

Université Libre de Bruxelles
Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire
Faculté des Sciences
Master en Sciences et Gestion de l'Environnement

**Confrontation de deux méthodes d'analyse sociale du cycle de vie et
Caractérisation des apports sociaux d'un système en circuit court :**
Tentative de réponse au travers d'une AsCV d'une ferme wallonne.

Mémoire de Fin d'Étude présenté par
DESSARD, Marine
En vue de l'obtention du grade académique de
Master en Sciences et Gestion de l'Environnement
Finalité Gestion de l'Environnement ENVI5G-M

Année Académique : 2015-2016

Directeur : Prof. Wouter Achten

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Monsieur Wouter Achten, promoteur de ce mémoire, pour le sujet qu'il m'a proposé, pour ses conseils et suggestions.

Mes remerciements vont ensuite à Solène Sureau pour sa gentillesse, son éternelle disponibilité et son aide précieuse.

Je remercie également les intervenants pour leur collaboration, le temps qu'ils nous ont consacré et leurs explications précieuses.

Un grand MERCI à mes parents et à mes sœurs pour leur présence, leur soutien et leur aide dans la correction de ce mémoire.

Merci à Tim et à l'équipe de choc des camarades du local IGEAT pour la bonne humeur qu'ils ont apporté tout le long de l'écriture de ce mémoire !

Résumé

L'analyse sociale du cycle de vie est un outil en développement depuis une dizaine d'années. Il n'existe pas encore de consensus sur une méthodologie en particulier. Dans ce travail, nous appliquons une méthode, appelée « AsCV des capacités », développée par GARRABÉ (2012). Elle est fondée sur la méthode du Modèle à Capitaux Multiples (MCM) et articulée avec l'analyse des « *pathway* » ou des chaînes de causalités.

L'AsCV des capacités est confrontée à la méthodologie développée par l'UNEP/SETAC (2009), appelée « AsCV des performances » ou encore « RSE du cycle de vie ». Une comparaison est effectuée sur base des résultats recherchés, du phénomène social évalué, du positionnement dans la chaîne de causalité, du cadre théorique et des usages.

L'AsCV des capacités est appliquée à une ferme fonctionnant en agriculture biologique et en circuit court. Cette spécificité permet de faire deux analyses. La première examine la faisabilité d'une telle étude sur ce mode de fonctionnement en circuit court et la deuxième met en évidence les caractéristiques socio-économiques des circuits courts qui transparaissent dans ce travail grâce à la méthode adoptée.

L'étude de cas a permis de dégager les constatations suivantes :

L'AsCV des capacités ne permet pas encore, comme elle le souhaiterait, de mesurer des impacts sociaux, en cause la modélisation des *pathways* qui n'est pas aboutie. Nous avons donc un résultat qui s'approche plus de la performance sociale que de l'impact social.

L'AsCV des capacités permet l'identification des forces et des faiblesses des activités le long du cycle de vie et ainsi d'en proposer des améliorations.

L'AsCV des capacités appelle à réfléchir au lien qui est souvent fait – à tort - entre amélioration des performances sociales et augmentation du bien-être.

Table des matières

Remerciements	3
Résumé	5
Table des matières	7
Liste des figures	11
Liste des tableaux	13
Liste des abréviations	15
Introduction	17
1. Motivations	17
2. Objectifs.....	18
3. Plan de travail	18
PREMIÈRE PARTIE : CADRE DE L'ÉTUDE	
Chapitre 1	22
Diverses approches en ACV sociale	22
1. Naissance de l'AsCV	22
1.1. Développement durable et Pensée cycle de vie	22
1.2. Emergence de l'analyse sociale de cycle de vie	23
2. Définitions et objectifs d'une AsCV	25
3. Concepts et démarches propres aux AsCV.....	26
3.1. Deux approches en AsCV	26
3.2. Évaluer des performances ou des impacts ?.....	27
3.3. Définition des limites du système	28
3.4. Les indicateurs sociaux.....	30
3.5. L'inventaire.....	31
4. Synthèse des perceptions.....	32
Chapitre 2	35

Confrontation de deux méthodologies.....	35
1. Lignes directrices de l'UNEP/SETAC.....	35
1.1. Généralités.....	35
1.2. Cadre d'évaluation.....	36
1.3. RSE de cycle de vie	37
2. Méthodologie Montpellier : l'ACV sociale des capacités.....	38
2.1. Généralités.....	38
2.2. La théorie des capacités	39
2.3. L'approche par les capitaux multiples	39
2.4. Articulation avec l'analyse des « <i>pathways</i> »	41
2.5. Cadre d'évaluation.....	41
3. Comparaison des deux méthodes.....	43
3.1. Définition des sous-catégories	44
3.2. Confusion entre impact et performance.....	44
3.3. Ignorance des chaînes causales	45
3.4. Ancrage théorique	45
3.5. Usages.....	46
3.6. Définition du périmètre de l'étude	46
3.7. Tableau récapitulatif.....	47
4. Conclusion	48
5. Questions de recherche.....	49

DEUXIÈME PARTIE : ANALYSE SOCIALE DU CYCLE DE VIE DES CAPACITÉS, Application

Chapitre 3.....	52
AsCV des capacités.....	52
1. Contexte.....	52
2. Définition des objectifs et du champ de l'étude	53
2.1. Objectifs	53
2.2. Champ de l'étude.....	53

3.	Schématisation des étapes de la méthode.....	55
4.	Identification des classes de capital.....	56
5.	Identification des sous-classes de capital.....	56
6.	Identification des classes d'Effets Potentiels de Capacité (CEPC).....	57
7.	Identification des Indicateurs de Conditions d'Effets Potentiels de Capacité (ICEPC).....	58
8.	Collecte de l'information interne	59
9.	Collecte de l'information externe.....	61
10.	Diagnostic des variations d'effet potentiel de capacité.....	62
11.	Estimation des variations effectives de capacité potentielle.....	62
12.	Agrégation	64
13.	Synthèse	64
Chapitre 4.....	65	
Présentation des résultats.....	65	
1.	Choix de ces deux types de représentation	65
2.	Présentation de la VCPE selon le principe des abaques de Régnier	65
3.	Présentation de la VCPE sous forme matricielle	67
4.	Description des résultats.....	69
4.1.	Travailleurs agricoles.....	69
4.2.	Producteur et Administrateur délégué.....	70
5.	Conclusion	73
TROISIÈME PARTIE : DISCUSSION & CONCLUSIONS		
Chapitre 5.....	76	
Discussion.....	76	
1.	Les résultats sous l'angle du circuit court.....	76
1.1.	Le circuit court dans la littérature	76
1.2.	Le circuit court dans l'application.....	78
2.	La méthodologie de Montpellier	81
2.1.	Apports et limites de l'AsCV des capacités par rapport aux Lignes Directrices	81

2.2.	Limites de l'AsCV des capacités	85
2.3.	Faisabilité d'une AsCV appliquée à un circuit court.....	87
3.	Les limites du travail.....	88
3.1.	Un souci de neutralité	88
3.2.	ACV ou bilan social de deux entités ?.....	88
3.3.	Données	89
3.4.	Justesse de la comparaison	89
Chapitre 6.....	90	
Conclusions	90	
Références bibliographiques.....	93	
Annexes	97	
1.	Annexe 1 : Tableaux récapitulatifs des pourcentages de variations d'effets potentiels de capacité par capital.....	97
2.	Annexe 2 : Tableau récapitulatif - Producteur	123
3.	Annexe 3 : Tableau récapitulatif - Coopérative.....	109
4.	Annexe 4 : Tableau récapitulatif – Travailleurs agricoles	119
5.	Annexe 5 : Questionnaire destiné à la coopérative et au producteur.....	123
6.	Annexe 6 : Questionnaire destiné aux travailleurs agricoles	133
7.	Annexe 7 : Entretien du 5 février 2016 – Producteur	138
8.	Annexe 8 : Entretien du 8 juin 2016 – Coopérative.....	175

Liste des figures

1-1 : Le système de production perçu en AsCV. La gestion de chaque entreprise au travers des parties prenantes est analysée et intégrée dans l'inventaire (DREYER <i>et al.</i> , 2006).	31
1-2 : Synthèse des différentes approches de l'AsCV (Réalisé à partir des sources : WU <i>et al.</i> , 2014 ; FESCHET, 2014).....	34
2 - 1 : Etapes d'une ACV (ISO 2006).	36
2 - 2 : Caractéristiques de l'AsCV (B) par rapport à la RSE (A) (MACOMBE & LOEILLET, 2013).	38
2 - 3 : Articulation des différents niveaux d'évaluation (FESCHET, 2014).	40
3 - 1 : Schématisation des distributeurs de la ferme étudiée, % du volume des ventes totales en 2012 (SUREAU, 2014).....	53
3 - 2 : Schématisation des étapes de l'AsCV des capacités (sur base de la réalisation de GARRABÉ & FESCHET (2013)).....	56
3 - 3 : Principales sources d'information externe (FESCHET, 2014).....	61
5 - 1 : Articulation des différents niveaux d'évaluation (FESCHET, 2014).	82
5 - 2 : Positionnement dans la chaîne de causalité (FESCHET, 2014).....	83

Liste des tableaux

1 - 1 : Synthèse des différences entre les notions de performance, d'effet et d'impact (FESCHET, 2014).....	28
2 - 1 : Système d'évaluation, des catégories aux unités de mesure (UNEP/SETAC, 2009).	37
2 - 2 : Exemple de SCC, de CEPC et d'ICEPC pour la classe de capital humain (d'après les données de FESCHET, 2014).....	43
2 - 3 : Comparaison de deux approches en AsCV (FESCHET, 2014).	48
3 - 1 : Identification des sous-classes de capital (à partir de FESCHET, 2014 et YILDIRIM, 2014). ...	57
3 - 2 : Exemple de classes d'effets potentiels de capacité (à partir de FESCHET, 2014 et YILDIRIM, 2014).....	58
3 - 3 : Exemple d'indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité (à partir de FESCHET, 2014 et YILDIRIM, 2014).	59
3 - 4 : Collecte de l'information interne, résultats pour les SCC « éducation » et « conditions de travail ».....	61
3 - 5 : Exemples de variations d'EPC pour le producteur.	64
4 - 1 : Présentation des variations de Capacité Potentielle Effective sous forme de l'abaque de Régnier.	66
4 - 2 : Légende du tableau 4-1 (GARRABÉ & FESCHET, 2013).	66
4 - 3 : VCPE – Capital Humain, résultats pour le producteur.	67
4 - 4 : Représentation des variations de Capacité Potentielle Effective sous forme matricielle. ...	68

Liste des abréviations

ACV : Analyse du Cycle de Vie

AsCV : Analyse Sociale du Cycle de Vie

AeCV : Analyse Environnementale du Cycle de Vie

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

UNEP : United Nations Environment Programme

SETAC : Society of Environmental Toxicology and Chemistry

LCC : Life Cycle Costing

SIA : Social Impact Assessment

AoP : Aires de Protection

MCM : Modèle à Capitaux Multiples

CEPC : Classes d'Effets Potentiels de Capacité

ICEPC : Indicateurs de Conditions d'Effets Potentiels de Capacité

VPCE : Variations de Capacité Potentielle Effective

NR : Normes Réglementaires

NS : Normes Sectorielles

Introduction

1. Motivations

L'agriculture s'est énormément développée ces 50 dernières années, engendrant des dysfonctionnements au niveau social (ex : baisse de la main d'œuvre), économique (ex : accroissement des inégalités) et écologique (ex : pollution des sols). L'agriculture intensive est tout particulièrement pointée du doigt comme responsable de ces dysfonctionnements. Depuis les années 90, des modes de production alternatifs se mettent en place avec pour objectif de conserver une agriculture compétitive économiquement, tout en étant respectueuse de l'environnement et de la société. C'est le développement de l'agriculture « durable » (BIHANNIC & MICHEL-GUILLOU, 2011).

Les filières agroalimentaires sont parties prenantes de la problématique du développement durable. Elles contribuent d'une part à la dimension socio-économique du développement (ex : via le marché de l'emploi, la commercialisation des produits, l'exportation et l'importation de produits alimentaires). D'autre part, l'impact de l'agriculture sur l'environnement est majeur : modification du paysage (ex : déforestation), pollution des sols et des eaux, consommation des ressources etc. (FESCHET, 2014). L'agriculture représente donc des préoccupations environnementales considérables, des préoccupations sociales complexes et un levier économique majeur.

La gestion durable des filières agroalimentaires est incarnée, entre autres, par les outils d'analyse du cycle de vie environnementale (AeCV)¹ et socio-économique (AsCV). Alors que les méthodes d'analyse du cycle de vie environnementale sont déjà bien développées, l'AsCV n'en est qu'à ses débuts (CLIFT, 2014). De nombreuses méthodologies ont été développées et testées par différents auteurs (cf. Chap. 1). À ce jour, il n'existe pas encore de consensus sur une méthodologie en particulier.

Néanmoins, la Société de toxicologie et chimie environnementales (SETAC) et le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) publient en 2009 « Lignes Directrices pour l'analyse sociale du cycle de vie des produits » avec pour objectif de standardiser une

¹ « Une compilation et évaluation des intrants, des extrants et des impacts environnementaux potentiels d'un système de produits au cours de son cycle de vie » (ISO, 14040 : 2006, Définition 3.2).

méthodologie (PETTI *et al.*, 2014). Cependant, cette méthode est vivement critiquée (cf. Chap. 2). Ainsi, GARRABÉ (2012) et FESCHET (2014) proposent une méthodologie, l'AsCV des capacités, basée sur l'articulation du Modèle à capitaux multiples avec les *pathways* (cf. Chap. 2). Dans ce travail, nous allons appliquer une AsCV des capacités à une ferme travaillant en agriculture biologique et en circuit court.

2. Objectifs

Les objectifs de ce travail sont multiples. Tout d'abord, nous avons choisi de travailler sur une ferme fonctionnant en circuit court pour une raison importante : l'avantage du circuit court est qu'il réduit les intermédiaires entre le producteur et le consommateur. Cet aspect est très important dans une ACV car il permet de restreindre le cadre de recherche en diminuant le nombre d'acteurs concernés. La mise en œuvre d'une AsCV est une opération lourde, qui demande énormément de données internes (entretiens avec les acteurs concernés) et de données externes (ex : réglementaires, statistiques) (cf. Chap. 3). Le premier objectif est donc de tester la faisabilité d'une analyse sociale du cycle de vie sur la production d'une ferme fonctionnant en circuit court. De plus, nous verrons au cours de ce travail si la méthode appliquée permet de souligner les caractéristiques propres aux circuits courts connues de la littérature.

Ensuite, dans un deuxième temps, nous mettrons en évidence les apports de l'AsCV des capacités par rapport aux Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC. Nous verrons si, effectivement, cette méthodologie mène à des résultats différents et plus performants.

Enfin, en appliquant cette méthode, nous pourrions expliquer les limites rencontrées pour notre cas précis en vue d'apporter des pistes d'amélioration et des recommandations pour la méthodologie.

Tout au long de cette étude, nous tenterons de répondre aux questions suivantes :

- (1) Les apports de l'AsCV des capacités répondent-ils aux principales critiques formulées à l'encontre des Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC ?
- (2) L'application de l'AsCV des capacités à une ferme fonctionnant en circuit court permet-elle d'en faciliter la faisabilité ?
- (3) Cette méthode permet-elle de mettre en évidence les avantages et inconvénients (d'un point de vue socio-économique) de travailler en circuit court ?

3. Plan de travail

Ce travail est divisé en trois parties principales : le cadre théorique, l'application et la discussion.

La première partie, nous permet de faire le point sur l'état des connaissances actuelles sur l'évolution des méthodologies d'AsCV. Elle englobe une description de différentes méthodologies et une synthèse des approches des différents auteurs qui a pour objectif de permettre au lecteur de situer l'AsCV des capacités dans l'ensemble des méthodes existantes. Ensuite, nous dressons une description plus détaillée de deux de ces méthodologies : Les Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC et l'AsCV des capacités.

Dans la deuxième partie, nous appliquons l'AsCV des capacités à la production d'une ferme. Nous décrivons tout d'abord la méthodologie qui sera employée pour obtenir nos différents résultats. Il faudra distinguer deux types de données : les données internes fournies par les acteurs de la chaîne de valeur et les données externes (ex : règlements, statistiques sur le secteur). Ensuite, nous soumettons nos résultats et proposons une interprétation de ceux-ci.

Enfin, dans la troisième et dernière partie, nous présentons une discussion qui tentera de répondre aux trois questions de recherche formulées ci-dessus. Une conclusion et les perspectives de recherche viendront ensuite clôturer ce travail.

PREMIERE PARTIE :
CADRE DE L'ÉTUDE

Chapitre 1

Diverses approches en ACV sociale

Dans ce chapitre, nous allons présenter dans sa globalité l'analyse sociale du cycle de vie (AsCV), de l'émergence du concept aux différentes méthodologies connues et appliquées actuellement. L'AsCV n'en est qu'à ses débuts et la littérature à son sujet a une dizaine d'années. Nous présenterons plusieurs auteurs qui ont marqué le développement de la méthode et leurs apports divers ainsi que les concepts fondamentaux en AsCV.

1. Naissance de l'AsCV

1.1. Développement durable et Pensée cycle de vie

Le concept de développement durable émerge graduellement à partir des années 70, et apparaît sur le plan mondial au travers du rapport Brundtland de 1987. Les politiques prennent conscience de l'impact de la croissance économique sur l'environnement et l'adoptent avec pour objectif d'intégrer l'environnement dans l'économie (VIVIEN, 2003). C'est dans ce mouvement de pensées que se développe le concept d'analyse de cycle de vie.

Le développement durable se construit sur trois piliers : l'environnement, l'économie et le social. Parallèlement, la Pensée cycle de vie va se développer suivant ces trois piliers, cependant de manière inégale. Actuellement, l'application de la Pensée cycle de vie aux aspects économiques et environnementaux est bien développée. Tandis que l'aspect social mettra plus de temps à être intégré (CLIFT, 2014).

Les analyses environnementales du cycle de vie (AeCV) sont nées de l'envie de concilier activité industrielle et environnement dans une optique de développement durable. Depuis le début des années 90, la Société de toxicologie et chimie environnementales (SETAC) et le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), œuvrent pour le développement d'un outil et font sa promotion auprès des pays en développement. Leur objectif est de mettre en œuvre le développement durable au travers d'une réflexion sur les modes de consommation et de production qui sera guidée par la Pensée cycle de vie (BELEM, 2005). Les normes ISO (Organisation Internationale de Normalisation) servent de cadre aux Analyses de Cycle de Vie

(ACV), et les définissent comme une technique abordant « *une compilation et évaluation des intrants, des extrants et des impacts environnementaux potentiels d'un système de produits au cours de son cycle de vie*² » (ISO, 14040 : 2006, Définition 3.2). Les entreprises qui souhaitent produire une ACV doivent respecter les normes ISO : ISO 14025 : 2006, ISO 14040 : 2006 et ISO 14044 : 2006 (YILDIRIM, 2014). Selon ces normes, l'ACV s'effectue en quatre étapes (UNEP/SETAC, 2009) :

- La définition des objectifs et du champ de l'étude.
- L'analyse de l'inventaire du cycle de vie.
- L'évaluation des impacts du cycle de vie.
- L'interprétation du cycle de vie.

En parallèle, l'aspect économique cherche à être intégré aux analyses du cycle de vie. Cette perspective est abordée par plusieurs outils, le plus pertinent dans une vision de cycle de vie est le life cycle costing (LCC). Le LCC définit le coût total d'un projet, des premières dépenses à toutes les dépenses futures liées aux décisions initiales (BELEM, 2005 ; DREYER *et al.*, 2006).

La dimension sociale n'est alors représentée que par quelques outils comme, par exemple, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la comptabilité sociale. Dans l'ensemble des outils existants dans le cadre de la gestion du cycle de vie, la composante sociale est la moins présente, par manque d'outils pertinents (BELEM, 2005). En se basant sur le constat que le développement durable repose sur trois piliers (économique, environnement et social), il devient nécessaire d'inclure l'impact social dans le processus d'analyse de cycle de vie (JORGENSEN *et al.*, 2008 ; CLIFT, 2014). Ainsi, aux trois aires de protection³ (AoP) traditionnellement utilisées pour les AeCV (la santé humaine, l'environnement naturel et les ressources naturelles) (EC – EUROPEAN COMMISSION, 2011), DREYER *et al.* (2006) ajoutent la dimension « dignité humaine et bien-être ».

1.2. Emergence de l'analyse sociale de cycle de vie

L'étude d'impacts sociaux (SIA, Social Impact Assessment) représente un premier pas vers l'AsCV : elle se développe dès les années 70. L'émergence des points de vue sociaux et socio-économiques dans la Pensée de cycle de vie date du milieu des années 90. Son objectif est de

² « *Phases consécutives et liées d'un système de produits, de l'acquisition des matières premières ou de la génération des ressources naturelles à l'élimination finale* » (ISO 14040 : 2006, Définition 3.1).

³ « *Domaines qu'il faut préserver et qui indiquent les catégories d'impacts ayant une valeur pour la société.* » (FESCHET & GARRABÉ, 2013, p. 70). « *Elles sont proclamées dans les accords internationaux tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention de Rio, le Protocole de Kyoto* » (FESCHET, 2014, p.93). La littérature définit quatre AoP : santé humaine, environnement naturel, ressources naturelles et environnement fabriqué par l'homme (FESCHET, 2014).

mesurer les impacts sociaux des activités industrielles. Cependant, la SIA est une évaluation des risques sociaux d'un projet, elle ne prend pas en compte les impacts d'un produit sur tout son cycle de vie. L'AsCV rassemble les différentes SIA correspondant à chaque phase du cycle de vie du produit (FAN *et al.*, 2014).

À cette période, on assiste au développement du concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) qui permet de faire un bilan des performances sociales d'une entreprise à un moment donné. Dans un objectif d'évaluer des performances sociales tout au long d'un cycle de vie, l'AsCV est parfois appelée « RSE de cycle de vie ». Cependant, comme nous le verrons dans ce travail, cette pratique d'AsCV est vivement critiquée car elle ne permet pas de pouvoir prévoir les conséquences sociales d'un changement qui survient dans la chaîne de valeur⁴ (FALQUE & MACOMBE, 2013). Or ceci est un objectif primordial en AsCV.

C'est dans un objectif de compatibilité entre AeCV et AsCV et d'intégration des AsCV au AeCV que les premières méthodologies d'AsCV se sont développées, en se basant sur les normes ISO utilisées en AeCV (DREYER *et al.*, 2006). Dans cette optique, l'AsCV vient compléter le travail de l'AeCV en introduisant les aspects sociaux et socio-économiques (YILDIRIM, 2014).

Néanmoins, l'AsCV, par rapport à l'AeCV, est assez nouvelle et peu répandue. Cette pratique est toujours en cours de développement. Elle doit permettre de mettre en évidence les répercussions d'un changement dans une activité sur le bien-être des travailleurs et des individus vivant de cette activité (GARRABÉ, 2012). En 2006, *The International Journal of Life Cycle Assessment* publie différentes études (DREYER *et al.*, 2006 ; WEIDEMA, 2006 ; etc.) dont certaines se concrétisent sur des études de cas. La méthodologie est standardisée en 2009 par l'UNEP-SETAC qui publie les « Lignes Directrices pour l'analyse sociale du cycle de vie des produits » (FESCHET, 2014 ; PETTI *et al.*, 2014). À ce jour, il n'existe pas encore de consensus sur une procédure spécifique à l'AsCV et de nombreuses méthodologies ont été développées (WU *et al.*, 2014). Ce phénomène résulte de la diversité des significations et des interprétations qui sont attribuées aux concepts inhérents à l'AsCV (comme la définition d'un impact social ou d'une performance). Il est aussi la conséquence des diverses perspectives de l'analyse qui peuvent concerner le produit, l'entreprise ou encore les acteurs affectés (IOFRIDA *et al.*, 2014).

⁴ « La chaîne de valeur est l'ensemble des organisations liées par les antécédents du produit et le produit lui-même et qui concourent directement à la création de la valeur de ce produit lors de sa vente ultime. » (MACOMBE & LAGARDE, 2013, p. 56). Elle désigne « la séquence d'activités complémentaires impliquées par la conception, production et commercialisation d'un produit donné » (FESCHET, 2014, p. 78).

2. Définitions et objectifs d'une AsCV

Le cycle de vie social d'un produit est « *le système d'organisation en interaction dont les comportements sociaux dépendent de l'existence du produit étudié et causent des effets sociaux importants, lors du fonctionnement ordinaire du système* » (MACOMBE & LAGARDE, 2013, p. 54).

Quotidiennement, des entreprises prennent des décisions qui impactent durablement l'environnement et la population, directement par leurs propres opérations, ou indirectement au travers de la chaîne de valeur. Or, de plus en plus, ces entreprises font face aux exigences et aux interrogations des clients, des organisations de consommateurs ou encore des ONG à propos de leurs performances sociales. C'est pourquoi un grand nombre d'entreprises sont en demande d'un outil d'analyse sociale des impacts découlant de leurs décisions, tout au long de la chaîne de valeur (DREYER *et al.*, 2006).

Cet outil, en cours de développement, c'est l'analyse sociale du cycle de vie, décrite par GARRABÉ (2012, p. 3) comme « *un outil d'estimation d'impacts sociaux (et économiques), comparés de filières⁵ de production, dont la méthodologie n'est pas encore stabilisée* ». L'UNEP/SETAC (2009, p.100) propose de définir l'AsCV comme une méthode qui permette « *d'évaluer les aspects sociaux et socio-économiques des produits et leurs impacts positifs et négatifs tout au long de leur cycle de vie* ». Il s'agit d'évaluer les effets sociaux d'un produit et les impacts affectant toutes les parties prenantes (FESCHET, 2014).

Certains auteurs identifient deux objectifs principaux et complémentaires aux AsCV. Le premier est de permettre la comparaison entre différents produits, processus ou entreprises. Le second est l'identification des améliorations potentielles à apporter aux produits ou aux processus (JORGENSEN *et al.*, 2008).

Tandis que pour d'autres auteurs, l'objectif d'une AsCV est d'apporter aux entreprises une aide à la décision. L'AsCV doit permettre aux entreprises de gérer leurs affaires de manière socialement responsable. Dans ce but, elle doit fournir des informations à propos des impacts sociaux potentiels causés par l'activité dans l'ensemble du cycle de vie d'un produit (DREYER *et al.*, 2006). La démarche d'évaluation d'un impact social vise à identifier les conséquences futures d'une action sur des individus, des organisations ou des macro-systèmes sociaux (BECKER, 2001). Une définition des impacts sociaux est proposée par GARRABÉ (2012, p.3) comme « *les changements d'état réels concernant l'homme et la société* ».

⁵ « *Le concept de filière [fait] référence à un ensemble d'activités liées dans un processus de production-transformation-distribution d'un bien ou d'un service* » (BENCHARIF & RASTOIN, 2007, p. 2).

Au final, l'AsCV doit permettre de concevoir des chaînes produisant le plus d'impacts sociaux positifs et le moins d'impacts sociaux négatifs possible (FESCHET, 2014). Il est important de bien définir les objectifs visés par l'AsCV car ceux-ci déterminent les limites du système qui sera étudié (JORGENSEN *et al.* 2008).

3. Concepts et démarches propres aux AsCV

Les méthodes en AsCV sont nombreuses et diversifiées. Néanmoins, il existe des concepts, des étapes ou des démarches qui sont propres aux AsCV et qu'on retrouve dans toutes ces méthodes. Cependant, ces démarches ne sont pas réalisées de la même manière selon les chercheurs. Nous exposons dans cette partie ces concepts et les variations proposées par différents auteurs.

3.1. Deux approches en AsCV

Une méthode de classification des AsCV propose de définir deux approches pour entamer une analyse de cycle de vie : « par le haut » ou « par le bas » (DREYER *et al.*, 2006). Elle est développée en particulier dans ce travail car, comme nous le verrons dans la suite (cf. Chap. 2, point 2.3.), la méthodologie appliquée respecte l'articulation de ces deux approches « par le haut » et « par le bas » (GARRABÉ, 2012).

Dans une démarche « par le haut », la définition des paramètres d'analyse passe tout d'abord par l'identification des valeurs prioritaires à la société. Tandis que dans une démarche « par le bas », les paramètres d'analyse sont définis sur base de l'identification des problèmes sociaux inhérents à l'entreprise considérée et à son contexte (DREYER *et al.*, 2006).

Il est intéressant de combiner les deux approches (DREYER *et al.*, 2006) :

En effet, l'approche « par le haut » permet de mettre en évidence des problèmes pertinents qui serviront à la définition des catégories d'impact. Elle identifie les spécificités des entreprises qui doivent être promues au travers de l'AsCV et, ainsi, vise à sélectionner les indicateurs représentant des valeurs sociétales prioritaires. Le cadre théorique proposé par cette approche apporte cohérence et structure à l'analyse (GARRABÉ, 2012). WEIDEMA (2006, p.94) présente cette approche comme plus efficace car une fois que les principales causes des « *problèmes de santé, de violation de l'autonomie, des conditions d'insécurité et de précarité, des inégalités et de l'exclusion* » sont identifiées, il est alors plus facile de se concentrer sur les voies d'impact les plus importantes.

Tandis que l'approche « par le bas » permet d'identifier les impacts au niveau de la production et au travers des catégories d'impacts définies auparavant. Elle fait émerger des indicateurs représentant les spécificités des produits, des territoires et des acteurs (GARRABÉ, 2012).

La combinaison de ces deux approches permet donc de construire des indicateurs qui traduisent les valeurs sociétales et des indicateurs tenant compte du contexte spécifique à l'entreprise étudiée (GARRABÉ, 2012).

3.2. Évaluer des performances ou des impacts ?

Les processus d'AsCV n'ont pas tous des ambitions de même nature, certains cherchent à mesurer des performances tandis que d'autres se concentrent sur les impacts sociaux (FESCHET, 2014).

Comme déjà exprimé, un impact social est un changement d'état réel concernant l'homme et la société (GARRABÉ, 2012). Il traduit les conséquences d'une action par rapport au cas où elle n'aurait pas existé (FESCHET, 2014). Le processus d'évaluation d'un impact social est défini comme « *le processus d'identification des conséquences futures d'une action en cours ou projetées qui sont liées à des individus, des organisations et des systèmes macro-sociaux* »⁶ (BECKER, 2001, p. 311). Afin de le prévoir, il est nécessaire de connaître la chaîne de causalité⁷ et de la modéliser. Par exemple, une augmentation de la précarité des travailleurs au sein d'une entreprise peut avoir pour conséquence une augmentation des accidents de travail. Cette relation doit être modélisée pour définir l'impact social (tableau 1-1). Or, il reste très complexe de modéliser les chaînes de causes à effets (FESCHET, 2014). Généralement, la chaîne de causalité n'est pas entièrement connue et seulement un impact intermédiaire est mesuré, appelé « effet » (tableau 1-1). L'impact est une notion dynamique car elle rend compte d'un changement d'état de personnes dans un contexte spécifique et dû à une cause identifiée (VANCLAY, 2002).

Au contraire, la notion de performance sociale est statique, elle mesure un résultat social à un moment donné (tableau 1-1). La performance sociale est comparée à des valeurs de référence telles que des référentiels internationaux, des normes internationales etc. Par exemple, le taux d'accidents du travail est comparé au taux moyen dans le secteur. Le processus d'évaluation d'une performance sociale ne nécessite donc pas de modèle d'évolution mais simplement une collecte des données sur le passé de l'activité et sur les normes sectorielles (FESCHET, 2014).

⁶ « *The process of identifying the future consequences of a current or proposed action which are related to individuals, organizations and social macro-systems.* »

⁷ « *La chaîne de cause à effet relie les actions/pratiques aux conséquences affectant le bien-être des individus et des écosystèmes.* » (FESCHET, 2014, p.96).

Contexte	Performance	Effet	Impact
Une situation (au sein d'une entreprise)	Caractéristique d'une situation		
Un changement (conduit par une entreprise)		Phénomène social induit par un changement qui peut avoir des impacts.	Conséquence d'un changement qui est ressenti directement par les individus dans leur vie.
Exemples	Discrimination H/F, travail des enfants, liberté d'association.	Destruction ou création d'emplois, création de réseaux.	Changement dans la santé des populations, changement du niveau de confiance des individus.

Tableau 1 - 1 : Synthèse des différences entre les notions de performance, d'effet et d'impact (FESCHET, 2014).

3.3. Définition des limites du système

En AeCV, les unités du système sont décrites par des flux de produits, de matières ou d'énergie. En AsCV, le système relie les différentes organisations par ces-mêmes flux physiques auxquels s'ajoutent les flux de services (LAGARDE & MACOMBE, 2012).

La question des frontières du système en AsCV est encore fort débattue et diffère d'une étude à une autre. Or, la définition du périmètre de l'étude est déterminante car en lien direct avec la capacité d'évaluer des effets « sensibles ». En AeCV, on repère les échanges de flux de matières et d'énergie. Tandis qu'en AsCV, en plus de ces flux, il est nécessaire de prendre en compte les échanges de services. Ainsi, dessiner le périmètre d'une étude en AsCV est très complexe (FESCHET, 2014).

De nombreux auteurs s'accordent sur le fait que les frontières d'une AsCV doivent être similaires à celles des ACV environnementales (O'BRIEN *et al.*, 1996; KLÖPFFER, 2003; HUNKELER & REBITZER, 2005; HUNKELER, 2006 *in* LAGARDE & MACOMBE, 2012). La principale raison est de faciliter l'intégration d'une AsCV à une AeCV (HUNKELER & REBITZER, 2005). Il est cependant possible que ce critère constitue une limite à la définition des frontières du système et que l'étude néglige d'importantes relations entre acteurs. Il est donc important de pouvoir définir quand utiliser des frontières similaires entre les deux ACV et quand il ne faut pas (REAP *et al.*, 2008). La question de la similarité des frontières du système est discutée par d'autres auteurs. Ils considèrent que des activités peuvent avoir un impact mineur sur l'environnement mais doivent tout de même être considérées dans une perspective socio-économique. Selon ces auteurs, il n'est pas cohérent de considérer que des inputs non-significatifs pour une analyse environnementale le seront aussi pour une analyse socio-économique (KRUSE *et al.*, 2009).

Il ressort que les frontières de l'analyse doivent être déterminées en fonction de l'influence qu'exerce l'entreprise sur les autres activités de la chaîne de valeur et en fonction de l'objectif de l'étude (DREYER *et al.*, 2006).

Certains auteurs considèrent que le cycle de vie social s'intéresse aux impacts sur les personnes physiques. Ainsi, les personnes affectées directement ou indirectement par l'activité de l'entreprise considérée doivent être définies comme parties prenantes (DREYER *et al.*, 2006). Dans un objectif d'aide à la décision des entreprises, les limites de l'AsCV sont restreintes aux parties du cycle de vie que les performances de l'entreprise affectent directement. Cela permet de justifier qu'uniquement l'entreprise et ses fournisseurs et distributeurs les plus proches et importants seront considérés dans l'étude (DREYER *et al.*, 2006). Notons que cette approche compromet le résultat pour un usage de comparaison (WEIDEMA, 2006).

LAGARDE & MACOMBE (2012) proposent d'exclure les organisations sur base du « cut-off criteria ». Ce critère consiste à imaginer les conséquences d'une variation d'un comportement social⁸, touchant le producteur, sur les entreprises considérées et à déterminer si une répercussion significative est observée. Dans la positive, l'entreprise devra être étudiée, dans le cas contraire, elle est considérée en dehors des frontières du système. Les organisations qui seront incluses dans l'étude sont celles dont le comportement social est significativement affecté par le changement opéré.

Au contraire, d'autres auteurs poursuivent un objectif de comparaison sur les produits. Dans ce cas, des impacts significatifs peuvent se trouver tout au long de la chaîne de valeur. Il semble donc nécessaire d'effectuer une analyse de cycle de vie complète (SCHMIDT *et al.*, 2004)

Cependant, en AsCV, le stade de la consommation est rarement modélisé (LAGARDE & MACOMBE, 2012). En effet, l'analyse de la phase d'utilisation reste encore à ce jour un défi majeur avec un besoin réel d'être développé. Les études se sont concentrées sur les phases de production, de distribution et de fin de vie des produits. Il est néanmoins courant d'évaluer la satisfaction du consommateur (UNEP/SETAC, 2009). En outre, la phase d'usage a cette particularité qu'elle est la seule étape parcourue par le produit qui n'est pas structurée sous forme d'une organisation. Lorsque deux cas sont comparés afin d'estimer les impacts sociaux du passage de l'un à l'autre, la comparaison se fait sur base du même service rendu au consommateur. Le service est alors considéré comme identique, ainsi que la phase d'usage qui peut donc être exclue des périmètres de l'étude (MACOMBE & LAGARDE, 2013).

⁸ « Tout comportement des organisations qui peut in fine affecter le bien-être collectif ou individuel. » ((MACOMBE & LAGARDE, 2013, p. 56).

Il semble clair qu'il n'existe pas de consensus sur une méthode destinée à fixer les limites d'un système. Or, le choix de la méthode est important car il va déterminer le choix des acteurs qui seront considérés. Il est intéressant de signaler que le choix des acteurs affectés restera toujours en partie subjectif. L'important est d'assumer cette part d'arbitraire, en gardant une certaine cohérence et en justifiant bien ses choix. Par exemple, les Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC considèrent cinq catégories d'acteurs, appelées « parties prenantes ». Le fait de se baser uniquement sur ces acteurs génériques peut s'avérer dangereux. En effet, certains acteurs ne sont pas représentés et, dans certains cas, ils peuvent constituer des acteurs importants (LAGARDE & MACOMBE, 2012).

Et pourtant, les concepts utilisés pour décrire les systèmes et fixer les frontières d'une étude ne sont pas très clairs dans la littérature concernant les AsCV. De nombreux auteurs n'expliquent pas clairement la méthode choisie ou le critère sur lequel ils se sont basés pour délimiter les frontières de leur système (LAGARDE & MACOMBE, 2012).

3.4. Les indicateurs sociaux

Les indicateurs fonctionnent comme un lien entre les données et les sous-catégories ou les catégories d'impacts, définissant le processus de collecte des données (WU *et al.*, 2014).

JORGENSEN *et al.* (2008) définissent plusieurs types d'indicateurs. Ils différencient tout d'abord les indicateurs (semi) quantitatifs des indicateurs qualitatifs et descriptifs. Les indicateurs qui impliquent de collecter des données lors d'entretiens sont, pour la plupart, de nature qualitative. Afin de les comparer, ces données qualitatives sont souvent classées sur une échelle de grandeur ou en binaire (0/1) selon un critère choisi. Ces indicateurs sont alors semi-quantitatifs. Tandis que les indicateurs représentés par des données numériques sont des indicateurs quantitatifs (WU *et al.*, 2014).

Ensuite, certaines AsCV utilisent des indicateurs mid-point⁹ tandis que d'autres mettent en place des indicateurs end-point¹⁰. La différence entre ces deux types d'indicateurs réside dans le moment considéré dans la chaîne d'impacts. Souvent ces deux types d'indicateurs sont liés, le premier impactant sur le deuxième. Un indicateur mid-point cible un problème en particulier d'un impact social. Tandis qu'un indicateur end-point sert à mesurer l'impact social en lui-même

⁹ Les catégories d'impacts intermédiaires (mid-point) désignent « tous les éléments d'un mécanisme environnemental d'une catégorie d'impact qui se situent entre les interventions environnementales et les impacts finaux » (FESCHET, 2014, p.92).

¹⁰ Les catégories d'impacts finaux (end-point) désignent « tous les éléments d'un mécanisme environnemental qui représente une valeur pour la société. [...] Ils désignent des dommages vis-à-vis des aires de protection. » (FESCHET, 2014, p.92).

(FAN *et al.*, 2014). Par exemple, la création d'emploi est considérée comme un indicateur mid-point lorsque l'on considère la réduction de la pauvreté d'une famille. Tandis que l'amélioration des conditions de vie qui en découle est un indicateur end-point. Il reste cependant très difficile de prévoir la relation entre ces deux types d'indicateurs. C'est pourquoi, les AsCV les utilisent séparément (JORGENSEN *et al.*, 2008).

Les Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC (2009) associent chaque indicateur aux parties prenantes, ce sont des indicateurs mid-point car ils ne permettent d'analyser qu'une partie seulement des impacts (FAN *et al.*, 2014). Afin de mesurer des impacts sociaux grâce à des indicateurs end-point, il est nécessaire de connaître ou de modéliser une chaîne de causes à effets. NORRIS (2006) propose une approche quantitative qui permettrait de modéliser la chaîne d'impacts.

KRUSE *et al.* (2009) s'appuie sur trois critères pour sélectionner les indicateurs : la pertinence, la fonctionnalité et la validité des indicateurs.

3.5. L'inventaire

L'objectif de l'inventaire est de collecter les informations nécessaires, identifiées lors de la définition des objectifs et du champ de l'étude. Le type d'information à rassembler est source de débat entre les différentes théories d'AsCV (JORGENSEN *et al.* 2008).

Tout au long de cette étape du processus, la manière de gérer l'entreprise est analysée aux travers des parties prenantes. Dans ce cas, l'AsCV implique l'analyse de plusieurs entreprises, prises individuellement et qui sont ensuite rassemblées pour constituer le cycle de vie d'un produit (DREYER *et al.*, 2006) :

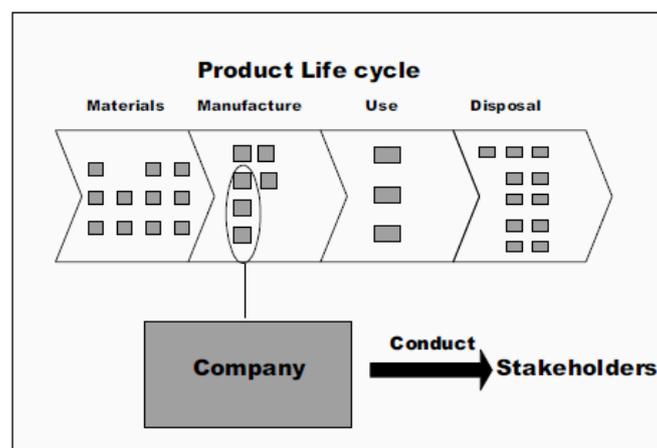


Figure 1-1 : Le système de production perçu en AsCV. La gestion de chaque entreprise au travers des parties prenantes est analysée et intégrée dans l'inventaire (DREYER *et al.*, 2006).

Pour les AeCV, il existe des bases de données génériques couvrant un grand nombre de processus. L'utilisation de telles données génériques en AsCV est bien plus contestée (JORGENSEN

et al. 2008). En effet, DREYER *et al.* (2006) estiment que les impacts sociaux sont le résultat de la manière de gérer une entreprise et non du processus en lui-même : deux entreprises fabriquant le même type de produit peuvent avoir des impacts environnementaux similaires mais des impacts sociaux totalement différents. Selon eux, les impacts sociaux dépendent du comportement de l'entreprise vis-à-vis de ses parties prenantes. Ainsi, l'usage de données génériques perd son sens au profit des données spécifiques au site étudié.

Cependant, la collecte de données spécifiques sur l'ensemble de la chaîne de valeur est une tâche très complexe. Il apparaît donc très important, dans ce cas précis, de délimiter au mieux les frontières de l'étude afin de restreindre la quantité de données qui sera nécessaire (JORGENSEN *et al.* 2008). Toutefois, certains auteurs (entre autres : WEIDEMA, 2006) même s'ils reconnaissent les avantages des données spécifiques pour la précision de l'analyse, restent persuadés qu'il est nécessaire d'utiliser des données génériques provenant de bases de données statistiques (nationales, régionales ou mondiales) (JORGENSEN *et al.* 2008). Sur base d'informations générales comme la localisation géographique et le type d'industrie, il est utile de chercher des informations sur ce qui est communément appliqué dans ce type d'industrie, en un lieu défini. Cependant, deux entreprises de même activité et localisées dans une même région pourraient produire des impacts sociaux totalement différents car ils sont liés aux employés, aux communautés locales ou à d'autres parties prenantes spécifiques aux entreprises. C'est pourquoi les données génériques peuvent être très utiles et permettent une première analyse mais elles doivent toujours être confirmées par des données spécifiques (DREYER *et al.*, 2006).

4. Synthèse des perceptions

Selon les objectifs poursuivis, l'échelle utilisée, le type de données recherchées, le type d'indicateur utilisé et la définition des limites de l'étude, les auteurs se positionnent différemment face à l'AsCV. À ce jour, il n'existe pas de consensus sur une méthodologie commune, chacune ayant ces particularités, avantages et inconvénients.

On peut produire une synthèse, non exhaustive, des différentes approches en AsCV abordées dans ce chapitre (figure 1-2). Dans la suite de ce travail, nous approfondirons deux méthodologies en particulier. La première a été développée par l'UNEP/SETAC et est appelée « AsCV des performances » (FESCHET, 2014). La deuxième est proposée par l'école de Montpellier, « l'AsCV des capacités », et sera appliquée dans le cadre de ce travail (GARRABÉ, 2012 ; FESCHET, 2014).

Dans la figure 1-2, nous présentons tout d'abord les diversités existantes dans la définition des limites du système (cf. Chap. 1, point 3.3). Nous l'avons exposé précédemment, les Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC proposent cinq classes de parties prenantes (les travailleurs/employés, les communautés locales, les sociétés, les consommateurs et les acteurs

de la chaîne de valeur) (UNEP/SETAC, 2009). Nous avons ensuite mis en évidence deux méthodes distinctes pour définir les limites du système. La première affirme que les limites définies en ACV sociale doivent être semblables à celles définies en ACV environnementale (HUNKELER & REBITZER, 2005). Tandis que la deuxième cherche à prendre en compte tous les acteurs affectés par les décisions de l'entreprise considérée, sans prendre en compte les acteurs de l'AeCV (DREYER *et al.*, 2006). Enfin, LAGARDE & MACOMBE (2012) définissent le « cut-off criteria » qui permet d'inclure et d'exclure les acteurs des limites du système sur base de la variation (ou non) de comportements sociaux significatifs face à un changement.

Au niveau de la définition des indicateurs, nous avons repris le classement proposé par DREYER *et al.* (2006) qui distingue deux types d'indicateurs : ceux représentant des valeurs sociétales et ceux qui sont spécifiques au contexte étudié (cf. Chap. 1, point 3.1). Il est intéressant de noter que la démarche de l'AsCV des capacités cherche à combiner ces deux types d'indicateurs (GARRABÉ, 2012). Nous classons la démarche de l'UNEP/SETAC comme une combinaison de ces deux démarches également. Cependant, l'identification des paramètres d'analyse se fait sur base empirique, à la différence de l'AsCV des capacités. La détermination des sous-catégories d'impacts se fait sur base d'accords internationaux (ex : conventions, traités) et sur base de l'expertise d'instruments comme la RSE (UNEP/SETAC, 2009). Il n'existe pas de fondement théorique dans la définition de ces sous-catégories alors que l'AsCV des capacités se base sur le Modèle à Capitaux Multiples et sur le concept des capacités développé par SEN (1992) (cf. Chap. 2) (GARRABÉ, 2012).

Ensuite, nous mettons en évidence quatre objectifs principaux des AsCV : objectif de comparaison, d'aide à la décision, d'évaluation des performances sociales et d'identification des possibilités d'amélioration. Dans une optique d'évaluer des impacts sociaux, FESCHET (2014) et GARRABÉ (2012) tentent de répondre à deux objectifs principaux : l'aide à la décision et l'identification des possibilités d'amélioration (cf. Chap. 2, point 3.5) (FESCHET, 2014). Tandis que la méthode des Lignes Directrices ne permet pas de répondre à ces deux objectifs car elle aboutit à une simple évaluation des performances sociales (FESCHET, 2014). Nous l'avons vu précédemment, certains auteurs poursuivent un objectif de comparaison entre différents produits, processus ou entreprise (cf. Chap. 1, point 2).

Ainsi, nous pouvons aussi mettre en évidence une différence au niveau de la nature du résultat. En AsCV des capacités, les praticiens cherchent à évaluer des impacts sociaux alors que la méthodologie proposée par l'UNEP/SETAC évalue des performances sociales et non des impacts (FESCHET, 2014). Cet aspect se marque encore dans le type d'indicateurs (mid-point ou end-point) utilisés par ces deux méthodes. En effet, afin d'évaluer des impacts sociaux, il est nécessaire de construire des indicateurs end-point car eux-seuls désignent des dommages vis-à-vis des aires de protection (cf. Chap. 1, point 3.4) (FESCHET, 2014).

Enfin, nous mentionnons les attributs des indicateurs qui peuvent se décliner en indicateurs qualitatifs, semi-quantitatifs et quantitatifs. Nous n'avons pas repris d'auteurs spécifiques pour cette catégorie car, dans chaque étude, ces différents attributs apparaissent. Concernant la collecte des données, elle peut être spécifique au site ou générique. Les différentes études utilisent ces deux types de données. La différence se situe au niveau de la préférence, ou de l'importance accordée à ces différents types de données par les auteurs.

<p>Limites du système:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Parties prenantes : UNEP/SETAC (2009) ✓Acteurs affectés par les décisions : Dreyer et al. (2006) ✓AsCV=AeCV : Hunkeler & Rebitzer (2005) ✓« Cut-off criteria » : Lagarde & Macombe (2012) 	<p>Objet d'étude</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Impact social : Feschet (2014); Garrabé (2012) ✓Performance sociale : Dreyer et al. (2006); UNEP/SETAC (2009) 	<p>Collecte des données*:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Spécifiques au site (sondages, entretiens, observations directes) : Dreyer et al. (2006); Feschet (2014); Garrabé (2012) ✓Génériques (statistiques, rapports d'entreprise, base de données) : Weidema (2006); Schmidt et al. (2004); Jorgensen (2008)
<p>Définition des indicateurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓« par le haut » : valeurs sociétales prioritaires : Weidema (2006) ✓« par le bas » : spécificités des produits, des territoires et des acteurs ✓Combinaison des deux approches : Feschet (2014); Garrabé (2012); UNEP/SETAC (2009) 		<p>Types d'indicateurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Mid-point et end-point : Feschet (2014); Garrabé (2012) ✓Mid-point : UNEP/SETAC (2009); Dreyer et al. (2006)
<p>Objectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Comparaison : Jorgensen (2008); Schmidt et al. (2004) ✓Aide à la décision : Weidema (2006); Dreyer et al. (2006); Feschet (2014); Garrabé (2012) ✓Évaluation des performances sociales : UNEP/SETAC (2009) ✓Identification des possibilités d'amélioration : Feschet (2014); Garrabé (2012) 	<p>*En général, les études utilisent les 2 types de données et d'indicateurs, avec des préférences selon les auteurs.</p>	<p>Attributs des indicateurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Qualitatifs ✓Semi-quantitatifs ✓Quantitatifs

Figure 1-2 : Synthèse des différentes approches de l'AsCV (Réalisé à partir des sources : Wu et al., 2014 ; FESCHET, 2014).

Chapitre 2

Confrontation de deux méthodologies

Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, l'UNEP/SETAC a publié en 2009 les « Lignes Directrices pour une analyse sociale du cycle de vie », proposant une méthodologie standardisée. Cette méthodologie va être reprise dans un grand nombre d'études mais sera aussi fortement critiquée. Dans l'objectif d'en combler les manques, une méthodologie plus récente a été développée à Montpellier, proposée par Michel Garrabé¹¹ et Pauline Feschet. Elle est fondée sur l'analyse des capitaux multiples (YILDIRIM, 2014). Nous développerons dans ce chapitre chacune des deux méthodologies, leurs lacunes et leurs avantages.

1. Lignes directrices de l'UNEP/SETAC

1.1. Généralités

Les Lignes Directrices sont le premier document international volontaire de référence proposant une méthodologie pour analyser les impacts sociaux des produits durant leur cycle de vie (UNEP/SETAC, 2009). Publiées en 2009 par l'UNEP/SETAC, elles ont énormément influencé le secteur de recherche : PETTI *et al.* (2014) recensent 35 cas d'études en AsCV, dont 71% sont réalisées en suivant la méthodologie proposée par les Lignes Directrices.

Les Lignes Directrices se basent sur les normes ISO 14040 : 2006 et ISO 14044 : 2006 pour développer leur méthodologie (CARATY *et al.*, 2014). Ainsi, AeCV et AsCV se construisent autour d'un tronc commun défini par le cadre ISO (figure 2-1) : objectif et champ de l'étude, inventaire du cycle de vie, analyse d'impact et interprétation du cycle de vie (UNEP/SETAC, 2009).

¹¹ Professeur de Sciences économiques à l'Université de Montpellier.

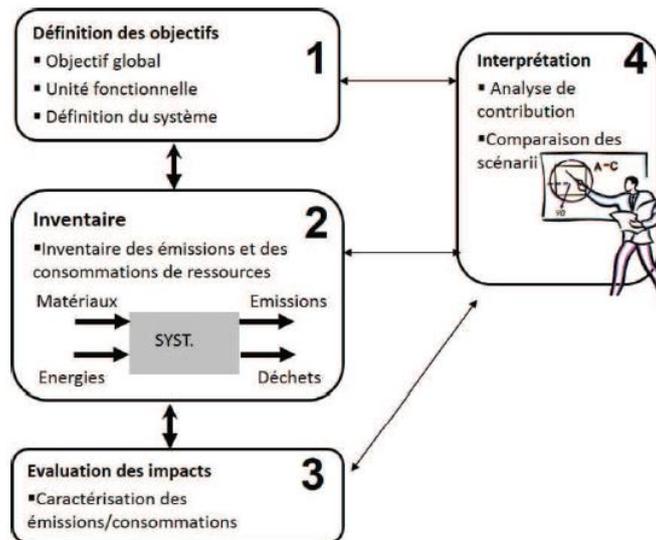


Figure 2 - 1 : Etapes d'une ACV (ISO 2006).

1.2. Cadre d'évaluation

Cinq catégories principales de parties prenantes sont définies : les travailleurs/employés, les communautés locales, les sociétés, les consommateurs et les acteurs de la chaîne de valeur. Chaque catégorie représente un ensemble d'intervenants potentiellement affectés par le cycle de vie du produit et entretenant une relation similaire avec le système étudié. Il est possible d'ajouter des parties prenantes à la liste proposée, en fonction du contexte de l'étude (UNEP/SETAC, 2009 ; FALQUE, 2014).

Ensuite, les Lignes Directrices proposent des sous-catégories. L'inclusion et l'exclusion de celles-ci permettent de cerner le cadre d'évaluation. Elles sont classées par partie prenante et catégorie d'impacts et évaluées au travers des indicateurs d'inventaire (tableau 2-1) (UNEP/SETAC, 2009). Les sous-catégories d'impacts sont définies par les Lignes Directrices sur base de standards politiques et de documents publiés par des organisations internationales (comme le Pacte des Nations Unies sur les droits économiques, culturels et sociaux, conventions, traités, etc.) (ARVIDSSON *et al.*, 2014).

Les Lignes Directrices présentent un ensemble exhaustif de sous-catégories définies sur base de normes et de conventions reconnues internationalement dans le but de dépasser les subjectivités personnelles et culturelles (UNEP/SETAC, 2009).

Catégories de parties prenantes	Catégories d'impacts	Sous-catégories	Indicateurs de l'inventaire	Données de l'inventaire
Travailleurs	Droits humains	■	—	—
Communautés locales	Conditions de travail	■	—	—
Société	Santé et sécurité	■	—	—
Consommateurs	Héritage culturel	■	—	—
Acteurs de la chaîne de valeur	Gouvernance	■	—	—
	Répercussions socio-économiques	■	—	—

Tableau 2 - 1 : Système d'évaluation, des catégories aux unités de mesure (UNEP/SETAC, 2009).

1.3. RSE de cycle de vie

L'objectif de cette AsCV est d'apporter des renseignements sur la performance sociale et socio-économique liée à une fonction donnée. Les Lignes Directrices cherchent à évaluer des impacts sociaux mais précisent que la méthode n'est pas assez mature pour les évaluer (UNEP/SETAC, 2009). C'est pourquoi, cette méthode permet uniquement d'évaluer des performances sociales des entreprises composant le cycle de vie environnemental (figure 2-2. A.) (MACOMBE & FALQUE, 2013).

Or, cette AsCV des performances ne répond pas à la demande des entreprises de construire un outil d'aide à la décision ou d'évaluation de scénarios alternatifs. À l'heure où les entreprises et la société sont en demande d'une analyse des impacts et non des performances, cette méthodologie n'est pas satisfaisante car elle ressemble plus à une « RSE de cycle de vie » qu'à une véritable AsCV (figure 2-2. B.) (MACOMBE & FALQUE, 2013). Il semble donc nécessaire de compléter l'approche par les performances par des travaux permettant d'estimer les impacts sociaux.

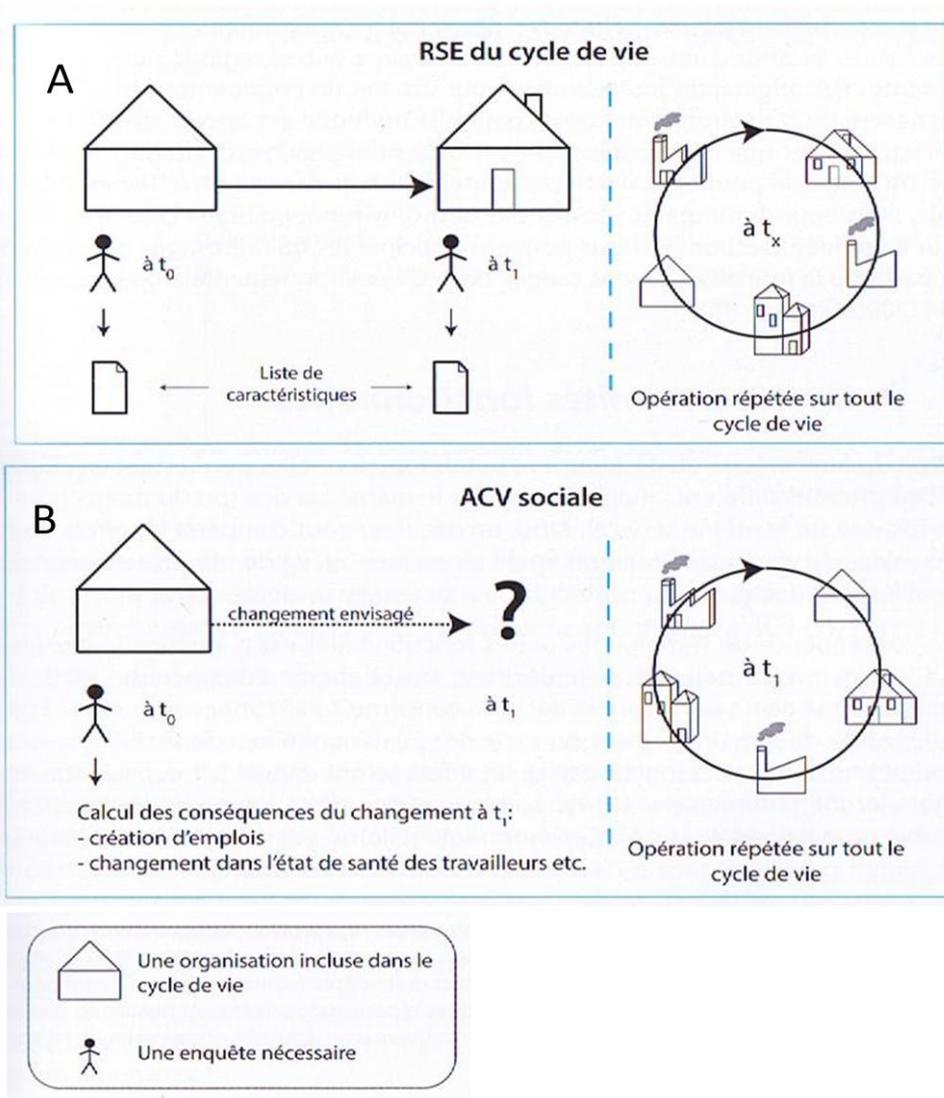


Figure 2 - 2 : Caractéristiques de l'AsCV (B) par rapport à la RSE (A) (MACOMBE & LOEILLET, 2013).

2. Méthodologie Montpellier : l'ACV sociale des capacités

2.1. Généralités

Parmi les diverses approches en AsCV, nous avons exploré l'AsCV des performances (basée sur la responsabilité sociale des entreprises). Une deuxième approche est développée par l'Université de Montpellier, l'approche par les capacités, fondée sur la méthode du Modèle à Capitaux Multiples (MCM) et articulée avec l'analyse des « *pathway* » ou des chaînes de causalités. Cette méthode, contrairement à la première, met l'accent sur l'importance de croiser l'information sur les impacts des entreprises avec de l'information externe et locale (YILDIRIM, 2014).

2.2. La théorie des capacités

Le terme de capacité fait référence au concept de capabilité provenant de la théorie de SEN (1992, p. 30). Il définit ce terme comme « *l'acquisition de possibilités réelles de choix de fonctionnement* ». FESCHET (2014, p. 190) définit la capabilité d'une personne comme « *l'étendue des possibilités réelles que possède un individu de faire et d'être. [...] La liberté que possède l'individu de choisir parmi tous ses fonctionnements potentiels, ceux qui vont lui permettre de satisfaire ce qu'il attend de sa vie* ».

Ce concept est utilisé comme un indicateur de Bien Être. Plus intéressant que les ressources dont une personne dispose, il va plus loin et traduit les avantages à tirer de cette ressource, si la personne le désire (concept de « liberté concrète »). Les capacités permettent aux personnes de transformer des biens ou des services en utilités individuelles. Ainsi, la variation de capabilité peut être utilisée comme indicateur de modification du Bien Être (GARRABÉ, 2012).

Cependant, le contexte dans lequel SEN (1992) décrit ce concept peut prêter à confusion. En effet, il le présente dans un contexte de lutte contre la pauvreté et de réduction des handicaps initiaux ou acquis. Ainsi, le terme « capacités génériques » a été choisi et non celui de « capabilité » afin de marquer le sens préféré de « possibilité réelle de choix » et d'éviter toute confusion (GARRABÉ, 2012). La capacité se réfère aux « *possibilités réelles nouvelles, comme conséquences sur les différentes formes de capital, de la mise à disposition d'une unité fonctionnelle supplémentaire dans l'espace économique et social* » (GARRABÉ, 2012, p. 7).

2.3. L'approche par les capitaux multiples

Le modèle à capitaux multiples (MCM) se base sur une théorie tirée des sciences économiques. Ce modèle a pour objectif d'articuler différentes formes de capitaux et ainsi garantir un niveau de développement durable, c'est-à-dire un développement qui respecte les conditions d'équité inter et intra générationnelle. Le concept de capital est défini comme « *un stock apportant un flux de biens et de services qui contribuent à la satisfaction des besoins et au bien-être des individus* » (FESCHET, 2014, p. 199).

Le principe de l'AsCV des capacités est d'articuler une analyse de filière avec le MCM en utilisant cinq classes de capitaux : financier, humain, social, institutionnel et technique. Le capital naturel est exclu car compris dans l'AeCV (GARRABÉ, 2012 ; GARRABÉ & FESCHET, 2013). L'objectif est d'évaluer les variations de capacités des acteurs de la filière (croissance ou décroissance) qui affectent les stocks de capitaux retenus dans la méthodologie (GARRABÉ & FESCHET, 2013).

Ces cinq formes de capitaux peuvent être rapidement présentées comme suit (FESCHET, 2014) :

- Le capital financier

- Le capital humain : ensemble de ressources humaines comme la santé, le savoir, les compétences et les aptitudes relationnelles.
- Le capital social : stock de liens sociaux dont les individus et les groupes disposent comme ressource.
- Le capital institutionnel : réseau d'institutions formelles et informelles (lois, règlements, normes, etc.)
- Le capital technique : toutes les capacités productives, structures et infrastructures dans lesquelles s'organise le travail.

Cette approche utilise des sources d'information interne et externe pour effectuer le Diagnostic de Capacité Potentielle Marginale¹². Plus qu'une simple analyse des performances d'une entreprise, elle permet de mesurer des impacts (GARRABÉ, 2012). En effet, GARRABÉ & FESCHET (2013) précisent que la différence entre performance et impact est une différence entre une mesure interne et une mesure croisée interne et externe. Par exemple, le fait qu'une entreprise propose une formation à ses employés est une information interne. Par contre, le fait de savoir si cette formation est suivie par les employés et si elle contribue à améliorer les performances des employés au sein de l'entreprise sont deux informations externes. En disposant uniquement d'une information interne, il est possible d'estimer les performances sociales d'une entreprise. Tandis qu'en possédant les deux informations externes citées ci-dessus, il devient possible de mesurer un impact social en mesurant la variation de productivité résultant de l'indicateur considéré (figure 2 - 3).

De plus, elle respecte l'exigence de l'articulation des démarches « par le bas » et « par le haut » formulées par DREYER (2006). Elle combine deux sortes de catégories d'impacts, à la fois les catégories prédéfinies basées sur un consensus et les catégories optionnelles, spécifiques au contexte (GARRABÉ, 2012).

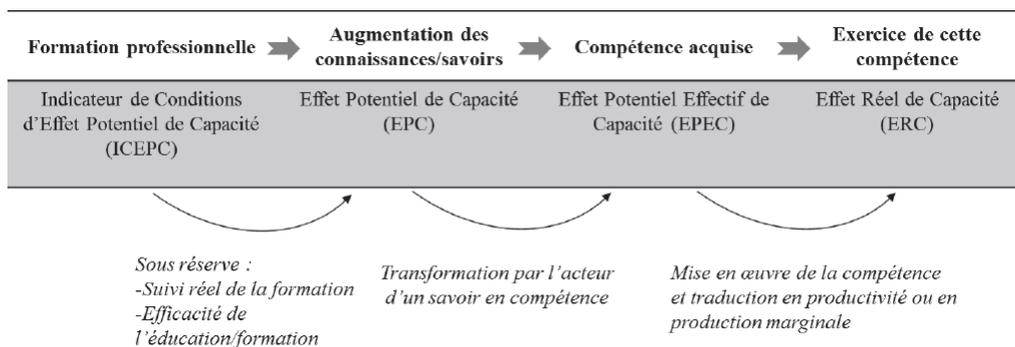


Figure 2 - 3 : Articulation des différents niveaux d'évaluation (FESCHET, 2014).

¹² Phase d'estimation de l'existence d'un effet potentiel effectif de capacité (cf. Chap.3, point 9).

2.4. Articulation avec l'analyse des « *pathways* »

L'analyse par les « *pathways* » (voies d'impacts) modélise les relations de cause-à-effet afin d'évaluer les conséquences futures à partir d'une situation actuelle. Elle permettrait, par exemple, de prévoir une augmentation des accidents de travail dans une usine suite à l'augmentation de la précarité (FESCHET, 2014). Les *pathways* permettent de passer des effets potentiels effectifs de capacité aux effets réels (figure 2-3). L'intérêt d'établir des relations de cause-à-effet valides est de prévoir les effets d'un changement sur les AoP. Encore peu développées, les recherches sur les voies d'impacts ont besoin d'être étoffées afin d'établir des « *pathways* » clairs et démontrés (JORGENSEN *et al.*, 2008). Cette approche propose une analyse à l'échelle du secteur ou de la Nation et non à l'échelle des organisations. Ainsi, elle n'intègre que difficilement les spécificités des contextes locaux (FESCHET, 2014).

2.5. Cadre d'évaluation

L'AsCV des capacités s'articule entre le modèle des capitaux multiples et l'AsCV des « *pathways* ». Le cadre d'évaluation (tableau 2-2) se définit tout d'abord par cinq **classes de capitaux** : financier, humain, social, technique et institutionnel.

Pour chaque classe de capital, des sous-classes sont définies. Les **sous-classes des capitaux** humain et social sont définies sur base des préoccupations d'organismes comme le GRI (Global Reporting Initiative), les normes ISO 8000 et 26000¹³, le Pacte Mondial, l'OCDE etc. (GARRABÉ & FESCHET, 2013). Pour définir les autres sous-classes de capital, l'étude se base sur un critère, « *le souci de repérer les niveaux importants pour lesquels les variations d'actifs ont le plus de conséquences sur le développement et la croissance.* » (GARRABÉ & FESCHET, 2013, p.92). Finalement, un ensemble générique de sous-classes peut être constitué pour servir de grille de base de travail.

Ensuite, à chaque sous-classe de capital sont associées des **classes d'effets potentiels de capacité** (CEPC). Un effet potentiel de capacité est défini comme « *une variation d'actif résultant d'une action ayant un impact sur les dispositions de choix d'un acteur* » (GARRABÉ & FESCHET, 2013, p.93). GARRABÉ & FESCHET (2013) proposent un ensemble générique de CEPC modifiable et adaptable selon les études et leur contexte géographique et sociétal. Il est conseillé aussi de discuter et de valider l'ensemble des CEPC définies avec un groupe d'acteurs de la filière

¹³ Norme relative à la responsabilité sociale des organisations, reconnue internationalement et référence en matière de développement durable (FESCHET, 2014).

considérée dans l'étude. À cette étape, on pose la question : « *Est-ce que votre activité a eu un impact sur... ?* ».

Enfin, pour chaque CEPC, des **indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité** (ICEPC) sont définis, permettant de repérer les formes d'actions choisies par l'entreprise. Ces actions peuvent générer ou non des variations de capacité, selon la situation (GARRABÉ & FESCHET, 2013). Ils correspondent à des indicateurs de performances dans l'AsCV des performances. Ils sont construits en vue de poser la question suivante : « *Votre activité professionnelle a-t-elle permis de... ?* ». Il en existe un ensemble générique qui doit cependant faire l'objet d'une adaptation selon le contexte pour prendre en compte les spécificités structurelles et fonctionnelles des entreprises (FESCHET, 2014).

Capitaux	Sous-classes de capital	Classes d'effets potentiels de capacité : <i>Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?</i>	Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: <i>Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?</i>
Humain	Éducation	augmentation de la formation qualifiante interne	proposer une formation qualifiante interne, de quel type, nature, durée
		augmentation de la formation externe	proposer une formation qualifiante externe, de quel type, nature, durée
	Conditions de travail	normalité du temps de travail	De respecter la Durée du travail/Jour/semaine normale
		attribution de pause de travail	D'attribuer des pauses de travail, quelles sont leur nature, leur durée, le nombre d'employés concernés
		réduction de la pénibilité du travail	D'améliorer la position, la température, la rapidité, la répétition etc.
		réduction des risques supportés au travail	De réduire le nombre, la nature, la gravité des accidents du travail
		contrats de travail	D'émettre un contrat de travail, quel est son type, sa nature (oral ou écrit) et la légalité de ses termes ?
		Affectation d'un salaire normal	D'attribuer un salaire normal aux H-F, par rapport au salaire moyen sur le secteur, local (ratios).
		respect sur le lieu de travail	De réduire les marques d'irrespect, quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, et leurs conséquences
	Santé	augmentation de l'espérance de vie	D'améliorer la durée, et les effets de l'activité sur l'espérance de vie
		réduction des maladies professionnelles	De réduire les maladies professionnelles, quels sont leur type, leur durée, leur caractère d'invalidation, et le montant d'indemnité associé

	augmentation des mesures préventives	D'augmenter les mesures préventives, quelles sont leur nature, leur fréquence, et leurs effets escomptés
	sur la régularité des pauses déjeuner	De financer une cantine d'entreprise, une salle commune de repas, un panier repas, une aide au repas et de garantir un temps de repas fixe
Sécurité	Obtention d'une assurance au travail	De financer une assurance au travail, quel est son type, son taux de couverture, sa durée, le montant prévu d'indemnité
Parité	réduction de la discrimination des femmes au travail	De réduire (...) par rapport au nombre de recrutements (F/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heures, niveau de poste, promotion, pénibilité supportée
	réduction de la discrimination des travailleurs âgés (+ 50 ans)	De réduire (...) par rapport au nombre de recrutements (A/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée
	Réduction (...) Des étrangers	De réduire (...) par rapport au nombre de recrutements (E/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée
	Réduction (...) des personnes à mobilité réduite ou en situation d'handicap	De réduire (...) par rapport au nombre de recrutements (PMR/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée
	Réduction (...) pour raison politique ou religieuse	De réduire (...) par rapport au nombre de recrutements (R/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée

Tableau 2 - 2 : Exemple de SCC, de CEPC et d'ICEPC pour la classe de capital humain (d'après les données de FESCHET, 2014).

3. Comparaison des deux méthodes

Dans cette partie, nous allons procéder à une comparaison de l'AsCV des performances avec l'AsCV des capacités. Les points abordés ci-après sont principalement les arguments avancés par FESCHET (2014) à l'encontre de l'AsCV des performances, l'AsCV des capacités étant trop récente pour permettre de prendre le recul nécessaire aux critiques. Le MCM ne sera donc pas critiqué dans cette partie car elle se base sur la littérature existante. Cet aspect sera développé dans la troisième et dernière partie de ce travail.

3.1. Définition des sous-catégories

En AsCV des performances, les sous-catégories d'impact sont définies sur base de normes internationalement reconnues et sur base de normes volontaires (RSE, consultation d'experts, de syndicats) (UNEP/SETAC, 2013). Le problème qui se pose est que ces sous-catégories proposées par les Lignes Directrices sont interprétées de manières différentes suivant le contexte, le pays, la région, la culture dans lesquelles le chercheur et l'entreprise se trouvent (ARVIDSSON *et al.*, 2014). Il est préférable d'identifier les besoins des individus dans un contexte qui leur est propre plutôt que d'appliquer un cadre préexistant, sous peine d'avoir recours à des indicateurs non pertinents (FESCHET, 2014).

L'AsCV des capacités se base sur le MCM pour définir ses classes de capital. Les sous-classes de capital qui découlent des classes principales sont définies sur une base théorique et empirique (cf. Chap. 2, point 2.5). Le fait de se servir du MCM pour définir les classes de capital possède un double avantage : l'ancrage théorique de la méthodologie (cf. ci-dessous, point 3.4) et le fait de se baser sur cinq capitaux (humain, social, technique, financier et institutionnel). Ce deuxième avantage permet de construire des indicateurs diversifiés et pas seulement centrés sur l'humain et le social (GARRABÉ, 2012).

Les deux méthodologies proposent une liste de sous-catégories qui doit être adaptée en fonction du contexte afin d'avoir recours à des indicateurs pertinents.

3.2. Confusion entre impact et performance

La principale critique envers les Lignes Directrices vise son objectif d'estimer des performances et non des impacts sociaux. La performance est un indicateur de prestation par rapport à des objectifs fixés par une entreprise, par la loi ou par les pouvoirs publics, alors que les impacts sont les variations potentielles des conditions sociales, du Bien Être des travailleurs tout le long de la chaîne de valeur (GARRABÉ, 2012). La performance sociale désigne les caractéristiques de la vie sociale dans l'entreprise (par exemple : le respect de la parité homme/femme, le travail des enfants etc.) (MACOMBE & LOEILLET, 2013).

En outre, l'amélioration des performances d'une entreprise est considérée comme un facteur d'amélioration du bien-être social. Or, ce n'est pas systématiquement lié. Prenons l'exemple du travail des enfants : abolir le travail des enfants constitue une amélioration des performances sociales. Or, ce changement peut avoir un impact positif (retour des enfants à l'école) ou négatif (perte de revenu pour la famille entraînant une baisse de qualité de vie) suivant le contexte dans lequel on se trouve. De plus, le travail des enfants peut contribuer au bien-être des familles en améliorant leurs conditions de vie (MACOMBE & FALQUE, 2013). Ce n'est donc pas la question de

proscrire ou non le travail des enfants qui est en cause mais la question de la variation de bien-être résultant de toute décision le concernant (FESCHET, 2014).

Les indicateurs en AsCV des performances correspondent à des indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité (ICEPC) en AsCV des capacités et non pas à des indicateurs d'effets potentiels de capacité ni des effets réels (GARRABÉ, 2012). Par exemple, la mise à disposition d'une formation pour les salariés est un indicateur de performance en AsCV des performances. En AsCV des capacités, cette disposition est une CEPC. En effet, rien n'indique que la formation sera suivie par les salariés. De plus, il n'est pas certain que cette formation permettra d'accroître les connaissances des travailleurs et si, par la suite, elle participera à l'amélioration des compétences du travailleur. Lorsque le travailleur transforme un savoir en compétence acquise, on peut alors parler d'accroissement effectif de capacité (GARRABÉ & FESCHET, 2013).

L'AsCV des capacités montre donc un intérêt par rapport aux Lignes Directrices (figure 2-3): elle permet la distinction entre la formation proposée, la formation suivie, la formation capacitante et l'importance de la capacité acquise (GARRABÉ & FESCHET, 2013).

3.3. Ignorance des chaînes causales

Lorsqu'un effet sur une partie prenante génère un impact sur elle-même ou sur une autre partie prenante, ce phénomène est appelé la chaîne causale. Il est très difficile de modéliser et de connaître une chaîne causale, c'est pourquoi elles ne sont généralement pas prises en compte dans les AsCV (UNEP/SETAC, 2009). En effet, l'AsCV des performances ignore les chaînes de causalité car elle s'intéresse à une situation existante (FESCHET, 2014). Tandis que l'AsCV des capacités, en s'articulant avec l'AsCV des « *pathways* » tente, au contraire, de modéliser ces chaînes de causes-à-effets pour évaluer au mieux les impacts provoqués par un changement.

3.4. Ancrage théorique

L'approche par les performances s'est développée de manière empirique qui fait preuve d'un manque d'ancrage théorique. Ce manque provoque des confusions, dans les termes et les concepts théoriques utilisés (FESCHET, 2014).

Par exemple, le concept de « parties prenantes ». Selon les Lignes Directrices, une partie prenante est « *un individu ou groupe concerné par les activités ou les décisions d'une organisation* » (UNEP/SETAC, 2009, p.101). Grâce à cette définition, ils proposent cinq catégories de parties prenantes : les travailleurs, les communautés locales, les sociétés, les consommateurs finaux et les acteurs de la chaîne de valeur. L'État, par exemple, ne rentre pas dans leur définition car ils ne mesurent pas l'impact que peut avoir une production sur l'État. Or, les parties prenantes sont plus communément définies comme « *les acteurs concernés par le*

problème parce qu'ils en sont affectés ou qu'ils l'affectent » (FESCHET, 2014, p. 130). La définition comprend les deux sens de l'interaction, pouvant inclure l'État comme partie prenante !

Le cadre théorique permet également d'adopter une démarche cohérente et structurée, notamment dans le choix des indicateurs. Sans cadre théorique sous-jacent, le choix des indicateurs est aléatoire et fonction de la disponibilité des données (FESCHET, 2014). Le cadre théorique de l'AsCV sociale doit permettre « *d'établir ce qui compte dans le social, de définir la nature des impacts à évaluer, et d'explicitier les phénomènes sociaux relatifs au fonctionnement des chaînes de produits.* » (FESCHET, 2014, p. 163).

De plus, les voies d'impacts reliant les indicateurs aux AoP nécessitent un fondement théorique. L'absence de cadre théorique articulant les indicateurs et les impacts finaux est typique des approches « par les performances » ou « RSE du cycle de vie » (FESCHET, 2014).

3.5. Usages

La norme ISO 14044 (2006, Introduction) définit quatre usages que doivent remplir les ACV :

- *« Identification des possibilités d'amélioration des performances environnementales des produits à différentes étapes de leur cycle de vie ;*
- *Information des décideurs et des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ;*
- *Choix des indicateurs de performances pertinents ;*
- *Marketing. »*

L'ACV des performances remplit les deux derniers usages mais ne permet pas de répondre aux deux premiers (informer les décideurs et identifier les possibilités d'amélioration) car cette méthode fait un état des performances de l'entreprise sans comparer deux scénarii. De plus, elle ne permet pas de distinguer les effets dépendant du contexte des effets propre à la chaîne de produit. Il est donc très complexe d'identifier les possibilités d'amélioration (FESCHET, 2014).

3.6. Définition du périmètre de l'étude

Nous en avons discuté dans le premier chapitre, l'identification du périmètre de l'étude est une tâche complexe mais déterminante car d'elle dépend la capacité d'évaluer les effets « sensibles ».

Les Lignes Directrices proposent cinq catégories de parties prenantes, liste minimale et extensible en fonction du contexte. Les limites sont donc fixées arbitrairement par le praticien et de manière non systématique, empêchant toute comparaison (FESCHET, 2014).

Or, pour développer l'AsCV des capacités, les praticiens ont eu recours aux sciences humaines et sociales afin de « *définir la portée de l'évaluation, de saisir les enjeux et les stratégies des organisations, d'appréhender au mieux les phénomènes sociaux, et de pouvoir les interpréter*

correctement » (FESCHET, 2014, p. 138). Ainsi, la définition du périmètre de l'étude peut être systématisée et ne dépend plus de choix arbitraires. Par exemple, LAGARDE & MACOMBE (2012) définissent le *cut-off criteria* pour définir de manière rigoureuse le périmètre de l'étude. Le fait d'avoir un cadre théorique permet de faire des choix transparents et de garantir la légitimité de la méthode (DREYER *et al.*, 2006).

3.7. Tableau récapitulatif

Nous pouvons reproduire un tableau récapitulant les principales différences entre l'AsCV des capacités et l'AsCV des performances (tableau 2-3, FESCHET, 2014). Nous retenons cinq différences principales : les résultats recherchés, le phénomène social évalué, le positionnement dans la chaîne de causalité, le cadre théorique et les usages.

Les Lignes Directrices proposent une AsCV dont les résultats sont clairement des performances sociales et non des impacts sociaux. Dans l'AsCV des capacités, les résultats recherchés sont des impacts sociaux. Cependant, la définition des impacts sociaux passe par la modélisation des voies d'impacts (*impacts pathways*). Or, les recherches à ce sujet ne sont pas encore abouties et même si l'impact social est le résultat recherché, il reste difficile à apprécier.

De cette première constatation découle le deuxième point soulevé : le phénomène social évalué. En AsCV des performances, on évalue un résultat social. Tandis que l'AsCV des capacités, basée sur le MCM, tente d'évaluer une variation de capacité et donc du stock de capital. Ainsi, nous avons pu mettre en évidence la différence de positionnement dans la chaîne de causalité. L'AsCV des performances utilise des indicateurs qualifiés de mid-point, c'est-à-dire situés entre l'intervention sociale et les impacts finaux dans la chaîne de causalité. Tandis que l'AsCV des capacités a pour objectif d'utiliser des indicateurs de niveau end-point, désignant des dommages vis-à-vis des aires de protection (FESCHET, 2014).

Le cadre théorique et/ou expérientiel dont s'inspirent ces deux méthodologies constitue également une différence majeure. Tandis que les Lignes Directrices s'inspirent de l'expérience des RSE, l'AsCV des capacités tient à se baser sur des théories sociales, dans ce cas-ci le MCM.

Enfin, nous soulignons que les usages divergent : l'AsCV des performances est utile pour le marketing et la communication et l'AsCV des capacités cherche à permettre l'aide à la décision et la prévision des impacts sociaux.

	AsCV des performances	AsCV des capacités
Résultats	Performances sociales	Effets & impacts sociaux
Phénomène social évalué	Résultat social de l'entreprise	Variation de capacité et du stock de capital

Positionnement dans la chaîne de causalité	Midpoint	Midpoint et endpoint
Cadre théorique/expérientiel	RSE	Théories du développement humain, approches par les capacités
Usages de la norme adressés	Marketing & Communication	Socio ou rétro conception & aide à la décision

Tableau 2 - 3 : Comparaison de deux approches en AsCV (FESCHET, 2014).

4. Conclusion

Tout au long de ces deux premiers chapitres, nous avons pu remarquer comme les études en AsCV sont nombreuses et diversifiées. Il a été mis en évidence que le principal problème des AsCV est qu'elles reposent sur des phénomènes sociaux et des concepts qui sont contestés de par leur nature. Il n'existe pas de consensus sur une méthodologie, ce qui rend le travail très difficile à tout praticien de l'AsCV. L'avantage de la méthodologie de l'UNEP/SETAC est qu'elle tente justement de produire des Lignes Directrices qui seraient reconnues internationalement. Pour y arriver, l'UNEP/SETAC utilise des standards existants, largement utilisés et reconnu internationalement. Ils font référence à des conventions, des pratiques établies, à des experts etc.

Cependant, ces standards reflèteraient la vision du monde d'une communauté spécifique d'experts qui ne peut se déclarer détenteur d'un point de vue universel (FALQUE, 2014). De plus, cette démarche mènerait à des confusions et l'AsCV des performances n'évaluerait pas réellement ce qu'elle pense évaluer. Elle évaluerait des performances et non des impacts, empêchant toute forme de prévision des impacts ou de conception de scénarii alternatifs. Les Lignes Directrices proposeraient une méthodologie qui permettrait de faire le point sur les caractéristiques sociales d'une entreprise à un moment donné.

Pour pallier ces insuffisances, l'Université de Montpellier développe son AsCV des capacités. Cette méthodologie permettrait de fournir une aide à la décision pour les entreprises en étudiant des impacts sociaux. Les bases théoriques du MCM permettent de définir des classes de capital et des sous-classes de capital à la fois reconnues internationalement et laissant la place à des catégories spécifiques au contexte. Enfin, l'articulation avec l'AsCV des « *pathways* » permettrait de mesurer des impacts. Néanmoins, les chaînes de causalités restent méconnues. Le champ d'étude reste entier à découvrir !

5. Questions de recherche

Dans ce chapitre, nous avons mis en évidence les arguments formulés par FESCHET (2014) et GARRABÉ (2012) à l'encontre des Lignes Directrices. Rappelons que nous n'appliquons qu'une seule méthode dans ce travail, l'AsCV des capacités. Ainsi, les critiques formulées à l'encontre des Lignes Directrices ne sont pas personnelles mais proviennent de la littérature. De plus, il est difficile d'émettre des critiques envers l'AsCV des capacités car cette méthode est récente et la littérature à son sujet est fort peu développée.

C'est pourquoi, dans le deuxième chapitre, nous avons porté un regard très critique face à l'AsCV des performances en omettant de faire la même démarche avec l'AsCV des capacités. Les critiques seront formulées à posteriori de l'application de la méthode. Dans la troisième partie, nous tenterons de répondre à la question suivante : les apports de l'AsCV des capacités répondent-ils aux principales critiques formulées à l'encontre des Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC ? En outre, nous pourrions mettre en évidence les limites cette méthode rencontrées lors de ce travail.

Ensuite, nous verrons que la mise en place d'une AsCV est très lourde du point de vue des données à recueillir. Ceci pour deux raisons : le nombre élevé d'indicateurs utilisés pour chaque acteur inclus dans l'étude et la précision des données (internes et externes) pour chaque indicateur. Plus on possède de données externes qui viennent compléter nos données internes, plus notre interprétation sera facilitée et neutre. De cette constatation découle notre deuxième question de recherche traitant de la faisabilité du processus de l'AsCV des capacités. Le fait de s'intéresser à un mode de production en circuit court permet-il d'augmenter la faisabilité de l'étude ?

Enfin, nous nous intéressons aux caractéristiques socio-économiques des différents acteurs de la chaîne de valeur inclus dans l'étude. Il est utile de se demander si le processus d'AsCV des capacités permet de retrouver des caractéristiques typiques du mode de fonctionnement en circuit court.

En résumé, tout au long de cette étude, nous allons tenter de répondre aux questions suivantes :

- (1) Les apports de l'AsCV des capacités répondent-ils aux principales critiques formulées à l'encontre des Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC ?
- (2) L'application de l'AsCV des capacités à une ferme fonctionnant en circuit court permet-elle d'en faciliter la faisabilité ?
- (3) Cette méthode permet-elle de mettre en évidence les avantages et inconvénients (d'un point de vue socio-économique) de travailler en circuit court ?

DEUXIÈME PARTIE :

ANALYSE SOCIALE DU CYCLE DE VIE

DES CAPACITÉS,

Application

Chapitre 3

AsCV des capacités

Dans les deux premiers chapitres, nous avons pu dresser un état des méthodes d'AsCV existantes, et plus particulièrement de l'AsCV des performances (UNEP/SETAC, 2009) et des capacités (GARRABÉ, 2012 ; FESCHET, 2014). Cet état des connaissances nous a permis de mieux situer l'AsCV des capacités parmi les méthodologies existantes. L'objectif de ce travail est d'appliquer cette AsCV à un cas particulier.

Cette deuxième partie est constituée de deux chapitres. Dans le chapitre trois, nous décrivons la méthodologie appliquée dans la construction des indicateurs, des questionnaires et dans la récolte des données. Par la suite, nous présentons et décrivons les résultats obtenus (cf. Chap. 4).

1. Contexte

Le cas d'étude choisi est l'analyse de la production d'une ferme maraîchère située à Eghezée (Belgique). Depuis dix ans, cette exploitation produit des légumes biologiques. D'une surface de trois hectares, cette activité fait vivre le producteur, sa famille ainsi que les quatre ou cinq travailleurs qui viennent l'aider durant l'année.

Le producteur travaille sans pesticides et a opté pour un mode de fonctionnement en circuit court¹⁴ pour la distribution et la vente de ses produits. Il vend donc ces produits directement à la ferme, collabore avec un GASAP¹⁵, est coopérateur d'Agricovert¹⁶, fournit de la marchandise à deux magasins bio, à d'autres producteurs et, pour une part minime de sa production, à un grossiste (figure 3-1) (SUREAU, 2014).

Le choix de travailler avec une exploitation fonctionnant en circuit court est déterminant. En effet, le circuit court nous fournit un avantage essentiel : il réduit le nombre d'intermédiaires entre le producteur et le consommateur. C'est-à-dire que le nombre d'acteurs concernés par l'analyse du cycle de vie s'en trouve réduit à son tour. Cette caractéristique facilite donc

¹⁴ Mode de commercialisation directe se basant sur l'économie locale.

¹⁵ Groupes d'Achat Solidaire de l'Agriculture Paysanne.

¹⁶ Coopérative de producteurs écologiques et de consom'acteurs, basée à Gembloux.

l'application de l'AsCV car le processus de collecte des données est très lourd à mettre en œuvre pour chaque acteur repris dans l'AsCV.

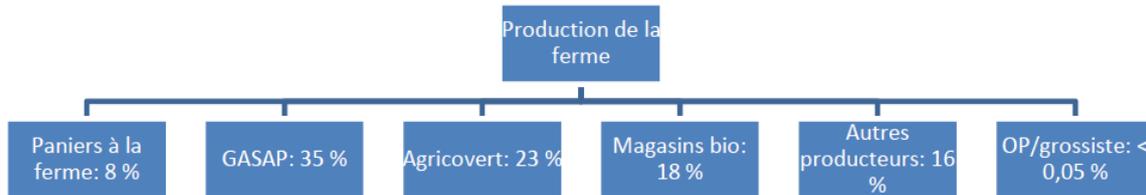


Figure 3 - 1 : Schématisation des distributeurs de la ferme étudiée, % du volume des ventes totales en 2012 (SUREAU, 2014).

2. Définition des objectifs et du champ de l'étude

2.1. Objectifs

L'objectif d'une AsCV est d'anticiper les effets sociaux significatifs que pourrait produire un changement dans la chaîne de valeurs. On s'en sert alors comme d'un outil d'aide à la décision, intervenant en dernière position, après une analyse de faisabilité (économique) et une analyse environnementale (LAGARDE & MACOMBE, 2012). Dans notre cas, l'objectif n'est pas d'étudier un changement social mais de tester si le MCM peut permettre de décrire une situation existante, tout en mettant en avant les caractéristiques des circuits courts par rapport à la distribution classique.

Un deuxième objectif guide ce travail. À ce jour, il existe plusieurs méthodes proposant des AsCV. Cette étude doit nous permettre de comparer deux de ces méthodes : l'AsCV des capacités et celle des performances. Pour rappel, la méthodologie proposée par l'Université de Montpellier a été construite après les Lignes Directrices, à partir des critiques et des manques qui ont été mis en évidence lors de différentes applications de la méthode. Nous repartirons donc de ces critiques et essayerons de voir si la méthode de Montpellier répond effectivement à ces critiques et propose des solutions applicables (cf. Chap. 2, point 3).

2.2. Champ de l'étude

2.2.1. Périètre temporel

Il est nécessaire de définir un périmètre temporel d'étude car si certains effets sociaux sont immédiats, d'autres ne se déclarent qu'après quelques années. Ce périmètre doit donc être adapté à chaque impact (MACOMBE & LAGARDE, 2013). L'année de référence choisie est l'année 2014. Néanmoins, nous avons pu obtenir des données issues de bilans comptables du producteur pour les années 2010 à 2014. Ainsi, pour étudier des bénéfices de la production, nous avons étudié une évolution sur cinq ans et pas seulement les données relatives à l'année 2014 (cf. annexe 2).

2.2.2. Limites du système

La détermination du périmètre spatial consiste en une « *délimitation du cycle de vie social du produit étudié en terme d'organisations incluses* » (MACOMBE & LAGARDE, 2013, p. 61). À cette étape, nous devons décider quelles sont les organisations à inclure et à exclure de notre étude de cycle de vie.

Tout d'abord, les consommateurs directs sont écartés du processus. En effet, dans le premier chapitre, nous avons vu que le stade de la consommation était rarement modélisé en AsCV. Cette phase d'utilisation est complexe à étudier et montre un besoin réel d'être développée (LAGARDE & MACOMBE, 2012). C'est pourquoi, dans cette étude, nous nous concentrerons sur les stades mieux développés du processus.

Concernant les fournisseurs et les distributeurs, nous devons encore déterminer leur inclusion ou leur exclusion de l'étude. Pour se faire, nous avons choisi d'appliquer le « *cut-off criteria* », méthode proposée par LAGARDE & MACOMBE (2012). L'objectif de ce critère est d'aider l'identification des organisations impliquées dans le cycle de vie d'un produit. Le principe de base est que les organisations qui seront incluses dans l'étude sont celles dont le comportement social est significativement affecté par le changement opéré. Les comportements sociaux sont, par exemple : engager/licencier des employés, organiser le travail, relocaliser les activités, faire des choix stratégiques importants. Les organisations qui figureront à l'intérieur des frontières du système seront donc celles dont le comportement est sensible au fonctionnement du cycle de vie étudié (LAGARDE & MACOMBE, 2012).

En pratique, cela consiste à imaginer, lors d'une variation d'un comportement social touchant le producteur, l'importance des répercussions sur les entreprises considérées. Dans le cas où les répercussions sont significatives, l'entreprise sera prise en compte dans le processus. Dans le cas contraire, elle sera laissée de côté. Dans notre cas, la question suivante est posée :

« Si la production à la ferme venait à s'arrêter, quels seraient les impacts sur les clients/fournisseurs ? Seraient-ils significatifs ? »

Nous pouvons déjà postuler que les **fournisseurs** ne seraient pas affectés. En effet, le producteur est un client marginal pour ces organisations. L'arrêt de sa production n'affecterait en rien leur mode de fonctionnement.

Par contre, **les travailleurs, employés, salariés**, seront licenciés et **le producteur** devra stopper son exploitation. Ils sont évidemment inclus dans l'étude.

Du côté des **distributeurs**, l'analyse est plus ambiguë. Au final, nous considérerons uniquement la Coopérative, les autres canaux de distribution étant exclus des limites du système (les magasins bio, les autres producteurs, les GASAP et le grossiste).

À la **Coopérative**, environ 13% des légumes vendus proviennent de l'exploitation. La production est donc importante pour la coopérative, nous l'incluons dans l'étude.

Pour **les magasins biologiques**, nous n'avons pas de données exactes concernant le pourcentage de fruits et légumes des magasins biologiques fournis par l'exploitation. Cependant, suite à l'entretien du 05/02/2016 avec le producteur, il ressort que sa production n'est pas nécessaire à la viabilité des magasins biologiques. Ils pourront toujours se tourner vers d'autres producteurs si jamais la coopération venait à s'arrêter. Ce cas de figure est réellement envisagé par le producteur car un nouveau projet occupe l'exploitation et la coopérative : la création d'un point de vente. Lors de l'entretien, le producteur laisse sous-entendre que la création de ce point de vente impliquerait l'arrêt des livraisons vers les magasins biologiques.

Le **grossiste** est exclu également, la production représentant moins de 1% dans le total des ventes au grossiste.

Les autres producteurs sont exclus, nous considérons qu'il sera possible pour eux de trouver d'autres producteurs avec qui collaborer.

Il est aussi possible de justifier la non-inclusion des **consommateurs** dans l'étude par le *cut-off criteria*. En effet, si nous supprimons de la filière les légumes produits, les consommateurs iront les acheter chez d'autres fournisseurs. De plus, les consommateurs se fournissant à la coopérative ne ressentiront peut-être même pas le changement.

3. Schématisation des étapes de la méthode

La figure 3-2 présente le schéma des différentes étapes suivies lors de l'application de l'AsCV des capacités. Comme nous le verrons par la suite, le passage aux capacités réelles n'a pas été réalisé, cette étape est donc représentée en traits tiretés sur le schéma. Pour chaque Indicateur de Condition d'Effets Potentiels de capacité, nous avons récolté de l'information interne et externe qui nous a servi par la suite dans la phase de diagnostic des variations d'EPC.

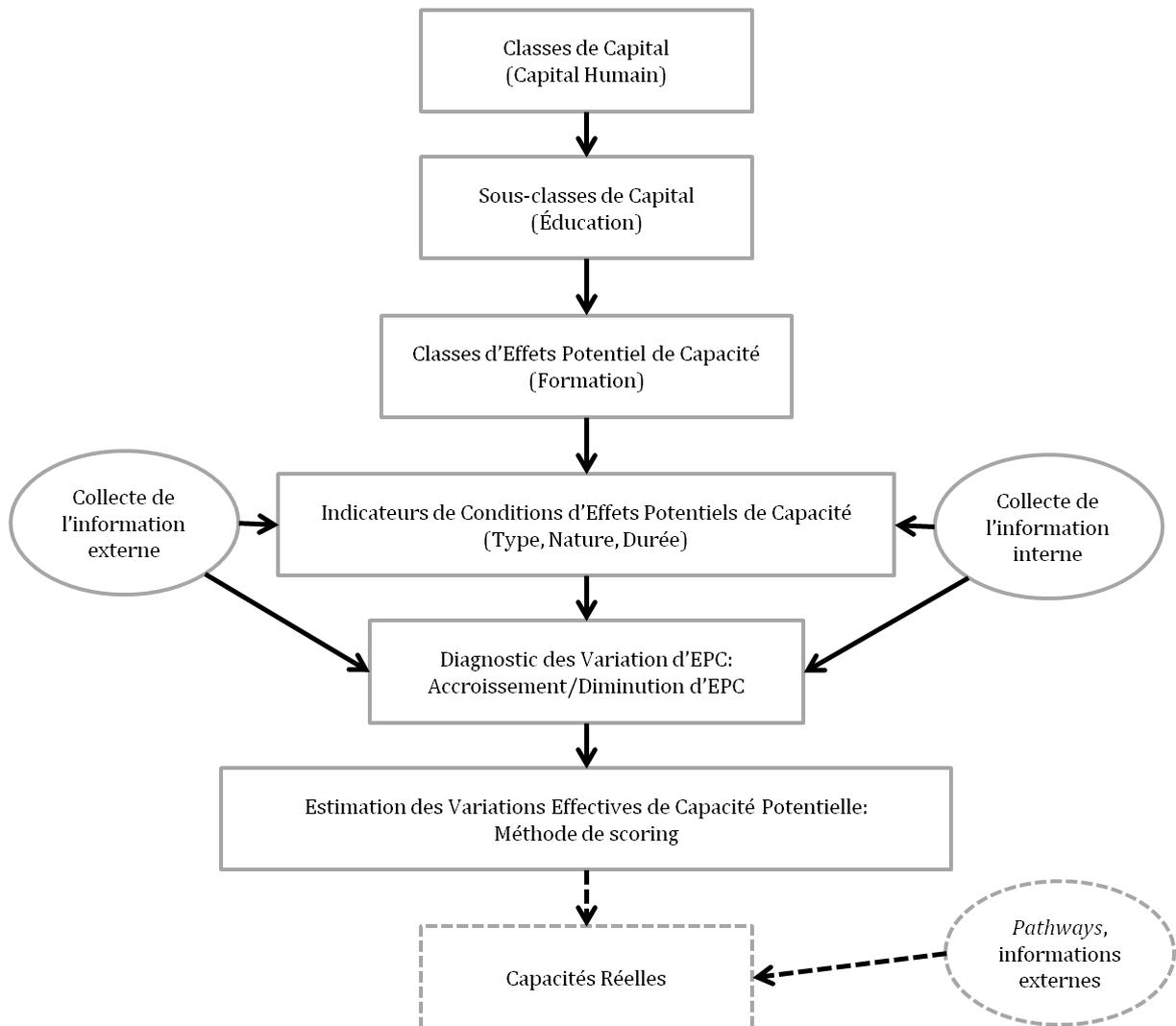


Figure 3 - 2 : Schématisation des étapes de l'AsCV des capacités (sur base de la réalisation de GARRABÉ & FESCHET (2013)).

4. Identification des classes de capital

L'AsCV des capacités propose cinq classes de capital : le capital humain, technique, financier, social et institutionnel (GARRABE, 2012). Ces classes de capital ont été définies auparavant (cf. Chap. 2, point 2.3.). L'ensemble de ces cinq classes sera repris dans l'étude.

5. Identification des sous-classes de capital

À chaque classe de capital, on associe plusieurs sous-classes, dérivées de la littérature de référence (YILDIRIM, 2014). Le tableau 3-1 reprend les sous-classes de capital utilisées pour le producteur lors de cette étude. Les sous-classes destinées aux travailleurs de la ferme et à la Coopérative varient car elles sont fonction du contexte et de l'activité étudiée. L'ensemble détaillé des sous-classes utilisées pour chaque partie prenante est disponible en annexes 2, 3 et 4.

Capitaux	Sous-classes de capital
Humain	Éducation
	Conditions de travail
	Santé
	Parité
	Sécurité
Technique	Entreprises
	Infrastructures
	Information
	Marchés
	Administration
	Entreprise
Financier	Subventions
	Capitaux propres
	Épargne
	Credits
	Salaires
	Ressources publiques
Social	Justice équité
	Participation
	Confiance
	Intégration et culture
	Réseaux sociaux
Institutionnel	Règles de protection
	Règles de surveillance
	Règles de régulation
	Règles de couverture
	Règles d'arbitrage

Tableau 3 - 1 : Identification des sous-classes de capital (à partir de FESCHET, 2014 et YILDIRIM, 2014).

6. Identification des classes d'Effets Potentiels de Capacité (CEPC)

Les CEPC sont des sous-catégories des sous-classes de capital. Elles définissent les effets potentiels susceptibles d'être générés pour chaque sous-classe. À ce stade, on définit les CEPC qui seront utilisées dans cette étude. Celles-ci seront déterminées à partir du contexte sociologique et géographique de l'exploitation et de la coopérative et à partir de la liste des CEPC disponible (FESCHET, 2014). Le tableau 3-2 présente les CEPC sélectionnées et utilisées pour le producteur sur deux sous-classes de capital humain. Les tableaux présentant l'ensemble des CEPC retenues pour le producteur, la coopérative et pour les travailleurs de la ferme sont disponibles en annexes 2, 3 et 4.

Capitaux	Sous-classes de capital	Classes d'effets potentiels de capacité : <i>Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?</i>
Humain	Éducation	Augmentation de la formation qualifiante interne
		Augmentation de la formation externe
	Conditions de travail	Normalité du temps de travail
		Attribution de pause de travail
		Réduction de la pénibilité du travail
		Réduction des risques supportés au travail
		Respect sur le lieu de travail
		Contrats de travail
		Affectation d'un salaire normal

Tableau 3 - 2 : Exemple de classes d'effets potentiels de capacité (à partir de FESCHET, 2014 et YILDIRIM, 2014).

7. Identification des Indicateurs de Conditions d'Effets Potentiels de Capacité (ICEPC)

Les ICEPC découlent de la déclinaison des sous-classes de capital en indicateurs. Nous avons utilisé la liste de référence proposée par GARRABÉ & FESCHET (2013), adaptée en fonction du contexte et des caractéristiques des entreprises. L'adaptation des indicateurs est une étape très importante dans le processus de l'AsCV des capacités. Lors de cette étape, il est nécessaire de prendre en compte le contexte local, national et global afin de sélectionner et de modifier les indicateurs le plus justement possible (FESCHET, 2014).

Pour notre étude, l'ensemble des indicateurs repris par GARRABÉ & FESCHET (2013) n'est pas indispensable. Certains indicateurs ne sont pas adaptés car inappropriés au contexte de l'étude ou ne correspondent pas à l'objectif de l'étude. Nous effectuons donc une sélection parmi ces indicateurs, basée sur plusieurs critères :

- Selon les acteurs identifiés (cf. point 1.2).
- Sur l'hypothèse que le pays et le secteur respectent les droits internationaux.
- En prenant compte du niveau de développement du pays et de la région.
- En prenant en compte les pratiques du secteur.

Par exemple, pour la sous-classe de capital « éducation », FESCHET (2014) propose l'ICEPC suivant : « attribuer des aides, financer des écoles, des crèches, du matériel éducatif, des enseignants ». Nous avons rejeté cet indicateur sur base du contexte national. En effet, en Belgique, ce sont les pouvoirs publics qui financent ces activités. Un deuxième ICEPC de la sous-classe « santé » a été rejeté : « de financer un centre de soins, des équipements ergonomiques, du personnel adapté ». Cet indicateur n'est pas adapté au contexte local d'une petite exploitation

agricole. Chaque indicateur a donc été analysé à la lumière du contexte local, national et global afin de déterminer son inclusion ou non dans l'étude.

Le tableau 3-3 présente les indicateurs retenus pour les deux sous-classes de capital détaillées dans le tableau 3-3. L'ensemble des indicateurs retenus pour le producteur, la coopérative et pour les travailleurs agricoles est disponible en annexes 2, 3 et 4.

Capitaux	Sous-classes de capital	Classes d'effets potentiels de capacité : <i>Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?</i>	Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: <i>Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?</i>
Humain	Éducation	Augmentation de la formation qualifiante interne	Proposer une formation qualifiante interne, de quel type, nature, durée
		Augmentation de la formation externe	Proposer une formation qualifiante externe, de quel type, nature, durée
	Conditions de travail	Normalité du temps de travail	De respecter la Durée du travail/Jour/semaine normale
		Attribution de pause de travail	D'attribuer des pauses de travail, quelles sont leur nature, leur durée, le nombre d'employés concernés
		Réduction de la pénibilité du travail	D'améliorer la position, la température, la rapidité, la répétition etc.
		Réduction des risques supportés au travail	De réduire le nombre, la nature, la gravité des accidents du travail
		Respect sur le lieu de travail	De réduire les marques d'irrespect, quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, et leurs conséquences
		Contrats de travail	D'émettre un contrat de travail, quel est son type, sa nature (oral ou écrit) et la légalité des ses termes ?
		Affectation d'un salaire normal	D'attribuer un salaire normal aux H-F, par rapport au salaire moyen sur le secteur, local (ratios).

Tableau 3 - 3 : Exemple d'indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité (à partir de FESCHET, 2014 et YILDIRIM, 2014).

8. Collecte de l'information interne

Une fois la phase d'identification terminée, nous avons construit un questionnaire sur base des informations requises par les indicateurs. Étant donné que les indicateurs identifiés sont fonction du contexte structurel des entreprises, la sélection est différente pour les divers acteurs étudiés (le producteur, les travailleurs agricoles, la coopérative et les employés de la coopérative). Nous avons donc généré quatre questionnaires sur base des indicateurs choisis, un pour chaque acteur (cf. annexes 5 et 6). Il est important de préciser que le questionnaire destiné à la coopérative a été construit de la même manière que celui destiné au producteur. C'est-à-dire qu'il prend en compte l'ensemble de l'organisation et pas seulement les effets des produits de la

ferme sur la coopérative. Il est en effet très complexe de mesurer les effets socio-économiques des seuls produits de la ferme séparément du fonctionnement global de la coopérative. Nous avons donc comme résultats une analyse de deux entités et non une ACV. Cela constitue une limite de la méthode appliquée.

La collecte de l'information s'est faite de deux manières différentes. Nous avons tout d'abord mené deux entretiens auprès des acteurs-ressources de chaque entreprise (le producteur et l'administrateur délégué de la coopérative, disponibles en annexes 7 et 8). Les deux questionnaires destinés au producteur et à l'administrateur délégué de la coopérative sont semblables. En effet, par souci de cohérence, les indicateurs sélectionnés pour l'exploitation sont identiques à ceux de la coopérative. Les données recueillies à propos des activités sont principalement d'ordre qualitatif. Les quelques données quantitatives en notre possession proviennent de l'analyse du bilan comptable de l'exploitation (chiffres pour l'année 2014).

Dans un deuxième temps, nous avons rendu un questionnaire écrit destiné aux travailleurs (agricoles et de la coopérative) avec qui nous n'avons donc pas effectué d'entretien. Ce questionnaire est nettement réduit en comparaison des deux autres. La raison principale est qu'il existe moins d'indicateurs adaptés à la classe « travailleur ». Ensuite, comme nous n'avons pas l'occasion d'effectuer des entretiens avec les travailleurs, il fallait que les questionnaires construits soient explicites, précis et concis (cf. annexe 6).

Concernant les travailleurs, nous avons reçu en retour les questionnaires complétés des travailleurs agricoles uniquement. Malheureusement, il n'y a pas eu de suite pour les questionnaires destinés aux employés de la coopérative. La suite de l'analyse est donc centrée sur trois ensembles de résultats : le producteur, les travailleurs agricoles et l'administrateur de la coopérative.

L'information est ensuite stockée dans le tableau reprenant l'ensemble des classes de capital, sous-classes, CEPC et ICEPC. Le tableau 3-4 montre un exemple de la manière dont l'information est stockée. Les tableaux complets sont disponibles en annexes 2, 3 et 4.

Classes d'effets potentiels de capacité : <i>Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?</i>	Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: <i>Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?</i>	Réponse détaillée
Augmentation de la formation qualifiante interne	Proposer une formation qualifiante interne, de quel type, nature, durée	NON
Augmentation de la formation externe	Proposer une formation qualifiante externe, de quel type, nature, durée	NON

Normalité du temps de travail	De respecter la Durée du travail/Jour/semaine normale	oui, en période creuse, cela va se limiter à une 40h/semaine mais en haute saison, c'est presque toujours le double.
Attribution de pause de travail	D'attribuer des pauses de travail, quelles sont leur nature, leur durée, le nombre d'employés concernés	Oui, une pause sur le temps de midi.

Tableau 3 - 4 : Collecte de l'information interne, résultats pour les SCC « éducation » et « conditions de travail ».

9. Collecte de l'information externe

Comme nous l'avons vu précédemment, le principe de la méthodologie de l'Université de Montpellier exige, pour interpréter les résultats, de croiser l'information interne avec de l'information externe. Les informations internes ne sont pas suffisantes à l'AsCV et doivent être complétées par des informations externes qui sont de nature et de qualité différentes (figure 3-3) (FESCHET, 2014).

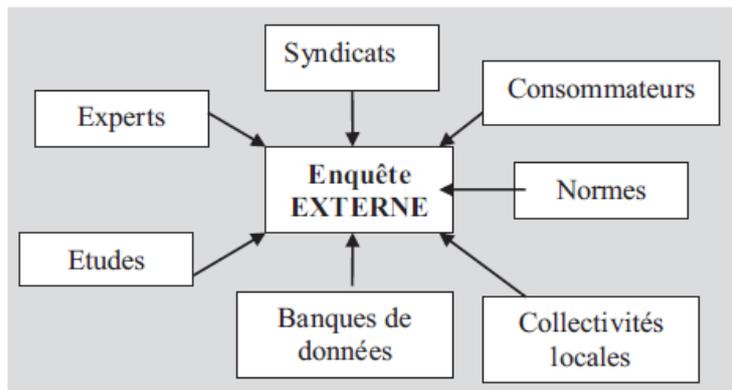


Figure 3 - 3 : Principales sources d'information externe (FESCHET, 2014).

Dans le cadre de ce travail, nous avons collecté des informations externes de deux types : des normes réglementaires (lois et directives¹⁷) ainsi que des normes sectorielles (statistiques¹⁸). Nous n'avons réussi à récolter que ces deux types de données. Or, pour effectuer un Diagnostic des variations d'effet potentiel de capacité qui soit neutre et le plus juste possible, il est nécessaire de collecter un maximum de ces informations externes. On pourrait donc se

¹⁷ Consultées sur <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm> (consulté le 16/04/2016).

¹⁸ Biowallonie ; Direction Générale Agriculture, Ressources naturelles et environnement (SPW/DG03).

demander si ces deux types de sources sont suffisants pour effectuer le diagnostic. Ceci constitue une limite de notre travail qui sera discutée dans la dernière partie.

10. Diagnostic des variations d'effet potentiel de capacité

Le Diagnostic est l'estimation de l'existence d'un effet potentiel effectif de capacité (GARRABÉ & FESCHET, 2013). Le Diagnostic d'effet potentiel de capacité note un accroissement ou une diminution des effets potentiels de capacité pour chaque sous-classe de capital. Un accroissement signifie la production de capacités pour les acteurs, pour le capital et donc pour le développement, on parle d'impact capacitant. À l'inverse, une diminution produit un impact incapacitant (YILDIRIM, 2014). Il est réalisé sur base des informations internes et externes récoltées. Il est important de noter à ce stade que la neutralité du diagnostic dépend de la qualité des informations internes et externes récoltées. De plus, il conviendra de s'interroger sur le pouvoir capacitant d'une norme : la satisfaction d'une norme n'induit pas forcément un effet capacitant (GARRABÉ & FESCHET, 2013).

11. Estimation des variations effectives de capacité potentielle

L'objectif de cette étape est de caractériser l'intensité des accroissements et des diminutions d'EPC. L'estimation est réalisée grâce à une méthode de scoring. La méthode choisie dans ce travail utilise une classification simplifiée (+, +, 0, -, --) qui se construit comme suit (YILDIRIM, 2014, p. 24) :

« (+) : un plus signifie l'accroissement de la capacité due à la réglementation, la norme sectorielle au niveau moyen.

(++) : deux plus signifient l'accroissement de capacité au-delà de la réglementation et la norme sectorielle au niveau supérieur.

(-) : un moins signifie la diminution de capacité en absence de réglementation.

(--) : deux moins signifient la diminution de capacité malgré la réglementation nationale, sectorielle ou internationale ».

(0) : un zéro signifie que l'effet sur la capacité est neutre, il n'y a aucune contribution, ni augmentation, ni diminution (YILDIRIM, 2014).

Dans le tableau ci-dessous (tableau 3-5), un exemple est fourni pour chaque cas de variation. L'entièreté de l'analyse des variations d'EPC se trouve en annexes 2, 3 et 4.

Le premier exemple montre un accroissement d'EPC au niveau moyen car les salaires fixés par le producteur respectent le cadre légal. Le deuxième indicateur présenté porte sur le développement local. Un accroissement d'EPC au niveau supérieur est attribué au producteur pour cet indicateur. La

norme sectorielle répertoriée montre que les exploitants maraichers fonctionnant en circuit court sont marginaux dans le secteur. Le fait que le producteur fonctionne quasiment exclusivement en circuit court (à l'exception de quelques fournisseurs) est considéré comme fortement capacitant.

Nous avons aussi repéré deux cas de diminution d'EPC. Le premier est une diminution au niveau moyen car il y a diminution de capacité en absence de réglementation. En effet, le producteur ne fournit pas d'information de qualité (pas de mise à jour des informations, pas de bases de données en libre accès etc.), ce qui constitue une diminution de capacité. Étant donné qu'il n'existe pas de norme réglementant la qualité des informations, la diminution d'EPC est notée au niveau moyen. Le deuxième cas marque une diminution d'EPC au niveau supérieur, c'est-à-dire une diminution de la capacité malgré la réglementation. Dans ce cas-ci, le producteur n'a pas de règlement de travail, or c'est obligatoire.

Le dernier exemple illustre un effet neutre sur la capacité. En ne modifiant pas les prix de la concurrence, le producteur n'a d'effet ni positif ni négatif sur la capacité.

Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: <i>Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?</i>	Réponse détaillée	Normes	Accroissement et diminution d'EPC	Commentaires
D'attribuer un salaire normal aux H-F par rapport au salaire moyen sur le secteur, local (ratios)	oui, ouvriers : salaire fixé par la commission paritaire. Indépendant: facturé au producteur 13,75 euros /heure.	Commission paritaire 1440000 AGRICULTURE: non-qualifiés 9,18 euros et qualifiés 10,13 euros	+	Accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
D'utiliser des inputs locaux, des salariés locaux, des circuits de distributions locaux (courts).	OUI, salariés locaux et circuits de distribution locaux, il fait moins attention pour les inputs.	norme sectorielle (NS) : canaux de distribution des produits alimentaires bio: 42% pour les supermarchés, 33% pour les magasins spécialisés (bio), 11% pour les épiceries de quartier et 4% pour la vente à la ferme et au marché (Annet & Beudelot, 2016). " <i>En Wallonie, la région est pauvre en petits maraichers fonctionnant en circuit court</i> " (Beudelot, 2014).	++	accroissement au niveau supérieur. Le fonctionnement en circuit court est fortement capacitant.
Un accès à une information de qualité (appel à des organismes de certification avant publication, contrôles et mises à jour régulières des bases de données et autres informations en libre accès)	NON, pas une information de qualité car pas de contrôle ni de mises à jour de ces informations.	pas de normes	-	diminution au niveau moyen car pas d'accès à l'information de qualité en absence de réglementation.
De disposer de règlements intérieurs spécifiques au secteur, de les faire cosigner aux salariés, d'en respecter les termes, et les mettre à	non, mais il devrait, c'est une obligation légale	La loi du 8 avril 1965: <i>Tous les employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi sur les règlements de travail doivent établir un</i>	--	diminution au niveau supérieur car obligation.

disposition des salariés.		<i>règlement de travail, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent. (emploi.belgique.be)</i>		
De modifier le prix de concurrence, les marges, les amortissements	non, il se cale sur le prix des grossistes même s'il regarde de moins en moins la variation des prix des grossistes.	pas de normes	0	effet neutre car il ne modifie pas les prix de la concurrence : pas de contribution, ni positive, ni négative.

Tableau 3 - 5 : Exemples de variations d'EPC pour le producteur.

Cette méthode doit permettre au praticien d'analyser ses résultats avec le moins de subjectivité possible. Il reste cependant parfois difficile d'identifier le juste niveau d'accroissement ou de diminution pour certains résultats obtenus. Le fait de posséder des normes réglementaires pour certains indicateurs est essentiel en vue d'une bonne interprétation. Pour beaucoup d'entre-eux, il n'existe pas de norme réglementaire spécifique, c'est alors qu'interviennent les normes sectorielles. Plus nous réussissons à collecter des informations extérieures pertinentes, plus l'interprétation sera fiable et aisée.

12. Agrégation

Lors de la phase d'agrégation, nous essayons de représenter les Variations de Capacité Potentielle Effective (VCPE). Il existe plusieurs méthodes de représentation selon la manière d'agréger les résultats. Nous allons en appliquer deux différentes dans ce travail : l'abaque de Régnier et une représentation sous forme matricielle (cf. chap. 4).

13. Synthèse

Enfin, après avoir représenté l'ensemble des résultats, nous en présenterons une synthèse et une analyse descriptive. L'objectif est de faire ressortir les caractéristiques importantes pour les différents acteurs et pour les différents capitaux (cf. chap. 4).

Chapitre 4

Présentation des résultats

Dans le chapitre trois, nous avons détaillé les différentes étapes de la méthodologie, de l'identification des classes de capital à l'agrégation et la synthèse des résultats. Nous allons donc, dans ce quatrième chapitre, présenter les résultats sous deux formes : l'abaque de Régnier et sous forme matricielle. Les résultats sont présentés pour le producteur, l'administrateur délégué de la coopérative et les travailleurs agricoles.

1. Choix de ces deux types de représentation

Le fait de présenter les résultats de ces deux manières différentes permet de les visualiser à l'échelle des classes et des sous-classes de capital. La première méthode permet de garder la différenciation entre les niveaux du diagnostic (neutre, moyen ou supérieur). Tandis que la deuxième permet une analyse plus fine, au niveau des sous-classes de capital, mais lisse les résultats du diagnostic car elle ne permet pas de voir la différence entre une variation au niveau moyen ou supérieur.

Néanmoins, il est important de signaler que cette représentation des résultats n'est qu'illustrative car rien n'indique que les valeurs des niveaux d'accroissement et celles des niveaux de diminution soient équivalentes. Cette question est pour le moment non résolue. Nous resterons donc prudents lors de l'interprétation de ces résultats (GARRABÉ & FESCHET, 2013).

2. Présentation de la VCPE selon le principe des abaques de Régnier

L'abaque de Régnier est une première manière de représenter les résultats (tableau 4-1). Le principe est de sommer l'ensemble des accroissements et des diminutions par sous-classe de capital, pour chaque enquête, sans compensation des variations positives et négatives (GARRABÉ & FESCHET, 2013). Par exemple, si pour la sous-classe de capital « éducation » les résultats montrent un accroissement au niveau moyen (+), un accroissement au niveau supérieur (++) et une diminution au niveau moyen (-), le résultat final sera noté 3+ et 1-. Nous procédons donc à une agrégation des variations positives d'une part et négatives d'autre part. Il n'y a pas de compensation entre les niveaux positifs et négatifs car ils n'ont pas le même sens ni la même valeur (GARRABÉ & FESCHET, 2013). Afin de rendre la lecture du tableau plus aisée, nous avons eu recours à une échelle de couleur mettant en évidence les variations positives et négatives des EPC (tableau 4-2).

Capitaux	Capital Humain					Capital Technique					Capital Financier						Capital Social					Capital Institutionnel									
Sous-classes de capital	E	CT	S	Sé	P	Ent	I	Info	M	Adm	Sbv	CP	Ep	SI	C	R.pu	Jus	Pcp	Cnf	IC	Rés	RP	RS	RR	RC	RA					
Producteur	0	7+	1-	3+	1+	5+	9+	2+	2+	1-	4+	0	1+	2+	1+	2-	0	2+	1+	6+	2+	4+	1+	2+	3+	2-	1+	2-	0	0	0
Coopérative	0	7+	2-	3+	1+	6+	6+	2+	1+	2-	3+	0	2+	2+	1-	2+	1-	1+	2+	1+	5+	2+	4+	3+	4+	4+	4+	3+	3+	1+	0
Travailleur agricole 1		4+	1-							1-										1-	2-	2+	5+		2-				0		
Travailleur agricole 2		4+	1-							1-										1-	2+	2+	4+		2-				0		
Travailleur agricole 3		4+	1-							1-										1-	2+	2+	5+		2-				0		

Tableau 4 - 1 : Présentation des variations de Capacité Potentielle Effective sous forme de l'abaque de Régnier.

Capital Humain	Capital Technique	Capital Financier	Capital Social	Capital Institutionnel
E : Education	Ent : Entreprises	Sbv : Subvention	Jus : Justice/équité	RP : Règles de protection
CT : Conditions de travail	I : Infrastructure	CP : Capitaux	Pcp : Participation	RS : Règles de surveillance
S : Santé	Info : Information	Ep : Epargne	Cfn : Confiance	RR : Règles de régulation
Sé : Sécurité	M : Marchés	SI : Salaires	IC : Intégration / Culture	RC : Règles de couverture
P : Parité	Adm : Administration d'entreprise	Rpu : Ressources publiques	RéS : Réseaux Sociaux	RA : Règles d'arbitrage
		C : Crédit		

Diminution d'effet potentiel de capacité		Accroissement d'effet potentiel de capacité	
de 3- à 1-		de 1+ à 3+	
		de 4+ à 6+	
		de 7+ à 9+	

Tableau 4 - 2 : Légende du tableau 4-1 (GARRABÉ & FESCHET, 2013).

3. Présentation de la VCPE sous forme matricielle

Cette approche permet de représenter les résultats par capital et par niveau de filière. Les diminutions et les accroissements sont sommés par classe de capital, sans compensation des variations positives et négatives et en respectant les niveaux de variations (neutre, moyen ou supérieur) (tableau 4-4) (GARRABÉ & FESCHET, 2013). Le tableau 4-3 présente les résultats obtenus pour le capital humain. L'ensemble des résultats détaillés est disponible en annexe 1.

Variations de CPE	Capital Humain	
	nombre	pourcentage (%)
Effet neutre	5	26
Accroissement moyen	10	53
Accroissement supérieur	3	16
Diminution moyenne	1	5
Diminution supérieure	0	0

Tableau 4 - 3 : VCPE – Capital Humain, résultats pour le producteur.

Variation de Capacité Potentielle Effective	Producteur	Coopérative	Travailleur 1	Travailleur 2	Travailleur 3
Capital Humain					
Capital Technique					
Capital Financier			-	-	-
Capital Social					
Capital Institutionnel					

Pourcentage de variation par nature de capital et par secteur:

- Effet neutre
- Accroissement moyen
- Accroissement supérieur
- Diminution moyenne
- Diminution supérieure

Tableau 4 - 4 : Représentation des variations de Capacité Potentielle Effective sous forme matricielle.

4. Description des résultats

La description des résultats est divisée en deux parties. Une première partie traitera des travailleurs agricoles et une deuxième des résultats obtenus avec le producteur et l'administrateur délégué de la coopérative. Nous avons fait ce choix car, pour de nombreux indicateurs, nous n'avons pas de données concernant les travailleurs. Il est dès lors difficile de les inclure dans une description générale.

4.1. Travailleurs agricoles

Précisons tout d'abord que les résultats obtenus pour la catégorie « travailleurs agricoles » sont les résultats d'un questionnaire écrit. Nous n'avons donc pas eu l'occasion de développer ni d'expliquer les questions ni de développer les réponses des intervenants. La plupart des réponses fournies se limitent à un simple « oui » ou « non ». Il est donc impossible de savoir si les questions ont bien été comprises mais aussi de nuancer les réponses apportées. Il faudra donc être prudent dans l'analyse de ces résultats.

Au niveau du capital humain, il ressort que les travailleurs sont satisfaits de leurs conditions de travail. L'ambiance et le rythme de travail sont agréables, il n'y a pas de conflit au sein de l'équipe. Il faut néanmoins spécifier deux aspects à caractère plus négatif. Une première amélioration peut être apportée aux risques physiques. Il n'y a, en effet, aucune mesure prise pour diminuer ces risques (équipement adapté, mécanisation etc.). Deuxièmement, les travailleurs ont des contrats précaires. Deux sont indépendants et le dernier a des contrats journaliers. Leur situation professionnelle est précaire, ils n'ont aucune sécurité de travail car ils ne sont pas salariés. Le problème soulevé ici est important. Le producteur ne peut se permettre d'employer des salariés car ça lui coûterait quasiment trois fois plus cher et il n'a pas les finances pour assurer de tels salaires. Mais, lorsqu'on pose la question aux travailleurs de savoir s'ils ont peur de perdre leur travail, la réponse est toujours négative. Ils se sentent bien dans ce boulot, ils se sentent utiles et nécessaires et ont établi une relation de confiance avec le producteur assez forte pour ne pas vivre dans la crainte de perdre leur travail.

Pour le capital technique, nous n'avons retenu qu'un seul indicateur : l'accès à l'information sans censure. Les trois travailleurs ont répondu négativement. Nous le verrons par après, le producteur ne met effectivement pas de dispositif en place pour partager de l'information. Il précise cependant qu'il peut fournir cette information sur demande. De plus, un des travailleurs précise qu'il ne voit pas la nécessité de disposer de telles informations. Une question se pose alors : est-ce au producteur de fournir ces informations ou aux travailleurs de se renseigner ? Notons déjà que, dans ce cas de figure, il aurait été intéressant de pouvoir s'entretenir avec les travailleurs.

À nouveau, dans le capital social, nous avons un exemple d'une possible incompréhension du questionnaire. À la question concernant la liberté de se syndiquer, un des travailleurs répond par la négative alors qu'un autre précise qu'il est lui-même syndiqué. L'ensemble des travailleurs reste positif sur les conditions de travail, précisant qu'ils peuvent aménager leur rythme de travail, les tâches à réaliser et la méthode de travail adoptée. Cependant, ils sont également unanimes sur leur salaire trop bas, qui ne leur permet pas toujours de répondre à leurs besoins.

Enfin, concernant le capital institutionnel, nous avons relevé seulement deux indicateurs. Ils traduisent tout d'abord le manque de règlement intérieur. Le deuxième aborde l'établissement d'un protocole de protection contre les risques matériels, inexistant également.

4.2. Producteur et Administrateur délégué

4.2.1. *Capital humain*

Nous observons tout d'abord le capital humain pour lequel le producteur et la coopérative affichent respectivement un accroissement d'EPC de 69% et 79%. Cela signifie que plus de 70% des actions réalisées au niveau de l'exploitation et de la coopérative ont une incidence positive sur le stock de capital humain. Ces résultats ne sont pas étonnants. Suite aux deux entretiens effectués avec le producteur et ensuite avec l'administrateur délégué de la coopérative, nous avons pu comprendre et apprendre que ces deux gérants mènent une politique d'entreprise qui place le bien-être du travailleur comme une priorité.

En effet, d'un côté comme de l'autre les travailleurs bénéficient d'une grande liberté : flexibilité de leurs heures de travail chez le producteur (libres de prendre des pauses comme ils le veulent et quand ils le veulent) et choix des missions à remplir à la coopérative. De plus, pour ces deux gérants, il importe d'impliquer les travailleurs dans la vie et l'organisation de leur exploitation et coopérative. Pour ce faire, des réunions participatives sont organisées, tous les jours chez le producteur et toutes les semaines pour la coopérative. Ils se disent à l'écoute de leurs employés, attentifs à ce que le travail soit effectué dans une bonne entente générale et dans des conditions agréables. Leur outil principal pour arriver à atteindre cet objectif est le dialogue.

Notons également que l'accroissement observé chez le maraicher résulte, entre-autres, de sa décision de produire des produits biologiques. L'élimination des risques liés aux substances chimiques déversées sur les productions « traditionnelles » a un effet positif sur les conditions de travail et sur la santé. De plus, le secteur du bio en expansion ces dix dernières années (le nombre de fermes travaillant en bio a doublé entre 2008 et 2015) ne représente encore que 10,5% des fermes wallonnes (ANNET & BEAUDELLOT, 2015). Pour cette raison, le simple fait de travailler en bio est considéré comme fortement capacitant.

La seule diminution repérée pour le capital humain pour les deux organisations est la conséquence des heures de travail trop élevées de l'administrateur et du producteur. L'administrateur est salarié, il ne peut légalement dépasser la norme des 38 heures par semaine. Or, cette limite est largement dépassée en haute saison, ce qui est considéré comme fortement incapacitant. Quant au producteur, il est indépendant et n'est donc pas dans l'illégalité lorsqu'il travaille plus de 40 heures par semaine. Cependant, le producteur doit parfois travailler plus de 60 heures par semaine en haute saison, nous considérons cette information comme incapacitante (au niveau moyen).

4.2.2. Capital technique

Deux pôles se distinguent pour le capital technique : les sous-classes de capital « entreprise » et « information ». La première montre un fort accroissement tandis que la deuxième une diminution. Ces pôles sont identifiés pour le producteur et pour l'administrateur.

Deux caractéristiques, communes aux deux activités, expliquent l'accroissement repéré au niveau de la sous-classe de capital « entreprise ». Tout d'abord, la contribution flagrante des activités au développement local. Toutes deux se basent sur un système d'organisation en circuit court pour la distribution et l'achat de leurs produits ainsi que pour leur personnel. La deuxième caractéristique est inhérente à la première, elle concerne le développement de partenariats et l'échange d'informations. Les intervenants nous l'ont tous deux précisé, le fait de travailler en circuit court permet de mieux connaître les personnes avec qui ils travaillent, de pouvoir choisir ces personnes et ainsi établir un lien de confiance. Ainsi, dans la coopérative, les producteurs se retrouvent régulièrement pour échanger des informations, des conseils, des bonnes pratiques etc.

De plus, ces deux activités sont assez récentes : l'exploitation fonctionne en bio depuis treize ans et collabore avec la coopérative depuis cinq ans (depuis sa création). Les deux activités étudiées sont en constante évolution au niveau des techniques de production, des produits proposés, de l'organisation du travail etc. Ainsi, à la coopérative, cette année un espace réservé à la découpe de viande et un espace de restauration ont été inaugurés. À la ferme, un projet de point de vente pour les produits de la ferme et pour des produits transformés est en construction. Le fait de changer sa production, d'investir dans de nouveaux projets, de proposer de nouveaux produits etc. est considéré comme capacitant.

À côté de ces accroissements, on note une diminution liée à la sous-classe de capital « information ». En effet, malgré l'assurance des deux gérants que les travailleurs, consommateurs et distributeurs ont accès librement aux informations concernant leur activité, aucun dispositif n'est mis en place pour faciliter cet accès, ni ne permet de garantir la qualité de ces informations. Ce manque d'information de qualité est considéré comme incapacitant.

4.2.3. *Capital financier*

En observant l'abaque de Régnier, nous remarquons que le capital financier est celui, avec le capital institutionnel, qui comptabilise le moins d'accroissement (47% pour le producteur et 56% pour la coopérative) et le plus de diminution au niveau moyen (13% pour les deux activités). Ce capital regroupe tout ce qui touche au crédit, à l'épargne, aux subventions, aux bénéfices. Il regroupe toute une série d'actions nécessaires à la vie des entreprises mais qui ne sont pas considérées comme prioritaires par les deux intervenants.

Prenons l'exemple de la sous-classe de capital « épargne » : les deux activités affirment ne pas accroître leur épargne d'entreprise. Du côté de l'exploitation, tous les bénéfices engrangés sont directement investis dans l'achat de matériel, mobilier et immobilier. À la coopérative, ils possèdent une épargne, créée principalement grâce aux fonds propres des coopérateurs. Ces fonds n'augmentent pas car l'objectif de ce projet n'est pas de faire des bénéfices mais d'atteindre un équilibre. En effet, la philosophie de l'établissement veut que l'argent soit principalement destiné aux producteurs pour leur travail dans les champs. Selon lui, le distributeur ne doit pas être un niveau de la filière qui engrange du bénéfice. Ainsi, il veut rétribuer les producteurs pour leur travail fourni tout en proposant des prix abordables pour les consommateurs. Or, dans la méthode proposée, le fait de ne pas engranger de bénéfices est incapacitant.

Néanmoins, il est intéressant de noter que le producteur a recours à des crédits bancaires à des taux tout à fait corrects grâce à deux éléments : le fait qu'il soit devenu propriétaire de ses terres et que ses revenus soient assurés grâce aux GASAP¹⁹.

4.2.4. *Capital social*

Pour le capital social, comme pour le capital humain, on note une majorité d'accroissement d'EPC (71% pour le producteur et 89% pour la coopérative). Les indicateurs relatifs au capital social font référence à la confiance, au traitement des effectifs, aux échanges, aux partenariats, à l'intégration des travailleurs etc. Nous l'avons vu pour le capital humain, le fonctionnement des deux activités est basé sur le dialogue avec les travailleurs mais aussi avec les parties prenantes, sur le respect mutuel. Aucune diminution d'effet potentiel de capacité n'est observée pour ce capital.

¹⁹ Groupe d'Achat Solidaire de l'Agriculture Paysanne.

4.2.5. Capital institutionnel

Les résultats pour ce dernier capital sont forts différents pour les deux activités étudiées, alors qu'ils étaient assez semblables précédemment. Pour le producteur, 58% des variations d'EPC sont qualifiées de « neutres », c'est-à-dire que pour quasiment 60% des indicateurs de cette classe, l'exploitation n'a aucune contribution, ni positive, ni négative. Ces résultats montrent que les préoccupations majeures du maraicher se situent au niveau des capitaux humain, technique et social. La coopérative, quant à elle, a plus de directives à respecter d'un point de vue administratif, ce qui lui confère un résultat bien plus positif (75% d'accroissement d'EPC).

5. Conclusion

Ces résultats nous permettent de comprendre le fonctionnement de deux entités : la ferme et la coopérative. Les choix qui sont posés par les deux intervenants de fonctionner en circuit court, de produire et de vendre des produits biologiques ressortent clairement dans l'analyse des résultats. Néanmoins, il est nécessaire de préciser certains éléments qui viennent perturber ces résultats : notamment l'interprétation du questionnaire par les travailleurs, la neutralité lors du diagnostic de capacitation, la question du pouvoir capacitant de la norme et le passage aux capacités réelles. Nous apporterons donc dans la troisième et dernière partie de ce travail une vision critique de la méthodologie appliquée, ainsi que les difficultés et les manques rencontrés.

TROISIÈME PARTIE :
DISCUSSION & CONSLUSIONS

Chapitre 5

Discussion

Dans ce cinquième chapitre, nous proposons une discussion en trois étapes. La première partie se concentre sur les résultats obtenus. Ensuite, nous aborderons une discussion sur la méthodologie de Montpellier sous deux angles : la faisabilité d'une AsCV des capacités appliquée à un fonctionnement en circuit court et les apports de l'AsCV des capacités par rapport aux Lignes Directrices. Enfin, dans la troisième partie, nous analysons les limites rencontrées lors de la mise en œuvre de l'AsCV.

1. Les résultats sous l'angle du circuit court

Une des questions qui a guidé ce travail interrogeait la mise en évidence (ou non) dans les résultats des caractéristiques socio-économiques connues de la littérature. Nous présentons dans ce premier point un panorama des caractéristiques principales du circuit court reprises dans la littérature. Par la suite, nous pourrions montrer ce qui ressort de notre étude.

1.1. Le circuit court dans la littérature

1.1.1. Le point de vue social

KNEAFSEY *et al.* (2013) répertorient quatre impacts sociaux typiques des circuits courts :

- (1) Les interactions entre le producteur et le consommateur (relation de confiance) ;
- (2) Le sens de la communauté ;
- (3) L'augmentation de la satisfaction au travail ;
- (4) L'augmentation des connaissances induisant un changement de comportement.

La construction de relations de confiance entre le producteur et le consommateur est une composante et un avantage essentiels des circuits courts. Cette caractéristique est une expérience unique pour les consommateurs qui ont la possibilité d'échanger avec un spécialiste des produits achetés. Cette notion n'est pas attachée au produit mais à la possibilité pour le consommateur de connaître et d'échanger avec le producteur. Elle induit une double responsabilité : celle du producteur vis-à-vis du consommateur de lui fournir des produits sains, de qualité et celle du consommateur envers le producteur qui s'engage à faire partie d'une

certaine communauté et de supporter un producteur local (HENDRICKSON & HEFFEMAN, 2002 ; CHIFFOLEAU, 2008).

De nombreuses organisations choisissant le mode de fonctionnement en circuit court ont pour objectif de **construire une communauté** ou, tout du moins, de favoriser un échange basé sur l'alimentation (KNEAFSEY *et al.*, 2013). Dans cette dynamique, on note également une **satisfaction des travailleurs** par rapport à leurs conditions de travail.

Enfin, le fait de prendre part à une telle façon de fonctionner permet **d'augmenter les connaissances** sur des notions telles que les pratiques alimentaires et sur les systèmes agricoles (KNEAFSEY *et al.*, 2013). Cette augmentation de connaissances induit un changement de comportement lié à une réflexion sur les modes d'alimentation, de consommation et sur les modes de vie en général (COX *et al.*, 2008). Ces changements se traduisent dans les achats et dans la manière de s'alimenter (local, de saison et sain). Indirectement, il est possible de remarquer des effets bénéfiques sur les personnes : augmentation du bien-être, de la santé, de la qualité de vie, développement de nouvelles compétences (COX *et al.*, 2008).

1.1.2. Le point de vue économique

La contribution des circuits courts au développement économique reste moins évidente à démontrer car il est difficile d'obtenir des données économiques pour beaucoup de ces types de production. Si la contribution économique est relativement pauvre, leur valeur réside dans leur contribution plus large à la société et à l'environnement. Néanmoins, plusieurs avantages économiques de ce mode de fonctionnement peuvent être cités (ROEP & WISKERKE, 2006 ; CHIFFOLEAU, 2008 ; KNEAFSEY *et al.*, 2013):

- (1) Le développement de l'économie locale ;
- (2) L'augmentation des bénéfices au producteur ;
- (3) La création de synergies avec d'autres activités économiques régionales ;

Le circuit court participe au **développement de l'économie locale** en créant de nouveaux espaces économiques. En effet, le fait de réduire la chaîne de valeur permet d'augmenter les ventes locales, de produire une demande pour des services locaux et augmente le marché du travail (renouveau d'épiceries de proximité, de restaurant de terroir, agritourisme etc.). De plus, la vente en circuit court facilite aussi la valorisation de variétés ou de races locales, valorisant un territoire rural qui s'en verra redynamisé (CHIFFOLEAU, 2008 ; KNEAFSEY *et al.*, 2013).

L'un des avantages débattu du circuit court est **l'augmentation des bénéfices au producteur**. En effet, l'élimination des intermédiaires entre producteurs et consommateur offre la possibilité au producteur de recevoir une plus grande partie des profits. Cependant, cette augmentation n'est pas observée dans tous les cas d'étude. On ne peut dès lors pas postuler que le fait de

fonctionner en circuit court induit une augmentation des bénéfices. Néanmoins, il est important de préciser que, pour certaines exploitations, l'objectif recherché n'est pas le profit mais le coté social et la contribution à un meilleur environnement. Notons tout de même que le circuit court permet un commerce « plus juste » dans le sens où il permet de maîtriser les coûts de production et de vente mais aussi de les expliquer. Ainsi, il permet de rendre les filières transparentes (CHIFFOLEAU, 2008 ; KNEAFSEY *et al.*, 2013).

Ce mode de fonctionnement encourage également **les producteurs à coopérer**, à s'associer pour partager leurs ressources et ainsi créer de nouvelles dynamiques économiques dans une région (ROEP & WISKERKE, 2006 ; CHIFFOLEAU, 2008). Ces collaborations sont essentielles car elles permettent aux petits producteurs de s'intégrer dans le marché plus facilement (via une mutualisation des moyens logistiques, des moyens de communication etc.) (KNEAFSEY *et al.*, 2013).

Quelques faiblesses peuvent également être relevées (KNEAFSEY *et al.*, 2013) :

- (1) Les consommateurs ne sont pas toujours au courant des moyens d'accès à ces produits. De plus, les points de vente (à la ferme plus particulièrement) ne sont pas toujours facilement accessibles.
- (2) Certaines productions ne peuvent répondre à la demande des consommateurs toute l'année. C'est pourquoi de nombreux producteurs s'associent afin de pouvoir répondre à cette demande.
- (3) Les ressources consacrées au marketing et à la communication sont très limitées comparées à celles mobilisées par les supermarchés.
- (4) La force de travail souvent réduite à quelques employés oblige le producteur à travailler énormément, le menant parfois au « *burnout* ».

1.2. Le circuit court dans l'application

Dans le chapitre 4, nous avons mis en évidence une philosophie et un mode de fonctionnement assez similaires entre la coopérative et l'exploitation. Nous tenterons de souligner quelles caractéristiques, citées ci-dessus, transparaissent dans les résultats de l'AsCV des capacités.

Nous savons que le producteur vend principalement ses produits à la ferme, aux GASAP et à une coopérative (cf. Chap. 3). Nous pouvons donc identifier **deux types de proximité typiques des circuits courts** : une proximité relationnelle entre producteur, consommateur, fournisseurs et distributeurs intervenant dans la construction de la confiance entre ces acteurs et une proximité géographique.

1.2.1. *Le point de vue social*

Tout d'abord, nous avons noté une amélioration continue de la gouvernance, guidée par la sociocratie. Cette tendance va de pair avec la volonté de faire évoluer leur manière de s'organiser, en impliquant activement les employés dans cette réflexion. Parallèlement, nous avons mis en évidence leur volonté commune d'évoluer au point de vue des techniques de production et des produits proposés. Ce mode de fonctionnement qui prône l'échange, le dialogue avec les parties prenantes, le respect mutuel, la remise en question continue du mode d'organisation, le respect des contrats et la volonté d'investir dans leur entreprise afin de proposer des produits diversifiés, se marque de manière positive dans trois classes de capital : humain, technique et social.

Les deux activités développent un rapport privilégié avec leur clientèle : s'il n'y a pas de dispositif de protection des consommateurs mis en place, ils sont ouverts aux réclamations et rencontrent régulièrement leur clientèle lors des ventes et des livraisons. Ce mode de fonctionnement permet aux deux acteurs d'instaurer une **relation de confiance entre les parties prenantes**, de faciliter les échanges et les partenariats.

Ensuite, du côté de l'exploitation, les trois travailleurs qui ont répondu au questionnaire ont précisé être **satisfaits de leurs conditions de travail**. Les éléments qui contribuent à cette satisfaction sont tout d'abord l'ambiance de travail détendue et l'absence de conflits. Ensuite, l'espace pour le dialogue qui existe avec le producteur et la liberté d'aménager leur journée de travail.

Par contre, **l'augmentation des connaissances** sur les pratiques alimentaires induisant un changement de comportement ne peut être attestée. Premièrement parce que nous n'avons pas étudié les consommateurs, il n'est dès lors pas possible d'observer ce changement. Par ailleurs, pour les travailleurs agricoles, nous n'avons pas eu l'occasion de les rencontrer et nous n'avons pas abordé ce point dans le questionnaire.

1.2.2. *Le point de vue économique*

Tout d'abord, il ressort assez clairement des résultats l'aspect, « **développement local** » encouragé par le circuit court. En effet, les salariés sont locaux, la coopérative et le producteur vendent des produits locaux (et de saison). À la coopérative, ils créent de l'emploi local (une personne de plus engagée chaque année). On assiste également à la création de nouveaux points de vente (projet de l'exploitation), de restauration locale, de création de circuits de distribution locaux (via les GASAP).

Par ailleurs, nous avons remarqué que les accroissements étaient moindres pour les capitaux financier et institutionnel (ce dernier, uniquement pour la ferme). Il y a au moins deux raisons

qui peuvent expliquer cette tendance. Premièrement, la philosophie avec laquelle sont gérées les deux activités, bien **plus axée vers le bien-être que vers la volonté de produire des bénéfiques**, de faire fructifier une épargne, de mettre en place des protocoles et des règlements etc. La coopérative se place clairement dans cette position. Son objectif n'est pas d'augmenter ses bénéfiques mais de rétribuer à sa juste valeur le travail des producteurs tout en mettant sur le marché des produits à des prix abordables. Sa contribution est principalement sociale et environnementale. Deuxièmement, la taille de ces deux activités. Le producteur ne possède en effet que trois hectares destinés à ses plantations. Il n'entame pas beaucoup de démarches qui sont liées au capital institutionnel car il n'en voit pas l'intérêt, ou alors parce qu'elles ne sont pas adaptées à de petites exploitations : la mise en pratique de la RSE, le respect des exigences de l'AFSCA, le recours à des juridictions indépendantes etc. Ces deux acteurs travaillent pour une **commercialisation « plus juste » et transparente**.

Enfin, un des axes principaux sur lequel repose le fonctionnement de la coopérative et de l'exploitation est la **collaboration** entre producteurs, entre distributeurs et avec les consommateurs. Cette collaboration s'effectue à plusieurs niveaux. Une collaboration économique, liée à l'achat et à la revente des produits entre producteurs afin de répondre à la demande de leurs consommateurs. Mais aussi, un échange de savoirs : entre les producteurs – très présent au sein de la coopérative - et entre le producteur et les travailleurs. De plus, le producteur met à disposition des terrains pour lancer ses travailleurs qui souhaitent développer leur propre exploitation.

Ajoutons que le circuit court apporte une **sécurité des revenus** au producteur, notamment les GASAP qui lui garantissent des revenus constants.

1.2.3. Les faiblesses du circuit court

Nous pouvons relever un certain nombre de faiblesses de ce mode de fonctionnement.

Le principal est **le temps de travail**. En effet, pour le producteur et pour l'administrateur délégué de la coopérative, les heures passées à travailler ne se comptent plus. En haute saison, le producteur peut travailler jusqu'à 90 heures par semaine. De même pour l'administrateur qui régulièrement dépasse les heures légales de travail, excepté les mois de basse saison. C'est différent pour les travailleurs qui sont employés et qui prestent maximum 38 heures par semaine. La raison pour laquelle cette faiblesse est caractéristique des circuits courts est que, régulièrement, la main-d'œuvre est limitée dans ce genre de circuit. Ainsi, les responsables doivent se montrer polyvalents : ils sont à la fois livreurs, vendeurs, commerçants, logisticiens, maraichers, comptables etc. Ces multiples casquettes rallongent considérablement leurs journées de travail.

Le deuxième point faible à relever est la **communication et le marketing**. Chez le producteur, il n'y a aucun dispositif (site internet, affiches de promotion ou d'information) mis en place pour informer le consommateur de son activité et surtout de son choix de produire en culture biologique. Par contre, il y a bien un site internet pour la coopérative qui est régulièrement mis à jour. Il est tenu à jour dans une perspective d'information et non de marketing. On peut identifier deux causes : le manque de moyens investis dans le marketing et le manque de volonté.

Enfin, la proximité des clients et le fait de fonctionner avec une clientèle « habituelle » engendre une **dépendance importante des organisations aux variations de l'offre et de la demande** de cette clientèle. Par exemple, pour la coopérative, les deux mois d'été (juillet et août) sont considérés comme des mois de basse saison car ils reçoivent moins de commandes de paniers, moins de clients au point de vente etc.

2. La méthodologie de Montpellier

2.1. Apports et limites de l'AsCV des capacités par rapport aux Lignes Directrices

Dans cette partie, nous reprenons les principales différences entre l'AsCV des performances et des capacités relevées au chapitre 2. Nous verrons si ces différences ont bel et bien été rencontrées lors de l'application.

2.1.1. Définition des sous-catégories et cadre théorique

Nous avons expliqué dans le chapitre 2 que l'AsCV des performances apparait comme une démarche empirique car on ne perçoit pas le cadre théorique sur lequel elle se base. La méthodologie et la construction des sous-catégories ne sont pas rattachées à un modèle théorique. Ce n'est pas le cas de l'AsCV des capacités qui est basée sur le MCM dont les fondements sont tirés des théories économiques (GARRABÉ, 2012). C'est donc la démarche avec laquelle les indicateurs sont construits qui diffère. D'un côté, la démarche est empirique, les indicateurs sont définis en extension à ce qui existe déjà. De l'autre côté, la démarche est théorique et cherche avant tout à cerner la problématique en définissant des concepts-clés comme le bien-être et le développement.

Cette constatation reste avérée, le MCM est la base de la construction des indicateurs en AsCV des capacités. Nous obtenons, grâce à ce modèle, une liste d'indicateurs qui se veut quasiment exhaustive et qui englobe plus que des indicateurs humains et sociaux. En effet, un des avantages du MCM est de définir cinq classes de capitaux (humain, social, financier, technique et institutionnel). Ainsi, la diversité d'indicateurs est plus grande. Nous avons notamment pu remarquer, lors de la construction du questionnaire, que les indicateurs relatifs à la classe de capital « financier » ne sont pas du tout représentés dans l'AsCV des performances.

En outre, le problème soulevé par rapport à cette définition empirique des sous-catégories proposée par les Lignes Directrices est qu'elles sont interprétées de manières différentes suivant le contexte, le pays, la région, la culture dans lesquelles le chercheur et l'entreprise se trouve (ARVIDSSON *et al.*, 2014). L'interprétation des sous-classes de capital proposées par le MCM ne nous a pas posé problème. Par contre, nous avons relevé un souci d'adaptabilité des ces sous-classes au contexte propre à l'entreprise (cf. Chap.5, point 2.2.2). La solution proposée, commune aux deux méthodologies, est la flexibilité de la méthode par rapport au choix des sous-catégories à inclure dans une étude. Les méthodes laissent la liberté au praticien de sélectionner et d'adapter les sous-catégories en fonction du contexte de l'entreprise étudiée.

2.1.2. Positionnement dans la chaîne de causalité

En AsCV des performances, les indicateurs correspondent aux Indicateurs de Conditions Potentielles de Capacités (cf. figure 5-1). Ce sont des indicateurs mid-point, c'est-à-dire qu'ils permettent de désigner une catégorie d'impacts qui se situe entre l'intervention (dans ce cas-ci, sociale) et les impacts sociaux. Ces indicateurs déterminent donc un résultat qui est une performance sociale et non un impact social (cf. figure 5-2).

En AsCV des capacités, les indicateurs sont considérés comme des indicateurs de niveau end-point, permettant de désigner les impacts vis-à-vis des aires de protection. Ils doivent théoriquement permettre le passage des capacités potentielles aux capacités réelles (cf. figure 5-1).

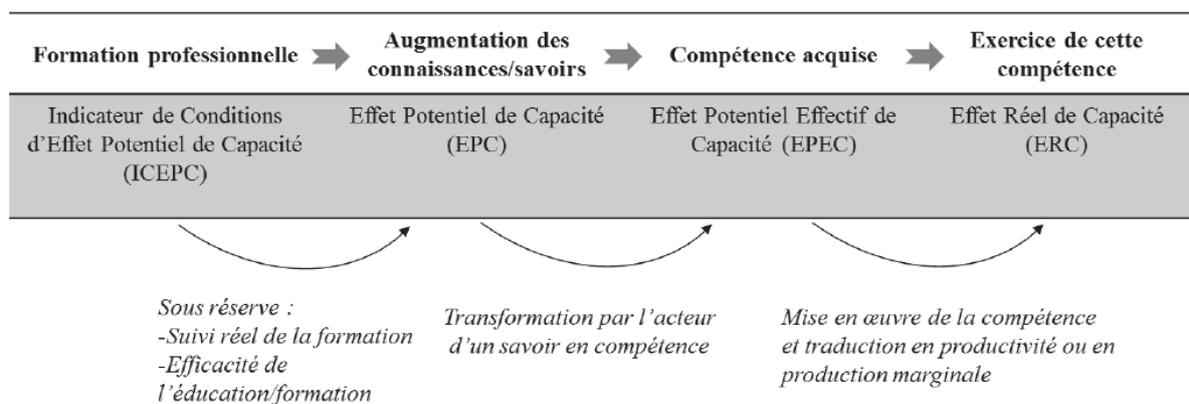


Figure 5 - 1 : Articulation des différents niveaux d'évaluation (FESCHET, 2014).

Jusqu'à présent, nous avons réalisé un état des capacités potentielles de la coopérative et de l'exploitation. Pour mesurer des capacités réelles, il est nécessaire d'attester une variation de production. Nous avons évalué les variations des capacités potentielles, or, une capacité potentielle peut ne pas devenir une capacité réelle. Les relations qui permettent d'attester du passage des capacités potentielles en capacités réelles sont les *pathways*, évoqués précédemment (cf. chap. 2, point 2.4) (FESCHET, 2014). Or, ces relations dépendent d'une situation et d'une période définies : celles qui existent ne sont pas toujours transférables. À ce

jour, la disposition de ce genre de données est insuffisante et ne permet pas une estimation des variations réelles de capacité (FESCHET, 2014).

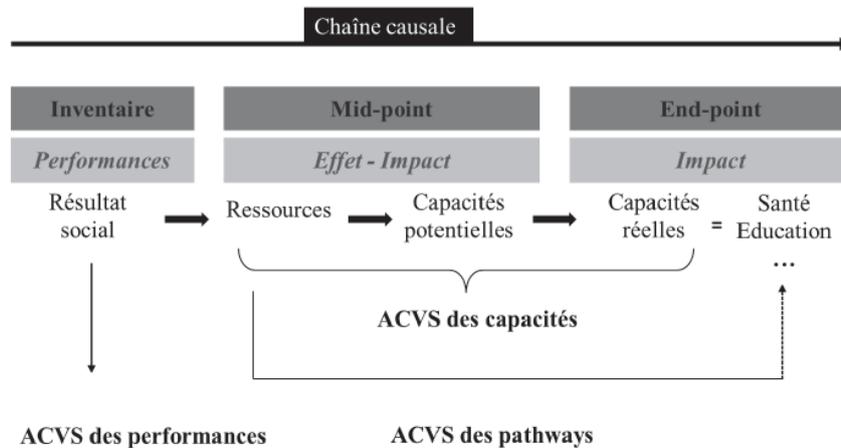


Figure 5 - 2 : Positionnement dans la chaîne de causalité (FESCHET, 2014).

Dès lors, nous posons la question de savoir si l'AsCV des capacités est une méthode qui améliore les résultats de l'AsCV des performances ou qui apporte des résultats différents. Il est difficile de fournir une réponse tranchée à cette question car seulement une seule méthode a été appliquée dans ce travail. Il est donc complexe de comparer ces résultats avec ceux obtenus si l'AsCV des performances avait été appliquée. Cependant, la définition de la performance sociale énonce qu'elle mesure un résultat social à un moment donné : l'évaluation de la performance sociale nécessite une collecte des données sur l'activité et sur les normes sectorielle. Alors que le processus d'évaluation d'un impact social exige la modélisation de la chaîne de causalité (FESCHET, 2014). À partir de ces deux définitions, nous considérons que les résultats obtenus sont des performances sociales et non des impacts sociaux. En effet, nous avons des résultats sociaux valables pour la période évaluée qui sont des données récoltées sur l'activité et comparées à des normes sectorielles.

Dans la théorie, l'AsCV des capacités propose d'utiliser des informations externes pour valider les informations internes récoltées et, ainsi, aller plus loin qu'un simple état des performances sociales et définir un effet potentiel effectif de capacité (figures 5-1 et 5-2). Par exemple, prenons l'indicateur de la formation proposée par une entreprise. Le fait qu'une entreprise propose une formation à ses employés est une information interne qui - comparée à une norme réglementaire et/ou sectorielle - fournit une performance sociale (stade atteint dans ce travail). Pour aller plus loin, il est essentiel de savoir si cette formation est suivie par les employés (information externe 1) et si elle permet aux employés d'améliorer leurs compétences (information externe 2). Ces informations doivent nous permettre d'identifier un effet potentiel effectif de capacité. Enfin, si une variation de la productivité de l'entreprise suite à cette formation est attestée, alors nous pouvons mesurer un effet réel de capacité. Par manque de

temps, nous n'avons pas pu récolter ces informations externes pour l'ensemble des indicateurs. C'est pourquoi nos résultats sont définis comme des performances sociales.

2.1.3. Usages

Rappelons tout d'abord les quatre usages définis par la norme ISO 14044 (2006, Introduction) :

- *« Identification des possibilités d'amélioration des performances environnementales des produits à différentes étapes de leur cycle de vie ;*
- *Information des décideurs et des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ;*
- *Choix des indicateurs de performances pertinents ;*
- *Marketing. »*

Dans le chapitre 2, nous expliquions que l'AsCV des performances ne remplissait que les deux derniers usages. Tandis que l'AsCV des capacités devait permettre une aide à la décision et une identification des possibilités d'amélioration des performances sociales.

Étant donné qu'il n'est pas encore possible de mesurer les capacités réelles et donc les impacts sociaux, le deuxième usage (aide à la décision) ne sera également pas rempli grâce à cette méthode. Par contre, les résultats obtenus nous permettent d'identifier des améliorations possibles des performances sociales à deux étapes du cycle de vie : la production et la distribution (uniquement à la coopérative).

Nous avons effectivement pu mettre en évidence deux classes de capital (financier et institutionnel) pour lesquels les résultats sont les plus négatifs. Une des perspectives d'amélioration pour ces deux entités est de mettre en place un système de distribution de l'information en libre accès (site internet, accès aux bases de données, mises à jour régulière de ces bases de données). Pour l'exploitation, l'établissement d'un règlement d'intérieur permettrait d'augmenter ses performances sociales. La diminution du temps de travail des deux acteurs et l'augmentation des salaires des travailleurs agricoles sont deux dispositions qui auraient également un impact positif mais qui semblent plus difficiles à mettre en place. Il en est de même avec l'aspect précaire de la situation des travailleurs agricoles : le producteur n'a pas les moyens financiers d'intervenir pour améliorer ces aspects.

« Il faut savoir et accepter que l'on est un secteur d'activité [...] en tant que producteur, on est un peu les parias du système économique. À savoir que l'on est contraint à travailler avec des marges hyper faibles [...]. À savoir, que je fais ce que je peux pour que mon personnel se trouve bien et soit content de venir bosser ici. [...] Il faut savoir

qu'un salarié, quel qu'il soit, tous secteurs confondus, coûte à peu près trois fois et demi ce qu'il gagne. »²⁰

En théorie, le producteur pourrait cesser de collaborer avec ses travailleurs sans période de préavis. En pratique, il explique que leur relation est basée sur la confiance et ni lui, ni les travailleurs ne ressentent le besoin d'établir un contrat.

« Ce n'est pas un contrat qui va remplacer la confiance. »²¹

L'AsCV des capacités permet de faire un état des capacités potentielles d'une activité prise dans son cycle de vie. Elle permet d'augmenter les connaissances et est un moyen utile pour améliorer les conditions sociales au sein des activités considérées : elle sert à l'identification, l'apprentissage et la communication de ces capacités potentielles. Nous avons pu mettre en évidence les forces et les faiblesses des phases du cycle de vie considérées. Par contre, elle ne permet pas encore la prévision des impacts sociaux le long du cycle de vie.

Il est nécessaire de rester attentif à une caractéristique des performances sociales : l'amélioration des performances sociales n'est pas toujours liée à une augmentation du bien-être (MACOMBE & FALQUE, 2013). Ainsi, établir un règlement d'intérieur améliorera les performances sociales de l'exploitation mais n'affectera peut-être pas la variation (positive ou négative) du bien-être. Alors que l'AsCV des performances s'arrête à une simple évaluation des performances sociales et mise en évidence des faiblesses liées à ces performances, l'AsCV des capacités nous invite à réfléchir sur l'impact que peut avoir ce résultat évalué sur le bien-être des personnes affectées.

2.2. Limites de l'AsCV des capacités

2.2.1. Pouvoir capacitant d'une norme

Lorsque nous observons les diminutions d'EPC, nous devons nous poser une question : la norme est-elle capacitante ? Selon la méthode appliquée, le non respect de la norme est incapacitant. La question qui est posée à ce stade est de savoir si l'impact sur l'activité est réellement perçu comme négatif. Prenons l'exemple de l'exploitation : elle ne possède pas de règlement de travail. Or c'est obligatoire et l'action est donc enregistrée comme incapacitante. Cependant, le producteur ne ressent visiblement pas le besoin d'en posséder. Il emploie en moyenne trois ou

²⁰ Extrait de l'entretien avec le producteur (cf. Annexe 7, n° ligne 20-40).

²¹ Extrait de l'entretien avec le producteur (cf. Annexe 7, n° ligne 534).

quatre travailleurs, avec qui il tient une réunion chaque matin durant laquelle les problèmes et les missions sont discutées. Il semble judicieux de réfléchir sur l'aspect incapacitant de ne pas rédiger un règlement de travail dans ces conditions.

Dans le même ordre d'idée, la méthode note un accroissement de l'EPC lorsque l'entreprise respecte la norme. De nouveau, la question du pouvoir capacitant de la norme est posée. Si le simple fait de respecter la norme est capacitant, alors le fait que le producteur (indépendant) travaille plus de 70 heures par semaine est considéré comme capacitant. Or, il est difficile d'expliquer quel peut être l'effet capacitant résultant de cette manière de fonctionner. Dans le cadre de cette étude, nous avons d'ailleurs considéré cette information comme incapacitante.

FESCHET (2014, p. 259) précise que la norme est une « *information sur un seuil de capacité sensible, [...] qui doit être associée à d'autres informations contextuelles. La norme ne peut pas représenter en soi une sorte de « juge de paix de l'impact ». [...] ce qui est normal peut ne rien avoir avec le bien-être.* ». Pour ces raisons, à côté des normes réglementaires et sectorielles récoltées pour chaque indicateur, il s'avère nécessaire de posséder des informations externes contextuelles qui viennent valider les informations internes.

2.2.2. Réflexions sur la nature des indicateurs

Les indicateurs utilisés dans l'étude sont sélectionnés à partir d'une liste qui se veut quasiment exhaustive et générée à partir de cinq classes de capitaux (humain, social, technique, financier et institutionnel). Ces indicateurs, générés par l'université de Montpellier, reflètent une manière de voir l'économie, un mode de pensée de ce qui est « bien » pour une entreprise. Or, ce n'est pas une vision reconnue au niveau international, ni même au niveau local. Elle diffère d'un acteur à un autre. Nous pouvons citer plusieurs exemples rencontrés au cours des entretiens avec le producteur et l'administrateur délégué de la coopérative.

Le premier exemple porte sur l'indicateur traitant de l'augmentation des capitaux propres. Celui-ci sous-entend qu'augmenter ses capitaux propres a un effet capacitant pour une entreprise. Or, le producteur n'a pas d'actionnaires ni de part de collaborateur à proposer et cela n'intervient en aucun cas négativement sur sa production. Le deuxième exemple concerne l'augmentation des bénéfices. L'objectif de la coopérative n'est pas de faire des bénéfices, et cela apparaît comme négatif dans l'analyse des indicateurs. Cependant, dans notre cas, la démarche est très positive. En effet, la coopérative ne souhaite pas faire de bénéfices pour laisser la liberté aux producteurs de fixer les prix.

Plusieurs visions de l'économie s'opposent à travers ces indicateurs. L'objectif dans cette discussion n'est pas de se positionner pour l'une ou l'autre vision mais plutôt de mettre en évidence ce que les indicateurs peuvent laisser transparaître. C'est une certaine vision de

l'économie et du social dans l'entreprise qui guide la construction des indicateurs et influence ainsi les résultats.

Une autre caractéristique qui transparait au travers des indicateurs est qu'ils ont été construits dans l'optique d'être appliqués au fonctionnement d'entreprises d'une certaine taille, plus importante que celles étudiées dans ce travail. Les indicateurs traitant de la mise en place d'un service de RSE et de la modification des prix de la concurrence sont deux exemples. Les techniques de RSE sont des processus très lourds à mettre en place. Les deux acteurs rencontrés sont intéressés par la RSE mais expliquent qu'avec les moyens dont ils disposent, ce genre de processus n'est pas adapté à leur échelle. Certains indicateurs construits dans une optique macro-économique ne sont pas transposables à des cas comme celui traité dans ce travail.

Dans ce système en circuit court, il aurait été intéressant d'ajouter des indicateurs pouvant faire ressortir les spécificités de ce type de circuit telles que : le statut social des travailleurs, la maîtrise des débouchés, la fidélité de la clientèle, l'autonomie de la production (autoproduction de semences, transformation des produits et vente à la ferme, fertilisation en autonomie, autonomie énergétique etc.).

2.3. Faisabilité d'une AsCV appliquée à un circuit court

La mise en place d'une procédure d'AsCV des capacités est très lourde car elle exige énormément de données. Tout d'abord les données internes, propres aux organisations étudiées et récoltées sur le terrain lors d'entretiens ou par l'intermédiaire de questionnaires écrits. Ensuite, la récolte des données externes pour chaque indicateur qui doit être la plus complète et diversifiée possible pour que le diagnostic de capacitation soit le plus neutre possible. Le fait de travailler en circuit court permet de diminuer les intermédiaires entre le producteur et le consommateur et ainsi de réduire le nombre d'acteurs concernés par l'étude.

Dans la pratique, l'AsCV reste difficile à réaliser entièrement. Dans notre cas, en appliquant le « *cut-off criteria* » (cf. Chap. 3, point 2.2) nous avons pu restreindre notre champ d'étude au producteur et à la coopérative. Les entretiens effectués avec ces deux acteurs nous ont permis de récolter les données internes nécessaires à l'AsCV. Cependant, plusieurs problèmes se sont posés :

- La récolte des données concernant les employés de la coopérative n'a pas abouti ;
- La récolte des données concernant les travailleurs agricoles est imprécise, un entretien avec chaque travailleur aurait été nécessaire pour que les données disposent de la qualité requise ;
- Le manque de données externes rendant difficile l'attribution des variations d'EPC ;

- Nous avons étudié la coopérative dans son ensemble et pas uniquement les impacts des produits de l'exploitation sur ce distributeur.

Si nous pouvons affirmer qu'étudier un circuit court facilite l'AsCV, nous ne pouvons par contre pas dire que notre étude est une AsCV complète et réussie, pour les raisons citées ci-dessus. Il reste complexe de mener à bien ce genre d'étude impliquant des questionnaires aussi denses et longs avec toutes les parties prenantes et toute la précision requise.

3. Les limites du travail

3.1. Un souci de neutralité

Nous avons rencontré un autre problème au cours de l'évaluation des EPC : la neutralité. En effet, par manque d'information sur le contexte et par manque de données sur les normes sectorielles moyennes, l'attribution des variations positives ou négatives d'EPC peut s'avérer subjective. Pour beaucoup d'indicateurs nous n'avons pas réussi à récolter une information externe de type réglementaire ou sectorielle. Ainsi, pour effectuer ce diagnostic nous nous basons sur nos connaissances, sur notre propre vision de l'économie et du social. Tout cela introduit de la subjectivité dans la phase d'interprétation des résultats.

Il importe de rester attentif à la signification de chaque indicateur et aux niveaux d'accroissement et de diminution attribués. Il est important de garder en tête qu'il n'y a pas d'équivalence entre ces niveaux : une forte diminution de capacité n'est pas équivalente à une augmentation de capacité au niveau supérieur. Ces variations ne portent pas toujours les mêmes significations. Pour ces raisons, notons que la représentation des résultats n'est qu'illustrative, bien qu'elle aide à la compréhension générale des tendances présentées pour chaque capital.

3.2. ACV ou bilan social de deux entités ?

Nous avons analysé trois ensembles d'acteurs de la chaîne de valeur : le producteur, les travailleurs agricoles et l'administrateur délégué de la coopérative. Dans une AsCV nous nous intéressons à l'influence des produits le long de la chaîne de valeur. En théorie, ce sont les impacts des produits de l'exploitation sur la coopérative qui sont étudiés.

Cependant, dans la pratique, il n'a pas été possible de séparer les produits provenant de l'exploitation étudiée des produits des autres producteurs présents à la coopérative. Nous avons opéré de la même façon chez le producteur et à la coopérative, suivant le même questionnaire correspondant à des indicateurs identiques. Ainsi, il est impossible de distinguer les impacts sociaux des seuls produits provenant de notre producteur. Les résultats obtenus prennent la forme d'une analyse des performances sociales de deux entités plutôt que d'une véritable AsCV.

La question de l'évaluation des impacts sociaux et celle de l'application d'une véritable ACV - et non de l'analyse sociale de deux entités - ne sont pas résolues. Pour évaluer des impacts sociaux, il convient de développer la modélisation des *pathways* et de poursuivre les recherches en cours. Afin d'obtenir une véritable AsCV, il faut modifier la manière de récolter les données à la coopérative. Dans notre cas, séparer les produits provenant de l'exploitation étudiée des autres produits n'était pas envisageable.

3.3. Données

Nous avons rencontré un problème dans la récolte des données. Tout d'abord, comme nous l'avons déjà signalé, le manque de temps et de disponibilité des données externes qui a un impact sur la phase de diagnostic des variations d'EPC. Ensuite, également par manque de temps, l'absence d'informations externes contextuelles, qui se traduit par des résultats qui sont des performances sociales. Enfin, nous avons prévu d'étudier les employés de l'exploitation et de la coopérative, afin de croiser les informations provenant du producteur et de l'administrateur délégué de la coopérative avec celles de leurs employés. Malheureusement, nous n'avons jamais reçu les questionnaires complétés par les employés de la coopérative.

3.4. Justesse de la comparaison

Il reste un dernier point à soulever qui concerne la justesse de la comparaison entre AsCV des performances et AsCV des capacités. En effet, nous n'appliquons qu'une des deux méthodes lors de ce travail, il est donc difficile de se rendre compte des véritables différences dans les résultats fournis par ces deux méthodes. Nous nous basons sur la littérature existante et principalement sur les publications de GARRABÉ (2012) et FESCHET (2014) pour critiquer les Lignes Directrices. Concernant l'AsCV des capacités, cette méthode est récente et donc peu critiquée. Nous soulignons tout de même les limites de l'AsCV des capacités rencontrées lors de cette étude.

Chapitre 6

Conclusions

L'analyse sociale du cycle de vie est un outil qui s'est développé ces dix dernières années. L'objectif de cet outil est de mettre en place une méthode qui permette de mesurer les impacts sociaux d'une intervention sur l'ensemble de la chaîne de valeurs. À ce jour, plusieurs méthodes ont été développées, sans qu'il existe de consensus sur une en particulier. Nous nous sommes donc intéressés à deux méthodes : l'AsCV des performances développée par l'UNEP/SETAC et l'AsCV des capacités, développée par GARRABÉ (2012).

La première méthode a pour objectif de standardiser l'AsCV en se basant sur les principes reconnus de la RSE. Tandis que la deuxième s'en différencie car elle considère que leur manque de fondements théoriques et que leur démarche, trop empirique, faussent les résultats. L'AsCV doit permettre de mettre en évidence les répercussions d'un changement dans une activité sur le bien-être des travailleurs et des individus vivant de cette activité (GARRABÉ, 2012). L'AsCV des capacités est la méthode qui est appliquée tout au long de ce travail avec, comme objectif, de répondre à trois questions de recherche.

Notons tout d'abord que l'AsCV des capacités a été appliquée dans des conditions particulières. C'est-à-dire que l'exploitation étudiée travaille en agriculture biologique et en circuit court. Au travers des entretiens menés avec les différents acteurs, nous avons pu mettre en évidence certaines **caractéristiques socio-économiques spécifiques des circuits courts**, que l'on retrouve dans la littérature : l'instauration d'une relation de confiance entre les parties prenantes, la satisfaction au travail, le développement local, une commercialisation transparente et axée vers le bien-être et une collaboration entre producteurs. Des faiblesses inhérentes à ce mode de fonctionnement ont également été relevées : le temps de travail trop élevé pour le producteur et l'administrateur délégué de la coopérative, peu de moyens consacrés à la communication et au marketing et une forte dépendance aux variations de l'offre et de la demande.

Ensuite, il s'agissait de voir et de tester **la faisabilité de la méthode proposée par l'Université de Montpellier**. Nous pouvons affirmer que le fait d'étudier une production en circuit court facilite la démarche pour plusieurs raisons. Le circuit court réduit tout d'abord les intermédiaires entre producteur et consommateur et réduit donc dans le même temps le

nombre d'acteurs à inclure dans l'étude. Ensuite, les acteurs sont plus facilement joignables car on travaille à une échelle locale où il est aisé d'aller à la rencontre des différents acteurs.

Cependant, même avec ces facilitateurs, nous avons rencontré plusieurs problèmes.

Le premier concerne les acteurs que nous n'avons pas pu rencontrer : les travailleurs agricoles et les employés de la coopérative. Nous avons eu un contact avec eux via un questionnaire écrit. Ce questionnaire nous a permis de récolter des informations sur les travailleurs agricoles. Celles-ci se sont avérées difficiles à interpréter car imprécises et incomplètes. En effet, il est difficile de s'assurer de la bonne compréhension de la question par le travailleur et il est impossible de demander plus de précisions que celles fournies par le questionnaire complété. Pour éviter de tels soucis d'interprétation, il faudrait procéder à un entretien avec chaque acteur. Or, le questionnaire est long et la procédure lourde à mettre en place si chaque acteur passe par cet entretien. Quant aux employés de la coopérative, nous n'avons jamais reçu ces informations (pas de retour de questionnaire).

Le deuxième problème rencontré, lorsque le travail de récolte des données est effectué, se situe au niveau de l'interprétation de celles-ci. Une interprétation juste des données exige un grand nombre et une qualité des données externes (normes, statistiques, experts, base de données etc.). Dans notre cas, ces données étaient insuffisantes, faussant l'interprétation qui est donnée, devenue subjective.

Enfin, **les résultats obtenus sont associés aux capacités potentielles et non réelles**. Au stade atteint dans cette étude, nous ne pouvons pas affirmer mesurer des impacts sociaux mais plutôt une variation des capacités potentielles. L'objectif de l'AsCV des capacités n'est donc pas atteint.

L'AsCV des capacités présente néanmoins certains **avantages par rapport à l'AsCV des performances**.

Tout d'abord, les fondements théoriques sur lesquels elle se base. Ils permettent de mieux définir les concepts inhérents aux AsCV et donc de mieux définir la différence entre performance et impacts. En outre, le MCM définit un cadre de recherche pour la construction des indicateurs qui englobe plus de nuances que le cadre défini par la RSE.

Ensuite, la liste d'indicateurs créée est une base modulable mais qui permet aux praticiens d'une part d'adapter cette liste à leur cas d'étude et d'autre part d'avoir une liste qui est comparable à d'autres études.

Enfin, les résultats obtenus remplissent trois usages sur les quatre énoncés par la norme ISO 14044 (2006, Introduction). FESCHET (2014) précise également que l'AsCV doit permettre de concevoir des chaînes produisant le plus d'impacts sociaux positifs et le moins d'impacts sociaux

négatifs possible. Grâce aux résultats obtenus, nous avons pu identifier les forces et les faiblesses des activités le long du cycle de vie et proposer des améliorations. Certaines améliorations sont à la portée des acteurs (ex : rédiger un règlement d'intérieur ou prévenir les risques physiques). Tandis que d'autres ne pourront pas être mises en place, par manque de moyen. Il reste cependant nécessaire de faire la distinction entre amélioration des performances sociales et amélioration du bien-être : l'amélioration des performances sociales n'étant pas automatiquement liée à une augmentation du bien-être.

Les recherches en AsCV ne sont pas abouties et tout un pan de recherche sur la modélisation des *pathways* reste entier à découvrir. L'AsCV comme elle est aujourd'hui permet déjà d'obtenir un grand nombre d'informations sur les performances socio-économiques d'entreprises considérées, même si ces informations ne mesurent pas des impacts sociaux. L'AsCV invite à réfléchir sur le lien souvent fait – à tort – entre l'amélioration des performances sociales et l'augmentation du bien-être. Les perspectives d'amélioration de l'AsCV sont nombreuses et passent, principalement, par une modélisation des chaînes de causes à effets.

Références bibliographiques

- ANNET S. & BEAUDELLOT A. 2016. *Les chiffres du BIO 2015*, BioWallonie ASBL, 32 p.
- ARVIDSSON R. HILDENBRAND J. & BAUMANN H. 2014. Is there a scientific justification for the current use of child labour and working hours in social LCA?, in MACOMBE C. & LOEILLET D. (éditeurs) : *Social LCA in progress*, Montpellier: FruiTrop, pp. 109-114.
- BEAUDELLOT A. 2014. Quels débouchés dans les filières bio wallonnes?, *Itinéraires BIO*, **19**, pp. 6-9.
- BECKER H. A. 2001. Social impact assessment, *European Journal of Operational Research*, **182 (2)**, pp. 331-321.
- BELEM G. 2005. L'analyse du cycle de vie comme outil de développement durable, *Les cahiers de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable*, **8**, 64 p.
- BENCHARIF A. & RASTOIN J-L. 2007. Concepts et Méthodes de l'Analyse de Filières Agroalimentaires : Application par la Chaîne Globale de Valeur au cas des Blés en Algérie. *MOISA Working Paper*, 7, CIHEAM-IAMM, 24 p.
- BIHANNIC L. & MICHEL-GUILLOU E. 2011. Développement durable et agriculture durable : sens du concept de durabilité à travers la presse régionale et le discours des agriculteurs, *Développement durable et territoires*, **2 (3)**, 15 p.
- CARATY M. CHANTEAU J-P. THOMAS J-S. & REVÉRET J-P. 2014. How to assess the social value of a steel product ?, in MACOMBE C. & LOEILLET D. (éditeurs) : *Social LCA in progress*, Montpellier: FruiTrop, pp. 63-69.
- CHIFFOLEAU Y. 2008. Les circuits courts de commercialisation en agriculture : diversité et enjeux pour le développement durable, in MARÉCHAL G. : *Les circuits courts alimentaires : bien manger dans les territoires*, Dijon : Educagri, pp. 21-31.
- CLIFT R. 2014. Social life cycle assessment : What are we trying to do?, in MACOMBE C. & LOEILLET D. (éditeurs) : *Social LCA in progress*, Montpellier: FruiTrop, pp. 11-16.
- COX R. HOLLOWAY L. VENN L. DOWLER L. RICKETTS-HEIN J. KNEAFSEY M. & TUOMAINEN M. 2008. Common Ground? Motivations for Participation in a Community-Supported Agriculture Scheme, *Local Environment*, **13 (3)**, pp. 203-218.
- DREYER L. C. HAUSCHILD M. Z. & SCHIERBECK J. 2006. A framework for social life cycle impact

- assessment, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **11 (2)**, pp. 88-97.
- EC – EUROPEAN COMMISSION. 2011. ILCD Handbook : *Recommendations for Life Cycle Impact Assessment in the European context*, Joint Research Center, Institute for Environment and Sustainability, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 159 p.
- FALQUE A. 2014. Listening to the stakeholders : plea for a participatory approach – and some grounded theories – of impacts in social LCA, in MACOMBE C. & LOEILLET D. (éditeurs) : *Social LCA in progress*, Montpellier: FruiTrop, pp. 51-55.
- FALQUE A. & MACOMBE C. 2013. Pour une alternative à la RSE du cycle de vie, in MACOMBE C. (Coordinatrice de l'ouvrage) : *ACV sociales : effets socio-économiques des chaines de valeurs*, Montpellier : FruiTrop, pp. 21-34.
- FAN Y. WU R. CHEN J. & APUL D. 2014. A review of social life cycle assessment methodologies, in SUBRAMANIAN SENTHILKANNAN MUTHU (éditeur): *Social life cycle assessment: An insight*, Hong Kong : Springer, pp. 1-24.
- FESCHET P. 2014. *Analyse du Cycle de Vie Sociale. Pour un nouveau cadre conceptuel et théorique*, Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université de Montpellier (France), 382 p.
- FESCHET P. & GARRABÉ M. 2013. ACV sociale et développement durable, in MACOMBE C. (Coordinatrice de l'ouvrage) : *ACV sociales : effets socio-économiques des chaines de valeurs*, Montpellier : FruiTrop, pp. 69-86.
- GARRABÉ M. 2012. *Modèle à Capitaux Multiples et Analyse Sociale du Cycle de Vie des Capacités : méthodologie générale*, Rapport : <http://michelgarrabe.weebly.com/> (consulté le 06/05/2016).
- GARRABÉ M. & FESCHET P. 2013. Un cas particulier : l'ACV sociale des capacités, in MACOMBE C. (Coordinatrice de l'ouvrage) : *ACV sociales : effets socio-économiques des chaines de valeurs*, Montpellier : FruiTrop, pp. 87-117.
- HENDRICKSON M. & HEFFEMAN W. 2002. Opening Spaces through Relocalization : Locating Potential Resistance in the Weaknesses of the Global Food System, *Sociologia Ruralis*, **42 (4)**, pp. 347-369.
- HUNKELER D & REBITZER G. 2005. The future of life cycle assessment, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **10(5)**, pp. 305–308.
- IOFRIDA N. DE LUCA A. I. STRANO A. & GULISANO G. 2014. Social Life Cycle Assessment in a constructivist realism perspective : a methodological proposal, in MACOMBE C. & LOEILLET D. (éditeurs) : *Social LCA in progress*, Montpellier: FruiTrop, pp. 44-50.

- ISO. 2006. *ISO 14040 : 2006 : Environmental management. Life cycle assessment : Principles and framework*. <https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:14040:ed-2:v1:fr> (Consulté le 23/05/2016).
- ISO. 2006. *ISO 14044 : 2006 : Environmental management. Life cycle assessment : Requirements and guidelines*. <https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:14044:ed-1:v1:fr> (Consulté le 23/05/2016).
- JORGENSEN A. LE BOCQ A. NAZARKINA L. & HAUSCHILD M. 2008. Methodologies for social life cycle assessment, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **13(2)**, 16 p.
- KNEAFSEY M. VENN L. SCHMUTZ U. BALAZS B. TRENCHARD L. EYDEN-WOOD T. BOS E. SUTTON G. & BLACKETT M. 2013. Short Food Supply Chains and Local Food System in the EU. A State of Play of their Socio-Economic Characteristic, *Joint Research Center (European Commission)*, 128 p.
- KRUSE S.A. FLYSJÖ A. & KASPERCZYK N. (2009): Socioeconomic indicators as a complement to life cycle assessment- an application to salmon production systems, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **14**, pp. 8-18.
- LAGARDE V. & MACOMBE C. 2012. Designing the social life cycle of products from the systematic competitive model, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **18 (1)**, 14 p.
- MACOMBE C. & LAGARDE V. 2013. Le fonctionnement du cycle de vie social et les périmètres de l'étude, in MACOMBE C. (Coordinatrice de l'ouvrage) : *ACV sociales : effets socio-économiques des chaines de valeurs*, Montpellier : FruiTrop, pp. 53-67.
- MACOMBE C. & LOEILLET D. 2013. L'analyse sociale du cycle de vie, pour qui et pourquoi ?, in MACOMBE C. (Coordinatrice de l'ouvrage) : *ACV sociales : effets socio-économiques des chaines de valeurs*, Montpellier : FruiTrop, pp. 35-52.
- NORRIS G. 2006. Social impacts in product life cycles – towards life cycle attribute assessment. *International Journal of Life Cycle Assessment*, **11 (1)**, pp. 89-96.
- PETTI L. LIE UGAYA C. M. & DI CESARE S. 2014. Systematic review of Social-Life Cycle Assesment (S-LCA) case studies, in MACOMBE C. & LOEILLET D. (éditeurs) : *Social LCA in progress*, Montpellier: FruiTrop, pp. 34-41.
- REAP J. ROMAN F. DUNCAN S. & BRAS B. 2008. A survey of unresolved problems in life cycle assessment: part 1. Goal and scope and inventory analysis, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **13**, pp.290–300.
- ROEP D. & WISKERKE H. 2006. *Nourishing Networks – Fourteen lessons about creating sustainable*

- food supply chains*, Rural Sociology Groups of Wageningen University and Reed Business Information, Doetinchem.
- SCHMIDT I. MEURER M. SALING P. KICHERER A. REUTER W. & GENSCHE C. 2004. SEEBalance – Managing sustainability of products and processes with the Socio-Eco-Efficiency Analysis by BASF. *Greener Management International*, **45**, pp. 79-94.
- SEN A. 1992. *Inequality reexamined*, Oxford : Clarendon Press.
- SUREAU S. 2014. *Entre food miles et circuit courts : Essai de comparaison des circuits de distribution du bio en Belgique à partir d'une analyse de cycle de vie de légumes wallons du champ à l'étal*, Mémoire de fin d'étude en Sciences et Gestion de l'environnement, Université Libre de Bruxelles, 81 p.
- UNEP/SETAC. 2009. *Lignes Directrices pour l'Analyse Sociale du Cycle de Vie des produits*, UNEP/SETAC, Paris (France), 104 p.
- UNEP/SETAC. 2013. *The Methodological Sheets for Sub-categories in Social Life Cycle Assessment (S-LCA)*, Gothenburg (Suède), 152 p.
- VANCLAY F. 2002. Conceptualising social impacts, *Environmental Impact Assessment Review*, **22**, pp. 183-211.
- VIVIEN F-D. 2003. Jalons pour une histoire de la notion de développement durable, *Mondes en développement*, **121**, 21 p.
- WEIDEMA B. P. 2006. The integration of economic and social aspects in life cycle impact assessment, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, **11 (1)** (edition special), pp. 89-96.
- WU R. YANG D. & CHEN J. 2014. Social Life Cycle Assessment Revisited, *Sustainability*, **6**, pp. 4200-4226.
- YILDIRIM H. 2014. *Analyse sociale du cycle de vie de la tomate transformée exportée de la Turquie vers la France*, Thèse de doctorat en Sciences, Institut Agronomique Méditerranéen (Montpellier), 125 p.

Annexes

1. Annexe 1 : Tableaux récapitulatifs des pourcentages de variations d'effets potentiels de capacité par capital

Producteur : Pourcentages	Capital Humain	Capital Technique	Capital Financier	Capital Social	Capital Institutionnel
Effet neutre	26	19	40	29	58
Accroissement moyen	53	44	47	53	17
Accroissement supérieur	16	31	0	18	8
Diminution moyenne	5	6	13	0	0
Diminution supérieure	0	0	0	0	17

Coopérative : Pourcentages	Capital Humain	Capital Technique	Capital Financier	Capital Social	Capital Institutionnel
Effet neutre	16	25	31	12	25
Accroissement moyen	68	50	50	71	58
Accroissement supérieur	11	13	6	18	17
Diminution moyenne	0	13	13	0	0
Diminution supérieure	5	0	0	0	0

Travailleur 1 : Pourcentages	Capital Humain	Capital Technique	Capital Financier	Capital Social	Capital Institutionnel
Effet neutre	17	0	no data	0	50
Accroissement moyen	50	0	no data	56	0
Accroissement supérieur	17	0	no data	11	0
Diminution moyenne	17	100	no data	33	0
Diminution supérieure	0	0	no data	0	50

Travailleur 2 : Pourcentages	Capital Humain	Capital Technique	Capital Financier	Capital Social	Capital Institutionnel
Effet neutre	17	0	no data	11	50
Accroissement moyen	50	0	no data	67	0
Accroissement supérieur	17	0	no data	11	0
Diminution moyenne	17	100	no data	11	0
Diminution supérieure	0	0	no data	0	50

Travailleur 3 : Pourcentages	Capital Humain	Capital Technique	Capital Financier	Capital Social	Capital Institutionnel
Effet neutre	17	0	no data	0	50
Accroissement moyen	50	0	no data	78	0
Accroissement supérieur	17	0	no data	11	0
Diminution moyenne	17	100	no data	11	0
Diminution supérieure	0	0	no data	0	50

Capitaux	Sous-classes de capital	Classes d'effets potentiels de capacité : Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?	Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?	Réponse détaillée	Normes	Accroissement et diminution d'EPC	Commentaires
humain	éducation	augmentation de la formation qualifiante interne	proposer une formation qualifiante interne, de quel type, nature, durée	NON, et n'en n'exige pas, de plus il est difficile de proposer une formation ou de la donner car son personnel "tourne" beaucoup (effectifs renouvelés à 50% chaque année), donc difficile de s'investir dans une formation car il ne sait jamais si les personnes vont rester.	-	0	effet neutre car pas d'obligation
		augmentation de la formation externe	proposer une formation qualifiante externe, de quel type, nature, durée	non	-	0	effet neutre car pas d'obligation
	Conditions de travail	normalité du temps de travail	De respecter la Durée du travail/Jour/semaine normale	oui, en période creuse, cela va se limiter à une 40h/semaine mais en haute saison, c'est presque toujours le double et exceptionnellement, cela peut être le triple, respecte la norme car indépendant.	-	-	diminution au niveau moyen, travailler 80h/semaine en haute saison est incapacitant
		attribution de pause de travail	D'attribuer des pauses de travail, quelles sont leur nature, leur durée, le nombre d'employés concernés	Oui, les travailleurs s'arrêtent toujours sur le temps de midi. Et lui, il s'arrête toujours pour manger aussi, mais pas spécialement à heure fixe.	16 MARS 1971. - Loi sur le travail. <i>Art. 38quater. Les travailleurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de six heures.</i>	++	accroissement au niveau supérieur car liberté pour lui et pour son personnel de disposer de pauses.
		réduction de la pénibilité du travail	D'améliorer la position, la température, la rapidité, la répétition etc.	non, chacun travaille comme il en a envie, pas d'utilisation de machines spécifiques (ex: repiqueuse) pour garder de la souplesse dans les horaires et dans l'organisation du travail.	4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: <i>Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :</i> 1° la sécurité du travail; 2° la protection de la santé du travailleur au travail; 3° les aspects psychosociaux du travail; 4° l'ergonomie; 5° l'hygiène du travail; 6° l'embellissement des lieux de travail; 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.	0	effet neutre car pas de dispositif mis en place mais pas d'obligation
		réduction des risques supportés au travail	De réduire le nombre, la nature, la gravité des accidents du travail	OUI, par l'apprentissage et prendre le temps de bien expliquer l'utilisation des machines qui représentent le principal danger dans ce travail. Pas de risques chimiques car on travaille en bio.	norme réglementaire: 4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: <i>Art. 5. § 1. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :</i> a) éviter les risques; b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;	++	accroissement au niveau supérieur car prévention des risques par l'apprentissage et élimination des risques liés aux substances chimiques par le choix de travailler en bio.

				<i>c) combattre les risques à la source; [...]concernant le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail; norme sectorielle: 10,5% des producteurs wallons travaillent en bio ("Le bio en chiffres 2015).</i>		
	affectation d'un salaire normal	D'attribuer un salaire normal aux H-F, par rapport au salaire moyen sur le secteur, local (ratios)	oui, ouvriers : salaire fixé par la commission paritaire. Indépendant: facturé au producteur 13,75 euros /heure.	Commission paritaire 1440000 AGRICULTURE: non-qualifiés 9,18 euros et qualifiés 10,13 euros	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
	contrats de travail	D'émettre un contrat de travail, quel est son type, sa nature (oral écrit) et la légalité des ses termes?	OUI, cartes cueillette (salaire défini par la commission paritaire) ou indépendant (facturé au producteur: 13,75 euros/heure + TVA de 21%). Utilisation de chèques ALE pour travail en culture.	Loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
	respect sur le lieu de travail	De réduire les marques d'irrespect, quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, et leurs conséquences	oui, peu de conflits, ils travaillent dans le respect de l'autre, laissant à chaque travailleur la liberté d'aménager sa journée, il n'a jamais rencontré de problème, de situations conflictuelles.	Loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE: Art. 7. et Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : Art.16 : <i>Le travailleur, l'employeur et l'utilisateur se doivent le respect et des egards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.</i>	+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR, pas de dispositif particulier mis en place.
Santé	augmentation de l'espérance de vie	D'améliorer la durée, et les effets de l'activité sur l'espérance de vie	oui, essayer de réduire les manipulations fastidieuses pour prévenir les maux de dos, mécanisation lors du transport de lourdes charges. De plus, il travaille en bio, donc réduction des risques liés aux agents chimiques.	norme réglementaire: Loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE: Art. 13. et Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : Art. 20 : <i>L'employeur et l'utilisateur doivent veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.</i> norme sectorielle: 10,5% des producteurs wallons travaillent en bio (Annet & Beudelot, 2016).	++	accroissement au niveau supérieur car mesures prises et il travaille en bio
	réduction des maladies professionnelles	De réduire les maladies professionnelles, quels sont leur type, leur durée, leur caractère d'invalidation, et le montant d'indemnité associé	non, pas vraiment de maladies professionnelles, pas d'indemnité pour les cartes cueillette.	4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.	0	effet neutre car pas d'obligation mais pas de dispositif en place
	augmentation des mesures préventives	D'augmenter les mesures préventives, quelles sont leur nature, leur fréquence, et leurs effets escomptés	oui mais peu de mesures préventives, mécanisation pour porter de lourdes charges.	Loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE: Art. 13. <i>L'employeur et l'utilisateur doivent veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.</i> 4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: Art. 5. § 1. <i>L'employeur prend les mesures</i>	+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR.

					<i>nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</i>		
	sur la régularité des pauses déjeuner	De financer une cantine d'entreprise, une salle commune de repas, un panier repas, une aide au repas et de garantir un temps de repas fixe	non, pas de régularité, le personnel gère son temps de travail comme il le souhaite. Projet de construire un petit réfectoire. Pour le moment, pas de salle de repas, pas de cantine, pas d'aide de repas au salariés.		-	0	effet neutre car pas d'obligation. Pas de régularité ni de repas organisés
Parité	réduction de la discrimination des femmes au travail	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(F/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heures, niveau de poste, promotion, pénibilité supportée	oui, pas d'importance salaire défini par la commission paritaire. nombre de femmes sur le total des travailleurs: 2 femmes sur 5 pour l'année 2014.	22 AVRIL 2012. - Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes		+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR.
	réduction de la discrimination des travailleurs âgés (+ 50 ans)	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(A/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui, si la personne est expérimentée car travail difficile pour personnes âgées salaire défini par la commission paritaire	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.(emploi.belgique.be)</i>		+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR.
	réduction.. Des étrangers	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(E/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui, pas d'importance salaire défini par la commission paritaire	la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.		+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR.
	réduction..des personnes à mobilité réduite ou en situation d'handicap	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(PMR/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui mais travail difficile pour une personne handicapée, il n'est pas contre mais il faudrait qu'un travailleur soit d'accord pour prendre en charge cette personne salaire défini par la commission paritaire	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.(emploi.belgique.be)</i>		+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR.
	réduction..pour raison politique ou religieuse	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(R/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui, pas d'importance salaire défini par la commission paritaire	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.(emploi.belgique.be)</i>		+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR.
	Sécurité	obtention d'une	De financer une assurance au travail,	OUI, assurance accident de travail pour tous	Le oui est la norme sectorielle		+

		assurance au travail	quel est son type, son taux de couverture, sa durée, le montant prévu d'indemnité	même pour les cartes cueillette. AG Insurance "Globalisation Modulis" assurance pour les accidents de travail			niveau moyen car respecte la norme sectorielle (NS).
Technique	Entreprise	sur le choix de sa production	De changer de technique de production (cadence, stockage, outils, personnel), de gouvernance (façon de s'entendre)	oui, changements en permanence. Exemple: depuis 2 ans, il conserve des légumes pour l'hiver pour 2 raisons: cela donne plus de travail en hiver et permet d'éviter d'avoir trop recours à l'achat-revente pour compléter ses paniers. Le fait de travailler avec les GASAP permet un fonctionnement plus régulier au fil de l'année. "Mais s'il n'y avait pas les GASAP, il ne le ferait pas. Parce que le prix auquel un grossiste ou un autre commercial, achèterait sa marchandise, cela ne serait pas gagner qu'il ferait mais perdre. Donc quelque part, l'effet du circuit court ouvre des portes positives par rapport aux personnes ou des opportunités qu'on peut offrir au personnel, que l'on ne pourrait pas en d'autre circonstance. En tout cas à son échelle de petit agriculteur (c'est différent quand on possède 20 hectares et qu'on peut alors mécaniser la production)".	-	++	accroissement au niveau supérieur car pas de normes et améliorations en continu.
		sur le fait de pouvoir s'associer, de communiquer	De réaliser des partenariats, des contrats, des ouvertures, d'échanger des informations, du personnel	oui, au travers de la coopérative Agricoverit il y a des échanges d'informations entre producteurs	24 MAI 1921. Loi garantissant la liberté d'association: Article 1. La liberté d'association dans tous les domaines est garantie. Nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie.	++	accroissement au niveau supérieur car dispositif mis en place avec Agricoverit pour échanger des informations.
		sur l'augmentation de la recherche et de l'innovation	De mettre au point de nouveaux processus, de nouveaux produits, de nouveaux rendements, de nouvelles techniques marketing	oui, nouveaux produits (sous forme de conserve, produits transformés) et nouveaux aménagements (magasin bio).	norme sectorielle : "La transformation à la ferme d'une partie de la production fruitière ou légumière, est actuellement très peu développée. Pourtant, elle permet d'augmenter la plus-value et de valoriser les surplus ou les produits de second choix. Les alternatives sont nombreuses : jus, confitures, coulis, conserves, 4ème gamme, quiches, soupes" ("Itinéraires bio", n°19).	++	accroissement au niveau supérieur car transformation de certains produits à la ferme, au-dessus de la NS.
		sur l'augmentation de l'investissement, la construction, l'équipement	De financer la création d'un bâtiment, d'équipements, d'emplois, d'aménagements...	oui, aménagements des bâtiments chaque année (serres, clôtures, réparation des bâtiments professionnels...)	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur l'augmentation du développement local	D'utiliser des inputs locaux, des salariés locaux, des circuits de distributions locaux (courts)	OUI, salariés locaux et circuit de distribution locaux, il fait moins attention pour les inputs.	norme sectorielle : canaux de distribution des produits alimentaires bio: 42% pour les supermarchés, 33% pour les magasins spécialisés (bio), 11% pour les épiceries de quartier et 4% pour la vente à la ferme et au marché (Annet & Beaudelot, 2016). "En Wallonie, la région est pauvre en petits maraîchers fonctionnant en circuit court" (Beaudelot, 2014).	++	accroissement au niveau supérieur. Le fonctionnement en circuit court est fortement capacitant.

	Infrastructures	sur la disposition d'infrastructures de stockage	Nécessité la création ou l'aménagement de zones, infrastructure ou équipement de stockage	oui mais Il fait au minimum, il stocke presque tout dans un tunnel (tunnel recouvert de plastique), pour mettre à l'abri des intempéries et pour une petite partie, il loue un espace réduit	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car aménagement sommaire à l'échelle micro, respecte la NS.
		sur la disposition d'infrastructures adaptées à l'innovation	Nécessité la création ou l'aménagement d'infrastructures adaptées à l'innovation (bâtiments spécifiques, pièces spécifiques, machines spécifiques)	oui, mais peu	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen seulement quelques investissements mais pas au-dessus de la NS.
	Information	sur l'accès à l'information sans censure	Un accès à l'information sans censure (base de donnée en libre accès, fichiers partagés, site internet en libre ou semi libre accès)	oui, pas de structure spécifique mise en place mais disponible pour donner l'information que quelqu'un lui demanderait	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen respecte la NS.
		sur l'accès à une information de qualité	Un accès à une information de qualité (appel à des organismes de certification avant publication, contrôles et mises à jour régulières des bases de données et autres informations en libre accès)	NON, pas une information de qualité car pas de contrôle ni de mises à jour de ces informations.	-	-	diminution au niveau moyen car pas d'accès à l'information de qualité mais absence de réglementation
		sur l'accès à la recherche publique	Un accès à la recherche publique via la mise en place de conventions privées: aides d'instituts, de conventions publiques: aides publiques, la pratique du conseil	oui. Il n'a pas souvent recours mais ils reçoivent parfois des rapports d'essais, techniques et des choses comme cela	-	+	accroissement au niveau moyen car anecdotique, dans la NS.
	Marchés	sur la production de la Valeur Ajoutée Indirecte	De produire de la Valeur Ajoutée Indirecte, de l'Emploi Indirect, des effets multiplicateurs et accélérateurs	pas d'information	-	0	effet neutre
		sur la fixation des prix	De modifier le prix de concurrence, les marges, les amortissements	non, il se cale sur le prix des grossistes même s'il regarde de moins en moins la variation des prix des grossistes.	-	0	effet neutre car il ne modifie pas les prix de la concurrence, pas de contribution, ni positive, ni négative
		sur l'accès aux filières productives	Un accès aux filières productives via la disposition de fournisseurs et de sous traitants qualifiés	oui	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la production de la Valeur Ajoutée Directe	De produire de la Valeur Ajoutée Directe, de l'Emploi Direct	oui, pour l'emploi: ouvriers et indépendants	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la norme sectorielle
		sur la responsabilité de vos effets externes	D'établir et/ou financer un principe de pollueur-payeur, de compensation réelle, de correction des dérives	non, pas de principe de compensation, mais il essaye déjà de réduire son impact sur l'envi au maximum, notamment il travaille en bio!	norme réglementaire : Décret du 27 mai 2004 – Code de l'environnement, version coordonnée 27 mai 2004 - Décret relatif au Livre Ier du Code de l'Environnement "Art. 3. La politique	++	accroissement au niveau supérieur car travaille en bio.

					environnementale de la Région s'inspire également des trois principes suivants : 1° le principe de précaution, selon lequel l'absence de certitude scientifique ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût socialement et économiquement acceptable; 2° le principe du pollueur-payeur, selon lequel les coûts induits par l'adoption de mesures de prévention, de réduction et de lutte contre la pollution sont assumés par le pollueur; 3° le principe de correction, par priorité à la source, des atteintes à l'environnement." norme sectorielle : 10,5% des producteurs wallons travaillent en bio (Annet & Beudelot, 2016).		
	Administration Entreprise	sur la disposition de services publics	Nécessité la création ou l'aménagement de services publics : fonctionnement, délais, pratiques, interlocuteur	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
Financier	Subventions	sur l'obtention des aides indirectes, des détaxes...	D'obtenir des détaxes, des prêts publics, des prêts personnels	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
		sur le fait de profiter de services gratuits	De bénéficier de services gratuits tels que : la recherche, les conseils, des marchés, de la publicité, de l'évènementiel	oui, anecdotiques, petits échanges avec BioWallonie	-	+	accroissement au niveau moyen, dans la NS.
		sur l'obtention des aides, des subventions directes...	D'obtenir des subventions à la production, à l'exportation, des aides à l'emploi	non	-	0	effet neutre, pas de contribution positive ni négative.
		sur le fait de profiter de prix administrés	De bénéficier de prix administrés : prix publics faibles, assurance publique	non	-	0	effet neutre, pas de contribution positive ni négative.
	Capitaux propres	sur l'augmentation des capitaux propres	D'augmenter vos capitaux propres via l'émission d'actions prises par des financeurs privés publics, nationaux ou internationaux, le transfert de réserves ou le crédit	non, pas de part de collaborateur à proposer	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
		sur l'augmentation des bénéfices	D'augmenter la rentabilité, la rentabilité, les rentes	oui, on observe une augmentation des bénéfices entre les années 2010 à 2014 de plus de 300 %	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
		sur l'augmentation du patrimoine	D'augmenter votre patrimoine mobilier(acquisition ou location de	oui, tout le temps : l'argent que l'on n'affecte pas à du renouvellement ou à de	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car

		mobilier et immobilier	machines, d'aménagements, d'équipement, de véhicule), immobilier, (acquisition ou location de bâtiments)	l'accroissement d'équipement, tout de suite cela fait du bénéfice qui est pompé par les impôts. Il ne peut pas, en tant qu'indépendant en personne physique, constituer des réserves financières sur le bénéfices! Les dépenses liées aux aménagements sont assez constantes au cours des 5 dernières années (2010-2014) et oscillent autour de 1700 euros / an.			respecte la NS.
Epargne		sur l'augmentation de l'épargne d'entreprise	D'augmenter ou de créer des réserves financières pour votre entreprise	non, difficilement, réinvestissement des bénéfices directement dans l'infrastructure ou achat de matériel	Le oui est la NS.	-	diminution au niveau moyen car contribution négative en absence de réglementation
		sur l'augmentation de l'épargne salariale	D'augmenter ou de créer une épargne salariale	non, pas de données. Mais, visiblement, le secteur n'est pas en mesure de créer cette épargne.	-	-	diminution au niveau moyen. L'épargne est source de stabilité financière, ne pas en disposer est incapacitant.
		sur l'augmentation de la rétribution de l'épargne	D'augmenter ou d'obtenir une rétribution de votre épargne (intérêts sur dépôt), taux d'intérêt (par rapport au taux d'inflation)	pas de données	-		
		sur la disposition de votre épargne	D'utiliser votre épargne d'entreprise, votre épargne salariale, montant	oui, pour les investissements.	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
Credits		sur la possibilité de recours au crédit	De recourir au crédit, prêts bancaires intérieurs, extérieurs, taux (par rapport au taux d'inflation)	oui, plus de facilité depuis qu'il est propriétaire (cela fait 2 ans) et peut être plus de sécurité et donc plus de faciliter grâce aux GASAP.	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
		sur la possibilité d'emprunter sans usure	D'emprunter à un taux correct, taux d'intérêt de court terme, de trésorerie ,(par rapport au taux légal d'emprunt)	oui, accord spécifique avec sa banque qui lui permet de vivre toute l'année à crédit, qu'il ne rembourse que sur les derniers mois de l'année.	Selon le Code de la consommation, toute personne consentant à autrui un prêt usuraire ou apportant sciemment son concours à l'obtention ou à l'octroi d'un prêt usuraire ou d'un prêt qui deviendrait usuraire encourt une sanction de deux ans d'emprisonnement et de 300 000€ d'amende.	+	accroissement au niveau moyen car respecte le NR.
Salaires		sur l'augmentation des salaires	D'augmenter les salaires via l'utilisation de l'épargne salariale, de bénéfices exceptionnels, d'avantages fiscaux, dividendes	non, pas d'augmentation des salaires, sauf une heure déclarée en plus pour les années d'anciennetés.	-	0	effet neutre, pas de contribution positive ni négative.
		sur l'augmentation de l'épargne des salariés	D'augmenter ou de créer le pouvoir d'épargne de vos salariés, montant mensuel par rapport au salaire mensuel	non	-	0	effet neutre, pas de contribution positive ni négative.
Ressources publiques		sur le paiement des impôts	De payer des impôts sur les bénéfices, le revenu, la propriété, les	oui	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car

		transactions				respecte la NS.	
		sur la réception des impôts	De recevoir des crédits d'impôts, crédit de TVA, trop perçu d'exercice, fiscalisation de l'informel donnant droit au crédit	pas de données			
Social	Justice équité	sur les conditions nécessaires au traitement équitable et l'égalité des chances	De donner des revenus décents, un accès à la consommation, un accès aux services publics et privés	OUI (pour le producteur), ses revenus lui permettent de répondre à ses besoins, accès aux services publics et privés. Mais pour atteindre un salaire normal (par rapport à un salaire d'enseignant ou ouvrier), il doit travailler trois fois plus!	-	+	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
		sur la disposition de prix justes (principe de confiscation modérée des surplus)	De proposer des prix non spéculatifs, non arbitraires et procéder à une distribution de la valeur	oui, il se cale sur les prix des grossistes et sur les prix de la coopérative Agricover. Accord tacite dans la coopération Agricover pour que tous les producteurs coopérateurs vendent leur production à des prix similaires.	15 SEPTEMBRE 2006. - Loi sur la protection de la concurrence économique. La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail prévoit en son <i>article 17</i> « <i>Le travailleur a l'obligation : (...) 3° de s'abstenir, (...) b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale (...)</i> »	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la soumission à des pratiques loyales	Qu'elle se soumette à des pratiques loyales, en certifiant la qualité des produits, certifiant la fiabilité des informations, et en écoutant puis en prenant en compte les réclamations	oui, ouvert aux réclamations et certificat pour ses produits : certification BIO	norme sectorielle : label bio, 10,5% des fermes wallonnes (Annet & Beudelot, 2016).	++	accroissement au niveau supérieur car label bio au-dessus de la NS.
		sur une pratique d'entreprise équitable	De développer des partenariats, d'établir des contrats, de réaliser des actions équitables avec des acteurs clés du secteur	OUI, développement d'un partenariat avec Agricover, avec les GASAP	norme sectorielle : canaux de distribution des produits alimentaires bio: 42% pour les supermarchés, 33% pour les magasins spécialisés (bio), 11% pour les épiceries de quartier et 4% pour la vente à la ferme et au marché (Annet & Beudelot, 2016). En Wallonie, la région est pauvre en petits maraîchers fonctionnant en circuit court (Beudelot, 2014).	++	accroissement au niveau supérieur car partenariats avec des acteurs en circuit court. L'échange est considéré comme capacitant s'il est régulier.
	Participation	sur le fait de pouvoir être consulté (travailleur, consommateur, fournisseur...)	De donner la parole à ses principaux acteurs, salariés, consommateurs, fournisseurs, personnes ressources, via la mise en place d'un dialogue social, l'organisation régulière de réunions participatives, la mise en place d'une plateforme d'écoute d'avis des consommateurs	OUI, il y a un dialogue, il l'encourage pour faire en sorte que l'engagement des travailleurs soit durable. Il n'y a pas de réunion officielle prévue, ni de plateforme d'écoute mais il est ouvert au dialogue. Les travailleurs sont de toute façon tout à fait autonomes dans sa production. Pas de plateforme d'écoute des consommateurs mais le système permet un échange entre lui et les consommateurs: d'une part avec les clients qui sont distributeurs car il s'occupe lui-même des livraisons et d'autre part pour les particuliers qui disposent tous de son adresse mail et peuvent donc le contacter.	-	+	accroissement au niveau moyen. Le dialogue et l'échange sont toujours capacitant.
		sur le fait de pouvoir se syndiquer librement	De respecter le droit à la liberté d'adhésion, et les réunions syndicales au sein de l'entreprise, la MAD d'un local syndical,	oui, mais pas de personnes syndiquées dans l'exploitation	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.

		sur la décision privée et publique	D'influencer la décision privée ou publique, via sa participation à des réseaux d'influence (clubd'entreprises, associations), ou une consultation régulière ou ponctuelle d'organismes privés ou publics, nature des décisions, et impacts	non, il fait partie du réseau GASAP et de la coop. Mais leur ambition première n'est pas d'influencer les politiques	-	0	effet neutre pas d'influence sur les décisions du secteur	
		sur la responsabilité sociale	De mettre en place un service de RSE, via la réalisation d'un diagnostic AFOM (sur l'environnement, le social et l'économie) tenant compte des intérêts de l'E et de ses parties prenantes. Amélioration des points faibles (gouvernance, pratiques, rapports), émission de recommandations	NON, il ne connaît pas la RSE mais tente d'y souscrire dans la mesure de ses moyens au sein de son entreprise "je fais ce que je peux pour que mon personnel se trouve bien et soit content de venir bosser ici"(entretien p.1). RSE est un protocole destiné aux grosses entreprises, il n'a pas les moyens de le mettre en œuvre. "ce genre de démarche n'est pas calibrée pour mon activité".	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive	
	Confiance		sur l'augmentation de la confiance (donnée aux différents acteurs)	D'augmenter la confiance partagée entre les parties prenantes via l'établissements de contrats loyaux (rémunération, délais de paiement, de livraison), et le respect de ces contrats	OUI, respect établissements de contrat "carte cueillette" avec les travailleurs (qui ne sont pas des employés), point d'honneur à avoir une comptabilité à jour, payement effectués dans les temps et respect des contrats.	norme réglementaire: 7 AVRIL 1999. — Loi relative au contrat de travail ALE: Art. 14. La rémunération du travailleur est payée à l'issue des prestations de travail et en tout cas avant la fin du mois calendrier, par l'intermédiaire de l'utilisateur, sous la forme de chèques ALE. norme sectorielle: Le oui est la norme.	+	accroissement au niveau moyen respecte NS et NR. Un contrat est toujours capacitant.
			sur un digne traitement de vos effectifs	De respecter vos effectifs, rapports professionnels courtois, respect de la vie privée (pas de référence à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la maladie)	oui, très bon contact avec toutes les personnes avec qui il travaille. Le fait de travailler en circuit court lui permet de prendre contact avec les gens et de garder les personnes de confiance pour travailler avec elles. On remarque que seulement pour ces fournisseurs (seul chaine hors circuit court) il exprime plus de contraintes et moins de contact, un rapport plus codifié.	-	++	accroissement au niveau supérieur car contact privilégié avec ses effectifs, notamment grâce au fonctionnement en circuit court qui permet l'établissement d'un rapport de confiance, fortement capacitant.
			sur le respect des données personnelles	De respecter les données personnelles par un droit d'accès et de modification des bases de données, absence de fichage, cryptage des données	oui, pas acces aux données personnelles des clients	8 DECEMBRE 1992. - Loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.	+	accroissement au niveau moyen pas de protection mais pas d'accès aux données
Intégration et culture		sur l'augmentation de l'intégration	D'augmenter l'intégration des salariés immigrés, organisation de manifestations d'entreprise (journée des nouveaux arrivants, des futurs retraités, séjours sportifs, journée des enfants...), éveil à la citoyenneté (droit au vote lors des assemblées générales, liberté d'expression)	Non, pas de cette dynamique là. Salariés locaux principalement. Mais, il essaye quand même de faire régulièrement quelques trucs avec eux, hors boulot. Une fois ou deux par années, ils font un petit repas ensemble. Pas d'assemblée générale avec vote, seulement des réunions consultatives pour récolter des avis mais pas de vote. Agricover, oui car c'est une coopérative,	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive	

				et chaque coopérateur à une voix.			
		sur l'augmentation de la mixité sociale/spatiale	D'augmenter la mixité sociale et spatiale, organisation de manifestations d'entreprise, rotation des effectifs exécutifs à la production(jours/semaines),	oui, rotation des tâches et manifestation "d'entreprise": Une fois ou deux par années, ils font un petit repas ensemble et organisation de portes ouvertes.	-	+	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
	Réseaux sociaux	sur la liberté d'association	De respecter le droit à l'association tant en interne, qu'externe, MAD d'un local associatif, mécénat	oui, mais pas de sens ici	le oui est la NS.	0	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
		sur l'augmentation de la coopération avec des organisations non gouvernementales	D'augmenter la coopération avec des ONG, via la mise en place de partenariats, d'actions et le financement de ces ONG	non	-	0	effet neutre aucune coopération avec les ONG
		sur l'augmentation de l'utilisation des réseaux d'entre-aide (internes et externes)	D'augmenter l'utilisation en ayant recours à des réseaux d'anciens, de nouveaux salariés, de chefs d'entreprise, d'opérateurs inter filières, interentreprises,	oui, un peu. A travers la coopérative et puis il y a d'autres confrères avec lesquels il est en lien informels depuis longtemps	-	+	accroissement au niveau moyen car oui mais de manière informelle, ok car petite exploitation
		sur la libre production de l'information (internet)	D'accéder à internet, et de communiquer des informations d'entreprise (non sensibles)	oui	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car dans la NS.
			sur la disposition et le respect des droits de propriété	De disposer de droits de propriété, actes notariés, dépôts à l'INPI, actes de propriété (cartes grises), et faire respecter vos droits de propriété, indication signalétique (propriété privée), apposition de codes (label) de protection.	oui	Le oui est la NS.	+
Institutionnel	Règles de protection	sur la disposition et le respect du droit des contrats	De disposer du droit des contrats, rédaction par un avocat d'affaires, et faire respecter ce droit, possibilité permanente de revenir au contrat en cas de litige	NON, pas lieu d'être	-	0	effet neutre, pas de contribution positive ni négative.
		sur la disposition et le respect de règlements intérieurs.	De disposer de règlements intérieurs spécifiques au secteur, de les faire cosigner aux salariés, d'en respecter les termes, et les mettre à disposition des salariés	non, il devrait, c'est une obligation légale	La loi du 8 avril 1965: <i>Tous les employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi sur les règlements de travail doivent établir un règlement de travail, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent.</i> (emploi.belgique.be)	--	diminution au niveau supérieur car obligation
		sur la disposition de labels protecteurs	De disposer de labels protecteurs, norme TSE, ISO, d'en respecter les termes, et mettre à disposition des salariés et des consommateurs leur signification	OUI, certifié BIO (ancien Nature et Progrès mais il a du l'abandonner). Ambitionne de mettre en place, avec le réseau des GASAP, une certification participative.	-	++	accroissement au niveau supérieur car certification bio et future certification plus ambitieuse que le label bio

	Règles de surveillance	sur la disposition et le respect du droit du travail	De disposer d'un droit du travail, d'en respecter les termes, mettre à disposition des salariés un service de médiation, le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées	OUI, respect du droit du travail, il n'y a pas de travail au noir. Concernant les normes du droit du travail, il ne les connaît pas. Pas de services de médiation en place mais il est à l'écoute des réclamations de son personnels. Une heure "fictive" déclarée en plus par jour pour les anciens travailleurs (plus de un an de travail dans la ferme).	Droit du travail, le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la disposition et le respect d'une inspection du travail	De disposer d'une inspection du travail, d'en respecter les remarques, et le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées	NON, pas d'inspection du travail. Il devrait car obligation légale mais pas beaucoup de sens pour une entreprise qui n'a pas de travailleurs permanents.	16 NOVEMBRE 1972. - Loi concernant l'inspection du travail.	--	diminution au niveau supérieur car obligation
		sur la disposition et le respect d'une protection des consommateurs	De disposer d'une protection des consommateurs, publique, privée, d'en respecter les remarques, et le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées	non, pas de protection des consommateurs mais il n'a pas accès à leur données. Si remarques il y a, il les prend en compte.	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive
		sur la disposition et le respect d'une pratique de la RSE	De disposer d'une pratique de RSE, d'en respecter les protocoles et les mettre à disposition des parties prenantes	NON, pas connaissance des ces pratiques et processus trop lourd à mettre en œuvre	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive
	Règles de régulation	sur la réduction de la corruption	De réduire la corruption, en refusant les pratiques illégales (pot de vin, fausses déclarations, racket)	oui, pas de pratiques illégales, pas de travail au noir.	Le oui est la NS.	0	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la réduction des décisions arbitraires au sein de l'entreprise	De réduire les décisions arbitraires en faisant respecter un mode de vote équitable ("un homme, une voix", proportionnelle) en assemblée générale, en produisant les documents relatifs à ce vote, en les rendant accessible à l'ensemble du personnel, en se réservant si une irrégularité est constatée d'annuler le vote et d'en effectuer un nouveau, et appliquant les mentions votées par l'assemblées	non, pas de sens à la production à la ferme.	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive
	règles de couverture	sur l'établissement de règles de protection contre les risques matériels	D'établir un protocole de protection contre les risques matériels inhérents à l'activité, son format, son accessibilité, sa visibilité, son application, périodicité de sa révision par an	non	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive
	Règles d'arbitrage	sur le recours à des juridictions indépendantes	De recourir à des juridictions indépendantes, commissions d'arbitrage, organes de médiation, prud'hommes	non	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive

Capitaux	Sous-classes de capital	Classes d'effets potentiels de capacité : <i>Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?</i>	Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: <i>Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?</i>	Réponse détaillée	Normes	Accroissement et diminution d'EPC	Commentaires
Humain	éducation	augmentation de la formation qualifiante interne	proposer une formation qualifiante interne, de quel type, nature, durée	non	-	0	effet neutre car pas d'obligation
		augmentation de la formation externe	proposer une formation qualifiante externe, de quel type, nature, durée	non	-	0	effet neutre car pas d'obligation
	Conditions de travail	normalité du temps de travail	De respecter la Durée du travail/Jour/semaine normale	non, il ne compte pas ses heures, il est parfois à 50h/semaine.	16 MARS 1971. - Loi sur le travail. <i>Art. 19. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine.</i>	--	Diminution au niveau supérieur car il ne respecte pas la NR.
		attribution de pause de travail	D'attribuer des pauses de travail, quelles sont leur nature, leur durée, le nombre d'employés concernés	oui, une pause d'une demi heure à midi et deux pauses de 5 minutes pendant la journée.	16 MARS 1971. - Loi sur le travail. <i>Art. 38quater. Les travailleurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de six heures.</i>	++	accroissement au niveau supérieur car dépasse la NR.
		réduction de la pénibilité du travail	D'améliorer la position, la température, la rapidité, la répétition etc.	oui, amélioration de la position : conseils pour que les travailleurs apprennent comment se positionner.	4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: <i>Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :</i> 1° la sécurité du travail; 2° la protection de la santé du travailleur au travail; 3° les aspects psychosociaux du travail; 4° l'ergonomie; 5° l'hygiène du travail; 6° l'embellissement des lieux de travail; 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
		réduction des risques supportés au travail	De réduire le nombre, la nature, la gravité des accidents du travail	oui, Mesures pour éviter les accidents: bien expliquer comment se positionner, comment utiliser les machines. Risques : principalement maux de dos, pas d'exposition aux substances chimiques.	4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
		respect sur le lieu de travail	De réduire les marques d'irrespect, quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, et leurs conséquences	non, ni augmentation ni diminution. Marques d'irrespect entre le personnel et avec les consommateurs. Dispositifs : Ils en parlent, mettent les choses à plat.	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : <i>Art.16 : Le travailleur, l'employeur et l'utilisateur se doivent le respect et des egards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.</i>	+	accroissement au niveau moyen, le dialogue est capacitant.
		affectation d'un salaire normal	D'attribuer un salaire normal aux H-F, par rapport au salaire moyen	oui, les salaire sont fixés avec le barème.	Fixés par la Commission Paritaire.	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme

		sur le secteur, local (ratios)				réglementaire (NR)
	contrats de travail	D'émettre un contrat de travail, quel est son type, sa nature(oral écrit)et la légalité des ses termes?	oui, contrats d'ouvriers ou d'employés	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
Santé	augmentation de l'espérance de vie	D'améliorer la durée, et les effets de l'activité sur l'espérance de vie	non, mais travail sans substances dangereuses	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. <i>Art. 20 : L'employeur et l'utilisateur doivent veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.</i>	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR). L'absence de substance dangereuse est capacitant.
	réduction des maladies professionnelles	De réduire les maladies professionnelles, quels sont leur type, leur durée, leur caractère d'invalidation,et le montant d'indemnité associé	oui, mais pas vraiment de maladies professionnelles. Maux de dos, travail sur le positionnement.	4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
	augmentation des mesures préventives	D'augmenter les mesures préventives, quelles sont leur nature, leur fréquence, et leurs effets escomptés	oui, peu de mesures préventives, mécanisation pour porter de lourdes charges	5 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail : <i>Art. 5. § 1. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</i>	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
	sur la régularité des pauses déjeuner	De financer une cantine d'entreprise, une salle commune de repas, un panier repas, une aide au repas et de garantir un temps de repas fixe	oui, salle commune de repas. Non, pas d'aide au repas et pas de temps de midi fixe, ils le prennent quand ils veulent.	-	0	effet neutre car pas d'obligation. Pas de régularité ni de repas organisés
	obtention d'une assurance au travail	De financer une assurance au travail, quel est son type, son taux de couverture, sa durée, le montant prévu d'indemnité	oui, Ethias assurance. Elle couvre les trajets domicile-travail et le travail sur place. Montant: 1835 euros.	Le oui est la norme sectorielle (NS).	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la NS.
Parité	réduction de la discrimination des femmes au travail	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(F/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heures, niveau de poste, promotion, pénibilité supportée	oui, pas de discrimination, recherche de la parité au niveau du CA et des travailleurs alors qu'il n'est pas soumis à une obligation légale.	22 AVRIL 2012. - Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes	++	accroissement au niveau supérieur car dépasse la NR. La parité est considérée comme fortement capacitante.
	réduction de la discrimination des travailleurs âgés (+ 50 ans)	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(A/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui, pas de discrimination	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.(emploi.belgique.be)</i>	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
	réduction.. Des	De réduire(...) par rapport au	oui, pas de discrimination, s'ils sont en	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter	+	accroissement au niveau

		étrangers	nombre de recrutements(E/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	ordre légalement (carte de séjour)	contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.</i> (emploi.belgique.be)		moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
		réduction..des personnes à mobilité réduite ou en situation d'handicap	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(PMR/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui, pas de discrimination	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.</i> (emploi.belgique.be)	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
		réduction..pour raison politique ou religieuse	De réduire(...) par rapport au nombre de recrutements(R/T), montant du salaire, des primes, nombre d'heure, niveau de poste, accord de promotion, pénibilité supportée	oui, pas de discrimination	la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination: <i>prohibe la discrimination en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, des caractéristiques physique ou génétique et de l'origine sociale.</i> (emploi.belgique.be)	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
Technique	Entreprise	sur l'augmentation de l'investissement, la construction, l'équipement	De financer la création d'un bâtiment, d'équipements, d'emplois, d'aménagements...	oui, juste ce qui est nécessaire, création d'une extension à un bâtiment, achat d'équipement et création d'emploi (un personne en plus engagée chaque année)	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur le fait de pouvoir s'associer, de communiquer	De réaliser des partenariats, des contrats, des ouvertures, d'échanger des informations, du personnel	oui, partenariats avec des ONG, échanges informels d'informations entre producteurs, échanges avec des instituts de recherche (sociologie, anthropologie, doctorant etc.).	24 MAI 1921. Loi garantissant la liberté d'association: <i>Article 1. La liberté d'association dans tous les domaines est garantie. Nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie.</i>	++	accroissement au niveau supérieur. L'échange est considéré comme capacitant s'il est régulier.
		sur l'augmentation de la recherche et de l'innovation	De mettre au point de nouveaux processus, de nouveaux produits, de nouveaux rendements, de nouvelles techniques marketing	oui, sans cesse de nouveaux produits, ouverture d'une petite restauration et boucherie. Pas de marketing.	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur l'augmentation du développement local	D'utiliser des inputs locaux, des salariés locaux, des circuits de distributions locaux(courts)	oui, au maximum. C'est un des objectifs, vendre des produits locaux	-	++	accroissement au niveau supérieur. Le fonctionnement en circuit court est fortement capacitant.
	Infrastructures	sur la disposition d'infrastructures de	Nécessité la création ou l'aménagement de zones,	oui, chambre froide et autres.	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.

	stockage	infrastructure ou équipement de stockage				
	sur la disposition d'infrastructures adaptées à l'innovation	Nécessité la création ou l'aménagement d'infrastructures adaptées à l'innovation (bâtiments spécifiques, pièces spécifiques, machines spécifiques)	oui mais peu, car pas énormément de fonds.	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
Information	sur l'accès à l'information sans censure	Un accès à l'information sans censure (base de donnée en libre accès, fichiers partagés, site internet en libre ou semi libre accès)	oui	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen respecte la NS.
	sur l'accès à une information de qualité	Un accès à une information de qualité (appel à des organismes de certification avant publication, contrôles et mise à jour régulières des bases de données et autres informations en libre accès)	non, pas de mise à jour régulière des infos	-	-	diminution au niveau moyen car pas d'accès à l'information de qualité et absence de réglementation
	sur l'accès à des brevets sous conditions contractuelles	Un accès au dépôt de brevets, à l'achat de licence, au dépôt de marque...	non	-	0	effet neutre car pas de contribution positive ni négative
	sur l'accès à la recherche publique	Un accès à la recherche publique via la mise en place de conventions privées: aides d'instituts, de conventions publiques: aides publiques, la pratique du conseil	non	-	-	diminution au niveau moyen car se priver de la recherche publique est incapacitant.
Marchés	sur la production de la Valeur Ajoutée Indirecte	De produire de la Valeur Ajoutée Indirecte, de l'Emploi Indirect, des effets multiplicateurs et accélérateurs	oui	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur la fixation des prix	De modifier le prix de concurrence, les marges, les amortissements	non	-	0	effet neutre car il ne modifie pas les prix de la concurrence, pas de contribution, ni positive, ni négative
	sur la responsabilité de vos effets externes	D'établir et/ou financer un principe de pollueur-payeur, de compensation réelle, de correction des dérives	non, mais travaille en bio, sans substances chimiques et utilisation modérée de l'énergie.	Décret du 27 mai 2004 - Code de l'environnement, version coordonnée http://environnement.wallonie.be/legis/menuecode.htm : 27 mai 2004 - Décret relatif au Livre 1er du Code de l'Environnement "Art. 3. La politique environnementale de la Région s'inspire également des trois principes suivants : 1° le principe de précaution, selon lequel l'absence de certitude scientifique ne doit pas retarder		0

				<i>l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût socialement et économiquement acceptable;2° le principe du pollueur-payeur, selon lequel les coûts induits par l'adoption de mesures de prévention, de réduction et de lutte contre la pollution sont assumés par le pollueur;3° le principe de correction, par priorité à la source, des atteintes à l'environnement."</i>			
		sur la production de la Valeur Ajoutée Directe	De produire de la Valeur Ajoutée Directe, de l'Emploi Direct	oui, une personne de plus engagée chaque année (depuis 5 ans), augmentation du chiffre d'affaire de 40% depuis 5 ans.	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur l'accès aux filières productives	Un accès aux filières productives via la disposition de fournisseurs et de sous-traitants qualifiés	oui, pour les fournisseurs et sous-traitants (via SMART)	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	Administration Entreprise	sur la disposition de services publics	Nécessité la création ou l'aménagement de services publics : fonctionnement, délais, pratiques, interlocuteur	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
Financier	Subventions	sur l'obtention des aides indirectes, des détaxes...	D'obtenir des détaxes, des prêts publics, des prêts personnels	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
		sur le fait de profiter de services gratuits	De bénéficier de services gratuits tels que : la recherche, les conseils, des marchés, de la publicité, de l'évènementiel	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
		sur l'obtention des aides, des subventions directes...	D'obtenir des subventions à la production, à l'exportation, des aides à l'emploi	oui, subsides du Plan Marshall 2. vert et d'autres subsides divers pour des projets, pas d'exportation. Aides à l'emploi car ils engagent des articles 60 et 61.	-	++	accroissement au niveau supérieur car obtention de subsides pour plusieurs de leur projets.
		sur le fait de profiter de prix administrés	De bénéficier de prix administrés : prix publics faibles, assurance publique	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
	Capitaux propres	sur l'augmentation des capitaux propres	D'augmenter vos capitaux propres via l'émission d'actions prises par des financeurs privés publics, nationaux ou internationaux, le transfert de réserves ou le crédit	oui, emprunts chez Credal et actions des coopérateurs	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS. L'augmentation des capitaux propres est capacitant.
		sur l'augmentation des bénéfices	D'augmenter la profitabilité, la rentabilité, les rentes	non, recherche de l'équilibre, le but est d'augmenter l'activité, pas les bénéfices	le oui est la NS.	-	diminution au niveau moyen car sous la NS et absence de réglementation
		sur l'augmentation du patrimoine mobilier et	D'augmenter votre patrimoine mobilier (acquisition ou location	oui, acquisition des chambres froides, de différentes installations, achat du bâtiment.	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.

	immobilier	de machines, d'aménagements, d'équipement, de véhicule), immobilier, (acquisition ou location de bâtiments)				
Epargne	sur l'augmentation de l'épargne d'entreprise	D'augmenter ou de créer des réserves financières pour votre entreprise	oui, elle permet de payer les producteurs directement et d'avoir une réserve. Les réserves sont principalement construites sur base des fonds propres des coopérateurs et fluctuent aux alentours des 50 000 euros.	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur l'augmentation de l'épargne salariale	D'augmenter ou de créer une épargne salariale	non	-	-	diminution au niveau moyen. L'épargne est source de stabilité financière, ne pas en disposer est incapacitant.
	sur l'augmentation de la rétribution de l'épargne	D'augmenter ou d'obtenir une rétribution de votre épargne (intérêts sur dépôt), taux d'intérêt (par rapport au taux d'inflation)	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
	sur la disposition de votre épargne	D'utiliser votre épargne d'entreprise, votre épargne salariale, montant	oui, pour les investissements, utilisation de l'épargne d'entreprise	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
Salaires	sur l'augmentation des salaires	D'augmenter les salaires via l'utilisation de l'épargne salariale, de bénéfices exceptionnels, d'avantages fiscaux, dividendes	oui, mais sur bons d'achat, pas légal. Sinon ils suivent l'indexation.	-	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur l'augmentation de l'épargne des salariés	D'augmenter ou de créer le pouvoir d'épargne de vos salariés, montant mensuel par rapport au salaire mensuel	non	-	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
Credits	sur la possibilité de recours au crédit	De recourir au crédit, prêts bancaires intérieurs, extérieurs, taux (par rapport au taux d'inflation)	oui, credal. Les taux des crédits varient entre 2,52 (crédit de soudure) et 3,72 % (crédit d'investissement).	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur la possibilité d'emprunter sans usure	D'emprunter à un taux correct, taux d'intérêt de court terme, de trésorerie ,(par rapport au taux légal d'emprunt)	oui, à credal	Selon le Code de la consommation, toute personne consentant à autrui un prêt usuraire ou apportant sciemment son concours à l'obtention ou à l'octroi d'un prêt usuraire ou d'un prêt qui deviendrait usuraire encourt une sanction de deux ans d'emprisonnement et de 300 000€ d'amende.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
Ressources publiques	sur le paiement des impôts	De payer des impôts sur les bénéfices, le revenu, la propriété, les transactions	oui	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur la réception des	De recevoir des crédits d'impôts,	pas d'information			

		impôts	crédit de TVA, trop perçu d'exercice, fiscalisation de l'informel donnant droit au crédit				
Social	Justice équité	sur les conditions nécessaires au traitement équitable et l'égalité des chances	De donner des revenus décents, un accès à la consommation, un accès aux services publics et privés	oui	le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la disposition de prix justes (principe de confiscation modérée des surplus)	De proposer des prix non spéculatifs, non arbitraires et procéder à une distribution de la valeur	oui	15 SEPTEMBRE 2006. - Loi sur la protection de la concurrence économique. La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail prévoit en son <i>article 17</i> « <i>Le travailleur a l'obligation : (...) 3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci : (...)</i> <i>b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale (...)</i> »	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
		sur la soumission à des pratiques loyales	Qu'elle se soumette à des pratiques loyales, en certifiant la qualité des produits, certifiant la fiabilité des informations, et en écoutant puis en prenant en compte les réclamations	oui, deux labels (afscac et certisys) et un projet de construire une charte. Prise en compte des réclamations.	-	++	accroissement au niveau supérieur. Posséder un label BIO est fortement capacitant.
		sur une pratique d'entreprise équitable	De développer des partenariats, d'établir des contrats, de réaliser des actions équitables avec des acteurs clés du secteur	oui	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS. Les partenariats sont considérés comme capacitant (nouvelles ressources et évolution des produits).
	Participation	sur le fait de pouvoir être consulté (travailleur, consommateur, fournisseur...)	De donner la parole à ses principaux acteurs, salariés, consommateurs, fournisseurs, personnes ressources, via la mise en place d'un dialogue social, l'organisation régulière de réunions participatives, la mise en place d'une plateforme d'écoute d'avis des consommateurs	oui, en réunion avec les travailleurs et via le pôle consommateur pour les consommateurs.	-	+	accroissement au niveau moyen. espace pour le dialogue et l'échange, toujours capacitant.
		sur le fait de pouvoir se syndiquer librement	De respecter le droit à la liberté d'adhésion, et les réunions syndicales au sein de l'entreprise, la MAD d'un local syndical,	oui, mais pas de personnes syndiquées dans l'entreprise	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la décision privée et publique	D'influencer la décision privée ou publique, via sa participation à des réseaux d'influence (club d'entreprises, associations), ou une consultation régulière ou ponctuelle d'organismes privés	non, mais souvent consulté en politique sur ses projets	-	0	effet neutre pas d'influence sur les décisions du secteur

		ou publics, nature des décisions, et impacts					
	sur la responsabilité sociale	De mettre en place un service de RSE, via la réalisation d'un diagnostic AFOM (sur l'environnement, le social et l'économie) tenant compte des intérêts de l'E et de ses parties prenantes. Amélioration des points faibles (gouvernance, pratiques, rapports), émission de recommandations	non		-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive
Confiance	sur l'augmentation de la confiance (donnée aux différents acteurs)	D'augmenter la confiance partagée entre les parties prenantes via l'établissements de contrats loyaux (rémunération, délais de paiement, de livraison), et le respect de ces contrats	oui, avec les producteurs et les fournisseurs, les paiements se font directement, pas de souci de livraison, respect des contrats.	Loi de 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail		+	accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
	sur un digne traitement de vos effectifs	De respecter vos effectifs, rapports professionnels courtois, respect de la vie privée (pas de référence à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la maladie)	oui		-	++	accroissement au niveau supérieur car contact privilégié avec ses effectifs, notamment grâce au fonctionnement en circuit court.
	sur le respect des données personnelles	De respecter les données personnelles par un droit d'accès et de modification des bases de données, absence de fichage, cryptage des données	oui, pas d'accès aux données des consommateurs	8 DECEMBRE 1992. - Loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.		+	accroissement au niveau moyen pas de protection mais pas d'accès aux données
Intégration et culture	sur l'augmentation de l'intégration	D'augmenter l'intégration des salariés immigrés, organisation de manifestations d'entreprise (journée des nouveaux arrivants, des futurs retraités, séjours sportifs, journée des enfants...), éveil à la citoyenneté (droit au vote lors des assemblées générales, liberté d'expression)	oui, organisation d'un repas par année. Éveil à la citoyenneté lors des assemblées.		-	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur l'augmentation de la mixité sociale/spatiale	D'augmenter la mixité sociale et spatiale, organisation de manifestations d'entreprise, rotation des effectifs exécutifs à la production (jours/semaines),	oui, sociale et spatiale. Les travailleurs sont obligés de travailler à plusieurs postes, travailleurs engagés sous article 60 et 61.		-	++	accroissement au niveau supérieur car la mixité sociale et spatiale sont des critères qui constituent un fondement de l'organisation et de son fonctionnement.
Réseaux sociaux	sur la liberté d'association	De respecter le droit à l'association tant en interne, qu'externe, MAD d'un local associatif, mécénat	oui, pas de local associatif		Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.

		sur l'augmentation de la coopération avec des organisations non gouvernementales	D'augmenter la coopération avec des ONG, via la mise en place de partenariats, d'actions et le financement de ces ONG	oui, PAD (Pro-Action Développement), Greenpeace, ADG (Aide au développement de Gembloux)	-	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur l'augmentation de l'utilisation des réseaux d'entre-aide (internes et externes)	D'augmenter l'utilisation en ayant recours à des réseaux d'anciens, de nouveaux salariés, de chefs d'entreprise, d'opérateurs inter filières, interentreprises,	oui, informels	-	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la libre production de l'information (internet)	D'accéder à internet, et de communiquer des informations d'entreprise (non sensibles)	oui, mais ça dépend pour qui. Les travailleurs et coopérateurs peuvent voir tout ce qu'ils veulent.	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
Institutionnel	Règles de protection	sur la disposition et le respect des droits de propriété	De disposer de droits de propriété, actes notariés, dépôts à l'INPI, actes de propriété (cartes grises), et faire respecter vos droits de propriété, indication signalétique (propriété privée), apposition de codes (label) de protection.	oui	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la disposition et le respect du droit des contrats	De disposer du droit des contrats, rédaction par un avocat d'affaires, et faire respecter ce droit, possibilité permanente de revenir au contrat en cas de litige	non	-	0	effet neutre, pas de contribution positive ni négative.
		sur la disposition et le respect de règlements intérieurs.	De disposer de règlements intérieurs spécifiques au secteur, de les faire cosigner aux salariés, d'en respecter les termes, et les mettre à disposition des salariés	oui, il est signé par les travailleurs et mis à leur disposition	La loi du 8 avril 1965: <i>Tous les employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi sur les règlements de travail doivent établir un règlement de travail, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent.</i> (emploi.belgique.be)	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NR.
		sur la disposition de labels protecteurs	De disposer de labels protecteurs, norme TSE, ISO, d'en respecter les termes, et mettre à disposition des salariés et des consommateurs leur signification	oui, afsca et certisys	-	++	accroissement au niveau supérieur car possède label Bio.
	Règles de surveillance	sur la disposition et le respect du droit du travail	De disposer d'un droit du travail, d'en respecter les termes, mettre à disposition des salariés un service de médiation, le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées	oui, respect du droit du travail, pas de service de médiation, pas d'irrégularités constatées.	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur la disposition et le respect d'une inspection du travail	De disposer d'une inspection du travail, d'en respecter les remarques, et le cas échéant,	oui, il en respecte les remarques	16 NOVEMBRE 1972. - Loi concernant l'inspection du travail.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.

		prendre en compte et modifier les irrégularités constatées				
	sur la disposition et le respect d'une protection des consommateurs	De disposer d'une protection des consommateurs, publique, privée, d'en respecter les remarques, et le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées	non, mais ouvert au dialogue avec eux. Ils font des enquêtes et un échange est possible via le site internet. Très à l'écoute par rapport au retour de la clientèle, qui est une priorité.	-	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur la disposition et le respect d'une pratique de la RSE	De disposer d'une pratique de RSE, d'en respecter les protocoles et les mettre à disposition des parties prenantes	non, pas officiellement. Mais mise en place d'un dispositif au niveau de la gouvernance qui est très abouti: travail en sociocratie, sur base du consensus.	non	0	effet neutre car pas de contribution ni positive ni négative
Règles de régulation	sur la réduction de la corruption	De réduire la corruption, en refusant les pratiques illégales (pot de vin, fausses déclarations, racket)	oui	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
	sur la réduction des décisions arbitraires au sein de l'entreprise	De réduire les décisions arbitraires en faisant respecter un mode de vote équitable ("un homme, une voix", proportionnelle) en assemblée générale, en produisant les documents relatifs à ce vote, en les rendant accessible à l'ensemble du personnel, en se réservant si une irrégularité est constatée d'annuler le vote et d'en effectuer un nouveau, et appliquant les mentions votées par l'assemblées	oui, par le consensus : mise en place d'un dispositif au niveau de la gouvernance qui est très abouti: travail en sociocratie, sur base du consensus. Prise en compte des intérêts des parties prenantes.	-	++	accroissement au niveau supérieur car prise de décision par consensus
règles de couverture	sur l'établissement de règles de protection contre les risques matériels	D'établir un protocole de protection contre les risques matériels inhérents à l'activité, son format, son accessibilité, sa visibilité, son application, périodicité de sa révision par an	oui, il existe un protocole tout fait du secrétariat social	Le oui est la NS.	+	accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
Règles d'arbitrage	sur le recours à des juridictions indépendantes	De recourir à des juridictions indépendantes, commissions d'arbitrage, organes de médiation, prud'hommes	non	-	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive

Capitaux	Sous-classes de capital	Classes d'effets potentiels de capacité : <i>Est-ce que votre activité a eu un impact sur...?</i>	Indicateurs de conditions d'effets potentiels de capacité: <i>Votre activité professionnelle a-t-elle permis de?</i>	Réponse détaillée T1	Réponse détaillée T2: 29 ans, formation en Agriculture Bio	Réponse détaillée T3: 45 ans, BAC	Normes	Accroissement et diminution d'EPC T1	Accroissement et diminution d'EPC T2	Accroissement et diminution d'EPC T3	Commentaires
Humain	Conditions de travail	normalité du temps de travail	De respecter la Durée du travail/Jour/semaine normale	oui, 8h/j et 38h/semaine	oui, entre 8 et 9h/ jour, une fois par semaine (indépendant)	oui, 8h/jour	16 MARS 1971. - Loi sur le travail. <i>Art. 19. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine.</i>	+	+	+	accroissement au niveau moyen, il respecte la norme réglementaire (NR)
		attribution de pause de travail	D'attribuer des pauses de travail, quelles sont leur nature, leur durée, le nombre d'employés concernés	oui, 30 min de pause à midi et 15 min en plus.	oui, 30-45 min à midi + petites pauses durant la journée si le travail est fatiguant ou forte chaleur.	une pause de 30 min à midi	16 MARS 1971. - Loi sur le travail. <i>Art. 38quater. Les travailleurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de six heures.</i>	++	++	++	accroissement au niveau supérieur car les travailleurs bénéficient de pauses au-delà de la NR.
		réduction de la pénibilité du travail	D'améliorer la position, la température, la rapidité, la répétition etc.	non	non	non	4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: <i>Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :</i> 1° la sécurité du travail; 2° la protection de la santé du travailleur au travail; 3° les aspects psychosociaux du travail; 4° l'ergonomie; 5° l'hygiène du travail; 6° l'embellissement des lieux de travail; 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.	0	0	0	effet neutre car pas d'obligation.
		réduction des risques supportés au travail	De réduire le nombre, la nature, la gravité des accidents du travail	non	non, danger physique uniquement (porter de lourdes charges)	non, danger physique uniquement (porter de lourdes charges) et manipulations de machines.	norme réglementaire: 4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. norme sectorielle: 10,5% des producteurs wallons travaillent en bio ("Le bio en chiffres 2015).	+	+	+	accroissement au niveau moyen car pas de dispositif mis en place mais pas d'obligation et élimination du danger lié

										aux substances chimiques.	
		contrats de travail	D'émettre un contrat de travail, quel est son type, sa nature(oral écrit)et la légalité des ses termes?	non, pas de contrat signé indépendant	non, travailleur indépendant	non, contrat journalier (saisonnier)	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	-	-	-	diminution au niveau moyen car pas de contrat, situation précaire des travailleurs.
		respect sur le lieu de travail	De réduire les marques d'irrespect, quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, et leurs conséquences	oui, pas de marques d'irrespect	oui, pas de conflits	oui, pas de conflits	Loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE: Art. 7. et Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : Art.16 : <i>Le travailleur, l'employeur et l'utilisateur se doivent le respect et des egards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.</i>	+	+	+	accroissement au niveau moyen car respect de la NR, pas de dispositif particulier mis en place.
Technique	Information	sur l'accès à l'information sans censure	Un accès à l'information sans censure (base de donnée en libre accès, fichiers partagés, site internet en libre ou semi libre accès)	non	non	non mais pas nécessaire	Le oui est la NS.	-	-	-	diminution au niveau moyen car pas de dispositif mis en place pour partager les informations.
Social	Participation	sur le fait de pouvoir se syndiquer librement	De respecter le droit à la liberté d'adhésion, et les réunions syndicales au sein de l'entreprise, la MAD d'un local syndical,	non	oui, mais pas syndiqué	oui, syndiqué	Le oui est la NS.	-	+	+	T1: diminution au niveau moyen car ne respecte pas la NS. T2 et T3: accroissement au niveau moyen car respecte la NS.
		sur le fait de pouvoir être consulté (travailleur, consommateur, fournisseur...)	De donner la parole à ses principaux acteurs, salariés, consommateurs, fournisseurs, personnes ressources, via la mise en place d'un dialogue social, l'organisation régulière de réunions participatives, la mise en place d'une plateforme d'écoute d'avis des consommateurs	non	oui mais de manière informelle	oui mais de manière informelle	-	-	+	+	T1: diminution au niveau moyen car le non prise en compte, l'absence d'écoute de l'avis du personnel est incapacitant. T2 et T3: accroissement

										au niveau moyen. Le dialogue et l'échange sont toujours capacitant.
Confiance	sur un digne traitement de vos effectifs	De respecter vos effectifs, rapports professionnels courtois, respect de la vie privée (pas de référence à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la maladie)	oui, satisfait de ces conditions de travail.	oui, satisfait de ces conditions de travail.	oui, satisfait de ces conditions de travail.	Le oui est la NS.	+	+	+	accroissement au niveau moyen car respecte le NS.
	sur l'augmentation de la confiance (donnée aux différents acteurs)	D'augmenter la confiance partagée entre les parties prenantes via l'établissements de contrats loyaux (rémunération, délais de paiement, de livraison), et le respect de ces contrats	oui, paiement régulier et communication claire des heures de travail.	oui	oui, paiement régulier et communication claire des heures de travail.	Loi de 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le oui est la NS.	+	+	+	accroissement au niveau moyen car respecte le NS.
Intégration et cultures	sur la liberté de pratique de la culture de vos employés	D'aménager les horaires pour faciliter la pratique culturelle, d'autoriser le port d'habits traditionnels, de participer comme mécène à ce type de manifestation (MAD de salle, participation financière)	oui	oui	oui	-	+	+	+	accroissement au niveau moyen car respecte le NS.
	sur la liberté de pratique de la religion de vos employés	D'aménager les horaires pour faciliter la pratique religieuse, de tolérer le port de signes religieux, de participer comme mécène à ce type de manifestation (MAD de salle, participation financière)	oui	oui	oui	-	+	+	+	accroissement au niveau moyen car respecte le NS.
	sur l'augmentation de la mixité sociale/spatiale	D'augmenter la mixité sociale et spatiale, organisation de manifestations d'entreprise, rotation des effectifs exécutifs à la production(jours/semaines)	oui, possibilité de choisir et de changer l'ordre des tâches, méthode et rythme de travail.	oui, possibilité de choisir et de changer l'ordre des tâches, méthode et rythme de travail.	oui, possibilité de choisir et de changer l'ordre des tâches, méthode et rythme de travail.	-	++	++	++	accroissement au niveau supérieur car liberté du rythme de travail est considérée comme fortement capacitant.
	sur l'augmentation	D'augmenter l'intégration des salariés immigrés,	oui	non	oui, accueil des nouveaux et	-	+	0	+	T1 et T3: accroissement

		de l'intégration	organisation de manifestations d'entreprise (journée des nouveaux arrivants, des futurs retraités, séjours sportifs, journée des enfants...), éveil à la citoyenneté (droit au vote lors des assemblées générales, liberté d'expression)			journées du personnel					au niveau moyen car mise en place de certaines activités d'accueil est considéré comme capacitant. T2: effet neutre car pas de contribution.
	Justice/équité	sur les conditions nécessaires au traitement équitable et l'égalité des chances	De donner des revenus décents, un accès à la consommation, un accès aux services publics et privés	non, tarif horaire trop bas pour le niveau de vie en Belgique.	oui, mais le salaire reste bas pour un indépendant. Il lui permet de vivre car il arrive à gérer ses dépenses et qu'il vit très simplement.	non mais travail à temps partiel. NB: tous estiment que leur salaire devrait être augmenté.	-	-	-	-	Diminution au niveau moyen car tous les travailleurs estiment que leur salaire devrait être augmenté et ne leur permet pas de répondre à leurs besoins, considéré comme incapacitant.
Institutionnel	Règles de protection	sur la disposition et le respect de règlements intérieurs.	De disposer de règlements intérieurs spécifiques au secteur, de les faire cosigner aux salariés, d'en respecter les termes, et les mettre à disposition des salariés	non	non	non	La loi du 8 avril 1965: Tous les employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi sur les règlements de travail doivent établir un règlement de travail, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent.(emploi.belgique.be)	--	--	--	diminution au niveau supérieur car ne respecte pas la norme réglementaire.
	règles de couverture	sur l'établissement de règles de protection contre les risques matériels	D'établir un protocole de protection contre les risques matériels inhérents à l'activité, son format, son accessibilité, sa visibilité, son application, périodicité de sa révision par an	non	non	non	-	0	0	0	effet neutre car pas d'obligation, pas de contribution négative ni positive

5. Annexe 5 : Questionnaire destiné à la coopérative et au producteur

A. Capital humain

1. Est-ce que vous ou vos employés avez déjà bénéficié d'une formation qualifiante interne ?

Oui/non

Si oui, de quel type, de quelle nature et de quelle durée?

Combien y a-t-il d'employés chez Agricovert/dans votre exploitation ?

Ce sont des travailleurs intermittents ?

2. Est-ce que vous ou vos employés avez déjà bénéficié d'une formation qualifiante externe ?

Oui/non

Si oui, de quel type, de quelle nature et de quelle durée?

3. Quelle est la durée du travail, par jour ? Par semaine ?

4. Est-ce que vous avez des pauses de travail dans la journée ?

Oui/non

De quelle nature ? De quelle durée ? Sont elles les même pour l'ensemble des employés ?

5. Quels sont, selon vous, les actions/mouvements/obligations les plus pénibles de votre travail ?

6. Mettez-vous des dispositifs en place afin de réduire la pénibilité du travail (en terme de position de température, de rapidité, de répétition...)?

Oui/non

Réponse détaillée :

7. Quels sont les risques inhérents à votre activité ?

8. Mettez-vous des dispositifs en place afin de réduire les risques supportés au travail (en réduire le nombre, leur nature, la gravité des accidents de travail) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

9. Vous est-il déjà arrivé de faire face à de l'irrespect dans le cadre de votre travail ?

Quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, leurs conséquences ?

Mettez-vous des dispositifs en place afin de réduire les marques d'irrespect sur le lieu de travail ?

Oui/non

10. Comment fixez-vous les salaires ? Vos employés/travailleurs bénéficient-ils d'un salaire normal par rapport au salaire moyen sur le secteur ?

11. Vos employés/travailleurs sont-ils sous contrat de travail ?

Oui/non

Quel est son type ? La légalité de ses termes ?

12. Possédez-vous (et vos employés/travailleurs) une assurance au travail ?

Oui/non

Quel est son type ? Sa durée ? Le montant prévu ?

13. Votre entreprise/exploitation considère-t-elle tous ces employés/travailleurs sur un pied d'égalité (femmes, personnes âgées, étrangers, personnes à mobilité réduite, pour raisons politiques ou religieuses) ?

Existe-t-il une discrimination par rapport au nombre de recrutement, au montant du salaire, des primes, du nombre d'heures prestées, du niveau du poste, des promotions, de la pénibilité supportée... ?

Oui/non

Nombre de femmes/employés total :

Nombre d'étrangers/employés total :

Nombre de travailleurs âgés/employés total :

Nombre d'handicapés/employés total :

Si oui, mettez-vous en place un dispositif afin de réduire ces discriminations ?

B. Capital Technique

14. Financez-vous la création de bâtiment ? L'achat d'équipement ?

15. Effectuez-vous des partenariats, échangez-vous des informations entre producteurs ?

Oui/non

Réponse détaillée :

16. Avez-vous mis au point de nouveaux processus, de nouveaux produits, de nouvelles techniques de marketing ?

Oui/non

Réponse détaillée :

17. Favorisez-vous le développement local ?

En utilisant

- Des inputs locaux,
- Des salariés locaux,
- Circuits de distributions locaux ?

18. Votre activité a-t-elle nécessité la création ou l'aménagement :

- D'infrastructures ou d'équipements de stockage ?

Oui/non

Réponse détaillée :

- d'infrastructures adaptées à l'innovation (bâtiments spécifiques, pièces spécifiques, machines spécifiques) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

19. Permettez-vous un accès à l'information :

- Sans censure (base de données en libre accès, fichiers partagés, site internet en libre ou semi libre accès) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

- de qualité (appel à des organismes de certification avant publication, contrôles et mises à jour régulières des bases de données et autres informations en libre accès) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

20. Avez-vous accès au dépôt de brevet ? À l'achat de licence ? Au dépôt de marques ?

21. Avez-vous déjà eu accès à la recherche publique (aides d'instituts, aides publiques) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

22. Produisez-vous de la Valeur ajoutée directe, de l'emploi direct ?

Oui/non

Réponse détaillée :

23. Produisez-vous de la Valeur ajoutée indirecte, de l'emploi indirect ?

Oui/non

Réponse détaillée :

24. Avez-vous une influence sur les prix de la concurrence ?

Oui/non

Réponse détaillée :

25. Avez-vous accès aux filières productives via la disposition de fournisseurs et de sous-traitants qualifiés ?

26. Dépendez-vous de services publics ?

Votre activité a-t-elle nécessité la création ou l'aménagement de certains de ces services ?

Oui/non

Réponse détaillée (si oui, préciser le fonctionnement, les délais, l'interlocuteur) :

C. Financier

27. Bénéficiez-vous :

- De détaxes, de prêts personnels ?

Oui/non

Réponse détaillée :

- de services gratuits tels que : la recherche, les conseils, des marchés, de la publicité, de l'évènementiel ?

Oui/non

Réponse détaillée :

- de subvention à la production, des aides à l'emploi ?

oui/non

- de prix administrés (prix publics faibles, assurance publique)?

Oui/non

Réponse détaillée :

28. Augmentez-vous vos capitaux propres ?

Oui/non

Via :

- l'émission d'actions prises par des financeurs privés,
- publics,
- nationaux
- internationaux
- le transfert de réserves
- le crédit

29. Votre activité vous a-t-elle permis d'augmenter vos bénéfices ?

30. Augmentez-vous votre patrimoine :

- Mobilier (acquisition ou location de machines, d'aménagements, d'équipement, de véhicule)

Oui/non

Via quelles acquisitions ?

- Immobilier, (acquisition ou location de bâtiments) ?

Oui/non

Via quelles acquisitions ?

31. Avez-vous la possibilité :

- D'augmenter ou de créer des réserves financières pour votre entreprise ?

Oui/non

- D'augmenter ou de créer une épargne salariale ?

Oui/non

- D'augmenter ou d'obtenir une rétribution sur votre épargne (intérêts sur dépôt), sur votre taux d'intérêt ?

Oui/non

- D'utiliser votre épargne d'entreprise, épargne salariale ?

Oui/non

Réponse détaillée (montant de l'épargne) :

- D'augmenter les salaires ?

Oui/non

Via : l'utilisation de l'épargne salariale, des Bénéfices exceptionnels, des Avantages fiscaux... ?

- D'augmenter le pouvoir d'épargne des salariés ?

Oui/non

- De recourir au crédit, au prêt bancaire ?

Oui/non

Réponse détaillée (taux) :

- d'emprunter à un taux correct (emprunter sans usure) ?²²

Oui/non

Réponse détaillée :

D. Capital Social

32. Votre activité permet-elle d'avoir accès à des revenus décents, un accès à la consommation, un accès aux services publics et privés ?

Oui/non

²² Selon le Code de la consommation, toute personne consentant à autrui un prêt usuraire ou apportant sciemment son concours à l'obtention ou à l'octroi d'un prêt usuraire ou d'un prêt qui deviendrait usuraire encourt une sanction de deux ans d'emprisonnement et de 300 000€ d'amende.

Réponse détaillée :

33. Proposez-vous des prix non spéculatifs, non arbitraire ?

Oui/non

Réponse détaillée :

34. Comment certifiez-vous la qualité de vos produits, la fiabilité de vos informations ?

35. Prenez-vous en compte les réclamations ?

Oui/non

Réponse détaillée :

36. Développez-vous des partenariats ? Réalisez-vous des actions équitables avec des acteurs clés du secteur ?

Oui/non

Réponse détaillée :

37. Donnez-vous la parole à vos principaux acteurs, salariés, consommateurs, fournisseurs, personnes ressources ?

Oui/non

via :

- la mise en place d'un dialogue social
- l'organisation régulière de réunions participatives
- la mise en place d'une plateforme d'écoute d'avis des consommateurs ?

38. Vos employés ont-ils la possibilité de se syndiquer librement ?

39. Pouvez-vous influencer la décision privée ou publique ?

Oui/non

via :

- une participation à des réseaux d'influence (club d'entreprises, associations)
- une consultation régulière ou ponctuelle d'organismes privés ou publics ?
- Quels sont la nature des décisions et les impacts ?

40. Mettez-vous en place un service de RSE ?

Oui/non

Via :

- la réalisation d'un diagnostic AFOM (sur l'environnement, le social et l'économie) prenant compte les intérêts de l'Entreprise et de ses parties prenantes ?
- Essayez-vous d'améliorer les points faibles observés (gouvernance, pratiques, rapports) ?

41. Etablissez-vous entre les parties prenantes des contrats loyaux (rémunération, délais de paiement, de livraison) et respectez-vous ces contrats ? (augmenter la confiance)

Oui/non

Réponse détaillée :

42. Respectez-vous vos effectifs, entretenez-vous des rapports professionnels courtois, respect de la vie privée (pas de référence à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la maladie) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

43. Respectez-vous les données personnelles : droit d'accès et de modification des bases de données, absence de fichage, cryptage des données ?

Oui/non

Réponse détaillée :

44. Favorisez-vous l'intégration des salariés ?

Oui/non

Via :

- l'organisation de manifestation d'entreprise (journée des nouveaux arrivants, des futurs retraités, séjours sportifs, journée des enfants...),
- un éveil à la citoyenneté (droit au vote lors des assemblées générales, liberté d'expression).

45. Favorisez-vous la mixité sociale et spatiale ?

- via l'organisation de manifestations d'entreprise ?
- via la rotation des effectifs exécutifs à la production (jours/semaines) ?

46. *Respectez-vous le droit à l'association tant en interne, qu'externe ? Mettez-vous à disposition un local associatif ?*

Oui/non

Réponse détaillée :

47. *Mettez-vous en place un/des partenariats avec des ONG (actions, financement de ces ONG) ?*

Oui/non

Réponse détaillée :

48. *Utilisez-vous des réseaux d'entre-aide ? (réseaux d'anciens, de nouveaux salariés, de chefs d'entreprises, d'opérateurs inter filières)*

Oui/non

Réponse détaillée :

49. *Autorisez-vous la libre production de l'information (communiquer des informations d'entreprise via les réseaux internet) ?*

Oui/non

Réponse détaillée :

E. Capital institutionnel

50. *Disposez-vous de règlements intérieurs spécifiques au secteur ?*

Oui/non

- Est-ce que vous les faites cosigner aux salariés ?
- respectez-vous en les termes ?
- Sont-ils mis à disposition des salariés ?

51. *Disposez-vous de labels protecteurs, norme TSE, ISO ?*

Oui/non

- Respectez-vous en les termes ?
- Mettez-vous leur signification à disposition des salariés et des consommateurs ?

52. *Respectez-vous les termes du droit du travail (travail au noir) ?*

Oui/non

53. Existe-t-il un service de médiation pour les salariés ?

54. Vous est-il déjà arrivé de devoir modifier les irrégularités constatées ?

55. Disposez-vous d'une inspection du travail ?

Oui/non

- Est-ce que vous en respectez les remarques ?
- Afin de, le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées ?

56. Disposez-vous d'une protection des consommateurs (publique ou privée) ?

Oui/non

- Est-ce que vous en respectez les remarques ?
- Afin de, le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées ?

57. Essayez-vous de réduire la corruption, en refusant les pratiques illégales (pot de vin, fausses déclarations, racket) ?

Oui/non

Réponse détaillée :

58. Essayez-vous de réduire les décisions arbitraires ?

Oui/non

- en faisant respecter un mode de vote équitable ("un homme, une voix", proportionnelle) en assemblée générale ?
- En produisant les documents relatifs à ce vote, en les rendant accessible à l'ensemble du personnel ?
- En se réservant si une irrégularité est constatée d'annuler le vote et d'en effectuer un nouveau ?
- En appliquant les mentions votées par l'assemblée ?

6. Annexe 6 : Questionnaire destiné aux travailleurs agricoles

1. Avez-vous signé un contrat de travail ?

Oui/Non

Si oui, avez-vous reçu une copie ?

Si oui, de quel type de contrat s'agit-il ?

- Indépendant
- CDI
- CDD
- Intérim
- Stagiaire
- Autre

2. Avez-vous la possibilité de participer aux décisions qui sont prises concernant l'exploitation et qui pourraient affecter vos conditions de travail ?

Oui/Non

Si oui, cela se déroule-t-il sous forme de réunion formelle ou informelle avec votre employeur ?

3. Avez-vous la liberté d'organiser ou d'adhérer à un syndicat ou une association de votre choix ?

Oui/Non

Si oui, êtes-vous membre d'une association ou d'un syndicat ?

4. Existe-t-il des conflits au sein de l'exploitation ?

Oui/Non

Si oui, comment sont-ils gérés ?

5. Estimez-vous que les systèmes de rémunération soient transparents ?

Notamment en ce qui concerne :

- Le paiement régulier et documenté des travailleurs
 - Oui/Non
- La présence de feuilles de primes pour les jours fériés
 - Oui/Non
- La communication claire des heures de travail et des heures supplémentaires
 - Oui/Non
- L'absence de déductions suspectes sur les salaires
 - Oui/Non

6. Avez-vous la possibilité de réaliser des heures supplémentaires ou/et des commissions basées sur la performance permettant d'augmenter vos revenus ?

Oui/Non

Si oui,

- Celles-ci se font-elles sur base volontaire ?
Oui/Non
- Appréciez-vous le fait de pouvoir prester des heures supplémentaires ?
 - Oui/Non
 - Pourquoi

7. Êtes-vous satisfait du salaire que vous percevez (heures supplémentaires comprises) ?

Oui/Non

Pourquoi ?

8. Votre salaire permet-il de répondre à vos besoins (loyer, alimentaire, loisir,...) ?

Oui/Non

Pourquoi ?

9. Estimez-vous que vous soyez suffisamment payés pour le travail que vous fournissez ou qui vous est demandé ?

Oui/Non

Pourquoi ?

10. Ou devrait-il augmenter ?

Oui/Non

Pourquoi ?

11. Estimez-vous qu'il existe une pratique de discrimination positif/négative au sein de l'exploitation (voir tableau) ?

Si négative, pouvez-vous préciser de quel type ?

caractère	Discrimination +/-	Salaire	Harcèlement	Contexte
Sexe				
Handicap/non-handicapé				
Immigrant/non-Immigrant				
Groupe d'âge				
Statut social				
Qualification				

12. Craignez-vous de perdre votre emploi dans les six prochains mois ?

Oui/Non

Si oui, pourquoi ?
Si non, pourquoi ?

13. Estimez-vous que votre travail vous offre des perspectives de carrière ?

Oui/ Non ou très peu
Si oui, pourquoi ?
Si non, pourquoi ?

14. Avez-vous suivis une formation, en relation avec votre travail, au cours de l'année ?

Oui/Non
Si oui,

- la formation a été prise en charge par votre employeur
 - Oui/Non
- Il s'agit d'une formation sur le tas
 - Oui/Non
- La formation a été payée par vous-même
 - Oui/Non

15. Avez-vous dans votre travail la possibilité de choisir ou de changer :

- L'ordre de vos tâches
 - Oui/Non
 - Si non, pourquoi
- Vos méthodes de travail
 - Oui/Non
 - Si non, pourquoi
- Le rythme de votre travail
 - Oui/ Non
 - Si non, pourquoi

16. Quelle est la durée du travail, par jour ? Par semaine ?

17. Est-ce que vous avez des pauses de travail dans la journée ?

Oui/non

Réponse détaillée (nature, durée, nombre d'employés concernés) :

18. Etes-vous satisfait de votre travail ?

- Niveaux des tâches à réalisées
 - Pas satisfait/ peu satisfait
 - Pourquoi
 - Satisfait
 - Pourquoi
 - Très satisfait
 - Pourquoi

- Conditions de travail
 - Pas satisfait/peu satisfait
 - Pourquoi
 - Satisfait
 - Pourquoi
 - Très satisfait
 - Pourquoi

19. Pouvez-vous être exposé sur le lieu de travail à :
Des dangers physiques ?

- Oui/Non
 - Si oui, lesquels ?

Des dangers liés à l'exposition à des substances chimiques ?

- Oui/Non
 - Si oui, lesquels ?

20. Sur votre lieu de travail, existe-t-il des mesures de santé et de sécurité préventives adéquates tels que :

- Des équipements adéquats ?
 - Oui/Non
 - Si oui, de quel type ?
 - Si non, estimez-vous que ce manque peut vous mettre en danger ?
 - Pas d'avis
- Des protocoles d'urgence (en cas d'accident, suite à des blessures ou à une exposition chimique)
 - Oui/Non
 - Si oui, de quel type ?
 - Si non,
 - estimez-vous que ce manque peut vous mettre en danger ?
 - souhaiteriez-vous que cela soit instauré dans l'exploitation ?
 - Pas d'avis
- Formation sur la santé et la sécurité pour les travailleurs
 - Oui/Non
 - Si oui, de quel type ?
 - Si non, souhaiteriez-vous avoir accès à ce type de formation ?
 - Sans avis

21. Avez-vous connaissance des avantages sociaux dont vous bénéficiez au sein de l'exploitation ?

Assurance-accident au travail	
Assurance-accident sur le chemin du travail	
Assurance-santé	

Fonds de pension	
Autres	

22. Existe-t-il des dispositifs en place afin de réduire les marques d'irrespect sur le lieu de travail ?

Quels sont leurs types, leur fréquence, leur intensité, leurs conséquences ?

23. Avez-vous un accès à l'information sans censure (base de données en libre accès, fichiers partagés, site internet en libre ou semi libre accès) ?

Oui/non
Pourquoi ?

24. Vous sentez-vous libre de pratiquer votre culture ?

Oui/non
Réponse détaillée (aménagement des horaires pour faciliter la pratique religieuse, tolérer le port de signes religieux, MAD de salle, participation financière) ?

25. Des efforts sont-ils mis en place afin d'améliorer l'intégration de nouveaux employés ?

Oui/non
Réponse détaillée (organisation de manifestations d'entreprise: journée des nouveaux arrivants, des futurs retraités, séjours sportifs, journée des enfants ; éveil à la citoyenneté : droit au vote lors des assemblées générales, liberté d'expression) ?

26. Avez-vous libre accès aux informations concernant l'entreprise ?

Oui/non
Pourquoi ?

1 7. Annexe 7 : Entretien du 5 février 2016 – Producteur

2 Préalables à l'entretien :

3 Êtes-vous familiarisé avec la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)?

4 Non, pas du tout mais ce n'est pas pour cela que ça ne m'intéresse pas.

5 C'est un ensemble de pratiques qui a été intégré dans une norme et devenu une norme pour les
6 grosses entreprises. L'objectif étant d'aller vers le mieux au niveau social, notamment au niveau du
7 respect des travailleurs, de l'amélioration du bien-être au travail, mais concerne également la
8 relation avec les fournisseurs et avec les clients. Cela inclut également des critères
9 environnementaux. C'est de plus en plus mis en place dans les grandes entreprises.

10 Le travail de Nathalie se situe plutôt au niveau de la performance de l'entreprise avec les
11 travailleurs (et autres acteurs), alors que le travail de Marine vise plutôt à voir l'impact social et
12 socio-économique de ton activité. Donc dans un cas, on est plus dans un cadre de performance et
13 caractéristiques des pratiques et dans l'autre cas, on va un peu plus loin en allant vers les impacts
14 que cela a à différents niveaux.

15 Et les autres personnes que vous allez sonder, ce sont des gens qui sont dans une pratique
16 relativement similaire à la mienne ou cela n'a rien avoir ?

17 Vous êtes le seul producteur sur lequel nous travaillons et nous allons travailler sur l'amont et
18 l'aval de votre production.

19 Le producteur souhaite introduire une remarque en guise de pré-requis afin que l'on puisse se
20 comprendre. Il faut savoir et accepter que l'on est un secteur d'activité, en tout cas peut-être pas
21 toute la filière, mais à l'échelon des producteurs, dans un contexte tout à fait particulier où l'on
22 est, cela va peut-être paraître excessif mais enfin tant pis j'assume ma caricature, c'est pour bien
23 faire comprendre : en tant que producteur, on est un peu les parias du système économique. A
24 savoir que l'on est contraint à travailler avec des marges hyper faibles mais je reconnais que l'on
25 est de moins en moins tout seul dans ce cas de figure parce que le contexte économique et ses
26 évolutions font qu'il y a d'autres acteurs de la société qui sont confrontés aux mêmes limites,
27 contraintes que nous/ Quand je dis cela, je pense à tous ceux qui rouspètent mais qui tirent des
28 sonnettes d'alarmes en disant qu'ils sont vraiment arrivés à la limite de leur possibilité de
29 (devoir) pouvoir fonctionner en matière de compression des coûts et je pense aux taximen, aux
30 restaurateurs, grosse partie du domaine de la construction qui est extrêmement concurrencé
31 par les travailleurs de l'Est qui ont des conditions sociales défiant toute concurrence. Mais nous,
32 en agriculture, ce n'est pas d'aujourd'hui que l'on est confronté à cela. Et donc, on est contraint
33 de fonctionner à la débrouille pour tout. Et donc, voilà quand je réponds à Solène, en disant non,
34 je ne connais pas la RSE mais ça n'est pas pour cela que cela ne m'intéresse pas, soyons clair, je
35 trouve que l'objectif est intéressant et je tente d'y souscrire dans la mesure de mes possibilités
36 au sein de mon entreprise. A savoir, que je fais ce que je peux pour que mon personnel se trouve
37 bien et soit content de venir bosser ici, mais sans l'avoir étudié, je sais déjà que des protocoles
38 lourds, comme RSE, qui sont destinés à de grosses entreprises, c'est pas la peine. On n'a pas les
39 marges de manœuvre pour cela et ainsi pour tout. Voilà, comme cela vous comprenez l'état
40 d'esprit dans lequel je suis.

41 Je pense que cela, on en était conscient dès le départ. D'ailleurs il y a des questions où je vous
 42 demande une justification, une raison pour laquelle vous ne pouvez pas appliquer la norme (coût,
 43 ou autre) afin d'établir le contexte (et limite de la méthode).

44 Ben voilà, tant mieux, si vous en êtes conscient. Mais, parfois, même souvent, on arrive dans des
 45 dialogues de sourds et parfois même on est obligé de vivre sous la contrainte, comme avec
 46 l'AFSCA par exemple, qui ne comprend pas que l'on ne sait pas appliquer à des entreprises
 47 artisanales le même processus qu'une entreprise de 300 personnes, où chacun à son poste
 48 précis. Voilà, c'est comme cela pour tout, alors bon, on peut travailler avec les gens qui
 49 comprennent mais il y en a qui ne comprennent pas.

50 Mais une des faiblesses de la méthodologie sur laquelle travaille Nathalie, c'est que c'est plutôt
 51 réalisé pour les filières mondialisées, les grosses entreprises. D'ailleurs les cas d'étude sont sur des
 52 grosses filières mais Nathalie a adapté les indicateurs pour que cela soit ... (pertinent à l'unité
 53 étudiée dans ce cas-ci).

54 Malgré tout, on se rend compte qu'il y a des choses qui ne sont pas adaptées, bien que cela soit des
 55 critères de base, mais qui ne sont pas réalisables au niveau d'une petite unité.

56 Un objectif c'est aussi de pointer les failles de la méthodologie.

57 Ok ; il y a à la fois la taille de l'unité qui pose problème mais aussi le secteur d'activité.

58 (explication concernant la façon de procéder, un questionnaire qui est destiné au chef
 59 d'exploitation et un autre qui est destiné aux travailleurs de l'exploitation, qui peut, selon le désir
 60 du chef d'exploitation, être transmis et rempli pas les travailleurs directement ou suite à une
 61 entretien- préciser qu'il est également un travailleur donc peut également y répondre)

62 À savoir, je suppose que Solène vous l'a dit ou de toute façon que vous l'avez vu si vous avez
 63 analysé la comptabilité, je n'ai aucun salarié. Il s'agit d'indépendants et des journaliers, ce n'est
 64 même pas des saisonniers. Saisonniers, cela signifie qu'ils ont un contrat de telle à telle date, ce
 65 n'est pas cela. Ici, ce sont des journaliers. Ce sont des gens que l'on déclare. Vous connaissez ce
 66 système-là. La « carte cueillette ». Je vais vous montrer, ce qu'est une « carte cueillette » bien que
 67 cela ne s'appelle plus « carte cueillette ».

68 Tu utilises ce système depuis toujours ou c'est récent ?

69 Oui

70 Donc, c'est un document avec **les personnels** ; identité du travailleur avec celle de l'employeur,
 71 ensuite En fait, la première page on doit la renvoyer au Fond Social qui gère les attributions
 72 parce que chaque travailleur ne peut disposer par année que d'une seule carte et donc cela c'est
 73 la carte du travailleur avec son identité et celle de l'employeur. Et puis au dos, il y a des cases et
 74 on peut déclarer jour par jour les prestations de la personne à concurrence de 65 jours par an.
 75 Cela peut aller jusque 100 jours mais uniquement pour les producteurs de chicons ou de
 76 champignons. Je peux avoir 250 cartes si je veux mais chaque fois une par travailleur. Je crois
 77 que cela est important que vous sachiez cela pour que vous compreniez le contexte dans lequel
 78 les personnes travaillent dans l'entreprise. Tous les autres sont des indépendants soit aidants
 79 soit indépendants eux-mêmes, cela ne change rien.

80 Questionnaire 1 : Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC (Nathalie).

81 En tant que chef d'exploitation, veuillez-vous à ce que l'ensemble des principales normes du droit du
82 travail et celles résultant des négociations collectives tant au niveau national que sectoriel
83 notamment soient respectées ?

84 Non mais on a un comptable. Je dirais non, et en grande partie, je ne les connais même pas.

85 Notamment concernant la conservation des documents sociaux obligatoires (documents qui
86 prouvent que les travailleurs sont déclarés et que la réglementation du travail est respectée ?

87 Oui car la carte cueillette appartient au travailleurs.

88 Mais vous devez tout de même rendre la carte cueillette donc cela est tout de même considéré
89 comme un document obligatoire, un contrat ?

90 Oui c'est un contrat qui ne porte que sur un jour à la fois et il n'y a pas de préavis. Mais en soi, la
91 conservation du document ne lui incombe pas, car la carte appartient au travailleur, puisque l'on
92 n'est pas... Je n'ai peut-être pas été clair mais le travailleur ne peut pas faire plus de 65 jours par
93 an mais n'est pas tenu de les prester toutes chez le même employeur. Il peut voyager d'un
94 employeur à l'autre. Il peut très bien aller cueillir des pommes pendant dix jours et après
95 récolter des patates une douzaine de jour et ainsi de suite.

96 La période minimale de préavis ?

97 Il n'y en a pas, car pas lieu d'être/sans objet puisque je travaille avec des travailleurs
98 indépendants et avec des journaliers.

99 Les augmentations annuelles ?

100 Non car pas lieu d'être.

101 Toutes les heures de travail prestées par les travailleurs de l'exploitation sont déclarées ?

102 OUI, ce n'est pas que fondamentalement cela lui poserait un problème de rémunérer du travail
103 non déclaré, même si fiscalement cela n'est pas avantageux pour lui. Cela pourrait l'être pour
104 certains de ses travailleurs, en particulier ceux qui souhaiteraient prester plus que 65 jours par
105 an, mais cela il ne le veut pas, pas tant pour des raisons financières que légales, à savoir qu'il ne
106 veut pas dans son entreprise quelqu'un pour lequel il n'a aucune justification légale de sa
107 présence. Si jamais il y a un accident, il serait dans l'embarras total.

108 Vous est-il déjà arrivé de devoir modifier les irrégularités constatées ?

109 NON

110 Existe-t-il des représentants de travailleurs au sein de l'exploitation, afin qu'ils puissent participer à
111 la planification de grands changements dans la société qui pourraient avoir une incidence sur leurs
112 conditions de travail. Ou avez-vous un dialogue avec les personnes qui travaillent au sein de
113 l'exploitation ?

114 Oui, il est en dialogue avec eux, mais il est en dialogue avec tous. Il n'y en a pas un en particulier
115 qui va représenter les autres.

116 La question est : est-ce que les travailleurs ont leur mot à dire, tu favorises la participation des
117 travailleurs ?

118 Oui, il essaie et d'ailleurs, il s'emploie à essayer de mettre en place, parce qu'il trouve que c'est
119 un aspect important pour pouvoir faire en sorte que leur engagement sur l'exploitation soit
120 durable. Tout en sachant que le niveau de salaire est peu élevé, premièrement et deuxièmement
121 il a toutes les peines du monde à leur offrir du travail toute l'année. Ce qu'il essaye de mettre en
122 place comme dynamique c'est que chacun puisse avoir en parallèle de son activité dans
123 l'entreprise une autre activité qui soit à son compte à lui. Et que j'essayais de favoriser
124 logistiquement pour ceux qu'y aurait du mal à être en place ailleurs. Par exemple, Philippe, il a le
125 terrain derrière la maison du producteur, qui est à lui, il y plante ce qu'il veut, c'est SA
126 production. Il travaille à mi-temps pour le producteur et l'autre mi-temps, il s'occupe de sa
127 production. Donc il valorise sans la participation du producteur et sans consentement pour quoi
128 que ce soit. Il gère de façon autonome.

129 Le producteur est aussi en train, mais cela peut concerner toute son équipe. Il a conclu et décidé
130 que la production de chicons n'était plus pertinente en ce qui le concerne. Par contre pour faire
131 des chicons il faut d'abord cultiver des racines de chicon. Et cette semaine-ci, il est en train
132 d'essayer de mettre en place un système où lui s'occuperait de produire les racines pour eux, car
133 c'est beaucoup plus facile pour lui que pour eux : à savoir, qu'il connaît des sous-traitants aux
134 différents stades d'évolution et eux valoriseraient en réalisant le « boursage » de chicon, pour
135 leur propre compte. Alors probablement que certains pourraient le faire ici et d'autres,
136 notamment ceux qui vont s'en aller, pourraient le faire ailleurs. Ils vont s'en aller sans s'en aller
137 tout à fait. Ils vont déménager et continuer à prester encore un peu. En fait il ne voit plus
138 tellement leur avenir ici, ils vont donc participer mais cela n'est pas pareil. Les racines de
139 chicons, ne seraient pas commercialisées, donc pas de bénéfice pour le producteur dessus, mais
140 ils le dédommageront juste pour les interventions qui auront du être réalisées par le producteur.

141 Il n'est pas très difficile de cultiver des chicons, mais cela demande un très bon niveau de
142 technologie, donc cela suppose une bonne connaissance du secteur pour savoir qui dispose de
143 tel matériel et est prêt à intervenir à tel moment, afin d'arriver à faire un ensemble cohérent.

144 Il veut s'engager dans une exploitation durable.

145 Les travailleurs ont-ils la liberté de s'engager ou d'adhérer à un syndicat ou une association de
146 leur choix ?

147 Estime que cela est sans objet puisqu'ils ne sont pas salariés.

148 Pourtant certains pourraient l'être...

149 Oui, mais a du mal à s'imaginer.

150 Tu pourrais faire pression sur les travailleurs ou ne pas vouloir engager quelqu'un qui est syndiqué,
151 parce qu'il est syndiqué et qu'il pourrait revendiquer des droits ?

152 Pourrait l'imaginer mais pas le cas.

153 Et vous en tant que chef d'exploitation, faites vous partie d'une association ou d'un syndicat, afin
154 notamment de pouvoir participer à des négociations collectives ?

155 Non, il n'est pas impliqué là-dedans.

156 Existe-t-il des conflits au sein de votre exploitation et si oui, comment sont-ils gérés ?

157 Non, il a une équipe magnifique. Des conflits pas vraiment, peut-être que de temps en temps, il y
158 a eu un mot plus haut que l'autre mais franchement on ne peut pas appeler cela des conflits.

159 Pour que l'on comprenne également bien, il laisse au maximum son équipe s'autogérer. Il
160 travaille très peu avec eux car il a plein d'autres choses à faire. Donc s'il doit travailler avec eux
161 la journée, et puis faire les choses en dehors de ce qu'il doit faire avec eux, entreprendre cela le
162 soir et le weekend, alors il n'en sort plus. Cela n'est pas possible. Donc le principe général, on fait
163 un briefing le matin avec le planning de la journée et une fois que tout le monde sait ce qu'il a à
164 faire, c'est parti.

165 Donc ils sont autonomes au niveau de leurs heures de travail ?

166 Absolument.

167 C'est parce qu'ils sont déjà formés, je suppose ?

168 Oui, mais cela pourrait se présenter à nouveau. Mais maintenant, ils sont 5, ils ont tous au moins
169 un tout petit peu d'expérience. Et s'il y a un nouveau, il va seconder un qui sait un peu de quoi il
170 retourne, cela se passe ainsi et lui n'aura pas besoin d'intervenir.

171 Votre système de rémunération est-il totalement transparent ?

172 Il pense que oui : concernant les journaliers, il transmet au secrétariat social un relevé mensuel
173 avec les prestations de chacun et le secrétariat social fait une fiche de paye. Tandis que
174 concernant les indépendants, ils lui font une facture avec leurs heures.

175 Comment est décidé le salaire horaire ?

176 C'est la commission paritaire qui décide de ça.

177 Cela dépend de leur expérience ?

178 Non, mais alors ce qu'il fait, chose qui n'est pas très transparente, mais avec eux il n'y a pas de
179 souci. Le salaire horaire, il est défini par la commission paritaire. Lui, il avait envie de valoriser
180 quand même un peu l'ancienneté, même s'il faut bien le dire, avec ce système-là, on n'acquiert
181 jamais vraiment de l'ancienneté, parce que comme on ne peut travailler que 65 jours par an, de
182 deux choses l'une, celui qui l'a fait une fois, soit il en a marre et il veut faire autre chose, soit il se
183 met comme indépendant et il facture ses heures et il n'est plus gêné par ce plafond de 65 jours.
184 Mais ce qu'il a malgré tout mis en place pour ceux qui viennent en carte cueillette, à partir de la
185 deuxième année et éventuellement l'année suivante, il les paye un peu plus. Mais afin d'éviter de
186 rentrer dans un dialogue complexe avec le secrétariat social, il n'a pas eu envie de mettre en
187 vigueur la mise en place de plusieurs barèmes horaires car il trouvait cela compliqué et
188 comportait un risque de malentendu. Donc de son initiative, puisque l'on déclare non seulement
189 sur le papier mais aussi sur le site de l'ONSS en parallèle leurs prestations. Donc pour ceux qui

190 sont au moins à leur deuxième année de prestation sous ce régime, il leur met une heure en plus
191 tous les jours, fictive. Mais autrement, c'est le même salaire pour tous. Et ils sont au courant des
192 salaires qu'ils touchent (du tarif horaire qui leur est appliqué).

193 Comment choisis-tu quel régime appliquer ? C'est en discussion avec eux, si tu appliques la carte
194 cueillette ou autre chose ?

195 Soit la personne a déjà un statut d'indépendant ou est disposé à l'acquérir, à ce moment-là on
196 fonctionne comme cela et à défaut alors c'est la carte cueillette.

197 Il n'y a pas d'autre régime qui pourrait convenir ?

198 Jusqu'à présent non. Il ne veut pas de salariés. Après il ne voit pas ce qu'il pourrait y avoir
199 comme autre possibilité.

200 L'intérim ?

201 Non coûte moins cher que l'intérim.

202 Les stagiaires ?

203 Les stagiaires ne sont pas rémunérés.

204 L'heure fictive est déclarée dans une enveloppe ?

205 Oui elle est déclarée, car c'est lui qui en communiquant les heures prestées, déclare une heure en
206 plus. Comme ça, vous comprenez les systèmes de débrouille que l'on met en place.

207 En tant que chef d'exploitation est-ce que votre salaire (heures supplémentaires comprises) répond
208 à vos besoins ou devrait-il être augmenté ? Est-ce qu'il vous donne un accès à la consommation ?
209 Est-ce qu'il vous donne un accès aux services publics et privés ?

210 Oui.

211 Vous estimez que votre exploitation est vraiment viable ?

212 Oui, pas de problème à ce niveau-là. Il a un salaire plus confortable que ses travailleurs mais à
213 l'heure prestée, les travailleurs gagnent plus que lui. C'est de cela qu'il faut prendre conscience.
214 On peut atteindre un salaire normal mais par rapport à un revenu équivalent qu'on aurait
215 comme ouvrier spécialisé ou comme enseignant, il travaille trois fois plus.

216 C'est votre exploitation, c'est comme toute personne tenant un commerce ?

217 Oui, il sait qu'il n'est pas tout seul dans le cas.

218 Existe-t-il la possibilité de faire des heures supplémentaires et/ ou des commissions à la
219 performance, permettant aux travailleurs d'augmenter leur revenu ?

220 NON/ NON.

221 Lorsque vous êtes face à un surcroît de travail, quel type de mesures privilégiez-vous ?

222 En fait, il a 5 travailleurs qui assument plus ou moins 2,5 équivalents temps plein. Donc cela
223 signifie que là-dedans, personne ne vient à temps plein. Ils viennent tous entre 1 et 3 jours par
224 semaine donc quand il y a plus de travail, il lance appel à l'équipe afin de voir qui est disposé
225 pendant la semaine à faire un jour en plus.

226 Donc vous n'engagez pas de personnel en plus, c'est toujours la même équipe qui travaille ?

227 Oui, toujours la même équipe, il y a juste pendant les vacances, il y a un étudiant qui vient
228 travailler ici.

229 Donc vous faites des contrats étudiant ?

230 Ah non, c'est aussi en carte cueillette. Mais ça c'est vrai que l'on évoquait les différentes
231 possibilités, il y a éventuellement le contrat étudiant, mais il n'y a jamais eu recours.

232 Concernant les discriminations. Lorsque vous engagez du personnel, engagez-vous en fonction du
233 sexe ?

234 Pas d'importance.

235 En fonction d'un handicap, si la personne a la capacité d'assumer sa tâche ?

236 Il n'a jamais été confronté à cette question, mais il voit mal comment adapter quelqu'un qui soit
237 handicapé à ce type de travail. Faut voir quel genre de handicap, évidemment.

238 Cela pourrait être un handicap psychologique, psychiatrique ?

239 Alors, c'est vrai qu'il a déjà été confronté à des personnes pas vraiment handicapées mais limite.
240 Mais alors le problème dans ce cas-là, c'est que cela doit vraiment se faire en concertation avec
241 son équipe. Il faut qu'ils soient d'accord de coacher la personne. Lui ne peut pas leur imposer et
242 il sait très bien, et eux aussi savent très bien, qu'il n'aura pas le temps parce que oui il est
243 régulièrement au champ pour suivre ce qui se passe mais ce n'est pas lui qui fait le travail car lui
244 est partout à la fois. Il est au champ, il est en livraison, il est au bureau, au téléphone. Sa journée
245 c'est zapper tout le temps ! Cela veut donc dire qu'il ne peut pas et même cela est irréaliste de sa
246 part de pouvoir dire que pendant une demi-journée, il va pouvoir rester à côté d'un tel pour voir
247 comment cela se passe et pouvoir le coacher. Cela n'est pas possible, donc cela veut dire que cela
248 doit être quelqu'un de son équipe qui marque son accord pour s'en occuper.

249 Des migrants ?

250 Aucun souci avec cela.

251 Des étrangers, en se basant sur le fait que les normes salariales ne sont pas tout à fait les mêmes
252 même au sein de la communauté européenne ?

253 Il ne s'est jamais renseigné mais personnellement pour ne pas compliquer les choses, quel que
254 soit le statut de la personne, pour peu qu'il ne soit pas indépendant, il fait une carte cueillette
255 comme ça tout le monde est en carte cueillette et point à la ligne.

256 En fonction de l'âge (privilégier des personnes plus jeunes...) ?

257 Cela demande une réponse nuancée c'est-à-dire qu'il n'a pas vraiment d'à priori concernant
258 l'âge. Mais il estime que cela est très difficile de s'adapter à ce type de travail au-delà de quarante
259 ans si on ne l'a pas pratiqué avant. Donc, il veut bien quelqu'un de cinquante ans qui vient en
260 disant qu'il a toujours cueilli des fraises depuis tout petit et qu'il n'a aucun problème avec ça, là
261 qu'il vienne. Mais celui qui n'a jamais mis un genou à terre et qui vient ici à quarante cinq ans, il a
262 peu de chance que cela se passe bien.

263 Niveau qualification, vous y faites attention ou pas du tout ?

264 Non

265 Vous ne demandez pas d'expérience ?

266 Ce qui compte c'est la motivation.

267 Il ne faut pas de formation préalable dans le domaine ?

268 Pas vraiment non. L'idéal pour lui, cela serait d'intégrer dans son équipe quelqu'un qui a une
269 expérience dans l'utilisation des machines. Mais sinon la connaissance des légumes pas
270 spécialement parce que l'essentiel de leur travail c'est trois choses : repiquer, sarcler et récolter.
271 Quel que soit le poste, cela ne demande pas de connaissance. On fait une démonstration et en
272 cinq minutes la personne a compris ce qu'il faut faire.

273 Et ici, pour le moment, il y en a qui ont une qualification ?

274 Oui, mais ils ne la valorisent même pas spécialement toujours. Il y en a un qui est ingénieur
275 agronome mais il ne lui demande pas pour autant de s'occuper de la prévention des parasites ou
276 de Il y en a deux qui ont fait la formation CRABE. Et puis les deux autres ils ont des
277 formations qui ne sont pas en rapport avec le milieu agricole.

278 Les travailleurs et vous-même êtes-vous exposés à des dangers physiques, dans le cadre de votre
279 activité ?

280 Oui quand même, lors de l'utilisation de machines, il faut quand même savoir ce que l'on fait,
281 sinon à part cela, il ne voit pas trop.

282 A l'exposition de substances chimiques ?

283 Non, pas en bio en tout cas.

284 Mettez vous des dispositifs de prévention adéquate ?

285 Il est très prudent quant à confier l'utilisation de machines à son personnel. Il ne le fait pas
286 souvent et celui qui l'utilise doit avoir été coaché correctement, bien lui avoir mis en évidence les
287 situations potentiellement dangereuses.

288 Avez-vous mis en place des protocoles d'urgence en cas d'accident ?

289 Non, ils ont une boîte de premiers soins à leur disposition mais cela paraît normal.

290 Avez-vous suivi une formation sur la santé et la sécurité pour les travailleurs ?

291 Non, pas du tout.

292 Concernant l'AFSCA, êtes-vous en conformité avec celle-ci ?

293 Non, voir déjà réponse plus haut.

294 Il y a des choses où l'AFSCA pond des exigences tellement compliquées qu'on ne sait même pas si
295 on est en ordre ou pas. Lui prétend qu'être en ordre à 100% au niveau de tous les critères cela
296 est impossible.

297 Avez-vous déjà eu des plaintes à ce niveau ?

298 Non

299 Tu as des contrôles réguliers ?

300 Ils sont déjà venus deux ou trois fois.

301 Et à ce moment là tu étais en ordre ?

302 Il n'était pas vraiment en ordre mais ils n'ont rien trouvé de grave à redire. Donc son point de
303 vue c'est de dire qu'il ne faut pas se casser la tête et dépenser de l'argent pour ambitionner que
304 tout soit irréprochables. Cela ne sert à rien. Ce qu'il faut faire c'est le jour où on a un contrôle et
305 que la personne trouve que ceci ou cela n'est pas acceptable, il faut l'inciter à prendre patience et
306 dire que dans trois semaines on aura arrangé tout cela.

307 Ce sont des contrôles à la ferme ?

308 Oui

309 C'est ce que tu as fait ?

310 Oui

311 Concernant la satisfaction des clients. Avez-vous mis en place des mesures permettant d'obtenir un
312 retour sur la satisfaction de vos clients tant au niveau des produits que des services offerts ?

313 Pas vraiment mis des stratégies en place, mais il pense que le système permet tout de même
314 d'avoir des retours chaque fois qu'il y a lieu d'en avoir. Vis-à-vis des clients qui sont
315 distributeurs, c'est presque toujours lui qui fait la livraison. Donc à cette occasion-là, on se croise
316 et on se dit bonjour et s'ils ont quelque chose à dire, qu'ils le fassent. Par rapport aux clients
317 particuliers, à travers les paniers. A chaque distribution, ils reçoivent la composition du panier,
318 cela signifie que tout le monde a son adresse mail, donc tout un chacun qui a quelque chose à
319 dire peut le faire.

320 Avez-vous déjà eu des retours négatifs ou positifs (positifs, déjà le fait qu'ils sont toujours clients) ?

321 Il en a très peu, plus souvent positif que négatif. Parfois quelqu'un qui répond comme ça
322 positivement sur la composition du panier. Concernant les retours négatifs, sur la qualité des
323 produits jamais. Parfois sur la composition des paniers. De temps en temps quelqu'un qui dit «
324 oh nous n'avons pas encore eu de petit marrons cette année, un truc comme cela.

325 Il s'agit d'une composition qui est imposée. La seule chose que peut demander le client, c'est de
 326 ne pas avoir un légume dans le panier, par exemple des pommes de terre. Mais alors il n'en aura
 327 pas de toute l'année. Mais il peut en commander de façon optionnelle à côté. Donc quand même
 328 ouvert à des propositions si un groupe le demande

329 Vous estimez que les mesures en place afin d'obtenir un retour de satisfaction des clients est
 330 efficace ? Et avez-vous pensé améliorer ces mesures et si oui, de quelle manière ?

331 Pas à 100 %, il constate qu'aux rares occasions qu'il a de rencontrer un groupe qu'il y a des
 332 choses qui se disent à ce moment-là dont ils auraient pu faire part par d'autres moyens et qu'ils
 333 ne le font pas. Mais cela est vraiment difficile de rencontrer les groupes. Il fait une porte ouverte
 334 chaque année, forcément la date n'arrange pas tout le monde mais il voit bien que le
 335 pourcentage de participation est peu élevé. Aller aux permanences où les paniers se distribuent,
 336 pour lui cela est difficile au niveau organisation. En plus, cela n'est même pas pertinent pour
 337 faire passer des messages car les gens viennent au compte gouttes. On ne les rencontre pas
 338 vraiment, c'est vraiment aller serrer la pince quand ils passent, mais on ne peut pas dire que l'on
 339 s'adresse au groupe, cela n'est pas possible. Il a essayé une autre formule, en se disant : « ma
 340 porte ouverte c'est bien mais l'obstacle c'est peut-être que les gens doivent se déplacer, c'est un
 341 peu loin pour eux, on peut donc faire un truc un peu plus festif sur Bruxelles », il n'a pas eu
 342 beaucoup plus de monde.

343 Quand même un peu ?

344 Un petit peu, mais proportionnellement aux nombres de familles concernées cela n'était pas
 345 beaucoup.

346 Concernant cela, peut-on faire une estimation de combien de familles sont concernées par vos
 347 paniers ?

348 A la grosse louche, il fait plus ou moins 80 paniers par semaines mais tout le monde est servi par
 349 quinzaine. Cela veut dire autour de 150, 160 familles concernées.

350 Et quand vous parlez qu'il n'y avait pas beaucoup de monde, cela signifie ?

351 Une trentaine

352 Et voilà, il a rencontré, il n'y a pas très longtemps, un groupe qui a provoqué expressément une
 353 rencontre, en disant « on va faire cela un soir autre que celui de la permanence ». Donc il a été
 354 d'accord. Et à ce moment là sont sortis des éléments qu'ils auraient pu lui transmettre
 355 autrement, mais...tel qu'il y avait trop de choux dans les paniers, rien d'extraordinaire mais ils
 356 auraient pu lui en faire part autrement mais.... Il n'y a rien à faire, si l'on veut avoir le fin fond du
 357 ressenti des gens, il faut aller les rencontrer mais cela est difficile de trouver la formule pour
 358 pouvoir rencontrer suffisamment de groupes, pour que cela soit représentatif.

359 Et que cela ne prenne pas trop de temps non plus... ?

360 Et que cela ne prenne pas trop de temps non plus, il ne peut pas passer une soirée par trimestre
 361 pour chaque groupe.

362 Nous allons passer aux certifications, votre exploitation en a deux, « le label Bio » et « Nature et
363 Progrès » ?

364 Il n'en a plus qu'une. Il n'est plus « Nature et Progrès », parce que... alors accrochez-vous...pour
365 l'explication, si cela vous intéresse ?

366 Solène vous a peut-être dit que j'étais en train de me préparer à l'ouverture d'un magasin ?

367 Non, mais j'en ai entendu parler tantôt.

368 Or ce magasin ne va pas offrir uniquement ma production mais un panel assez large de la
369 marchandise que l'on propose dans nos boutiques de Gembloux pour la coopérative AgricoVert.
370 Or il se trouve parmi les fournisseurs quelques personnes qui ne sont pas certifiées agriculture
371 biologique, même si à travers la Charte que nous avons tous signée, on s'est tous engagés à ne
372 pas utiliser de pesticides. Donc, on va dire globalement que l'ensemble de la marchandise est
373 non traitée, que presque tout est certifié bio mais pas tout. Or chez « Nature et Progrès », ils sont
374 extrêmement pointus sur l'exigence que tout soit certifié. Et donc pour ne pas se mettre en porte
375 à faux avec ça, il leur a signifié qu'il ne voulait plus faire partie de la ligue des signataires.

376 Vous pensez que cela peut avoir des conséquences, le fait que vous ne possédiez plus cette
377 certification « Nature et Progrès » ?

378 Non, absolument pas. Depuis deux ou trois ans qu'il a signé, il n'y a jamais personne qui lui a
379 demandé : « Tiens, qu'est ce que cela implique, cela signifie ? Est-ce que vous êtes beaucoup à le
380 signer ? » Jamais rien.

381 En fait, cela ne vous a pas apporté grand-chose ?

382 Non, non. Il a reçu une belle plaque.

383 Mais par contre le label « bio », cela vous apporte pas mal ?

384 Alors, il n'est plus tellement d'accord non plus avec la politique suivie par les certificateurs du
385 label, mais il ne peut pas s'en passer parce qu'il fournit en parallèle aussi à des magasins qui eux
386 l'exigent de toute façon. Donc là il n'a pas trop le choix, donc il le maintient.

387 C'est pour cela que le label « Nature et Progrès » est plus intéressant que le BIO ?

388 Il offre des garanties plus élargies et plus transversales. Là, il est d'accord. Et à la base c'est cela
389 qu'il a trouvé intéressant dans leur démarche et c'est pour cela qu'il avait signé. Il est assez
390 d'accord avec cela. Mais le fait qu'il exige que tout soit officiellement certifié, lui il n'est pas trop
391 d'accord avec cela. Il trouve que c'est une approche un peu technocratique de la situation. Ils ont
392 parmi les membres de la coopérative dont il est certain qu'ils travaillent en toute honnêteté sur
393 le fait qu'ils n'utilisent pas de pesticide. Alors, on pourrait dire « pourquoi ils ne se font pas
394 certifiés ». Il peut y avoir deux raisons. C'est soit effectivement quand il s'agit de très petite
395 production, que le coût de la certification est proportionnellement trop conséquent. Ou alors
396 parfois des personnes qui occupent des parcelles à titre précaire.

397 Vous pouvez expliquer ce que cela signifie « occuper une parcelle à titre précaire » ?

398 C'est-à-dire sans aucune garantie de durée. Comme la certification, quand on met en place une
 399 certification, il faut observer deux ans de conversion avant de commercialiser sous le label bio.
 400 Celui qui ne sait pas s'il sera encore sur la parcelle, il va ne pas entreprendre cela.

401 Pour en revenir au label, auriez-vous aimé acquérir d'autres certifications visant à minimiser les
 402 dommages environnementaux et sociaux ? Et que vous ne faites pas pour une raison, telle que
 403 financière ou autre ?

404 Ah bien oui, oui. Il appuie à 100 % et il essaye d'apporter sa pierre comme il peut, à la
 405 certification participative que le réseau des GASAPS ambitionne de mettre en place, que « Nature
 406 et Progrès » avait plus ou moins déjà entrepris, on va dire. On a essayé de fédérer les deux
 407 ensemble pour ne pas faire des démarches parallèles mais cela n'a pas marché, bien tant pis
 408 voilà, il n'insiste plus auprès de « Nature et Progrès » et il espère que ce qui se met en place avec
 409 le réseau des GASAP va se concrétiser et être reconnu.

410 Y a-t-il des certifications pour lesquelles vous ne pouvez pas adhérer parce que financièrement trop
 411 élevé, qui sont en fait pour de grosses entreprises et qui ne sont pas abordables ?

412 Oui, sûrement. Mais il ne les connaît pas. Il y a les certifications ISO X900à(?) etc. Oui, il y a la
 413 certification « EUROGAP » (?) qui a peut-être changé de nom depuis lors. Il parle de cela il y a une
 414 dizaine d'années. Exigée entre autre par des Delhaize pour ses producteurs. Pour eux, c'est
 415 inapproprié.

416 Votre exploitation a-t-elle mis en place des moyens afin de mettre en avant, faire connaître les
 417 bonnes pratiques que vous utilisez telle que : la production bio, la distribution en circuit court, la
 418 préservation de ressources naturelles ? De quel type ?

419 Oui, voir plus haut.

420 Votre exploitation est-elle impliquée dans une organisation ou association sociale (de la
 421 communauté) afin de soutenir les initiatives communautaires ?

422 Il a toujours essayé jusque maintenant d'être discret sur ce plan-là parce que n'ayant pas de
 423 point de vente ici, cela était un peu sans objet et à la limite si des gens frappent à sa porte ici,
 424 pour avoir un ravier de fraises, cela l'ennuie plus qu'autre chose parce qu'il n'est pas organisé
 425 pour cela. Bon, maintenant qu'ils vont avoir le magasin, cela change un peu la donne. Donc pour
 426 répondre clairement, jusqu'à présent non, mais cela pourrait être intéressant à l'avenir, ce qui ne
 427 l'a pas empêché jusqu'ici indirectement, de s'impliquer quand même beaucoup à travers
 428 Agricovert, dans toutes sortes de démarches qui ont quand même un objectif social.

429 Social et qui ont un impact au sein de la localité local, de votre quartier ?

430 Non pas ici, autour de la coopérative oui.

431 Je suis désolée de vous poser parfois des questions qui peuvent vous paraître délicates et
 432 inappropriées mais cela vient du fait que la méthode sur laquelle je me base met en avant ces
 433 éléments.

434 Mais il se définit comme un producteur un peu atypique, à ce point de vue là, car jusqu'ici il n'a
435 pratiqué aucune vente directe sur son exploitation et ça il n'y en a pas beaucoup qui font comme
436 cela.

437 Si l'on considère vos pratiques agricoles comme bienfaitrices pour la protection de l'environnement
438 et la santé humaine. Entretenez-vous des partenariats avec des centres de recherches et autres
439 pour, en fait, propager ces pratiques qui sont tout de même un héritage culturel ?

440 Non

441 Il y a peut-être déjà les formations sur le tas qui sont un moyen de transmission ou vous travaillez
442 par exemple avec Gembloux afin de leur permettre de faire des études ?

443 Non, il ne fait rien pour les faire venir mais quand il y en a qui le sollicitent pour des stages, il dit
444 toujours oui. Donc à ce point de vue là, oui, il essaye de participer à la formation (..) mais il n'a
445 pas de collaboration avec les entreprises citées.

446 Du soutien à de jeunes producteurs p-e qui voudraient s'implanter et ainsi leurs transmettre
447 certaines pratiques ?

448 Le soutien à de jeunes producteurs. De nouveau, oui, à travers la coopérative mais lui
449 personnellement non.

450 Etes-vous impliqué dans une initiative visant à préserver le patrimoine et le paysage agricole
451 naturel ?

452 Non, concrètement il ne voit pas

453 Et avez-vous des partenariats et échanges de l'information entre producteurs ?

454 Oui, dans la coopérative, oui

455 Vous pourriez peut-être décrire comment fonctionne la coopérative, pour avoir le regard d'un
456 chef d'exploitation qui est dedans ?

457 Ben , c'est un peu vaste

458 On pourra demander au permanent de la coopérative.

459 Ben, il ne sait pas dans quelle mesure, il faut aller dans les détails mais il peut dire ce qui le
460 concerne plus particulièrement. La coopérative, à la base ils étaient 19 co-fondateurs.
461 Maintenant c'est une trentaine de producteurs qui ne sont pas tous forcément coopérateurs
462 mais qui approvisionnent la coopérative. Au départ, ils ont commencé par une activité
463 uniquement de distribution de paniers avec points de dépôts avec des camionnettes et puis
464 maintenant depuis deux ans ils ont ouvert le magasin à Gembloux. Depuis le tout début, ils ont
465 essayé de mettre en place une dynamique qui ne soit pas exclusivement commerciale. Donc une
466 fois par trimestre, ils font des réunions avec les producteurs où les thématiques sont un peu
467 variées. Il y a parfois des choses inhérentes au fonctionnement de la coopérative comme la
468 réunion avec l'entreprise (?) par exemple, la mise en commun de la production de chacun (?).
469 Parfois ils parlent d'autres sujets, ils parlent (???). Voilà cela sert un peu à tout. Par rapport à
470 tout cela, il a toujours eu une attitude positive mais pas proactive. C'est-à-dire, celui qui vient

471 avec des questions, il fait l'effort de lui répondre le plus clairement et complètement possible,
 472 qu'il soit éclairé sur son problème. Mais il ne va pas vers les autres, il estime que celui, c'est à lui
 473 à formuler les bonnes questions et à la bonne personne. C'est pas à lui ou à un autre producteur,
 474 parce qu'ils ont un peu d'expérience, à aller mettre leur nez dans les affaires des autres en leur
 475 disant « oui, mais là tu ne dois pas faire cela,.. ». Cela fait partie du métier que de détecter les
 476 problèmes, apprendre à poser les questions pertinentes pour le résoudre et s'adresser à la
 477 bonne personne. Celui qui n'est pas capable de faire cela, il vaut mieux qu'il arrête tout de suite.

478 Est-ce que tu as parlé du fait que le « ISPG » (1h00)... ????

479 On en a parlé mais pas dans ces termes là. Lui il a dit qu'il n'adhérait plus.

480 Mais par le passé...?

481 Par le passé oui, mais la dynamique, elle est extrêmement faible, cela n'était pas convaincant.
 482 Même si sur le papier, cela était intéressant et comme il a répondu, il y avait aussi d'autres
 483 aspects environnementaux que ceux qui étaient pris en compte et cela était un plus par rapport
 484 au cahier des charges officiel de l'agriculture biologique. Mais voilà, la dynamique mise en place
 485 était tellement légère que cela n'était pas très prometteur. Voilà, il espère qu'ils pourront faire
 486 mieux avec le projet qui est en train de se mettre en place.

487 Pour revenir à la coopérative, ben, cela fonctionne assez correctement. Il dit cela et il sait
 488 pourquoi il le dit. C'est parce que cela leur a pris énormément d'énergie et que si cela a marché
 489 c'est tout à la fois parce que le permanent y a mis son énergie sans compter. Qu'il a, il faut le dire,
 490 un savoir faire pour mettre les gens autour d'une table et créer une dynamique interactive avec
 491 plusieurs personnes d'origine (?) et spécialité fort diverses. Ce qui était incontestablement des
 492 atouts. Mais alors aussi parce qu'il a eu derrière lui, ce qui est un peu moins le cas et moins
 493 nécessaire maintenant, pendant deux ans, il a eu l'appui d'un CA très engagé et aussi diversifié
 494 dans les compétences représentées et tout le monde s'est impliqué aussi sans compter parfois
 495 jusqu'à l'extrême limite de ce que l'on peut attendre dans le cadre du bénévolat. Tout cela mis
 496 ensemble a fait que cela a pris un certain essor. Il y a maintenant 4 ans qu'il existe, et l'année
 497 passée, ils ont vendu pour environ (1 million d'euros ???) de chiffre d'affaires. Et les magasins
 498 augmentent de façon exponentielle. Donc voilà ils peuvent être satisfaits des résultats même s'il
 499 y a encore effectivement encore des choses à améliorer. Tout cela pour dire quand tant
 500 qu'administrateur, il n'a pas été le seul, loin sans faut, mais il s'est aussi beaucoup impliqué pour
 501 le fonctionnement de la coopérative et parfois au détriment de certaines choses. Il aurait pu
 502 s'impliquer plus au niveau des GASAP ou d'autres sollicitations, mais il a refusé car il faisait ce
 503 qu'il pouvait pour la coopérative et désolé mais le reste il verra plus tard.

504 (Avez-vous un personnel fixe ou qui tourne beaucoup) Vous avez un personnel qui tourne
 505 beaucoup, je crois ? Qui n'est pas toujours permanent ?

506 Il n'a jamais fait de statistiques mais il y en a qui restent quand même. On va dire que , même si
 507 ces derniers temps cela se stabilise un peu, on va dire que globalement chaque année 50% des
 508 effectifs est renouvelé.

509 Cela a un impact sur le travail de votre exploitation ?

510 Evidemment, c'est pour cela que c'est difficile de s'investir dans de la formation car on ne sait
511 jamais si les gens vont rester.

512 Je sais que la question sera abordée plus loin, mais en fait souvent les personnes viennent aussi afin
513 d'acquérir une formation sur le tas ?

514 Pas toujours, mais souvent.

515 Solène m'a parlé de personnes qui venaient travailler pour vous deux ans et puis qu'ils s'en allaient
516 parce qu'ils avaient un projet.

517 Ben oui, souvent cela est vrai, d'où sa réponse de trouver un compromis où ils peuvent réaliser
518 leur projet mais tout en continuant à travailler ici à temps partiel pour essayer qu'ils ne s'en
519 aillent pas toujours, pour qu'ils puissent voir les choses à plus long terme tout en se stabilisant
520 chez lui. Donc voilà, il en a un qui cultive une parcelle là (montre l'arrière de son jardin). Il est en
521 train de mettre en route la dynamique des chicons qui a été élaborée tout à l'heure. Et puis, il y
522 en a d'autres à qui il proposera sans doute de céder une partie de ses parcelles afin qu'ils
523 puissent les utiliser pour eux à temps partiel.

524 Pourquoi exclus-tu le salariat ? Et tu ne crois pas que le fait que les contrats soient précaires
525 facilite le fait que le personnel tourne beaucoup ?

526 Il n'a jamais eu l'impression que leur départ était conditionné par des exigences financières.

527 Pas financière mais plutôt de stabilité d'un contrat de travail, parce que là ils n'ont aucune
528 certitude.

529 Oui et non. Ceux qui viennent travailler dans l'exploitation comme indépendant, ils ont... ??? (ont
530 certitude de ce qui gagnent).

531 oui mais n'ont pas de garanties ?

532 Ben non, ils n'ont pas de garantie, mais lui n'ont plus il n'a pas de garantie.

533 Vous vous connaissez, il y a la confiance ?

534 Voilà, il dit qu'il faut arriver à cela. Ce n'est pas un contrat qui va remplacer la confiance.

535 Mais par contre quelqu'un qui travaille via une carte cueillette, il ne peut pas obtenir un prêt
536 bancaire, etc. ?

537 Cela c'est vrai. Mais le jour où cela se présente, ils peuvent toujours en parler pour qu'ils
538 essayent de trouver une solution appropriée. Mais cela ne s'est encore jamais présenté et encore
539 une fois, une carte cueillette, cela ne dure pas. C'est un peu la formule ballon d'essai. Il en a un
540 cette année ici qui a été en carte cueillette l'année passée et qui va encore continuer cette année

541 En fait en général tes travailleurs font carte cueillette et ensuite ils passent comme indépendant ?

542 Voilà, ou ils arrêtent

543 Pourquoi ne souhaitez-vous pas un CDI par exemple ?

544 Le coût direct et indirect. Parce qu'il y a le coût direct qui est le financement du salaire de la
545 personne, plus toutes les exigences administratives.

546 Cela représente combien en plus en termes de coûts directs ?

547 Il faut savoir qu'un salarié, quel qu'il soit, tous secteurs confondus, coûte à peu près trois fois et
548 demi ce qu'il gagne. Donc quand on sait cela, cela plante déjà le décor.

549 Et avec la carte cueillette ?

550 Avec la carte cueillette, cela compte, jamais fait vraiment le calcul, mais à son avis, cela coûte
551 130% de leur salaire ou quelque chose comme ça mais 130% maximum.

552 Donc cela est nettement avantageux. Et avec un indépendant, c'est eux qui cotisent ?

553 Oui. Oui, le coût horaire de leur salaire, c'est un coût tout compris. C'est à lui après d'organiser
554 son budget, s'il veut cotiser pour sa pension, s'il veut souscrire à une assurance hospitalisation,
555 ben ca c'est à lui de le faire.

556 Mais toi alors, cela te coûte plus cher d'avoir des indépendants que des cartes cueillettes ?

557 Oui

558 Mais tu ne rechignes pas à le faire ?

559 Non, absolument pas

560 C'est ce que tu favorises ?

561 Oui, c'est ce qu'il favorise. Il pense que c'est le meilleur compromis pour tout le monde

562 Avec la carte cueillette, ils ont une cotisation, une assurance.... Je suppose qu'ils ont tous une
563 assurance accident de travail?

564 Il a pris pour tous les travailleurs une assurance accident de travail. Et en faisant une carte
565 cueillette, on paye un petit peu d'ONSS. Donc cela signifie qu'ils sont couverts au niveau
566 mutuelle. Ils conservent leur mutuelle même s'ils sont chômeurs, cela n'a rien à voir. Maintenant,
567 il ne voit pas très bien ce qu'ils devraient avoir de plus. Mais par rapport à un salarié, ils n'ont
568 pas de treizième mois, pas de congés payés.

569 Tu connais des exploitations qui sont dans le même secteur que l'agriculture qui ont des salariés ?

570 Oui, mais ce sont des exploitations qui fonctionnent pour une partie beaucoup plus importante
571 que lui avec de l'achat-vente

572 C'est la condition donc, d'avoir des choses (ventes) bien régulières ?

573 Oui, tout à fait

574 Donc, au moment où vous ouvrirez le magasin, vous serez dans les conditions d'engager un salarié ?

575 Oui, on peut dire peut-être, mais il ne s'est pas dit qu'il allait faire un magasin pour pouvoir
576 engager un salarié. Mais le jeu sera plus ouvert.

577 Au niveau des ressources matérielles : Avez-vous mis en place des mécanismes de gestion des
578 ressources matérielles (eau, énergie,) et naturelles ?

579 Oui, ils sont quand même fort économes de tout sur l'exploitation. Le gasoil, ils en utilisent
580 maximum 2000 litres par an. Il faut se référer à la compta, où on pourra trouver tout cela. Ils ont
581 besoin de plus de gasoil pour les livraisons que pour la production. Il n'a pas de serre chauffée. Il
582 a des chauffages mais qui sont temporaires, uniquement pour le confort des travailleurs. Ce n'est
583 pas un facteur de production.

584 Au niveau outillage,... car parfois il peut y avoir des partages entre exploitants ?

585 Il y a une ou deux machines qu'il prête mais pas de tracteur car c'est un peu compliqué.

586 Il a mis au point un petit système qui permet d'irriguer en localisé quand ils procèdent au
587 repiquage. Au lieu d'irriguer toute la parcelle, on arrose uniquement dans la ligne.

588 Au niveau de la protection des sol , tel que mettre des haies pour éviter la perte de terre?

589 Non, cela il y réfléchit mais n'a encore rien fait. Il n'y a pas très longtemps qu'il a acheté ses
590 terres. Avant il n'était que locataire. Donc cela c'est encore à réfléchir.

591 Au niveau de tes pratiques, dans quel courant de l'agriculture bio estimes-tu te trouver ?

592 Une école qui n'existe pas encore, pragmatique. Il estime qu'il y a des choses intéressantes chez
593 tout le monde. Mais il n'y a pas un système qui répond à tout avec perfection, sinon on le saurait
594 depuis longtemps et en plus cela serait mauvais. La richesse se trouve dans la diversité. Et il est
595 un peu agacé, il l'avoue, par les gens qui ne prônent que par la permaculture. Il y a des choses
596 intéressantes dans la permaculture, mais de là à dire que dans trois ans, il faut que tout le monde
597 ne fasse plus que cela, non. Pour lui, il y a des limites au système comme dans tout système et il
598 faut poursuivre l'expérimentation et ils verront dans quelle mesure ils peuvent adapter après.

599 Avez-vous mis en place des pratiques afin de minimiser l'utilisation de substances dangereuses
600 (phytosanitaires) ?

601 Non, car il n'en utilise pas puisqu'en agriculture biologique, elles sont interdites. Dans le cadre
602 de la certification bio, il n'y a aucune substance de synthèse.

603 Par exemple le cuivre est autorisé et cela peut être dangereux ?

604 Oui, à long terme cela peut être dangereux. Il n'en utilise même pas, pas parce qu'il trouve cela
605 dangereux mais il trouve cela pas nécessaire. Mais il ne jette pas la pierre à ceux qui en utilisent.

606 En fait, je ne sais même pas si cela est autorisé en Europe...

607 Si, c'est autorisé mais avec un dosage maximal par année et par surface. Et les autres produits
608 qu'il utilise tel que contre les limaces (préyphosphate), ne sont pas nocifs.

609 Avez-vous mis en place des pratiques afin de minimiser les nuisances qui résulteraient de votre
610 activité et pouvant toucher votre voisinage, les riverains ?

611 Oui, être installé dans un endroit où il ne gêne personne. L'essentiel de ses cultures est très bien
612 mis, à un endroit isolé, presque personnes qui ne le voit.

613 Ce n'est pas volontaire ça ?

614 C'est circonstanciel, mais cela est très bien comme cela.

615 Tu ne fais pas de l'agriculture conventionnelle ?

616 Il ne fait pas d'agriculture conventionnelle. Et il n'a pas des activités qui font du bruit pendant le
617 w-end.

618 Qui émettent des odeurs ?

619 Ni qui émettent des odeurs, ni qui polluent l'eau.

620 Concernant la relation avec vos fournisseurs et les distributeurs : Avez-vous une bonne entente avec
621 vos distributeurs et vos fournisseurs, vous avez évoqué que vous les rencontriez lors des livraisons ?

622 Oui, globalement il pense oui, les relations sont correctes avec les fournisseurs de semences et
623 autres et avec les distributeurs.

624 Avez-vous un dialogue avec eux ?

625 C'est assez limité mais voilà quand il y a un problème on s'explique mais globalement cela se
626 passe bien.

627 Est-ce qu'il existerait une relation de pouvoir entre un des fournisseurs et vous ?

628 Oui, il y a toujours ; c'est toujours celui qui a la plus grosse entreprise qui a la main pour imposer
629 sa façon de fonctionner aux autres, ça en effet. Par exemple, il a un fournisseur de plants à
630 repiquer de l'autre côté de Bruxelles à Merchem. Il commercialise du bio et du non bio et chez lui
631 les enlèvements de marchandises en bio, c'est uniquement le mercredi et le vendredi. Et voilà,
632 c'est comme cela, il faut vivre avec.

633 Ca ce n'est pas au niveau du prix, mais au niveau du prix ?

634 Au niveau du prix, il n'a pas grand commentaire à faire sur le prix. Il part du principe qu'on n'est
635 jamais obligé d'acheter si on trouve que cela est trop cher on...(?). Ce n'est pas lui qui prend son
636 téléphone pour discuter des prix autrement il ne s'en sort pas c'est tout.

637 Concernant les paiements aussi bien de vous vis-à-vis de vos fournisseurs que des distributeurs vis-
638 à-vis de vous, se font-ils façon régulière, à temps ou parfois vous devez demander un étalement ?

639 Lui, il tient absolument à avoir une trésorerie organisée. Il discute le cas échéant avec la banque
640 en début d'année. Tout le monde ne fait pas comme lui. Dans ses clients, il n'a pas de mauvais
641 payeur, à savoir des sommes qu'on ne lui aurait jamais payées depuis six mois ou quelque chose
642 comme ça. Ou qu'il aurait dû se résigner au fait qu'il ne serait jamais payé mais il a des clients qui
643 le payent quand cela leur convient. Ca, c'est parfois un peu casse-pied. Parfois des confrères en
644 plus et c'est parfois un peu délicat au niveau des relations. Mais voilà, dans la coopérative ils sont

645 sensés se mettre ensemble pour créer une dynamique. En attendant, il y a parmi eux des
646 membres qui jouent avec la trésorerie des autres et cela n'est pas très correct

647 Cela pourrait mettre votre trésorerie en danger ou du moins la malmenée ? Ou alors vous avez un
648 certain confort à ce niveau-là ?

649 Il doit le négocier avec la banque. Il a justement fait, il n'y a pas longtemps, pour les besoins
650 d'une discussion avec une banque, un plan annuel de trésorerie. Et bien qu'on le veuille ou non, il
651 vit à crédit jusqu'au mois d'octobre, chaque année. C'est impossible, si on totalise mensuellement
652 toutes les entrées et sorties d'argent et bien jusqu'au mois d'octobre, le cumul est négatif. Et puis
653 c'est sur les trois derniers mois de l'année que la trésorerie se redresse. Ce qui n'empêche pas au
654 total de l'année de faire un revenu correct mais il faut tout financer à crédit jusqu'au mois
655 d'octobre.

656 Au niveau de vos livraisons : sont-elles toujours faites dans un délai suffisant ? Que cela soit en
657 amont et aval de votre exploitation ?

658 Non, il n'a pas de problème pour livrer ou être livré dans les délais suffisants mais il faut
659 travailler avec anticipation. Toutes ses commandes de plants jusqu'en avril sont déjà faites
660 depuis un mois.

661 Et puis toi pour tes livraisons, cela est très régulier ?

662 Ben oui, c'est un planning, c'est plutôt hebdomadaire. Il sait que le mardi, il va à Bruxelles que le
663 mercredi on va chez AgricoVert, et voilà.

664 C'est vous qui vous déplacez ?

665 Oui

666 C'est au niveau du développement local. Au niveau de l'approvisionnement de votre exploitation en
667 intrants : Est-ce que vous optez pour des produits locaux (Belgique) ou /et des fournisseurs locaux ?

668 Oui, il a assez peu d'importation, un petit peu de semences.

669 Tu es sûr de cela, par exemple, l'engrais, j'avais regardé ...

670 Lui il achète à une entreprise belge, la facture est émise par une entreprise belge mais l'origine
671 de la marchandise, il avoue ne prêter guère d'attention. Mais il est arrivé que depuis l'année
672 passée, il a pu se fournir de manière très locale en compost de fumier de cheval, et espère que
673 cela pourra encore se faire cette année, si cela existe toujours.

674 Et cela t'a quand même plu ?

675 Oh oui, il trouvait cela bien. Il a envie de continuer mais cela n'est pas certain. Ca a été possible
676 l'année passée parce qu'il en avait de trop mais il ne sait pas si cela sera comme cela chaque
677 année.

678 Et pour les semences c'est principalement en Belgique qu'elles sont produites

679 Il n'a pas l'impression, il ne pense pas que les fournisseurs de semences soient tenus de préciser
680 le lieu de la production sur le sachet.

681 Tu disais que tu achetais beaucoup de plants ?

682 Oui, il achète peu de semences, il travaille essentiellement à partir de plants à repiquer.

683 Est-ce que vous privilégiez les distributeurs locaux ?

684 Oh oui, il essaye que ce soit le plus local possible, clairement. Mais on ne fait pas ce que l'on veut
685 non plus. Le fournisseur de plants qui est à Merchem, cela l'ennuie que cela soit à Merchem, mais
686 voilà. L'année passée il est passé par chez Quentin (?) c'est une alternative. Il se fournit en partie
687 chez lui et l'autre à Merchem. On verra comment cela va évoluer.

688 Même si cela vous revient un peu plus cher d'acheter plus près de chez vous, vous le feriez ?

689 Ben oui, il faut rester raisonnable, si cela n'est pas disproportionné oui, il n'est pas sur 10 cents.

690 Dans les intrants que vous achetez et qui sont produits à l'étranger, vous êtes conscient que cela
691 peut engendrer des problèmes au niveau des conditions de travail ou autre ?

692 Oui.

693 Concernant la production des intrants : donc le jour où vous savez que l'intrant est produit en
694 Belgique, vous y ferez attention ?

695 Ben oui, il est sensible à cette question mais il n'a jamais investi de l'énergie dans une vision
696 exhaustive de la question.

697 Si vous aviez le choix entre deux producteurs et que l'un respecte plus les critères socio-_____ et
698 environnementaux, vous auriez plus d'attrait pour ce dernier ?

699 Oui, bien sûr, ils en discutent même de façon élargie entre producteurs au sein de la coopérative.
700 Il ne va pas dire qu'ils trouvent toujours des fournisseurs qui répondent toujours à leurs critères
701 mais en tout cas s'il y a des fournitures qui ne répondent pas du tout aux critères de
702 responsabilité sociale et environnementale, ils se font passer le mot entre eux et ils cherchent
703 d'autres solutions.

704 Par rapport aux produits fournis, j'ai l'impression qu'il y a une distinction entre les intrants comme
705 les plants, les engrais etc et les produits de l'achat-revente. J'ai l'impression que tu _____ fais vraiment
706 très attention pour l'achat-revente ?

707 Oui, oui, c'est-à-dire que pour l'achat-revente, il se limite aux pays limitrophes. Il essaye
708 d'approvisionner le plus possible à travers la coopérative et quand les possibilités sont épuisées,
709 là il se tourne vers un grossiste. Mais quand il sait d'importation, il n'admet que des origines de
710 produits limitrophes. Ce qui donne parfois lieu à des explications parce que pour eux c'est la
711 même chose.

712 Que se soit importé d'Espagne ou de France ?

713 Oui, s'il (le grossiste) affiche par exemple que c'est du brocoli belge et puis qu'il n'y en a plus et
714 bien lui préfère servir du brocoli espagnol à la place. Là, il n'est pas d'accord.

715 Oui, de plus que les conditions de travail en Espagne ne sont pas toujours correctes.

716 Pas uniquement cela, car les personnes qui souscrivent au panier, c'est pour avoir du local, alors
717 bon , il faut faire dans le compromis raisonnable et pouvoir accepter que l'on n'a pas toujours
718 tout et que parfois il faut regarder ailleurs pour composer les paniers achat-revente mais ce
719 n'est pas pour cela qu'il faut accepter tout.

720 Nous allons parler un peu de corruption : Avez-vous connaissance de faits de corruption dans le
721 secteur de votre activité. Si oui, de quels faits s'agit-il et en avez-vous déjà été victime ?

722 Non, franchement

723 Essayez-vous de réduire la corruption, en refusant les pratiques illégales (pot de vin, fausses
724 déclarations,...) ?

725 Non

726 Et de comportements anti-concurrentiels ?

727 C'est difficile cela.

728 Tel que des alliances entre producteurs ou une entente sur les prix ?

729 C'est dire que non, il ne peut pas dire cela. Là où il y a parfois des pratiques douteuses c'est en
730 termes d'image. Par exemple, un grossiste travaille à marge réduite voire inexistante sur deux-
731 trois produits locaux mais fait une grosse partie de son chiffre d'affaire sur de l'importation.
732 Donc ce n'est pas déloyal mais cela est intellectuellement malhonnête en termes d'image. Un
733 magasin, pas tellement loin d'ici, vend à la fois des produits bio et des produits non-bio et sur le
734 même panneau sandwich, il y a une face produits bio à prix zen et sur l'autre face il y a « la caisse
735 de 5kg de chicons pour 5 euros ». Voilà, il n'y a pas de fraude mais c'est intellectuellement
736 malhonnête car forcément tout le monde aura compris que les chicons à 5 euros ne sont pas bio.

737 Tu te fournis encore auprès de GPherstal ?

738 Oui, encore un peu, en hiver.

739 Mais beaucoup moins je suppose ? Moi, j'avais étudié l'année 2012, je crois.

740 Agricover n'était pas encore aussi structuré à l'époque.

741 En quelle année vous avez commencé à travailler avec AgricoVert ?

742 Il croit que c'est en 2012 qu'il a démarré.

743 En fait, il est cofondateur.

744 Depuis combien de temps vous vous êtes lancé dans l'agriculture biologique ?

745 Cela doit faire 13 ans.

746 AgricoVert, selon son site, fait du soutien aux jeunes agriculteurs. En fait en soutenant la
747 commercialisation, ils soutiennent déjà les jeunes producteurs, mais ne pense pas autrement.
748 Comment sont fixés vos prix ?

749 Ca c'est une question..(??). Vu qu'il achète de temps en temps à un grossiste, il a donc en
750 permanence accès à ses tarifs et donc il s'en inspire. Mais il s'efforce d'éliminer les extrêmes. Si
751 cela est très bon marché, il ne s'aligne pas et quand c'est extrêmement cher, il ne s'aligne pas non
752 plus. Globalement il essaye de rester dans la fourchette de ses prix. Maintenant ceci dit, depuis
753 deux ans environ ils ont un site interactif pour proposer en commun leurs marchandises dans la
754 coopérative et il voit que de plus en plus, ils essayent de rester sur des prix stables et ne pas
755 forcément suivre les aléas.

756 Vous parlez de site interactif, j'aurais une question. Quels moyens utilisez-vous pour vous faire
757 connaître en tant que producteur bio et vos bonnes pratiques agricoles ? C'est par l'utilisation
758 du label bio ou un autre moyen ?

759 Pour vendre à des magasins, le label est un pré-requis donc on ne peut pas vraiment dire que
760 c'est vraiment cela qui leur fait des clients. Il faut aller à leur rencontre, discuter avec eux, voir
761 dans quelle mesure leurs produits peuvent venir utilement compléter leurs achats, etc ...

762 Si tu ne l'avais pas... ?

763 Non, ce n'est pas la peine d'y aller. C'est un pré-requis.

764 Et vous faites un jour par an une porte ouverte ?

765 Oui, mais cela s'adresse uniquement aux membres des GASAP.

766 Donc vous ne faites pas de portes ouvertes destinées à d'autres personnes ou clients ?

767 Non, mais en fait, il n'est pas en recherche de clients, en tout cas pas de clients revendeurs.

768 C'est du bouche à oreilles ?

769 Oui.

770 Pour revenir aux prix, peut-être différenciés par client. Quand tu parlais de t'aligner sur les prix, tu
771 parlais pour les magasins et quand tu fais les paniers ?

772 Oui, mais il regarde de moins en moins, avec l'expérience, il sait à peu près ce qu'il peut mettre
773 dans le panier.

774 Donc cela signifie que les prix pour les GASAP sont très stables ?

775 Oui, ils sont très stables. Oui, car pour la composition de ses paniers, la semaine où il a de la
776 salade de blé, il va en mettre de toute façon et ne pas se tracasser de savoir si elle est chère ou
777 pas chère sur le marché.

778 Donc on peut dire que tu t'es un peu détaché de cela ?

779 Oui, de plus en plus.

780 Et alors le troisième c'est AgricoVert et cela est différent ?

781 C'est le producteur qui affiche sa marchandise qui met le prix qu'il veut.

782 Je pensais qu'il y avait une décision qui était prise... ?

783 Non, il y a une ligne de conduite mais il n'y a pas une décision prise. La ligne de conduite, c'est
784 qu'ils essayent de ne pas déroger de trop par rapport aux prix du grossiste. Il y a une théorie qui
785 veut qu'ils aient 10 % en plus, mais pour lui cela n'est pas probant. Déjà il faut s'entendre sur de
786 quoi on parle, parce que le prix auquel le grossiste affiche une marchandise n'est pas le prix
787 auquel il aurait été éventuellement disposé à lui acheter, en tant que producteur. Donc, il y a déjà
788 un fond de malentendu par rapport à cela. Après, il y a de plus en plus de produits qui sont
789 cultivés presque de manière industrielle et où le grossiste a une marge, une puissance d'achat. Il
790 est à même d'afficher des prix auxquels ils ne voudraient jamais travailler. Donc, tout cela est
791 très relatif. Ce qui compte c'est que l'on arrive entre producteurs à quelque chose de cohérent, à
792 savoir vendre à un prix auquel, ils gagnent quelque chose et qui reste malgré tout concurrentiel.
793 Cela ne sert à rien, si un producteur affiche son prix 20% en plus que les autres, il ne vendra pas.

794 Après de AgricoVert, l'administrateur délégué peut remettre en cause le prix et dire que lui n'est
795 pas d'accord ?

796 Tout à fait, si 6 ou 7 producteurs affichent un prix sensiblement équivalent et un autre affiche
797 beaucoup plus cher ou beaucoup moins cher, on va lui dire que cela ne va pas et qu'il doit revoir
798 son prix

799 Mais seulement si c'est beaucoup plus cher, si c'est raisonnablement plus cher, là il ne va pas
800 discuter le prix ?

801 Si cela n'est qu'un petit peu, non alors, il ne discute pas.

802 Questionnaire 2 : AsCV des capacités (Marine).

803 Je vais vous poser d'autre question mais qui peuvent aborder les mêmes thématiques. Et si aussi, il y
804 a des moments où vous pouvez mettre en avant l'impact du travail en circuit court dans le résultat
805 que cela vous a apporté, cela serait intéressant.

806 Est-ce que vos employés ont déjà bénéficié d'une formation (qualifiante) en interne ?

807 Pas organisée. Parfois, il prend du temps pour expliquer ou former à une chose ou l'autre. Mais
808 ne prévoit jamais, « tiens tel jour, on va faire une formation », non c'est au cours du travail que
809 parfois, il prend un quart d'heure pour expliquer à l'un ou l'autre le maniement de l'irrigation ou
810 d'une machine.

811 Et en externe ?

812 Non plus.

813 Environ quelle est la durée de travail par jour ?

814 Toujours huit heures pour le personnel. Mais pour lui, en période creuse, cela va se limiter à une
815 quarantaine d'heures voire un petit peu moins mais en haute saison, c'est presque toujours le
816 double et exceptionnellement, cela peut être le triple.

817 Avez-vous des pauses de travail dans la journée ?

818 Oui, les travailleurs s'arrêtent toujours sur le temps de midi. Et lui, il s'arrête toujours pour
819 manger aussi, mais pas spécialement à heure fixe.

820 Mettez-vous en place des dispositifs afin de réduire la pénibilité du travail (en terme de
821 température, de rapidité, de répétition,...) ?

822 Non, parce qu'il constate que s'il fait cela, il va devoir de manière autoritaire définir une façon de
823 travailler, qu'il estime lui la meilleure, éventuellement après concertation mais cela va d'office
824 déboucher sur une uniformisation. Or, il constate que ce qui est le mieux, c'est que chacun fasse
825 comme il a envie. Par exemple, il a déjà hésité à acheter une repiqueuse, c'est clair que l'on est
826 mieux assis sur une machine qu'à genoux par terre mais il va falloir tout standardiser, il va
827 falloir dire que tout le monde va devoir être absolument là à l'heure, parce que pour utiliser
828 cette machine, ils vont devoir être à quatre personnes. Donc voilà, cela va être de telle à telle
829 heure on va faire que ça. Tout le monde assis sur la machine, travaillant à la même cadence. Lui
830 préfère garder la souplesse, d'autant plus que les travailleurs ne se plaignent pas trop non plus.
831 Si un jour, ils disent qu'ils en ont marre, qu'ils ont mal au dos, voilà, il trouvera une autre solution.
832 Mais il voit qu'ils ne se plaignent pas, ils repiquent chacun leurs lignes à leur rythme, en
833 papotant à leur aise. C'est plus sympa que s'ils étaient derrière un tracteur ou sur une machine.

834 Est-ce que cela vous est déjà arrivé d'être dans des situations d'irrespect entre vous et les employés
835 ou entre les employés ?

836 Non, jamais.

837 Donc, vous n'avez pas eu besoin de mettre en place des dispositifs ?

838 Pas du tout. Globalement, la façon de fonctionner est très conviviale et ils n'ont pas de problèmes
839 de cet ordre.

840 Au niveau de la santé, est-ce que vous pensez ou avez-vous mis en place des dispositifs afin
841 d'améliorer la durée sur l'espérance de vie ou éviter les maladies professionnelles ? Et 'il y en a,
842 lesquelles sont-elles ?

843 Ben, les maladies professionnelles, cela serait plutôt de l'ordre de la rhumatologie, on va dire.
844 Jusqu'à présent, il n'a pas été confronté à de réelles difficultés mais... Il essaye de supprimer les
845 manifestations fastidieuses. Par exemple, quand ils ont des lots de caisses lourdes à déplacer,
846 dans la mesure du possible, il essaye que cela soit sur une palette et ils vont déplacer de façon
847 mécanisée et ne pas passer des heures à faire des transbordements. Voilà, il essaye de réduire
848 les manipulations lourdes à leur minimum.

849 Est-ce que le fait de travailler en bio, cela est une façon pour diminuer les risques liés à tes
850 travailleurs ?

851 C'est cela qu'il n'a pas vraiment de comparaison. C'est vrai que s'il n'était pas en bio, il y aurait
 852 des problèmes qui se poseraient. A savoir, s'il doit déléguer des travaux de pulvérisation.
 853 D'ailleurs, il y a des exigences légales, mais ils ne peuvent plus faire ce qu'ils veulent : les
 854 personnes doivent être agréées. Donc dans l'exploitation, le problème ne se pose pas.

855 Est-ce que c'est une des raisons pour lesquelles tu es en bio, limiter les impacts négatifs sur toi et les
 856 travailleurs ?

857 Oui et non. Lui, c'est sûr que pour sa propre santé, il était bien content de ne plus utiliser des
 858 pesticides. Forcément, c'est mieux aussi pour la santé de son personnel aussi, même si à l'époque
 859 où il a fait ce choix là, il n'avait pas de personnel. Ce qui est mauvais pour lui est forcément
 860 mauvais pour eux aussi, donc

861 Et vous êtes passé en bio, pour quelle raison ?

862 Surtout parce qu'il avait conscience des portes que cela allait lui ouvrir sur le plan commercial.
 863 Mais par la suite, il a trouvé de la cohérence par rapport à tous les critères. Le déclic de
 864 démarrage, c'était ça.

865 Est-ce que pour vos travailleurs, vous faites attention à la régularité des pauses et est-ce que vous
 866 financez un panier repas ?

867 Non, il leur laisse organiser leur journée comme ils veulent. Parfois, ils sont pressés de retourner
 868 donc ils vont manger en cinq minutes.

869 Et cela vous arrive de manger ensemble ?

870 Avant, cela arrivait. Ils venaient toujours manger chez lui (le chef d'exploitation). Maintenant, il
 871 voit que c'est une formule qui ne leurs plait pas tellement parce qu'ils se sentent obligés
 872 d'enlever leur ciré, leurs bottines et tout cela. Alors, ils préfèrent s'asseoir, s'il ne fait pas trop
 873 froid, au coin d'une serre. Comme cela c'est plus léger pour eux. Mais ils vont arranger quelque
 874 chose, ils vont faire un petit réfectoire, là-bas (au niveau des champs).

875 Une façon de dialoguer aussi ?

876 Voilà, qui pourra servir aussi de salle pour des réunions. Comme cela, là, ils donneront un coup
 877 de balai de temps en temps mais s'ils viennent avec de la boue, cela n'est pas grave. Cela dans le
 878 vaste abri de jardin qu'avaient les personnes à qui il a racheté les terres, dont ils n'ont plus
 879 l'usage.

880 Au niveau de la parité, votre entreprise considère-t-elle tous les employés sur un même pied
 881 d'égalité ?

882 Oui, tout en sachant qu'il y en a qui occupent des positions différentes selon leurs aptitudes à
 883 prendre des initiatives ou à ne pas le faire. Donc, il laisse l'équipe trouver son équilibre comme
 884 elle l'entend. Il ne dit pas « c'est toi le chef ou tu dois écouter celui-là ». Ce sont des équilibres qui
 885 se mettent en place, tout seul, avec le temps, mais il n'intervient pas.

886 Par rapport à l'entreprise, avez-vous déjà changé de technique de production (cadence,
 887 stockage,...) ?

888 Chaque année, il y a des choses qui changent. Jusqu'à il y a deux ans d'ici, il ne stockait rien pour
889 l'hiver. Maintenant il s'efforce de faire un petit peu de produit de conservation : des betteraves,
890 des navets. Parce que cela leur donne un peu de travail en hiver et puis cela évite d'avoir des
891 paniers où il a dû tout acheter et faire que de l'achat-revente. Voilà, c'est un exemple, mais
892 chaque année, tout est en questionnement permanent.

893 Et dans la manière de gérer le personnel, cela a aussi évolué?

894 Bien oui, parce que l'équipe arrive, comme il l'a dit précédemment, à beaucoup plus
895 d'autogestion.

896 Et quel rôle joue le circuit court ?

897 Le fait de travailler avec des GASAP permet un fonctionnement plus régulier au fil de l'année.
898 Voilà, il citait, par exemple, la situation des navets et des betteraves rouges, qu'il stocke pour
899 l'hiver. Soyons clair, il ne gagne rien avec ça, mais en dépit du fait qu'il ne gagne rien, il le fait
900 quand même, ce n'est pas grave parce qu'à la fois cela permet d'avoir de la marchandise tout au
901 long de l'année pour mettre dans le panier et cela permet d'offrir du travail à son équipe
902 pendant l'hiver, même s'il y a globalement moins. Mais s'il n'y avait pas les GASAP, il ne le ferait
903 pas. Parce que le prix auquel un grossiste ou un autre commercial, achèterait sa marchandise,
904 cela ne serait pas gagner qu'il ferait mais perdre. Donc, il ne ferait pas. Donc quelque part, l'effet
905 du circuit court ouvre des portes positives par rapport aux personnes ou des opportunités qu'on
906 peut offrir au personnel, que l'on ne pourrait pas en d'autre circonstance. En tout cas à son
907 échelle, parce que celui qui a vingt hectares et qui va mettre des hectares de betteraves rouges, il
908 va mécaniser et il va pouvoir vendre à des prix bien inférieurs aux siens et cela ira.

909 Vous avez environ une superficie de combien ?

910 Trois hectares.

911 Au niveau de votre infrastructure. Votre activité nécessite-t-elle la création ou l'aménagement
912 d'infrastructure ou d'équipement de stockage ?

913 Il fait au minimum, il stocke presque tout dans un tunnel (tunnel recouvert de plastique), pour
914 mettre à l'abri des intempéries et pour une petite partie, il loue un espace réduit.

915 Vous avez une préférence concernant l'origine des travailleurs, (locaux, français,...) ?

916 Leur origine lui importe peu mais il faut essayer qu'ils ne résident pas trop loin. Car les salaires
917 ne sont pas très élevés donc il ne faudrait pas qu'ils soient obligés de consacrer un tiers de leur
918 salaire à leurs déplacements.

919 Au niveau de l'information, est-ce que vous permettez à vos travailleurs d'avoir accès à
920 l'information sans censure ? Avez-vous une base de données en libre accès, un site internet ?

921 Des informations de quel ordre ?

922 Au niveau de votre production, des fournisseurs...

923 Non, il n'y a pas une autoroute de l'information, ce genre de chose. Après, il n'a rien à leur cacher
924 non plus, s'ils posent une question, il leur répond. Il ne va pas cacher, ni l'origine des intrants, ni
925 la destination des produits.

926 Mais l'information n'est pas libre d'accès, il faut qu'ils viennent vous la demander ?

927 Oui, voilà.

928 Avez-vous déjà eu accès à la recherche publique ?

929 Parfois, oui. Il n'a pas souvent recours mais ils reçoivent parfois des rapports d'essais,
930 techniques et des choses comme cela. (C'est éclairant quand même).

931 Quels sont vos effets externes sur l'environnement ? Pourriez-vous avoir un impact négatif sur
932 l'environnement et en prenez-vous la responsabilité ?

933 Des impacts négatifs sur l'environnement, il pense que cela est impossible de ne pas en avoir.
934 Même si cela n'est pas spectaculaire, il consomme du fossile. Il utilise aussi assez bien de
935 plastique, même s'ils sont recyclés, tant mieux mais...

936 Vous en utilisez pour le conditionnement ?

937 Non, pas spécialement mais pour les couvertures de serre, le paillage,...

938 Et est-ce que vous pensez mettre en place un système de compensation ?

939 Franchement, cela ne lui paraît pas réaliste. Il a le label bio déjà.

940 Est-ce que vous dépendez de services publics ? C'est très large, donc on va poser la question
941 autrement : votre activité a-t-elle nécessité la création et l'aménagement de services publics ?

942 Non.

943 Au niveau de l'eau, c'est au niveau de la commune, non ?

944 Oui, mais cela existait avant lui.

945 Pour tout ce qui est financier et un peu des subventions. Est-ce que bénéficiez de détaxes ?

946 Il ne pense pas. Il sait qu'il a un numéro, une immatriculation d'utilisation à des fins
947 d'exploitation. Ils ont une réduction.

948 Le taux de TVA n'est peut être pas le même ?

949 Il n'en est pas certain car son fournisseur de mazout, il ne lui demande jamais quelle est la
950 destination.

951 Pour les transporteurs, le taux est différent ?

952 Mais cela est différent : on parle de gazoil routier, car pour l'exploitation il parle de rouge.

953 Cela doit être écrit sur ta facture ?

- 954 Il n'y a rien d'écrit, c'est juste indiqué gasoil de chauffage, c'est tout.
- 955 Il y a toujours le taux de TVA...
- 956 Oui bien sûr, il a une partie qui est affectée pour le chauffage et une partie pour le tracteur, bien
957 c'est la même facture, il n'y a pas de distinction.
- 958 Pour le diesel, par contre, là c'est pour ta camionnette ?
- 959 Oui ; Mais il ne voit pas pour quoi d'autre il aurait des détaxes.
- 960 Est-ce que vous bénéficiez de services gratuits (évènementiel, publicité...) ?
- 961 Pour ce genre de choses. Oui, il a accès aux résultats des expérimentations en tant que
962 producteur, mais pas...
- 963 Par exemple BioWallonie, il te donne des conseils gratuits par exemple ?
- 964 Oui, bon c'est plutôt eux qui lui téléphonent quand ils sèchent.
- 965 Donc il s'agit quand même de partenariat et d'échange ?
- 966 Oui, mais cela est très limités. C'est anecdotique, on va dire.
- 967 Est-ce que vous bénéficiez de prix administrés ?
- 968 Non
- 969 Est-ce que vous avez des capitaux propres, des actions dans votre exploitation ?
- 970 Non, lui est indépendant en personne physique, donc il n'est pas en société, il n'a pas de part de
971 collaborateur à proposer.
- 972 Vous n'avez pas du tout d'investissement externe ?
- 973 Uniquement du bancaire mais il n'a pas d'apport de capitaux extérieurs.
- 974 Alors par rapport à votre patrimoine mobilier : augmentez-vous votre patrimoine mobilier par
975 exemple par l'acquisition ou location de machines, d'aménagements, d'équipements, de véhicule) ?
- 976 Tout le temps. On est dans un système abominable, à ce niveau-là. Parce que l'argent que l'on
977 n'affecte pas à du renouvellement ou à de l'accroissement d'équipement, tout de suite cela fait
978 du bénéfice qui est pompé par les impôts. Donc, il trouve totalement inéquitable, en tant
979 qu'indépendant en personne physique, que l'on ne puisse pas comme les exploitants qui sont en
980 société, pouvoir constituer des réserves financières sur les bénéfices ; donc, il ne peut
981 absolument pas, pour peu qu'il aie un bénéfice en fin d'année qui excède le minimum qu'il faut
982 pour vivre, il ne peut absolument pas dire qu'il veut immobilier X milliers d'euros car dans trois
983 ans il veut acheter un nouveau tracteur et il voudrait payer la moitié lui-même. Donc, ils sont
984 contraints de faire du financement tout le temps, donc vivre dangereusement car ce sont des
985 choses qu'ils ne peuvent pas financer eux-mêmes. Donc ils sont obligés toujours de s'endetter et
986 s'endetter c'est toujours dépenser l'argent que l'on n'a pas, afin de ne pas payer trop d'impôt.

987 Et au niveau du patrimoine immobilier : est-ce que vous l'augmentez via l'acquisition ou la location
988 de bâtiments ?

989 Il n'a pas de bâtiment, uniquement des constructions mobiles de ce style-là (je pense qu'il parle
990 des tunnels). Les surfaces de production étaient initialement louées et il y a deux ans il a acheté.

991 Est-ce que vous utilisez des épargnes d'entreprises (épargne salariale) ?

992 Oui, oui.

993 Est-ce que le fait d'avoir des revenus garantis grâce aux GASAP, te permet d'obtenir plus facilement
994 des crédits ? Cela n'a jamais été un critère, en tout cas ?

995 Sans doute que si, mais pas en tant que tel. Il va dire que c'est un élément favorable dans
996 l'analyse comptable.

997 Ils regardent juste les comptes, ils ne regardent pas quelle est la garantie ?

998 Pas du tout.

999 Et le fait que tu aies stabilisé tes revenus ?

1000 Il pense que c'est un élément qui a été pris en compte. Maintenant de là à savoir si cela a été
1001 déterminant...Chaque banquier a son propre regard. Là où il sait qu'il a senti un réel changement
1002 au niveau de la banque, justement c'est quand il a acheté le terrain. Là, il a vraiment senti qu'il
1003 changeait de catégorie de risque dans le bon sens.

1004 Avant tu avais un bail ?

1005 Il n'avait pas de bail.

1006 Tu pouvais te faire virer du jour au lendemain ?

1007 Oui, cela ne serait pas arrivé mais en théorie, cela était possible.

1008 Il n'y a pas dans ce secteur, des baux similaires aux baux commerciaux ?

1009 Si, cela existe, mais les propriétaires font tout pour ne pas rentrer dans ce canevas-là, parce que
1010 c'est beaucoup trop contraignant.

1011 Pour tous les commerces, cela est obligatoire....

1012 Oui, oui mais pour les terres agricoles aussi mais les propriétaires font tout pour l'éviter. Et il les
1013 comprend, car un bail à terme c'est...vous ne savez jamais quand on va le rendre car le locataire
1014 peut toujours faire valoir que l'on va déforcer son entreprise, qu'elle ne sera plus rentable...

1015 Avez-vous la possibilité d'emprunter à un taux correct ?

1016 Oui, pour le moment.

1017 Cela va en s'améliorant ?

1018 Pour le moment c'est stable, les taux sont bas partout.

1019 Oui mais, tu ne sens pas que ta situation financière a un impact sur le taux que tu peux obtenir?

1020 Bien, ce n'est pas sa situation financière, c'est le fait d'avoir acheté des terres parce que pour la
1021 banque, c'est « pas de prise de risque ». Ils savaient que ce sont des choses qu'ils pourront
1022 toujours revaloriser si cela se passe mal. Pour lui, c'est cela qui a été le plus déterminant dans
1023 l'approche de la banque par rapport au regard sur son entreprise.

1024 Et tu as pu acheter parce que tu avais plus de moyens pour acheter ou parce que le propriétaire
1025 a décidé de vendre ?

1026 Parce que le propriétaire a décidé de vendre, lui il n'avait pas un euro à mettre dedans. Et il a
1027 trouvé une solution qui lui plaisait, c'est ça aussi. Emprunter, cela n'est pas difficile mais après il
1028 faut rembourser. Il a trouvé une solution qui lui plaisait dans le sens qu'il n'y a pas d'échéance de
1029 remboursement. Donc, la banque lui a ouvert un compte destiné à être en négatif, on va dire, et
1030 qui peut rester en négatif indéfiniment. Et chaque trimestre en fonction de l'étendue du négatif,
1031 il y a un calcul qui se fait pour les intérêts à payer par rapport à cela et c'est la banque qui retire
1032 cela de son compte. Il n'a pas d'échéance de remboursement Donc, il peut changer quand il veut.
1033 Cela veut dire que dans les périodes d'activités plus creuses, il paye moins d'intérêt puisque
1034 avec l'argent du fond de roulement c'est celui qui finance les achats de matières premières. Donc
1035 dans les périodes où comme maintenant il n'en a pas besoin, cela retourne sur ce compte-là et il
1036 est un peu moins en négatif. Il est toujours en négatif mais un peu moins. Donc il paye un peu
1037 moins d'intérêt sur ces trimestres-là. Et puis dans les périodes où il faut mettre en place les
1038 cultures et où il a besoin de plus d'argent, il remobilise ce qu'il faut et cela en concurrence du
1039 montant qui a été défini au départ.

1040 C'est quelque chose qu'ils font particulièrement pour les agriculteurs ou pas ?

1041 Oui

1042 Et c'est ING ?

1043 Oui,

1044 Pourtant une banque pas particulièrement « sympa ». Il n'y a pas des banques qui s'axent plus sur
1045 les agriculteurs ?

1046 Si, mais lui il avait toujours été client chez ING, à titre particulier. Et il avait toujours été déçu
1047 chez eux, quand ils ont acheté la maison, etc, il avait toujours contracté ailleurs. Il n'a jamais été
1048 satisfait. Et puis quand il a été question d'acheter les terres, il s'est dit qu'il allait leur poser la
1049 question, cela ne coûtait rien. Il a été très convaincu par leur approche. L'agence locale, lui a dit
1050 qu'ils ne voulaient rien dire sur son dossier, que dans ce genre de situation, ils ne servent que de
1051 boîte aux lettres, mais qu'ils allaient le transférer à une dame à la banque qui ne s'occupe que de
1052 dossiers agronomiques et c'est elle qui allait analyser son dossier et il devrait signer avec elle. La
1053 dame est donc venue chez lui, elle a posé beaucoup de questions pour comprendre un peu tout.
1054 Il l'a trouvée très professionnelle dans son approche et voilà, il a été très satisfait et il n'a pas
1055 envie de changer. Même si de façon générale, il ne peut pas être séduit par ING en particulier
1056 mais il a trouvé que elle, elle bossait bien et qu'elle a bien répondu à toutes ses attentes.

1057 Est-ce que vous faites partie d'associations, club d'entreprises qui pourraient influencer des
1058 décisions privées ou publiques ?

1059 Non, il ne fait pas de lobbying.

1060 Bien, tu ne fais pas du lobbying mais en même temps, on peut considérer que les réseaux des GASAP,
1061 AgricoVert sont des associations de pouvoirs...

1062 Oui, et notre ambition première n'est pas de faire du lobbying.

1063 Vous avez quand même cette charte...

1064 La charte est un engagement des producteurs envers les consommateurs.

1065 Et elle est destinée juste à vous ?

1066 Actuellement, elle a l'usage interne d'AgricoVert. Ils aimeraient bien essayer de la mutualiser
1067 avec d'autres et apporter leur contribution au SGP et avoir une charte plus largement reconnue.
1068 Mais, ils ne sont jamais allés trouver des instances publiques. Oui, ils sont déjà allés défendre des
1069 subsides au nom des GASAP oui, mais jamais de AgricoVert.

1070 Nous parlions de concurrence tout à l'heure, et chez AgricoVert, vous avez plus ou moins une
1071 entente sur les prix, cela peut avoir un impact sur un autre producteur ou sur une instance de
1072 décision ?

1073 Quelque part oui, Mais leur ambition n'est pas d'imposer leur politique à l'extérieur de la
1074 coopérative. Après, si d'autres veulent s'en servir comme référence, ils ne sont pas contre.

1075 Oui, mais je trouve cela intéressant, car l'on considère que les ententes ne sont pas quelque chose de
1076 positif et il y a cela dans le questionnaire et dans la réalité si (cela est positif).

1077 On a parlé d'un service de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Vous avez en partie
1078 répondu à la question mais est-ce que vous pensez mettre en place un tel service ?

1079 Même si l'objectif est intéressant, il lui paraît que ce genre de démarche n'est pas calibré pour
1080 leur type d'activité.

1081 Mais en général, un des objectifs de cette démarche est de prendre en compte les intérêts de
1082 l'entreprise et de ceux des parties prenantes tels que les employés et des fournisseurs et donc vous
1083 en général, vous essayez de travailler dans l'intérêt de chacun ?

1084 Pour les fournisseurs, il ne se tracasse pas trop. Ils proposent ce qu'ils peuvent fournir et après,
1085 cela lui plait ou cela ne lui plait pas. Il faut dire aussi qu'il y a plusieurs choses où ils n'ont pas
1086 beaucoup d'offres, ils n'ont pas tellement l'embarras du choix en tant que producteurs. Encore
1087 une fois, il se voit mal aller imposer ses conditions.

1088 Par contre au niveau de tes clients et de tes travailleurs, ils sont aussi parties prenantes ?

1089 Oui, il essaye d'avoir un dialogue constructif en toute circonstance pour prendre en compte les
1090 contraintes de chacun.

1091 Vous avez déjà observé des points faibles dans les mécanismes tels que la gouvernance, les
1092 pratiques et si des améliorations sont à apporter ?

1093 En général ou vis-à-vis du fournisseur, du client ou du personnel... ? Parce qu'il y a toujours des
1094 améliorations à apporter, on n'est jamais dans un système parfait.

1095 Mais pas un point plus spécifique, parce qu'ici cela concerne tous les acteurs autant les fournisseurs
1096 que les (producteurs)... Moi je dirais que c'est avant tout les clients et les travailleurs pour le coup.

1097 Oui, il n'a pas vraiment de prise sur le comportement des fournisseurs. Il travaille de façon
1098 permanente à essayer de rendre durable la coopération avec son personnel par les pratiques
1099 (comportements) qu'il a évoquées tout à l'heure (plus haut). Et puis, l'ouverture du magasin,
1100 c'est aussi une réorientation vers le local qui à terme pourrait peut-être permettre l'abandon de
1101 certains autres débouchés.

1102 Tu penses à quoi, aux magasins bio?

1103 Oui,

1104 Vous alimentez des gros magasins et des plus petits bio ?

1105 Non pas de grands magasins, que deux magasins bio et un confrère qui fait les paniers.

1106 Et donc l'ouverture de ce magasin fait que vous n'allez plus alimenter ces magasins bios ? Cela
1107 aurait un impact sur leurs ventes à eux ?

1108 Pas tant que cela, il y a quand même de plus en plus d'offres, il y a dix ans cela n'était pas comme
1109 ça mais il y a de plus en plus d'offre.

1110 Quelle est votre raison (motivation) d'ouvrir ce magasin : pour augmenter vos revenus, pour vous
1111 diversifier?

1112 Elles sont multiples, c'est augmenter la part de chiffre d'affaire qui ne dépend pas des conditions
1113 climatiques. A savoir ce qui rentre déjà dans ces catégories-là, c'est notamment le réseau des
1114 GASAP, qu'il ne saurait pas multiplier à l'infini et qui serait peut-être quelque part risqué. C'est
1115 avoir une activité qui peut permettre aussi de conquérir à offrir à son personnel du boulot toute
1116 l'année.

1117 Parce qu'ils feraient de la vente ou parce qu'ils produiraient plus ?

1118 Oui, pas tous mais certains de l'équipe pourraient consacrer une partie de leur temps à ça.

1119 C'est quelque part, si pas éliminer, diminuer la part d'activité vis-à-vis de ces revendeurs qui,
1120 comme on l'a dit tout à l'heure, achètent ce qui leur convient quand cela leur convient et surtout
1121 payent au moment qui leur convient.

1122 C'est ancrer l'entreprise un peu plus dans le tissu local, aussi, car comme il le disait,
1123 actuellement, il a zéro point de vente sur (Gembloux ???)

1124 C'est un peu changer la nature de l'activité, aussi, pour ne pas être tout le temps courbé à terre,
1125 tant pour lui que pour son personnel.

1126 Au niveau du prix peut-être, avoir un autre moyen ?

1127 Oui, au niveau du prix, de pouvoir valoriser une partie de la marchandise plus conséquente à un
1128 prix plus rémunérateur que l'on fait via ces revendeurs en question.

1129 Pour la viabilité de votre exploitation ?

1130 En gros oui. Ca, c'est très résumé mais à travers tout les aspects qu'il est en train d'énumérer.
1131 Voilà il pense avoir à peu près tout dit

1132 Et quand tu dis que tu veux augmenter la part du chiffre d'affaire qui ne dépend pas des conditions
1133 climatiques, c'est parce que tu veux faire plus de revente ?

1134 Oui, clairement il y a des périodes de l'année où ils sont en déficit de production. Sur février,
1135 mars, avril, ils ne trouvent plus tout ce qu'ils veulent et ils sont toujours en manque de
1136 marchandises. Donc à ce moment-là le magasin ne tourne plus autant et ils achètent pour
1137 continuer à satisfaire la demande.

1138 Quand tu parles des conditions climatiques, moi je pensais au changement climatique. En fait tu
1139 parles juste des conditions climatiques annuelles ?

1140 Oui, mais ca arrive aussi parfois. En théorie au mois de mai ils ont de la marchandise, s'ils ont un
1141 printemps fort tardif, parfois ils ont un mois de mai où ils ont douze degrés, c'est la même chose,
1142 c'est qu'ils se retrouvent comme s'ils étaient au mois de mars. Ils ont plein de marchandises
1143 presque bonnes mais pas récoltables. Pour illustrer ca, c'était le printemps 2015, avril-début
1144 mai, il arrive faire sa livraison chez AgricoVert, il va saluer Ho Chul et « je lui demande si cela
1145 va ; il me répond que oui et que cette semaine sera marquée d'un record particulier ; je dis ah
1146 bon ; il dit regarde (la livraison du GPSR) ; il avait acheté neuf palettes en livraison du GPSR
1147 GPSR. GPSR, c'est un grossiste. Tout simplement parce qu'il faisait froid, mauvais, peu de lumière
1148 et bien, personne n'avait de la marchandise à proposer ou en tout cas...(???). Voilà, cela illustre,
1149 les aléas auxquels on est confronté.

1150 Au niveau de la confiance, vous en avez déjà parlé avec vos travailleurs et aussi vos clients. Je
1151 voulais vous demander, si le fait de travailler en circuit court, augmente la confiance entre partie
1152 prenantes et de respecter les contrats ?

1153 Il est en très bon contact avec toute personne insérée dans le circuit court, mais avec le temps, il
1154 a aussi sélectionné les personnes avec qui il travaille même certains clients, et franchement il
1155 n'a pas de problème. La confiance règne aussi. Même s'il reste toujours ces deux obstacles, plus
1156 ou moins incontournables, in fine on a beau produire ce que l'on veut, in fine c'est eux, qui au
1157 moment de la récolte, qui décident ce qu'ils veulent bien leur acheter et puis qui décident à quel
1158 moment ils voudront bien les payer. Cela n'a l'air de rien, mais cela est quand même
1159 diamétralement opposé comme démarche, au niveau de la gestion des flux financiers que eux, au
1160 niveau de la production, ils sont tout le temps en train de devoir financer des activités qui vont
1161 générer du cash dans deux, trois, quatre, six mois parfois même encore plus. Et un magasin, il est
1162 permanence avec un stock, pour peu, imaginons et même si cela leur casse les pieds et bien
1163 commercialement cela reste dans des pratiques correctes. « Imaginons, on paye sa facture
1164 chaque fin de mois à un magasin, mais ceux qui restent dans les clous, on va dire, payent à la fin
1165 du mois suivant. Cela veut dire, concernant des marchandises fraîches, que d'office on ne

1166 conserve pas longtemps, cela veut dire qu'il y a une partie de la marchandise qu'on est allé livrer
 1167 au début du mois, qui a été facturée à la fin du mois, qui a été payée à la fin du mois suivant. Cela
 1168 veut dire qu'ils ont, en permanence, un flux d'argent qui correspond à plus ou moins un mois et
 1169 demi de vente, c'est énorme. » Et encore, il ne parle que de ceux qui sont corrects car il y en a qui
 1170 prennent deux, trois, quatre mois pour payer. Pas dans ses clients.

1171 Normalement, en tant que commerçant, ce ne sont pas des factures à échéance de trois mois ?

1172 C'est le genre d'accord qui peut exister dans certaines circonstances. Mais chez Delhaize, par
 1173 exemple, ils font un appel d'offre pour dire « qui veut nous fournir ceci ou cela » et bien dans les
 1174 conditions, cela sera paiement à 90 jours, ça c'est sûr. Mais, sans encore envisager ce genre de
 1175 situation extrême, et bien malgré tout, en étant modestement dans un système où on est payé à
 1176 trente jours de la date où l'on fait sa facture, et bien malgré tout, il y a un mois et demi d'argent
 1177 sur la route. Tout le temps.

1178 Et vous, vous avez aussi la possibilité de réaliser par rapport à vos fournisseurs une facturation à
 1179 90 jours ?

1180 Non, 90 c'est de trop. En général, les factures sont envoyées dans le mois qui vient et puis ils
 1181 laissent passer deux mois et puis ils commencent à envoyer des rappels s'ils ne sont pas payés.

1182 Au niveau de vos travailleurs, est-ce que vous entretenez des rapports professionnels courtois et
 1183 respectez-vous leurs vies privées (pas de référence à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à
 1184 la religion, à la maladie) ?

1185 Non, il n'y a aucun problème de ce côté-là. Ils racontent ce qu'ils veulent, ils ne sont pas
 1186 questionnés. Voilà et en aucun cas, il n'impose des horaires de prestation, c'est à eux de se
 1187 prononcer. C'est-à-dire que chacun a un ou plusieurs jours fixes, où il vient chaque semaine. Et
 1188 bien s'il y a des besoins supplémentaires, il en informe l'équipe et c'est à chacun de dire « oui
 1189 moi je vais un jour en plus », mais il ne leur dit jamais « toi, j'ai besoin que tu viennes
 1190 absolument »

1191 Vous parlez des indépendants ?

1192 De tous.

1193 Et vous respectez les données personnelles aussi ?

1194 Ben oui, il n'y a pas grand-chose.

1195 Au niveau de vos clients aussi ? Ou vous n'avez pas accès aux données personnelles de vos clients ?

1196 Non

1197 Au niveau de l'intégration et de la culture. Est-ce que vous favorisez l'intégration de vos salariés, en
 1198 organisant des manifestations d'entreprise, des événements tels que fête pour les futurs retraités,
 1199 journées des enfants ?

1200 Non, pas de cette dynamique-là. Mais, il essaye quand même de faire régulièrement quelques
 1201 trucs avec eux, hors boulot. Une fois ou deux par année, ils font un petit repas ensemble. Pour

- 1202 cette année-ci, il est en train de regarder, de réserver une date pour qu'ils fassent une sortie un
1203 dimanche, une balade à vélo, un truc comme ça, hors de boulot quoi.
- 1204 Ah quand même
- 1205 Et en général, ils apprécient, ils sont presque toujours tous là.
- 1206 Et voyez-vous un éveil de la citoyenneté tel que un droit de vote lors des assemblées générales,
1207 liberté d'expression ?
- 1208 Au sein du personnel ?
- 1209 Oui.
- 1210 On ne peut pas vraiment parler d'une évolution. Oui, voilà, ils sont dans un cadre ouvert où tout
1211 le monde a le droit de s'exprimer.
- 1212 Il n'y a pas vraiment de réunions où sont prises des décisions ?
- 1213 Non. De temps en temps, ils se réunissent de manière consultative, quand il a envie d'avoir l'avis
1214 de tout le monde, mais cela ne donne pas lieu à un vote.
- 1215 Mais par contre AgricoVert, là c'est différent ?
- 1216 La c'est différent, oui. C'est une société coopérative. Ce n'est pas la même chose.
- 1217 Et à la base, chaque coopérateur a droit à une voix ?
- 1218 Oui.
- 1219 Chaque travailleur, vous l'avez déjà dit, fait son planning au niveau...ici par rapport à la rotation à
1220 la production. Mais en soi, ils choisissent eux quand ils veulent le faire et comment ?
- 1221 Oui.
- 1222 Est-ce que vous mettez en place des partenariats avec de ONG ?
- 1223 Non.
- 1224 Est-ce que vous utilisez des réseaux d'entre-aide ? (réseau d'anciens,..)
- 1225 Oui, un peu. A travers la coopérative et puis il y a d'autres confrères avec lesquels il est en lien
1226 formel depuis longtemps où se font des petits services.
- 1227 Autorisez-vous la libre production de l'information donc, ce que vous utilisez le réseau internet,
1228 pour véhiculer l'information ?
- 1229 Vis-à-vis des consommateurs ?
- 1230 Par exemple.
- 1231 Oui.

- 1232 Alors au niveau du capital institutionnel. Est-ce que vous disposez de droits de propriétés ? Sur quoi
1233 par exemple ?
- 1234 Oui, il y a un acte notarié. Oui sur les terres et le matériel. Il y a des factures qui prouvent qu'il les
1235 a achetés.
- 1236 Ce sont souvent des questionnaires qui sont destinés aux pays en voie de développement, donc
1237 parfois les questions peuvent être peu pertinentes.
- 1238 Oui, chez nous, on ne conçoit pas d'être propriétaire d'une(..) et de ne pas avoir un acte notarié.
- 1239 Vous êtes coopérateur chez AgricoVert, donc vous avez des actions (parts) ?
- 1240 Chaque coopérateur a une part. Ils ont du tous souscrire à au moins une part. Donc, ils sont tous
1241 co-propriétaires de la coopérative.
- 1242 Est-ce qu'ici, vous faites respecter vos droits de propriété (indication signalétique, apposition du
1243 code de protection) ?
- 1244 Non, pas du tout.
- 1245 Est-ce que vous avez un règlement intérieur, spécifique au secteur, qui est disponible pour vos
1246 travailleurs ?
- 1247 Non, et ça il devrait. C'est une obligation légale.
- 1248 Est-ce que vous disposez d'une inspection du travail ?
- 1249 Non, et il devrait. Et cela c'est un truc...il ne sait pas ce qu'il faut en penser. C'est une mesure
1250 obligatoire, en principe, mais le problème c'est que la législation n'est pas du tout conçue pour
1251 des entreprises qui n'ont pas de salariés permanents. Donc, toute entreprise est tenue d'avoir
1252 une inspection du travail. Point. Mais, pour faire quoi ? Et bon, il a déjà eu un dossier ouvert à
1253 l'inspection du travail. Il y a un auditeur qui a une fois débarqué là, bien il ne savait pas ce qu'il
1254 venait faire car il n'y avait pas de salariés, d'atelier, de cantine. Il n'avait rien à auditer. Et il paye,
1255 ne sait plus trop combien, mais quand même deux ou trois cent euros par année pour ce service.
- 1256 Au fait cela n'est pas du tout adapté ?
- 1257 Pas du tout adapté. Il est dans l'illégalité, puisqu'alors à ce moment-là pendant un certain temps,
1258 il n'a plus eu que des indépendants à son service. Du coup, il avait radié le dossier auprès du
1259 Secrétariat Social. Et puis quand il a de nouveau eu des travailleurs en « carte cueillette », il a de
1260 nouveau activé le dossier au niveau du Secrétariat Social. Mais, il n'a pas re-souscrit pour
1261 l'inspection du travail. Et il sait qu'il est dans l'irrégularité mais...
- 1262 Tu risques quoi ?
- 1263 Il n'en sait rien.
- 1264 Est-ce que vous disposez d'une protection des consommateurs (publique ou privée) ?

Non, il ne voit pas. Qu'il y ait un syndicat des GASAPIENS pour revendiquer auprès des producteurs.

Et si remarque il y a, vous respectez les remarques afin, le cas échéant, de les prendre en compte ?

Bien sûr, il fait son possible pour donner satisfaction.

Essayez-vous de réduire les décisions arbitraires en faisant respecter un mode de vote équitable (un homme, une voix), ici pas de sens mais au niveau de la coopérative, c'est ce qui se passe ?

Oui, c'est ce qui se passe. Il va dire qu'ils vont même plus loin que cela au niveau de la coopérative. Parce que, même s'ils s'en éloignent parfois un peu, ils essayent globalement d'appliquer des concepts sociocratiques. A savoir, qu'ils essayent, dans la mesure du possible, qu'une décision ne génère jamais de frustration. Donc premièrement, tout le monde est consulté avant de décider et deuxièmement, ceux qui ont marqué leur désaccord, et bien ils discutent avec eux pour voir si il y a moyen d'adapter les modalités pour que cela ne leurs pose pas de problème.

Avez-vous établi un protocole de protection contre les risques matériels inhérents à l'activité ?

Non.

Est-ce que vous avez recours à des juridictions indépendantes, des commissions d'arbitrage, des organes de médiation ?

Pas vraiment. Il a un dossier en cours, suivi par un avocat, suite à un accident de roulage, mais à part cela.

Et si vous avez un distributeur qui ne vous paie pas, vous tenter de négocier vous-même ou vous passez par un tiers ?

Il va d'abord essayer de discuter avec lui. Et s'il n'y a pas moyen d'obtenir satisfaction, oui, il faudra mettre cela dans les mains d'un avocat.

Cela ne vous est jamais arrivé ?

Oh, il y a très longtemps. Non, car les gens avec qui il travaille maintenant sont dans une coopération assez respectueuse. Même si malgré tout, ils sont obligés de .. (Concernant des délais de paiement que certains choisissent). Ils ne vont pas se disputer avec eux pour cela.

1 8. Annexe 8 : Entretien du 8 juin 2016 – Coopérative.

2 Comment fonctionne, en général, la coopérative ?

3 C'est une coopérative à finalité sociale. Pour la prise de décision : un homme, une voix. Ils
4 embauchent des articles 60 et 61, personnes à faibles revenus. Leur but à eux n'est pas de faire
5 un roulement des articles 60, le but n'est pas de profiter du système mais de pérenniser les
6 emplois. La coopérative existe depuis 5 ans, et depuis ils engagent une personne de plus par an,
7 tous issus de l'article 60. À coté de ça, on a des prestataires de services (aide comptable, cuisine)
8 indépendants, mais pas de bénévole. Il y a du bénévolat uniquement pendant les réunions et au
9 niveau des dépôts (GAC).

10 La coopérative a la volonté de pouvoir vivre avec le modèle économique existant, de ne pas
11 essayer de créer un modèle alternatif avec le bénévolat. Le travail doit être rémunéré.

12 Y travaillent : 12 employés, 6 salariés, 2 indépendants, 4 articles 60 temps pleins ce qui équivaut
13 à 11,5 équivalents temps pleins.

14 Quelle est votre activité avec les mouvements de jeunesse ?

15 On possède des subsides pour vendre nos produits aux mouvements de jeunesse.

16 Local à disposition de réunions citoyennes ?

17 Deux ONG (PAC, Terre en vue, CEREO) à qui ils louent des ateliers, sièges sociaux d'autres
18 coopératives. Espace dédié à l'associatif, pour les producteurs et les consomm'acteurs, espaces
19 cuisine, boucherie, restaurations.

20 Agricover est un lieu collectif, regroupant 30 producteurs et 450 coopérateurs. Il aimerait
21 amener la culture (concert, théâtre...).

22 Questionnaire 1 : Lignes Directrices de l'UNEP/SETAC (Nathalie).

23 En tant que responsable de la coopérative, respectez-vous l'ensemble des principes, normes, du
24 droit du travail, tant au niveau national que sectoriel ?

25 Oui

26 Au niveau de la conservation des documents, je suppose que vous avez un comptable qui veille à
27 ça ? Tout ce qui est document obligatoire, contrat de travail ?

28 Tout à fait.

29 La période minimale de préavis?

30 Ça dépend des statuts... Mais elle est respectée (cadre légal).

31 Les augmentations annuelles... ?

32 De travailleurs : un travailleur en plus par an. On augmente les effectifs.

33 Oui, mais je voulais dire au niveau du salaire

34 On suit l'indexation.

35 Les heures de travail prestées par les travailleurs de l'exploitation sont-elles déclarées ?

36 Tout à fait, sauf les miennes.

37 Vous êtes vous déjà aperçu qu'il y avait des irrégularités ? Vous avez du régler certains problèmes
38 d'irrégularité ?

39 De manière générale, il n'y a pas de souci.

40 Existe-t-il des représentants de travailleurs au sein de l'exploitation ? Permettez-vous aux
41 travailleurs de participer à l'aménagement au niveau organisationnel ?

42 Ils peuvent le faire mais ça n'est jamais arrivé parmi les travailleurs de devenir coopérateur. Ils
43 ont la possibilité de le faire. Ils tiennent des réunions toutes les semaines avec toute l'équipe sur
44 la logistique et sur le quotidien au niveau de la coopérative (uniquement les travailleurs),
45 réunion de travail, voir ce qui a été, ce qui n'a pas été.

46 Ici, vu le statut des personnes engagées, elles sont dans un état d'assistantat au départ. Donc Chul
47 travaille avec elles. Au départ, elles passent par tous les postes. Ensuite, Chul leur demande
48 toujours comment elles voient les choses, si elles voient comment les améliorer, si elles veulent
49 les améliorer, toujours dans le développement continu au niveau de la mise en place. C'est à eux
50 (travailleurs) de mettre les choses en place pour arriver à la solution finale qui consiste en les
51 livraisons, ...etc.

52 C'est important car pour la plupart des travailleurs, ce ne sont pas du tout des gars qui sont
53 alertes vis-à-vis du travail, ils ont une méconnaissance par rapport à tout ce qui est fait ici (bio,
54 légumes,...etc). Donc il les oblige à s'intéresser à tout ce qui se passe dans la coopérative s'ils
55 veulent rester, à être en interaction avec les producteurs. L'objectif étant de les responsabiliser,
56 et enfin leur confier un poste à responsabilité. Chacun a, à un moment donné, un poste à
57 responsabilité. De manière minime parfois, mais aura sa responsabilité. Cela permet, tout
58 d'abord pour Ho Chul, d'être plus optimal dans son travail et ensuite d'instaurer une confiance et
59 d'être le plus polyvalent.

60 Ont-ils la liberté d'organiser ou d'adhérer à un syndicat ? A une association de leur choix, interne ou
61 externe ?

62 Oui

63 En tant que chef d'exploitation, êtes-vous membre d'une association ou d'un syndicat ?

64 Non

65 Y-a-t-il une raison particulière ?

66 Non... pas d'intérêt

67 Existe-t-il des conflits au sein de votre organisation ?

68 Oui, toujours. Ils se gèrent ici en réunion, il y aura toujours des conflits, et c'est sain ! S'il n'y a pas
69 de conflit, c'est que ça pue !

70 Vous ne mettez pas en place un service de médiation ? Sauf les réunions durant la semaine ?

71 C'est ça, je fais le médiateur. Tout ça concerne les travailleurs. Il faut savoir qu'il y a aussi une
72 écoute active au niveau des producteurs. Je gère les conflits entre producteurs aussi.

73 Et au niveau des coopérateurs, vous avez aussi des réunions régulières ?

74 Les producteurs c'est une fois par mois en basse saison et une fois tout les deux mois en haute.
75 Et cela permet de régler certains problèmes.

76 Existe-t-il des systèmes de rémunération transparents (payement régulier et documenté des
77 travailleurs) ?

78 Oui, en tant que coopérative, on a des exigences, une structure légale beaucoup plus suivie et
79 contrôlée que pour des indépendants.

80 Etes-vous souvent contrôlé ?

81 Plus que les indépendants, au niveau de toutes les exigences d'un point de vue salarial etc. Ici, on
82 ne peut pas se le permettre.

83 Il y a bien la présence de feuille de prime pour les jours fériés, et la communication au niveau des
84 heures de travail et des heures supplémentaires ?

85 Tout à fait.

86 En tant que responsable de la coopérative, estimez-vous que votre salaire répond à vos besoins ?

87 Ça dépend de mes besoins.

88 Il vous donne accès à la consommation et à tout ce qui est services publics ?

89 Consommation ?...gsm ? Oui, j'ai un gsm (payé par la coopérative).

90 Est-ce que votre salaire vous permet d'avoir accès à tout ça ?

91 Oui, je peux en vivre.

92 Existe-t-il au sein de la coopérative la possibilité de faire des heures supplémentaires, des commissions à la performance ?

94 Non, pas d'heures supplémentaires. Chez nous, on rattrape les heures, on compense. Il y a des mois, en basse saison (juillet-août), où ils pourront rentrer plus tôt. Ici, on travaille au résultat, pas comme des fonctionnaires. Ce n'est pas regarder l'heure et faire les choses à moitié, ils doivent avoir leur rythme de travail et avoir terminé à l'heure.

98 Vous ne comptez pas les heures ?

99 On ne compte pas les heures.

100 Chacun a une mission et doit la remplir ?

101 Oui, mais je leur dis, avec les responsables, qu'ils regardent l'heure et qu'ils ne doivent pas dépasser 16h30. S'ils sont à la bourre, alors ils continuent jusque 17h, en sachant qu'en juillet-août, ils finiront plus tôt, ils rentrent à 14h-15h.

104 Il y a moins de boulot en juillet-août ?

105 Oui, moins de 50 % du chiffre d'affaire habituel.

106 Quelle en est la raison ? Les gens sont en vacances ?

107 C'est le rythme des gens qui est complètement différent. C'est ça le circuit court c'est toujours la difficulté du circuit court. C'est de s'adapter au consommateur.

109 Au sein de la coopérative, quels types de mesures vous privilégiez si vous avez un surcroît de travail ?

111 Appel à l'équipe, même administrative. Ça dépend... au pire on fait des heures en plus.

112 Donc pas d'embauche supplémentaire ?

113 Non

114 Lorsque vous engagez du personnel, marquez-vous une préférence ?

115 Concernant le sexe ?

116 J'essaye d'avoir une certaine parité, de l'exiger au niveau du CA et au niveau des travailleurs
117 aussi. Ethiquement et non légalement, ce n'est pas noté dans nos statuts.

118 D'un handicap ?

119 C'est toujours bien d'avoir son handicapé donc on l'a ! Non, pas de discrimination.

120 J'imagine que ça dépend du handicap, ce n'est pas de la discrimination mais c'est une charge en
121 plus d'engager quelqu'un avec un handicap...

122 Oui... J'ai une fille qui fait le nettoyage, elle a un handicap, elle est en effet très lente, 50 %
123 d'efficacité par rapport à une personne « normale ». Voilà mais on a des réductions aussi pour ça.

124 Vous l'avez fait pour la réduction ?

125 Pour les deux, si c'était le même salaire, je ne l'aurais pas engagée.

126 Migrant, non-migrant ?

127 Via le CPAS, s'ils sont en ordre de papiers (carte de séjour), pas de discrimination, J'ai besoin
128 simplement qu'ils aient un statut légal.

129 Groupe d'âge ?

130 Non, pas du tout, loin de là.

131 Statut social ? Qualification ?

132 Pas du tout, loin de là, ici la majorité ont le CEB...

133 Raison politique et religieuse ?

134 Non, j'ai deux musulmans

135 Les travailleurs et vous-même, pouvez-vous être exposés sur votre lieu de travail à des dangers
136 physiques ?

137 Oui.

138 Puis la découpe aussi (boucherie) ?

139 Les travailleurs ne vont pas là dedans, c'est le boucher, un professionnel.

140 D'accord, quels types de dangers pour les travailleurs ?

141 Le dos principalement : porter des caisses, des palettes, transporter, transvaser, les
142 livraisons...Ils peuvent avoir des chaussures de sécurité.

143 Exposition à des substances chimiques ?

144 Non

145 Existe-t-il des mesures de santé et de sécurité adéquates afin de réduire ces risques ?

146 Chaussures de sécurité et on leur explique comment porter les caisses, essentiellement au
147 niveau de la posture.

148 Au niveau des équipements vous avez les chaussures de sécurité. Vous possédez un protocole de
149 sécurité, en cas d'accident, de blessure ?

150 Oui, on a un protocole

151 ...qui consiste en ?

152 Un truc tout fait du secrétariat social, et on a tout un truc ici (des panneaux) concernant la
153 cuisine, au niveau des normes à respecter.

154 Information sur la santé et la sécurité des travailleurs ?

155 Non

156 La coopérative est-elle en conformité avec l'AFSCA ?

157 Oui, on a été contrôlé il y a deux semaines

158 Et cela vous pose des difficultés de répondre à leurs exigences ?

159 Non, on a aussi certisys, on a les deux.

160 Des conséquences financières ou autres ?

161 Ça a un coût mais voilà

162 Avez-vous mis en place des mesures afin de connaître la satisfaction de vos clients concernant les
163 produits et services que vous fournissez ?

164 On fait des enquêtes, on a un site internet qui permet aussi de faire un échange. Nous, on met sur
165 le site, lors des commandes, qu'on veut un retour pour pouvoir voir s'il y a des soucis pour nos

166 produits. On est très à l'écoute par rapport à ça, on met une priorité par rapport aux retours de
167 la clientèle.

168 Via des réunions ? Ou plus via un échange avec les personnes quand elles viennent au magasin ?

169 Ce n'est pas des réunions, c'est plus à la caisse, on échange. Mais on fait tout un travail sur la
170 qualité actuellement donc on est sur un projet de définir ce qu'est Agricover. On sait que c'est
171 bio, local, mais on est pris en sandwich entre ces deux notions. On sent qu'il y a un enjeu
172 actuellement sur le bio, on sent qu'on booste la distribution du bio, qu'il y a plein de structures
173 qui surfent sur la vague du local, ce qui n'est pas plus mal. Mais nous on va à l'envers, on essaye
174 de créer les outils de distribution avant les produits.

175 On est dans cette optique là. On se rend compte que le consommateur actuel quand il voit un
176 produit local se dit que c'est un produit sain et de qualité, or ce n'est pas systématique. Ça ne
177 veut pas dire que les gens font des bons produits. On fait des amalgames avec la notion de local.

178 D'un autre côté, nous on est à la même enseigne que le bio industriel, or on n'a pas les mêmes
179 produits, la même qualité. On a donc le projet de définir une charte qui reprend nos valeurs et
180 notre notion de qualité de manière globale.

181 Pour cela, on fait un gros travail au niveau des producteurs pour la qualité, au niveau des
182 consommateurs aussi. L'idée c'est de séparer les deux notions. On fait une réunion en juillet pour
183 rassembler les deux perceptions de la qualité (producteur et consommateur) et produire une
184 charte commune.

185 À côté de ça, on est en relation avec les GASAP, Nature&Progrès ... pour, peut-être, mettre en
186 place un jour une certification participative. À savoir qui enlèverait peut être le label bio pour
187 produire une charte d'une gamme au-dessus.

188 Pour le moment, tous les producteurs doivent passer en bio dans les deux ans, conditions qui
189 permet de mettre tout le monde sur un même pied d'égalité. La certification permet d'avoir un
190 tronc commun entre les producteurs. Et, dans ce tronc commun, il y a différentes tendances. Ici,
191 les tensions entre producteurs se font entre les « bio dynamiques » et les bios industriels qui
192 sont avec des engrais en bio etc. Ce qui crée des tensions.

193 Cette charte a donc pour objectif d'aller plus loin que le label bio ?

194 Oui et d'avoir une identité propre et de savoir la défendre. C'est un gros débat qu'on a pour le
195 moment.

196 Mettez vous des mesures en place pour la satisfaction des clients ?

197 Oui, on est fort à l'écoute.

198 Avez-vous pensé à les améliorer ?

199 On est toujours là, on fait des petites enquêtes, on est toujours dans l'évolutif.

200 La coopérative détient-elle des certifications ?

201 Oui, deux : AFSCA (commerce de détails et boucherie traiteur) et Certisys

202 Certisys c'est uniquement entre les producteurs, pas à la coopérative. Donc c'est la vente
203 uniquement à la plateforme achat-vente des producteurs. Les producteurs amènent la
204 marchandise qui est vendue sous forme de paniers, on en vend aussi ici au comptoir, on vend à
205 d'autres points de vente (comme Fred avec sa petite épicerie) et on a aussi Papa Douala qui s'est
206 installé. Le reste c'est les achats et restaurant.

207 Donc vous vendez du bio mais vous n'avez pas de label bio ?

208 Uniquement pour l'achat-vente entre producteurs parce que les producteurs, pour vendre sur
209 leur marché, sont labélisés et doivent donc vendre uniquement des produits bio.

210 Par rapport aux clients qui viennent ici, il n'y a pas de certification.

211 Non

212 Et ça vous intéresserait ?

213 C'est la charte qu'on est en train de créer

214 Mais il n'y a pas de labellisation standardisée ?

215 Non

216 C'est juste la confiance par rapport à votre charte ?

217 Oui, charte qui aura un cahier des charges

218 Souhaiteriez-vous acquérir d'autres certifications visant à réduire les dommages
219 environnementaux et sociaux ?

220 On reçoit pas mal de prix qui font un peu office de certification. Prix incidence, envi, citoyenneté,
221 économie sociale, lauréat des générations futures.

222 La coopérative a-t-elle mis en place des moyens afin de mettre en avant et de faire connaître les
223 bonnes pratiques que vous utilisez ici ?

224 Oui, via des reconnaissances qui ont permis de dire qu'on fonctionne d'une telle manière

225 D'autres types ?

226 Non, via les clients, bouche à oreille. Les prix n'ont pas vraiment d'impact car le client lambda les
 227 prix, ils ne savent pas ce qu'il y a derrière. C'est surtout pour les gens du secteur qui de bouche à
 228 oreille parlent et expliquent. C'est ça qui est important, pour les partenaires. Ça lui permet plus
 229 de sensibilisation et de mettre en avant la coopérative via ces différents label. Mais bon voilà on
 230 est très peu dans de la branlette intellectuelle.

231 Votre organisation est-elle impliquée dans un organisme social afin de soutenir des initiatives
 232 communautaires ?

233 Partenaire de la plupart des ONG. On a beaucoup de structures qui sont coopératives chez nous.
 234 Terre en vue est coopérative, nous on est fondateur de Terre en vue, Entraide et fraternité sont
 235 coopérateurs, Greenpeace, Credal (banque sociale) chez qui on fait nos emprunts.

236 Faites vous des dons de marchandises ?

237 5% sur les achats des coopérateurs au comptoir. Cela permet d'avoir plus de coopérateurs, donc
 238 plus de capital et de ne pas être tributaire des banques.

239 Pour les dons, au niveau des invendus, ya un roulement : les GAC, puis Henri ici à la cuisine, puis
 240 les restos du cœur, puis les cochons.

241 Parfois des petits dons pour les écoles ou autres mais on est en général contre le don car il faut
 242 respecter et faire valoir le travail qui est derrière chaque produit. Seulement ok pour les
 243 invendus.

244 Visites gratuites de ferme, on en a fait, on n'en fait plus. Pourquoi ? Parce qu'avant on le faisait
 245 une fois par mois, on avait 50 inscrits et trois personnes qui venaient vraiment. Du coup, le
 246 producteur bloquait sa journée pour rien. Mais on pense remettre ça au goût du jour, de manière
 247 beaucoup plus ponctuelle et avec une thématique derrière etc.

248 Êtes vous impliqué (la coopérative) dans une initiative visant une coopération avec des
 249 partenariats : institution de recherche, de soutien, de développement, de bonnes pratiques (soutien
 250 d'ancien producteur qui soutiennent des jeunes producteurs ou aider des personnes qui veulent se
 251 lancer) ?

252 Oui, on met ça en place mais c'est plutôt informel, c'est entre eux, entre les producteurs. Ils
 253 échangent les bonnes pratiques, les différentes techniques.

254 Avec des institutions de recherche on a fait un peu mais pas grand-chose : recherches de
 255 sociologue, anthropologue, mémoires, doctorat...

256 Et votre motivation de soutenir des jeunes producteurs ? Financier ? Ou simplement la volonté de
 257 s'étendre ?

258 Nous, le modèle que l'on veut défendre c'est le modèle coopératif social. Ce modèle-là a comme
 259 objectif d'éviter le surenchérissement de ... (pas compris). C'est de bien installer les petits
 260 producteurs, créer un maillage, un « maillage vert » (ex de la ceinture alimentaire de Liège).
 261 Notre priorité est de remettre ça en plus, de permettre à des producteurs de vivre de manière
 262 acceptable et de pouvoir arriver à toucher le consommateur avec un prix qui est équitable pour
 263 le producteur et pour le consommateur. On n'est pas dans la surenchère, on ne veut pas rendre
 264 nos produits bios et de qualité accessibles à tout prix. Je suis contre ce discours-là car le produit
 265 est déjà accessible au prix auquel il est maintenant. N'importe quelle population (et je travaille
 266 avec des gens en réinsertion), au niveau alimentaire, a l'argent pour pouvoir s'acheter de la
 267 nourriture. Il en faut pour le logement, la santé et puis à coté de ça c'est tous les loisirs. Pour moi,
 268 la priorité est d'investir dans ce qu'on mange. Voilà ma vision sur le débat sur l'accessibilité des
 269 produits.

270 Et la motivation de travailler dans une telle société ?

271 C'est de trouver cet équilibre entre les différents producteurs et les consommateurs, donc ce
 272 modèle qui pour moi a du sens. C'est redonner l'outil, c'est revenir aux valeurs fondamentales de
 273 base. C'est de rendre les outils qui appartiennent aux citoyens et à tous les consommateurs.

274 Les projets Beescoop, pour moi, ça ne va pas non plus car c'est toujours chercher le moindre prix
 275 grâce à du bénévolat. ici car il y a une valeur autre que ça. Ce n'est pas par là que passe le
 276 changement.

277 Êtes-vous beaucoup dans votre secteur (coopérative sociale) ? Avez-vous des échanges ?

278 Ça arrive, c'est en train d'arriver. Oui, ils viennent tous me voir pour monter des projets, ça
 279 commence à se développer. Mais c'est souvent des consommateurs. Le gros souci pour moi c'est
 280 que c'est souvent des groupements de consommateurs qui ont envie d'ouvrir leur propre petit
 281 magasin. Je ne sais pas vers quoi ça peut mener mais ce n'est pas retrouver un équilibre car,
 282 encore dans ce cas, c'est le consommateur qui a le pouvoir sur le producteur au niveau des
 283 prises de décision (peur du producteur vis-à-vis du consommateur).

284 Il existe d'autres structures de groupements de producteurs, GAC etc. Il y a eu un appel à projet
 285 etc. Il y a donc énormément de demandes et on va devoir démontrer comment ça fonctionnant
 286 ici avec des visions forts différentes.

287 Pour moi, la coopérative n'est pas l'endroit où la plus-value doit se faire, elle doit se faire au
 288 niveau des producteurs. L'outil de distribution n'est qu'un outil et cet outil doit s'auto-suffire et

289 générer un peu d'argent pour pouvoir faire des investissements de bâtiments etc., avoir une
290 petite soupape, une sécurité, mais ce n'est pas là que l'argent doit se retrouver. Or, la plupart du
291 temps, c'est là que l'argent se trouve, dans l'outil de distribution. Nous on veut revendre cet outil
292 aux producteurs avec les consommateurs en pourparler.

293 Êtes-vous impliqué dans une initiative visant à protéger/préserver le patrimoine naturel ou autre ?

294 Non

295 Avez-vous un personnel fixe ou qui tourne beaucoup ?

296 Fixe, déjà eu un licenciement sur cinq ans.

297 Avez-vous mis en place des dispositifs de gestion des ressources matérielles, énergie, eau, naturelle
298 et notamment pour ... (pas compris) ?

299 Utilisation de l'eau : non

300 Protection des sources : aux normes lors de l'achat

301 Sol : normes

302 Électricité : pas d'alternatives

303 Tout est surtout lié au budget.

304 Frigos : on éteint dès qu'on peut.

305 Avez-vous mis en place des pratiques afin de minimiser l'utilisation de substances dangereuses ?

306 Pas de substances dangereuses, savon éco ou enzymatique.

307 Avez-vous mis en place des pratiques afin de minimiser les nuisances de votre activité ?

308 Le bruit lors des transports ? Non, pas trop de bruit, pas de dispositif spécial. Géographiquement
309 c'était un endroit stratégique mais le bâtiment non, pas de dispositif.

310 Au niveau de vos fournisseurs de matériel, quels sont vos fournisseurs ? ex : matériel cuisine,
311 découpe... ?

312 Seconde main pour beaucoup de matériel.

313 Pour les produits d'entretien, on va bientôt passer par REALCOM (pas sûr du nom).

314 Concernant les relations avec les fournisseurs : avez-vous des bonnes relations avec eux ?

315 Oui

316 Existe-il une communication avec eux ?

317 Oui

318 Et entre eux ?

319 Oui

320 Les paiements se font-ils à temps ?

321 Nous on paie dès réception de la facture. Par rapport aux consommateurs, cela se fait en ligne.

322 Existe-t-il un rapport de force entre vous et les producteurs ?

323 Non

324 Toutes les livraisons se font-elles dans un délai suffisant ?

325 Oui, sauf accident.

326 Concernant le fonctionnement de la coopérative au niveau des intrants, privilégiez vous les intrants locaux ?

328 Oui. Pour les fournisseurs, on va parfois chez les Français, les Allemands, les Italiens (agrumes et huile) pour des produits spécifiques et qu'il n'y a pas de concurrence avec les produits locaux.

330 On sélectionne nos producteurs, donc on sait avec qui on travaille et pour nous c'est la priorité.
331 Avec nos producteurs locaux, on sait comment ils travaillent. Avec les coopératives étrangères,
332 on essaye de se renseigner, de savoir l'origine, la traçabilité.

333 Vous connaissez l'origine des produits que vous achetez, même à l'étranger ?

334 Oui

335 Avez-vous conscience que certaines productions peuvent engendrer des conflits et le non respect de droits élémentaires ?

337 Oui

338 Et vous en tenez compte dans vos achats ?

339 On essaye quand on sait savoir, mais on ne sait pas tout savoir.

340 Vos décisions d'achat auprès des fournisseurs sont-elles influencées par des considérations et des critères sociaux et environnementaux ?

342 Oui, sociaux et environnementaux. Déjà, ils choisissent des producteurs bio et s'ils se rendent
343 compte que les producteurs travaillent mal, dans un non respect des droits sociaux, il peuvent
344 arrêter la collaboration.

345 Avez-vous connaissance de fait de corruption dans le secteur ?

346 Oui, du travail en black pour des salaires moins que décents pour des familles d'immigrés.

347 Avez-vous déjà été victime de corruption, a-t-on déjà essayé de vous soudoyer ?

348 Oui

349 Donc des personnes qui ouvrent un magasin bio ou une coopérative vont essayer de récupérer vos
350 producteurs ?

351 Oui, ça se fait souvent

352 Et alors ils jouent sur le prix d'achat ?

353 Ils jouent sur plein de trucs... et en même temps ils peuvent aller où ils veulent, il n'y a pas
354 d'obligation. Donc c'est à eux de voir un peu ce qu'ils veulent soutenir.

355 Essayez-vous de réduire la corruption en refusant les pratiques illégales ?

356 Oui

357 Avez-vous connaissance d'alliance entre producteurs ou autres maillons de la chaîne de
358 développement afin d'établir des pratiques anticoncurrentielles ?

359 Oui, mais pas ici. Nous on ne regarde même pas la concurrence, on ne sait même pas quels sont
360 les prix au super marché. On part sur les prix de nos producteurs et on marge, ce qui nous
361 permet de faire quelques bénéfices.

362 Il y a quand même une entente entre les producteurs, les prix qu'ils affichent sont assez similaires
363 non ?

364 Oui, ils se lissent l'un l'autre, mais je ne vais jamais aller contester le prix des producteurs sauf
365 s'il est démesuré alors je leur dis que ça n'a peut être pas de sens. Mais je ne sais pas le prix
366 d'achat, je ne sais pas combien, ailleurs, on achète des produits. Et cela parce que je ne veux pas
367 le savoir.

368 Existe-t-il des alliances entre producteurs ou magasin pour essayer que leurs prix soient corrects,
369 identiques ?

370 Oui, je crois.

371 Pas de prix spéculatifs ?

372 Non

373 Questionnaire 2 : AsCV des capacités (Marine).

374 Est-ce que vous ou vos employés avez déjà bénéficié d'une formation qualifiante interne ?

375 À la coopérative, non.

376 Est-ce que vous ou vos employés avez déjà bénéficié d'une formation qualifiante externe ?

377 Non

378 Quelle est la durée du travail, par jour ? Par semaine ?

379 Par jour, 8h

380 Par semaine, 38h (cadre légal mais pas très sûr de lui)

381 Valables pour les employés, pas pour lui, lui travaille bien plus (50 et des heures par semaine).

382 Est-ce que vous avez des pauses de travail dans la journée ?

383 Oui, 30 min à midi et deux pauses de 5 min à prendre quand ils veulent pendant la journée,
384 valables pour tout le monde.

385 Vous est-il déjà arrivé de faire face à de l'irrespect dans le cadre de votre travail ?

386 Oui, au niveau du personnel et des consommateurs.

387 Quelle a été votre réaction ?

388 On écoute et après on essaye de démêler la chose. On alors on zappe, avec les consommateurs on
389 est parfois face à des personnes de mauvaise foi...

390 Et au niveau du personnel, vous en parlez ?

391 Oui, on s'engueule et puis on met les choses à plat.

392 Mettez-vous des dispositifs en place afin de réduire les marques d'irrespect sur le lieu de travail ?

393 Non, mais on doit percer l'abcès.

394 Comment fixez vous les salaires ? Vos employés bénéficient-ils d'un salaire normal par rapport au
395 salaire moyen sur le secteur ?

396 Avec les barèmes.

397 Vos employés sont-ils sous contrat de travail ?

398 Oui

399 Quel est son type ?

400 Ouvrier ou employé.

401 Possédez-vous (et vos employés) une assurance au travail ?

402 Oui

403 Quel est son type ? Sa durée ? Le montant prévu ?

404 Ethias assurance (pour les entreprises mais pas sûr). Couvre le trajet domicile-travail et le
405 travail sur place.

406 Financez-vous la création de bâtiment ? L'achat d'équipement ?

407 Oui, une extension a été créée dans le cadre du Plan Marshall 2.vert (subside) qui a permis
408 d'acheter le bâtiment. On a fait l'emprunt chez Credal et le subside a couvert 80% du
409 financement.

410 L'équipement c'est sur fonds propres, grâce aux coopérateurs et aux crédits de Credal.

411 Effectuez-vous des partenariats, échangez-vous des informations entre producteurs ?

412 Oui

413 Avez-vous mis au point de nouveaux processus, de nouveaux produits, de nouvelles techniques de
414 marketing ?

415 On fait très peu de pub, souvent juste par internet. Ça se fait naturellement, on ne finance pas le
416 marketing.

417 Des nouveaux produits, oui. On a envie d'avancer à chaque fois, de faire des nouvelles gammes
418 de produits, de nouveaux projets.

419 Des produits transformés, vous en faites de plus en plus ?

420 Oui, des plats préparés etc.

421 Favorisez-vous le développement local ?

422 Oui

423 En utilisant des inputs locaux, des salariés locaux, des circuits de distributions locaux ?

424 Oui. Les producteurs : ça dépend de la définition de local, ils viennent de Rochefort à... en
425 Wallonie.

426 Votre activité a-t-elle nécessité la création ou l'aménagement d'infrastructures ou d'équipements
427 de stockage ?

428 Oui, chambre froide et autres.

429 Votre activité a-t-elle nécessité la création ou l'aménagement d'infrastructures adaptées à
430 l'innovation (bâtiments spécifiques, pièces spécifiques, machines spécifiques) ?

431 Oui, on innove parce qu'on part avec les moyens qu'on a. On essaye de faire avec ce qu'on a, de
432 voir l'aspect économique. On n'a pas énormément de fonds, donc on essaye de fonctionner avec
433 nos propres fonds.

434 Permettez-vous un accès à l'information sans censure (base de données en libre accès, fichiers
435 partagés, site internet en libre ou semi libre accès) ?

436 Oui tout à fait.

437 Permettez-vous un accès à l'information de qualité (appel à des organismes de certification avant
438 publication, contrôles et mises à jour régulières des bases de données et autres informations en libre
439 accès) ?

440 Ça c'est peut être autre chose.

441 Mais vous avez deux certifications (Afsca et Certisys) qui garantissent une certaine qualité de
442 l'information ?

443 Oui

444 Avez-vous accès au dépôt de brevet ? À l'achat de licence ? Au dépôt de marques ?

445 Non, enfin peut-être. Je crois qu'Agricoverteu a été bloqué. C'est un brevet/licence on appelle ça.

446 Avez-vous déjà eu accès à la recherche publique (aides d'instituts, aides publiques)?

447 Oui : Plan Marshall 2.vert et les subsides comme pour toute entreprise et aussi des subsides pour
448 accompagner un autre projet.

449 Produisez-vous de la Valeur ajoutée directe, de l'emploi direct?

450 Oui

451 Produisez-vous de la Valeur ajoutée indirecte, de l'emploi indirect?

452 Oui, les exploitants par exemple.

453 Avez-vous une influence sur les prix de la concurrence ?

454 Peut être mais je ne regarde pas.

455 Avez-vous accès aux filières productives via la disposition de fournisseurs et de sous traitants
456 qualifiés ?

457 Aux filières, oui et Sous-traitant, oui : il y a des personnes qu'on rémunère contre prestation de
458 services (les indépendants, via SMART) ainsi que Papa Douala.

459 Dépendez-vous de services publics ?

460 Non

461 Bénéficiez-vous de détaxes, de prêts personnels ?

462 De détaxes, non et de Prêts personnels : on a les parts des coopérateurs, mais ce ne sont pas des
463 prêts.

464 Bénéficiez-vous de services gratuits tels que : la recherche, les conseils, des marchés, de la publicité,
465 de l'évènementiel ?

466 Non. Les gens ont déjà fait beaucoup de recherches sur la coopérative mais je ne m'y suis pas
467 intéressé.

468 Bénéficiez-vous de subvention à la production, des aides à l'emploi ?

469 Oui

470 Bénéficiez-vous de prix administrés (prix publics faibles, assurance publique)?

471 Non

472 Augmentez-vous vos capitaux propres ?

473 Oui, Via : les coopérateurs et le crédit

474 Votre activité vous a-t-elle permis d'augmenter vos bénéfices ?

475 Non, d'être à l'équilibre oui. C'est la deuxième année qu'on est à l'équilibre. On a eu des
476 investissements etc. On essaye juste d'être à l'équilibre. Notre but n'est pas d'augmenter nos
477 bénéfices, c'est d'augmenter l'activité.

478 Votre activité vous a-t-elle permis d'augmenter votre patrimoine mobilier (acquisition ou location
479 de machines, d'aménagements, d'équipements, de véhicule) ?

480 Oui énormément

481 Via quelles acquisitions ?

482 Chambres froides, les différentes installations

483 Votre activité vous a-t-elle permis d'augmenter votre patrimoine immobilier, (acquisition ou
484 location de bâtiments) ?

485 Oui

486 Via quelles acquisitions ?

487 Tout le bâtiment

488 Avez-vous la possibilité d'augmenter ou de créer des réserves financières pour votre entreprise ?

489 Oui, on a une trésorerie très saine qui permet de payer les producteurs de suite et pour nous
490 d'avoir une bonne réserve. Elle augmente mais ça dépend des périodes, mais on n'est jamais en
491 danger, on n'a jamais puisé dans le capital.

492 Avez-vous la possibilité d'augmenter ou de créer une épargne salariale ?

493 Non

494 Avez-vous la possibilité d'augmenter ou d'obtenir une rétribution sur votre épargne (intérêts sur
495 dépôt), sur votre taux d'intérêt ?

496 Non

497 Avez-vous la possibilité d'utiliser votre épargne d'entreprise ?

498 Oui, pour les investissements.

499 Avez-vous la possibilité d'augmenter les salaires ?

500 Oui, mais sur bon d'achat. C'est juste entre nous et les travailleurs, pas légal.

501 Avez-vous la possibilité d'augmenter le pouvoir d'épargne des salariés ?

502 Non

503 Avez-vous la possibilité de recourir au crédit, au prêt bancaire ?

504 Oui, par Crédal. Juste depuis un an, depuis l'achat du bâtiment. Ça nous revenait au même prix de
505 louer ou d'acheter. Et là, vu qu'on fait de la sous-location aussi, ça nous fait des rentrées d'argent.

506 Avez-vous la possibilité d'emprunter à un taux correct (emprunter sans usure) ?²³

507 Oui, à Crédal, qui s'est même abaissé au niveau du marché, je ne sais pas le taux exact, aux
508 alentours de 3...

509 À savoir, on a eu une augmentation de 40% sur les 5 dernières années sur le chiffre d'affaires.

510 Comment certifiez-vous la qualité de vos produits, la fiabilité de vos informations ?

511 Par le label et par cette charte qu'on est en train de construire.

512 Prenez-vous en compte les réclamations ?

513 Oui

514 Développez-vous des partenariats ? Réalisez-vous des actions équitables avec des acteurs clés du
515 secteur ?

516 Oui, des actions équitables, oui

517 Donnez-vous la parole à vos principaux acteurs, salariés, consommateurs, fournisseurs, personnes
518 ressources ?

519 Oui, en réunion. Et avec les consommateurs, c'est via le pôle des consommateurs.

520 Pouvez-vous influencer la décision privée ou publique ?

521 Oui/non, enfin je n'en sais rien en tout cas on est fort demandé. On est parfois appelé au MR, au
522 CdH, aux différents partis et dans des structures et des boîtes privées aussi pour expliquer le
523 projet qu'on fait etc. Mais le but n'est pas d'avoir une influence mais simplement de dire que ça
524 peut exister, pour que ça ouvre des portes, que ça amène des réflexions. Je pense que c'est
525 comme ça qu'il y a des choses qui peuvent changer. Et je pense que ça a une influence.

526 Mettez-vous en place un service de RSE ?

²³ Selon le Code de la consommation, toute personne consentant à autrui un prêt usuraire ou apportant sciemment son concours à l'obtention ou à l'octroi d'un prêt usuraire ou d'un prêt qui deviendrait usuraire encourt une sanction de deux ans d'emprisonnement et de 300 000€ d'amende.

527 Oui/non, je crois qu'on le fait sans s'en rendre compte. Au niveau de la gouvernance, je crois
528 qu'on est un des projets les plus aboutis. On travaille en sociocratie. Au niveau de la
529 gouvernance, on a le conseil d'administration et d'abord l'assemblée générale. On a un modèle
530 hydride. Avec l'AG qui va élire un CA et un administrateur délégué et de l'autre coté on a l'AG qui
531 se subdivise en pôles : pôle des producteurs, des consommateurs, de l'équipe permanente. Au
532 niveau du CA, il y a 4 producteurs et 4 consommateurs, le président, secrétaire sont toujours des
533 consommateurs. On a mis toutes des balises qui permettent d'éviter toute mainmise sur la
534 distribution. On essaye donc d'être le plus équitable possible au niveau de la gouvernance. On
535 travaille en sociocratie, c'est-à-dire sur base du consensus.

536 Respectez-vous vos effectifs, entretenez-vous des rapports professionnels courtois, en respectant la
537 vie privée (pas de référence à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la
538 maladie) ?

539 Oui

540 Respectez-vous les données personnelles : droit d'accès et de modification des bases de données,
541 absence de fichage, cryptage des données ?

542 Oui, pas d'accès aux données des consommateurs.

543 Favorisez-vous l'intégration des salariés ?

544 Oui, via :

545 L'organisation de manifestation d'entreprise : journée des nouveaux arrivants, des futurs
546 retraités, séjours sportifs, journées des enfants, un repas par année.

547 Un éveil à la citoyenneté (droit au vote lors des assemblées générales, liberté d'expression) : lors
548 de nos assemblées et pendant tout ce qui se passe ici.

549 Favorisez-vous la mixité sociale et spatiale ?

550 Oui

551 Spatiale : roulement des travailleurs, oui ils sont obligés et ne travaillent pas du tout à la chaîne.

552 Mettez-vous en place un/des partenariats avec des ONG (actions, financement de ces ONG) ?

553 Oui : PAD, Greenpeace, ADG (Aide au développement de Gembloux)

554 Utilisez-vous des réseaux d'entre-aide ? (réseaux d'anciens, de nouveaux salariés, de chefs
555 d'entreprises, d'opérateurs inter filières)

556 Oui, informel avec les personnes extérieures. On va chercher toutes les ressources possibles
557 pour construire le projet.

558 Autorisez-vous la libre production de l'information (communiquer des informations d'entreprise
559 via les réseaux internet) ?

560 Oui, mais ça dépend pour qui. Au niveau des différents opérateurs, avant on disait toujours ce
561 qu'on faisait. Aujourd'hui on reste un peu plus sur nos garde quant à nos projets car on a vu, par
562 le passé, des projets émerger « copié collé » des nôtres, avec seulement du business derrière.

563 Les travailleurs et coopérateurs ont accès aux infos concernant l'entreprise ?

564 Oui, de A à Z, ils peuvent voir tout ce qu'ils veulent.

565 Disposez-vous de règlements intérieurs spécifiques au secteur ?

566 Oui

567 Est-ce que vous les faites cosigner aux salariés ?

568 Oui

569 Respectez-vous en les termes ?

570 Oui, mais je ne sais même pas ce qu'il y a dedans

571 Sont-ils mis à disposition des salariés ?

572 Oui, on est obligé

573 Disposez-vous de labels protecteurs, norme TSE, ISO ?

574 Oui, Afsca et Certisys

575 Disposez-vous d'une inspection du travail ?

576 Oui

577 Est-ce que vous en respectez les remarques ?

578 Oui, on met tout en place pour, on fait ce qu'on peut même s'il y a parfois des trucs aberrants.

579 Afin de, le cas échéant, prendre en compte et modifier les irrégularités constatées ?

580 Oui

581 Disposez-vous d'une protection des consommateurs (publique ou privée) ?

582 Non, mais un dialogue ouvert avec eux, mais rien de légal.

583 Essayez-vous de réduire les décisions arbitraires ?

584 Oui, par le consensus.

585 En faisant respecter un mode de vote équitable ("un homme, une voix", proportionnelle) en
586 assemblée générale ?

587 Oui