employés pour faciliter l'orientation.
- 113 - AMPRA, Délégation régionale, Dijon.- Journées d'études "les problèmes de l'accueil", Dijon, 20 février 1965.-
Dijon, Ampra, 1965, 16 p. + annexes 16 p., tabl.
Plan des exposés et résultats des travaux de commission : information des candidats, aide à apporter lors de l'insertion dans le nouveau milieu.
- 114 - AMPRA, Délégation régionale, Dijon.- Les mutations professionnelles en agriculture. Journée d'information dans le Jura le 9 décembre 1966.-
Dijon, Ampra, 14.2.1967.- 11 p.
Réunion avec de nombreux participants où le problème des mutations fut abordé non sous l'angle local mais sous son angle fondamental.
- 115 - AMPRA, Délégation régionale, Dijon.- Réemploi des agriculteurs mutants dans les métiers du para-agricole.

Table ronde du 24 mai 1966.-

Dijon, Ampra, 1966.- 17 p.

Causeries et débats sur : importance des emplois offerts, qualifications exigées, localisation des emplois, moyens existants ou à créer de formation professionnelle.

- 116 - AMPRA, Délégation régionale, Dijon.- Réemploi des agriculteurs. Regards sur deux secteurs : le socio-culturel, les services de santé. Tables rondes du 23 novembre 1966.-
Dijon, Ampra, 1966.- 36 p.

L'accent est mis sur les possibilités offertes aux femmes et jeunes filles.

Les interventions comportent la présentation générale du problème, les caractéristiques des métiers dans chaque secteur, les possibilités d'emploi et l'évolution prévisible, les moyens de formation existants ou à créer.

- 117 - AMPRA, Délégation régionale, Dijon.- Session d'aide à l'orientation. 15-18 mars 1968. Corcelles-les-Monts (Côte d'Or).-

Présentation de la session comprenant 21 membres.

Compte-rendu des exposés et des questions posées.

Evaluation de la session.

En annexes : programmes de session.

- 118 - AMPRA, Délégation régionale, Lyon - Une session de réflexion pour les candidats à la mutation professionnelle : session-test "D", Annecy (Haute-Savoie).-
(S.l.n.d.), Ampra.- 84 p.

Rapport d'observation de la session comprenant 13 participants.

Compte-rendu exhaustif des discussions du groupe.

Synthèse des entretiens pré et post session.

- 119 - AMPRA, Délégation régionale, Nancy.- Session d'aide à l'orientation : 1-4 mars 1966, Chartreuse de Bosserville.-
Nancy, Ampra, 1966.- 17 p. + annexe, tabl.

Session d'information et de pré-orientation.

Présentation du groupe, description de la méthode employée, déroulement du programme.

- 120 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Homogénéité et hétérogénéité des participants des sessions d'aide à l'orientation (S.A.O.).-

Rennes, Ampra, s.d.- 6 p.

Inventory des différents facteurs d'hétérogénéité, leurs inconvénients. Mais une trop grande homogénéité des participants à une session de SAO ne permettrait pas un élargissement de leurs perspectives et réflexions.

- 121 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- La reconversion des agriculteurs dans les métiers para-agricoles.

Table ronde de Rennes. 8 février 1966.-

Rennes, Ampra, 1966, pag. mult., tabl.

En introduction, Présentation du secteur para-agricole, des possibilités d'emploi qu'il offre, et de l'intérêt qu'il présente pour des mutants issus de l'agriculture.
Liste des participants.
Schéma de discussion.

- 122 - AMPRA, Délégation régionale, Rennes.- Session d'orientation para-agricole, Port-Launay (Finistère) : 1-2 juin 1966.-
Rennes, Ampra, s.d.-29 p.
Compte-rendu d'une session de 12 personnes - 7 filles, 5 garçons - se destinant à des professions para-agricoles.
Celle-ci amena une prise de conscience commune des problèmes, elle permit des exposés d'information sur l'évolution agricole et diverses professions du secteur para-agricole, en conclusion elle amena un élargissement de la vision des possibilités et des contacts avec d'autres se posant des problèmes analogues ou voisins.
- 123 - AMPRA, Délégation régionale, Toulouse.- Colloque agriculture - université.-
Toulouse, Ampra, Bull. de liaison n° 1, janv. 1965.- 27 p., bibliogr.
Compte-rendu du colloque agriculture - université qui s'est tenu dans la région Midi-Pyrénées sur le thème population agricole et structures foncières.
- 124 - AMPRA.- Colloque agriculture - université.-
Toulouse, Ampra, Bull. de liaison n° 2, févr. 1965.- 97 p., tabl.
Compte-rendu du deuxième colloque "agriculture-Université" sur le thème : les problèmes de l'évolution de la population active agricole dans les cinq prochaines années dans la région Midi-Pyrénées.
- 125 - AMPRA, Délégation régionale, Toulouse.- Dossier accueil. Soirées d'information pour les mutants en centre de formation.- (Rapport établi par J. BIRON).
Toulouse, Ampra, 1967.- n.p.
Principaux thèmes abordés : problème de l'emploi, législation du travail, problèmes de logement, organismes sociaux dans une ville, législation sociale, moyens de perfectionnement professionnel.
- 126 - I.P.A.- Compte-rendu pédagogique de la session "adaptation de la main-d'oeuvre d'origine rurale au milieu industriel". 19-24 octobre 1964.-
Comité d'études pour l'expansion de l'Orne, s.d.- 71 p., tabl.
Le compte-rendu de la session qui a regroupé onze agriculteurs comprend la présentation de la conception et de la réalisation de ces journées, l'étude psychosociologique divisée en deux parties : a- analyse effectuée à la suite des entretiens préalables à la session.- b- analyse effectuée à la suite des entretiens

faits après la session, enfin les conclusions et propositions qui peuvent se résumer ainsi :

- assurer à ce genre de rencontre une participation homogène
 - faire comprendre la nécessité économique du changement
 - favoriser la compréhension des modes de vie industrielle et urbaine.
-

