



Programme d'actions pluriannuel 2022-2027 du Service de Remplacement France :

Rapport d'études sur la notion de carrière en agriculture et sur les trajectoires professionnelles identifiées, les passerelles entre les différentes formes d'emploi, leur sens et leurs conditions de réussite.

Avec
la contribution
financière du compte
d'affectation spéciale
développement
agricole et rural
CASDAR



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Service de Remplacement France

29, rue d'Astorg - 75008 Paris

Tél. : 01 42 65 29 87

Fax : 01 40 17 08 66

Email : accueil@servicederemplacement.fr

www.servicederemplacement.fr

Sommaire

Introduction	5
PARTIE 1 : Transformations du travail agricole et renouvellement des actifs	7
1.1 Renouvellement des actifs et diversification des profils	7
1.2 Transformation des formes d'organisation du travail et montée du salariat.....	9
1.2.1 Une recomposition du travail agricole marquée par la montée du salariat.....	9
1.2.3 Une salarisation encadrée mais inégalement régulée et partiellement invisibilisée	11
1.2.4 Diversification des formes d'emploi et dispositifs d'organisation du travail	12
1.3 La notion de carrière agricole et de trajectoires professionnelles comme cadre d'analyse	13
PARTIE 2 : Le salariat agricole dans les trajectoires professionnelles	16
2.1 Le salariat comme expérience et ressource dans les parcours.....	16
2.2 Le salariat dans les trajectoires d'installation	18
2.3 Le salariat comme forme d'engagement professionnel durable	20
2.4 Des trajectoires plurielles et des mobilités entre positions professionnelles	21
PARTIE 3 : Le Service de Remplacement dans les trajectoires professionnelles et les transformations du travail agricole	24
3.1 Le Service de Remplacement comme espace d'accès et de socialisation professionnelle	24
3.2 Le Service de Remplacement dans la construction des trajectoires d'installation	26
3.3 Le Service de Remplacement comme espace d'engagement professionnel durable ..	28
3.4 Le Service de Remplacement comme interface entre organisation du travail et trajectoires professionnelles	29
Partie 4 : prospective sur l'usage des Services de Remplacement et leur rôle dans les trajectoires professionnelles agricoles	31
4.1 Une agriculture moins nombreuse en chefs d'exploitation, mais pas nécessairement moins demandeuse de remplacement.....	31
4.2 La progression du salariat agricole : un enjeu stratégique pour les Services de Remplacement	34
4.3 Les Services de Remplacement, au service des acteurs non-salariés et salariés agricoles.....	36
4.3.1 Avant l'installation : un espace d'apprentissage rémunéré	36
4.3.2 Pendant l'installation : un filet de sécurité pour les premières années	37
4.3.3 Le Service de Remplacement comme espace de réalisation des trajectoires salariées agricoles	39
Conclusion prospective : vers une infrastructure professionnelle du secteur agricole	41
Conclusion générale.....	43

Sources.....	46
--------------	----

Introduction

Le renouvellement des actifs agricoles constitue aujourd'hui l'un des enjeux majeurs pour l'avenir de l'agriculture française. La diminution du nombre d'exploitations, le vieillissement des chefs d'exploitation, la diversification des profils entrant dans le secteur et les transformations des formes d'organisation du travail invitent à repenser les manières d'analyser les parcours agricoles contemporains. Ces évolutions ne relèvent pas uniquement d'une question démographique ou d'un besoin de remplacement des générations sortantes. Elles interrogent plus largement les conditions d'accès au métier, les formes d'engagement dans l'agriculture et les trajectoires professionnelles des individus.

Dans ce contexte, le salariat agricole occupe une place croissante et doit être pleinement intégré à la réflexion. Il ne peut plus être considéré comme une réalité secondaire, uniquement mobilisée pour répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre. Il participe désormais à l'organisation quotidienne du travail agricole, à la recomposition des collectifs de travail et à la structuration des parcours professionnels. Le salariat intervient à différentes étapes des trajectoires : comme point d'entrée dans le secteur, comme espace d'apprentissage et de socialisation professionnelle, comme phase de construction ou de réorientation d'un projet professionnel, mais aussi comme forme durable d'engagement dans l'agriculture.

Cette évolution conduit à déplacer le regard porté sur le renouvellement des actifs agricoles. Si l'installation demeure une dimension essentielle de l'avenir agricole, elle ne constitue plus l'unique forme légitime d'engagement dans le secteur. Les trajectoires agricoles apparaissent aujourd'hui plus diverses, plus mobiles et parfois moins linéaires. Elles peuvent inclure des phases de salariat, des mobilités entre statuts, des périodes d'expérimentation, des formes de pluriactivité ou encore des engagements durables dans l'emploi salarié.

C'est dans cette perspective que ce rapport propose une réflexion sur la notion de carrière agricole et sur les trajectoires professionnelles qui structurent aujourd'hui le secteur agricole. Il cherche à analyser les différentes formes d'engagement professionnel dans l'agriculture, les passerelles entre salariat et non-salariat, ainsi que les conditions permettant aux individus de construire des parcours professionnels durables et cohérents avec leurs aspirations. Cette approche conduit à considérer la carrière agricole non comme une trajectoire unique orientée exclusivement vers l'installation, mais comme un ensemble de parcours possibles pouvant prendre des formes variées au cours de la vie professionnelle.

Notre rapport s'attache ainsi à comprendre la place occupée par le salariat dans les transformations contemporaines du travail agricole. Il analyse à la fois son rôle dans l'organisation des exploitations, sa fonction dans les trajectoires professionnelles et les dispositifs qui accompagnent l'inscription des individus dans le secteur agricole. Une attention particulière est portée aux Services de Remplacement, qui occupent une position singulière à l'articulation entre les besoins des exploitations et les parcours des actifs agricoles.

L'objectif n'est pas d'opposer salariat et installation, ni de présenter le salariat comme une réponse unique aux enjeux agricoles contemporains. Il s'agit plutôt de montrer que l'avenir du secteur dépend également de la capacité à reconnaître la pluralité des formes

d'engagement professionnel en agriculture. À ce titre, penser le salariat agricole revient aussi à interroger les conditions de travail, l'attractivité des métiers, les mobilités professionnelles, les formes de reconnaissance accordées aux salariés agricoles et les dispositifs capables d'accompagner durablement les transformations du secteur.

PARTIE 1 : Transformations du travail agricole et renouvellement des actifs

Le salariat agricole apparaît aujourd'hui comme une dimension centrale des transformations du travail agricole. Il ne peut être appréhendé uniquement comme une réponse aux besoins de main-d'œuvre des exploitations, ni seulement comme une forme d'emploi parmi d'autres. Il constitue à la fois une modalité d'organisation du travail mobilisée par les exploitants et une composante importante des trajectoires professionnelles des actifs agricoles.

Ces deux dimensions sont étroitement liées. Les transformations des modes d'organisation du travail contribuent à redéfinir les formes d'emploi disponibles dans le secteur, tandis que l'évolution des profils et des parcours des actifs agricoles participe, en retour, à modifier les manières d'entrer, de travailler et de se projeter dans l'agriculture.

Dans ce contexte, l'analyse du salariat agricole suppose de dépasser une lecture strictement centrée sur l'organisation du travail. Elle invite également à prendre en compte les parcours professionnels des individus, les formes de mobilité entre statuts, ainsi que les dispositifs qui accompagnent leur inscription dans le secteur. C'est dans cette perspective que ce rapport propose une lecture articulée du salariat agricole, en l'envisageant à la fois comme une modalité d'organisation du travail, comme une expérience inscrite dans les parcours professionnels, mais aussi comme une réalité portée par différents dispositifs et acteurs du secteur agricole, notamment les Services de Remplacement.

1.1 Renouvellement des actifs et diversification des profils

Le renouvellement des actifs agricoles constitue depuis longtemps un enjeu majeur pour l'agriculture française. Aujourd'hui, dans un contexte agricole et social en pleine évolution, cette question revêt une importance particulière. Elle interroge de nombreuses dimensions, à la croisée de plusieurs dynamiques, la diminution du nombre d'exploitants, le vieillissement de la population agricole, la transformation des formes d'organisation du travail et le développement du salariat.

Les données disponibles montrent en effet une baisse continue du nombre d'exploitations et d'actifs agricoles depuis plusieurs décennies (INSEE ; Agreste), ainsi qu'un vieillissement marqué des chefs d'exploitation. Cette dynamique s'accompagne de perspectives importantes de départs à la retraite dans les années à venir, renforçant les enjeux de renouvellement générationnel. Toutefois, ces évolutions ne se limitent pas à une problématique de remplacement quantitatif des exploitants. Elles interrogent plus largement les conditions d'accès au métier, les formes d'engagement dans l'agriculture et les trajectoires professionnelles des individus.

Les travaux récents consacrés aux nouveaux actifs agricoles mettent en évidence une transformation progressive des profils des personnes qui s'engagent dans l'activité agricole. Si la transmission familiale demeure une voie structurante d'accès au métier, elle ne constitue plus la seule modalité dominante. On observe en parallèle le développement de

trajectoires plus diversifiées, incluant des reconversions professionnelles, des mobilités sociales vers l'agriculture ou encore des installations hors cadre familial (Mazaud, 2025 ; Coquard, 2025).

Ces évolutions traduisent une diversification des formes d'engagement dans l'agriculture. Les nouveaux actifs agricoles présentent des profils hétérogènes, tant du point de vue de leur origine sociale que de leur formation initiale, de leur parcours professionnel ou de leur rapport au métier. Certains s'inscrivent dans une continuité familiale et professionnelle, tandis que d'autres découvrent le secteur plus tardivement, dans le cadre de projets de reconversion ou de changement de mode de vie.

Cette diversification des profils s'accompagne d'une transformation des trajectoires d'accès au métier. L'installation agricole ne correspond plus systématiquement à une entrée directe dans la profession. Elle s'inscrit de plus en plus souvent dans des parcours progressifs, jalonnés d'étapes intermédiaires. Ces étapes peuvent inclure des phases de formation, des expériences professionnelles salariées, agricoles ou non agricoles, ou encore des périodes d'expérimentation du projet (Bouvard, 2025).

Dans cette perspective, l'installation apparaît moins comme un point de départ que comme l'aboutissement d'un processus. Elle résulte d'un cheminement au cours duquel les individus construisent progressivement leurs compétences, leurs réseaux et leur projet professionnel.

Par ailleurs, l'installation ne constitue pas nécessairement un horizon partagé par l'ensemble des actifs agricoles. Certains individus envisagent leur inscription dans le secteur principalement à travers le salariat, soit de manière transitoire, soit comme une forme d'engagement durable. Cette évolution invite à nuancer une représentation, selon laquelle la réussite d'un parcours professionnel serait exclusivement associée au statut de chef d'exploitation.

Les travaux menés dans le cadre du Service de Remplacement, notamment à travers les enquêtes IPS (Intérêt d'une phase de salariat) et OPD (Origines, Parcours et Devenir des agents de remplacement), viennent éclairer ces transformations. Ils mettent en évidence la diversité des profils et des parcours, ainsi que la place que peut occuper le salariat à différentes étapes des trajectoires professionnelles, comme première expérience dans le secteur, comme phase de construction d'un projet ou comme forme d'engagement durable.

Ces résultats confirment que les trajectoires agricoles sont de plus en plus marquées par des formes de mobilité et de recomposition. Elles peuvent inclure des transitions entre salariat et non-salariat, des périodes de pluriactivité ou encore des bifurcations professionnelles. Cette dynamique de diversification des parcours constitue un élément structurant des transformations contemporaines du secteur agricole.

Dans ce contexte, la question du renouvellement des actifs agricoles ne peut se limiter au seul décompte des installations ou des transmissions. Elle appelle à une approche élargie, prenant en compte la diversité des trajectoires professionnelles ainsi que la place croissante du salariat dans les parcours.

Il apparaît dès lors nécessaire d'adopter une vision plus globale, intégrant l'ensemble des formes d'engagement dans le secteur agricole et les différentes étapes et réalisations des

parcours professionnels. Cette perspective conduit à considérer le salariat comme une composante à part entière du renouvellement des actifs agricoles.

1.2 Transformation des formes d'organisation du travail et montée du salariat

1.2.1 Une recomposition du travail agricole marquée par la montée du salariat

Dans le prolongement de l'évolution des profils et des parcours des actifs agricoles, le travail agricole se transforme également dans ses modes d'organisation. Ces évolutions sont liées entre elles et s'inscrivent dans un même mouvement de recomposition du secteur agricole. Les façons d'accéder au métier, les formes d'emploi et l'organisation du travail évoluent ainsi conjointement.

Le modèle historique de l'agriculture française reposait largement sur la mobilisation d'une main-d'œuvre familiale, structurée autour de l'exploitation agricole comme unité de production et de travail. Ce modèle, longtemps dominant, reposait sur une forte imbrication entre sphère professionnelle et sphère familiale, ainsi que sur une relative autonomie dans l'organisation du travail.

Les travaux de François Purseigle et Bertrand Hervieu montrent que ce modèle connaît aujourd'hui des transformations significatives. Sans disparaître, il s'inscrit désormais dans un environnement marqué par une diversification des formes d'organisation du travail et une recomposition des collectifs de travail agricoles (Purseigle & Hervieu, 2022). Cette évolution se traduit notamment par une ouverture croissante des exploitations à des formes de travail non familial.

Dans ce contexte, le salariat agricole occupe une place de plus en plus importante dans le fonctionnement des exploitations. Cette montée du salariat ne doit pas être interprétée uniquement comme une évolution quantitative, mais comme une transformation structurelle du travail agricole. Elle s'inscrit dans un processus plus large de salarisation, qui modifie en profondeur les modalités de production, les relations de travail et l'organisation des activités agricoles.

Les travaux d'Axel Magnan mettent en évidence que cette salarisation s'accompagne d'une transformation du marché du travail agricole. Celui-ci apparaît marqué par une forte hétérogénéité des formes d'emploi, incluant des salariés permanents, des travailleurs saisonniers, des situations de pluriactivité ou encore des formes d'emploi plus discontinues (Magnan, 2022 ; Magnan & Trouvé, 2023). Cette diversité traduit une segmentation du salariat agricole et des conditions d'emploi différenciées selon les contextes.

Cette recomposition du travail agricole est également liée à des évolutions structurelles des exploitations. L'agrandissement des structures, la spécialisation des productions, la mécanisation et la complexification des systèmes de production contribuent à transformer les besoins en main-d'œuvre et les modalités d'organisation du travail. Dans ce cadre, le

recours à une main-d'œuvre salariée apparaît comme une modalité d'ajustement aux contraintes techniques, économiques et organisationnelles auxquelles sont confrontées les exploitations.

Par ailleurs, cette transformation s'accompagne d'une évolution des collectifs de travail. Ceux-ci ne se limitent plus au cadre familial, mais intègrent désormais une pluralité d'acteurs, salariés permanents, travailleurs saisonniers, prestataires, salariés externalisés. Cette diversification des collectifs de travail contribue à redéfinir les relations professionnelles au sein des exploitations et les modes de coordination du travail.

Dans ce contexte, le salariat tend à devenir une composante structurelle du travail agricole. Il participe à la fois à la réalisation des activités productives et à l'organisation du travail au sein des exploitations, et ce de manière toujours plus importante. Comme le montre le nombre d'heures travaillées au sein des exploitations agricoles françaises en 2023, celui des salariés est désormais équivalent à celui des non-salariés.

Ces évolutions traduisent ainsi une transformation profonde du travail agricole, caractérisée par :

- une diversification des formes d'emploi,
- une recomposition des collectifs de travail,
- et une intégration croissante du salariat dans le fonctionnement des exploitations.

Le recours au salariat peut également répondre à des contraintes spécifiques liées à l'évolution des exploitations. L'agrandissement des structures ou la diversification des activités impliquent souvent une augmentation et une diversification des besoins en travail. Dans ces situations, le salariat constitue une modalité d'adaptation permettant de maintenir l'activité productive sans reposer exclusivement sur le travail de l'exploitant ou de sa famille.

Par ailleurs, le salariat peut contribuer à introduire une certaine flexibilité dans l'organisation du travail. Il permet d'ajuster la main-d'œuvre en fonction des cycles agricoles, souvent marqués par des variations importantes de l'activité. Cette flexibilité peut toutefois prendre des formes différentes selon les exploitations, les filières et les types de contrats mobilisés.

Les données disponibles confirment l'importance croissante du salariat dans l'organisation du travail agricole. Selon les données Agreste, le travail salarié représente aujourd'hui une part significative du volume de travail réalisé dans les exploitations agricoles. Par ailleurs, les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) indiquent qu'environ 65 % des emplois relevant du régime agricole sont salariés en 2024, bien que ce périmètre inclue un champ plus large que les seules exploitations.

Cette montée du salariat s'accompagne d'une diversification des modalités de recours à la main-d'œuvre. Aux côtés de l'emploi direct, les exploitations mobilisent également des formes d'emploi externalisées. Celles-ci peuvent prendre la forme de recours à des entreprises de travaux agricoles, à des prestataires ou à des groupements d'employeurs.

Dans ce contexte, les Services de Remplacement occupent une place particulière. Ils constituent une forme spécifique de mobilisation de la main-d'œuvre salariée, permettant d'assurer la continuité de l'activité en cas d'absence de l'exploitant ou d'un membre du

collectif de travail. Ce dispositif permet aux exploitants d'intégrer des périodes d'indisponibilité, qu'elles soient liées à des contraintes personnelles, à des congés ou à des événements imprévus, sans compromettre le fonctionnement de l'exploitation.

Le recours au Service de Remplacement s'inscrit ainsi pleinement dans les logiques contemporaines d'organisation du travail agricole. Il traduit une évolution des manières d'exercer le métier de chef d'exploitation, en intégrant davantage la possibilité de dissocier, dans une certaine mesure, les temps professionnels et les temps personnels dans un métier historiquement marqué par une forte disponibilité.

Par ailleurs, ce type de dispositif implique des modalités spécifiques d'organisation du travail. Le recours à un agent de remplacement suppose souvent une formalisation plus explicite des tâches, des consignes et du fonctionnement de l'exploitation, afin de garantir la continuité de l'activité. Cette formalisation peut contribuer à transformer les pratiques d'organisation du travail et les modes de transmission des savoirs au sein des exploitations.

1.2.3 Une salarisation encadrée mais inégalement régulée et partiellement invisibilisée

Le salariat agricole, dans sa dynamique de développement, s'inscrit dans un cadre institutionnel spécifique qui contribue à la fois à son essor et à sa structuration. Les travaux d'Axel Magnan et Pauline Trouvé montrent que ce cadre repose sur une double logique, d'une part, le soutien des politiques publiques au développement du salariat agricole, d'autre part, des modalités de régulation des conditions d'emploi qui restent hétérogènes selon les différents segments du salariat (Magnan & Trouvé, 2023).

Le développement du salariat agricole s'appuie en effet sur différents dispositifs institutionnels et politiques publiques, visant notamment à soutenir l'emploi dans le secteur, à accompagner les exploitations dans leurs besoins en main-d'œuvre ou à structurer certaines formes d'emploi collectif. Ces dispositifs contribuent à faciliter le recours au salariat et participent à son inscription durable dans le fonctionnement du secteur agricole.

Toutefois, cette dynamique s'accompagne d'une régulation différenciée des conditions d'emploi. Les travaux de recherche montrent que le salariat agricole recouvre une grande diversité de situations, caractérisées par des statuts variés, des formes d'emploi multiples (emploi permanent, saisonnier, pluriactivité) et des conditions de travail contrastées (Magnan, 2022). Cette hétérogénéité peut entraîner des niveaux de protection et de régulation variables selon les segments du salariat. En 2015, le rapport final de la « Mission Contrôles en agriculture » soulignait déjà cette situation en indiquant que « les contrôles sur place présentent une grande diversité dans les taux de non-conformité ». Il relevait notamment que le taux de conformité des contrôles relatifs au respect du droit du travail était de 0 %, et ajoutait : « La réglementation du travail est emblématique à cet égard : elle est telle qu'un contrôleur trouvera toujours une non-conformité à relever, sans que celle-ci n'ait nécessairement des conséquences très négatives pour l'employeur concerné. »

Dans certains cas, ces différences peuvent se traduire par des conditions de travail dégradées. Axel Magnan souligne que certaines situations peuvent être qualifiées de « dégradées voire indignes », notamment dans des segments spécifiques du salariat agricole,

sans que ces constats puissent être généralisés à l'ensemble des situations (Magnan, 2026). Ces éléments invitent à considérer la salarisation comme un phénomène différencié, dont les effets varient selon les contextes d'emploi et les formes de mobilisation de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, malgré son développement, le salariat agricole demeure en partie invisibilisé dans les représentations et dans l'analyse du secteur. Les travaux de Magnan identifient plusieurs facteurs contribuant à cette invisibilisation (Magnan, 2022).

Tout d'abord, la segmentation du salariat agricole rend difficile une appréhension globale du phénomène. La coexistence de multiples statuts et formes d'emploi tend à fragmenter la perception du salariat, qui apparaît comme une réalité dispersée plutôt que comme un ensemble structuré.

Ensuite, les limites dans la production et la consolidation des données statistiques contribuent à une connaissance partielle du phénomène. Les sources disponibles peuvent présenter des périmètres différents, des méthodes de comptabilisation hétérogènes ou des difficultés à saisir certaines formes d'emploi, notamment les plus discontinues. Ces éléments peuvent générer des incertitudes dans l'évaluation de la place réelle du salariat agricole.

Enfin, un décalage peut être observé entre les transformations du travail agricole et certaines représentations institutionnelles du secteur, historiquement construites autour du modèle de l'exploitation familiale. Ce décalage peut contribuer à une reconnaissance partielle du rôle des salariés dans le fonctionnement des exploitations.

L'ensemble de ces dynamiques contribue à rendre moins visible la place réelle du salariat dans le secteur agricole, malgré son importance croissante dans l'organisation du travail et dans les trajectoires professionnelles. Cette invisibilisation peut également limiter la prise en compte des enjeux spécifiques liés au salariat, tant en matière de conditions de travail que de reconnaissance professionnelle.

1.2.4 Diversification des formes d'emploi et dispositifs d'organisation du travail

Les éléments précédemment développés mettent en évidence que le salariat agricole ne peut être appréhendé à partir d'une seule grille de lecture. Il apparaît au contraire comme une réalité plurielle, qui se déploie simultanément à plusieurs niveaux du fonctionnement du secteur agricole.

D'une part, le salariat constitue une modalité d'organisation du travail au sein des exploitations. Comme montré précédemment, il est mobilisé par les exploitants pour répondre à des besoins de production, adapter l'organisation du travail aux contraintes techniques et économiques, ou encore faire face à des variations d'activité. À ce titre, il s'inscrit dans les transformations structurelles du travail agricole, marquées par la diversification des formes d'emploi et la recomposition des collectifs de travail.

D'autre part, le salariat constitue une composante à part entière des trajectoires professionnelles. Il intervient à différentes étapes des parcours : comme point d'entrée dans le secteur, comme phase d'apprentissage et de construction d'un projet, ou encore comme

forme d'engagement professionnel durable. À ce titre, il contribue à structurer les carrières agricoles et à diversifier les formes de trajectoires au sein du secteur.

Ces deux dimensions ne sont pas indépendantes. Les transformations de l'organisation du travail influencent les parcours professionnels, en ouvrant de nouvelles formes d'emploi et de nouvelles modalités d'accès au secteur. Réciproquement, l'évolution des profils et des trajectoires des actifs agricoles contribue à redéfinir les formes d'emploi et les besoins en organisation du travail. Le développement de parcours non linéaires, de mobilités professionnelles ou encore de formes d'engagement diversifiées participe ainsi à la transformation des modes d'organisation du travail agricole.

Cette articulation entre organisation du travail et trajectoires professionnelles constitue un élément central pour comprendre les recompositions en cours dans le secteur agricole. Elle invite à dépasser une lecture segmentée du salariat, qui consisterait à l'analyser uniquement comme une forme d'emploi, pour l'appréhender comme un phénomène structurant à la fois les modes de production et les parcours professionnels.

Dans ce cadre, certains dispositifs d'emploi occupent une position particulière, en articulant directement ces deux dimensions. C'est notamment le cas des Services de Remplacement, qui constituent à la fois un outil d'organisation du travail pour les exploitations et un cadre d'emploi pour les salariés. Par leur fonctionnement, ils mettent en relation des besoins en main-d'œuvre et des trajectoires professionnelles, contribuant ainsi à structurer à la fois l'organisation du travail et les parcours individuels.

1.3 La notion de carrière agricole et de trajectoires professionnelles comme cadre d'analyse

Dans un contexte marqué par la diversification des profils d'actifs agricoles, la transformation des modalités d'accès au métier et l'évolution des formes d'organisation du travail, la notion de carrière agricole apparaît comme un cadre d'analyse particulièrement pertinent pour appréhender les transformations du secteur.

Traditionnellement, les parcours professionnels agricoles ont souvent été appréhendés à travers une lecture relativement linéaire, centrée sur l'installation et le maintien dans le statut de chef d'exploitation. Cette représentation s'inscrit dans un modèle historique où l'entrée dans le métier se faisait majoritairement par transmission familiale, avec une relative stabilité des trajectoires professionnelles.

Les évolutions récentes du secteur agricole invitent toutefois à dépasser cette lecture. La diversification des profils, l'augmentation des mobilités professionnelles et la montée du salariat contribuent à transformer en profondeur les parcours. Dans ce contexte, les trajectoires agricoles apparaissent de plus en plus comme des processus dynamiques, marqués par des transitions, des bifurcations et des recompositions.

Dans nos travaux, nous définissons la carrière agricole comme un ensemble de trajectoires, c'est-à-dire une diversité de parcours professionnels inscrits dans la durée, composés d'une succession d'expériences, de statuts et de positions professionnelles. Cette définition permet d'intégrer la diversité des situations rencontrées par les individus, ainsi que les

dynamiques de mobilité entre différentes formes d'emploi, notamment entre salariat et non-salariat (Service de Remplacement, définition de la carrière agricole).

Il apparaît aujourd'hui pertinent de reconsidérer les travaux relatifs à la notion de carrière. Longtemps envisagée comme un cadre structurant, voire contraignant pour les individus, la carrière a souvent été pensée comme une succession linéaire et relativement stable d'étapes professionnelles. Or, cette vision tend à évoluer. Désormais, la notion de carrière renvoie davantage à un objet de réflexion plus ouvert, composé d'une multiplicité de trajectoires. Elle ne se réduit plus à un chemin unique, mais s'apparente plutôt à une succession d'expériences et de positions, constituant une forme de « photographie » à un moment donné des enchaînements professionnels d'un individu. Cette approche rejoint les travaux sociologiques distinguant une dimension objective de la carrière (succession de statuts et d'emplois) et une dimension subjective, liée à la manière dont l'individu perçoit son propre parcours .

Dans cette perspective, la carrière ne peut plus être pensée uniquement comme une progression verticale, mais comme un ensemble de mouvements, qu'ils soient horizontaux, transversaux ou encore liés à l'enrichissement des rôles et des compétences. Elle devient ainsi une accumulation d'expériences complémentaires, dont la valeur est autant appréciée à travers des critères objectifs que subjectifs, en fonction des aspirations propres à chaque individu.

Ce renouvellement de la notion de carrière ouvre également de nouvelles perspectives pour les organisations professionnelles. Celles-ci ne se positionnent plus uniquement comme des structures proposant des parcours prédéfinis, mais comme des acteurs capables d'accompagner une diversité de trajectoires, en réponse aux attentes et aux besoins des individus. Dès lors, proposer un « plan de carrière » ne consiste plus à définir un chemin unique, mais à offrir un ensemble de possibilités d'évolution, permettant à chacun de construire un parcours cohérent et évolutif.

Dans ce cadre, la trajectoire professionnelle ne se limite pas à une logique d'emploi ou de progression hiérarchique : elle s'articule, à des degrés variables selon les individus, avec des aspirations personnelles, des besoins d'équilibre de vie et des logiques d'accomplissement. La carrière apparaît ainsi comme un espace de convergence entre les attentes des individus et celles des organisations, tout en restant profondément singulière dans sa construction et son appréciation .

Cette approche permet en premier lieu de rendre compte de la pluralité des trajectoires d'accès au secteur agricole. Comme évoqué précédemment (partie 1.1), les parcours d'entrée dans le métier ne se limitent plus à la transmission familiale, mais incluent des reconversions professionnelles, des mobilités sociales ou des entrées progressives dans le secteur. Dans ces trajectoires, le salariat peut constituer une première étape d'engagement dans l'activité agricole.

Elle permet également d'analyser les trajectoires d'installation comme des processus progressifs. Les travaux de Bouvard (2025) montrent que l'installation s'inscrit souvent dans des parcours jalonnés d'étapes intermédiaires, incluant des phases d'apprentissage, d'expérimentation ou d'accumulation d'expériences. Dans ce cadre, le salariat peut jouer un

rôle dans la construction du projet professionnel, sans constituer pour autant une étape systématique.

Au-delà des trajectoires d'installation, cette approche permet également de prendre en compte l'existence de formes d'engagement professionnel durable dans le salariat. Comme le montrent les travaux issus des enquêtes OPD, certains individus envisagent le salariat non pas comme une étape transitoire, mais comme une modalité d'exercice du métier agricole à part entière (Service de Remplacement, rapport OPD).

Ainsi, la notion de carrière agricole permet d'intégrer différentes fonctions du salariat dans les parcours :

- comme point d'entrée dans le secteur,
- comme phase d'apprentissage et de construction d'un projet,
- ou comme forme d'engagement durable.

Ces fonctions ne sont pas exclusives les unes des autres et peuvent se succéder ou se combiner au cours d'un même parcours.

Cette approche met également en évidence l'importance des mobilités professionnelles dans les trajectoires agricoles. Celles-ci peuvent prendre différentes formes : passage du salariat à l'installation, retour vers le salariat après une expérience d'exploitation, ou encore situations de pluriactivité combinant différentes positions professionnelles. Ces mobilités traduisent des ajustements entre contraintes économiques, opportunités professionnelles et aspirations individuelles.

Dans ce cadre, la carrière agricole apparaît comme un processus dynamique, structuré par des transitions entre différentes positions et par des arbitrages continus entre différentes formes d'engagement dans le secteur.

Par ailleurs, cette approche permet d'intégrer le rôle des dispositifs d'emploi dans la structuration des trajectoires professionnelles. Des dispositifs tels que les Services de Remplacement contribuent à organiser l'accès à l'emploi, à faciliter certaines transitions professionnelles et à offrir des espaces d'expérience et de socialisation professionnelle. Ils participent ainsi à la construction des parcours, en articulant les besoins des exploitations et les trajectoires des individus.

Cette perspective conduit à questionner certaines représentations encore présentes dans le secteur agricole, selon lesquelles la réussite d'un parcours professionnel serait nécessairement associée à l'installation et au statut de chef d'exploitation. Les éléments présentés montrent au contraire que les trajectoires agricoles peuvent être multiples, évolutives et parfois non linéaires, et que le salariat peut constituer, dans certains cas, une forme d'inscription durable et choisie dans le secteur.

PARTIE 2 : Le salariat agricole dans les trajectoires professionnelles

2.1 Le salariat comme expérience et ressource dans les parcours

Comme cela a été évoqué précédemment, le salariat agricole occupe aujourd'hui une place de plus en plus structurante dans les trajectoires professionnelles. Cette évolution s'inscrit dans un contexte marqué par la diversification des profils d'actifs agricoles et par l'ouverture croissante du secteur à des personnes non issues du milieu agricole. Dans ce cadre, le salariat ne peut être appréhendé uniquement comme une forme d'emploi accomplie, il invite à être également considéré comme une modalité d'entrée dans le secteur agricole, un espace d'apprentissage et un support de construction des parcours professionnels.

Pour une part croissante d'individus, notamment ceux éloignés du monde agricole par leur origine sociale, familiale ou par leur parcours initial, le salariat représente une première voie d'accès au secteur agricole. Il permet une immersion progressive dans un univers professionnel dont les règles, les pratiques et les contraintes sont souvent peu connues, voire parfois idéalisées. L'expérience salariée joue alors un rôle important dans la confrontation entre les représentations du métier et ses réalités concrètes. Elle permet d'éprouver les conditions effectives du travail agricole, les rythmes de travail, la pénibilité, la saisonnalité, l'organisation des tâches ou encore les exigences techniques propres aux différentes productions.

Cette confrontation constitue une étape essentielle dans la construction d'un rapport au métier. Elle permet aux individus d'ajuster leurs attentes, de confirmer leur intérêt pour l'agriculture ou, à l'inverse, de réorienter leur parcours. Le salariat apparaît ainsi comme un espace de mise à l'épreuve des projets professionnels, en particulier pour les personnes qui découvrent le secteur ou qui cherchent à préciser leur positionnement. Au-delà de cette fonction d'entrée et d'acculturation, le salariat constitue également un espace d'apprentissage structurant. Il permet l'acquisition de compétences techniques, mais aussi de compétences organisationnelles et relationnelles indispensables à l'exercice des métiers agricoles. Les données issues des enquêtes menées au sein des Services de Remplacement mettent en évidence la diversité des profils, notamment en matière de formation initiale, avec une part significative d'individus n'ayant pas été formés initialement à l'agriculture. Pour ces derniers, l'expérience salariée joue un rôle central dans la montée en compétences et dans l'appropriation progressive des gestes professionnels.

Le salariat participe ainsi à un véritable processus de socialisation professionnelle. Il ne se limite pas à l'apprentissage de techniques ou de savoir-faire pratiques. Il contribue aussi à l'appropriation de normes, de valeurs, de manières de travailler et de se situer dans le monde agricole. Cette dimension est particulièrement importante pour les individus qui ne disposent pas d'une socialisation agricole préalable. À travers l'expérience salariée, ils peuvent progressivement construire des repères, comprendre les attentes du milieu professionnel et élaborer leur propre identité professionnelle.

Les travaux issus de l'enquête OPD confirment que le salariat peut intervenir à différents moments des trajectoires. Il peut constituer une phase d'exploration en amont d'un projet agricole, un moment d'ajustement au cours du parcours, une étape de réorientation, ou encore une forme aboutie de réalisation professionnelle. Cette diversité des usages montre que le salariat ne remplit pas une fonction unique. Son rôle varie en fonction des situations individuelles, des ressources disponibles, des aspirations professionnelles et des opportunités rencontrées.

Dans cette perspective, le salariat peut jouer un rôle déterminant dans la construction ou la reconfiguration des projets professionnels. En permettant de tester différentes activités, d'expérimenter des contextes de travail variés et d'accéder à une pluralité de situations professionnelles, il constitue un véritable espace d'expérimentation. Cette fonction est particulièrement centrale dans les trajectoires marquées par l'incertitude ou par la recherche d'un projet stabilisé. Cette mise à l'épreuve du projet professionnel est particulièrement visible dans le cas des agents de remplacement. Leur activité les conduit à intervenir dans des exploitations variées, caractérisées par des systèmes de production, des organisations du travail et des niveaux de technicité différents. Cette diversité constitue une richesse importante dans les parcours, elle permet d'élargir les expériences professionnelles, de comparer les pratiques, de construire des repères solides et d'affiner progressivement ses choix. Elle peut ainsi contribuer à valider ou à invalider certains projets professionnels, en aidant les individus à mieux se positionner dans le secteur agricole.

Ainsi, certains actifs peuvent confirmer leur intérêt pour le travail agricole tout en réalisant que le statut de chef d'exploitation ne correspond pas nécessairement à leurs aspirations. Le rôle de chef d'entreprise, avec les responsabilités administratives, économiques et managériales qu'il implique, peut apparaître comme un frein pour ceux qui souhaitent avant tout se réaliser à travers les activités de production. Le salariat offre alors une autre manière de s'inscrire durablement dans le secteur agricole, sans nécessairement passer par l'installation.

Le salariat agricole peut donc être appréhendé comme une ressource dans les parcours professionnels. Il permet d'accéder au secteur, d'y acquérir une expérience, d'y développer des compétences et d'y construire progressivement un projet professionnel. Cette fonction de ressource ne doit toutefois pas être considérée comme uniforme. Ses effets varient selon les conditions d'emploi, les possibilités de formation, la reconnaissance professionnelle, les opportunités de progression et les caractéristiques propres à chaque individu.

Le salariat peut également être envisagé comme un espace de mobilité. Il ne correspond pas uniquement à une position professionnelle stable ou définitive, mais peut constituer une étape, un point d'appui ou un moment de transition entre différentes situations. Il participe ainsi à la structuration de parcours marqués par des évolutions, des ajustements et parfois des bifurcations. Dans certains cas, il peut être un tremplin vers l'installation, dans d'autres, il peut constituer un choix professionnel durable ou encore une forme de retour vers une activité agricole moins contraignante que la gestion d'une exploitation.

Ainsi, le salariat s'inscrit dans les trajectoires individuelles à la fois comme un statut de réalisation et d'accomplissement à part entière, mais aussi comme une phase de prise de distance et de maturation professionnelle. Les témoignages présentés dans le rapport

d'étude d'IPS mettent en évidence cette fonction réflexive, le salariat peut offrir un cadre permettant de prendre le temps, d'observer, de comparer les situations et d'interroger ses choix professionnels.

Toutefois, cette prise de recul n'est pas propre au salariat. D'autres expériences ou dispositifs peuvent également permettre aux individus de mûrir leur projet et leurs trajectoires professionnelles, d'explorer d'autres manières de travailler ou de reconsidérer leur rapport au métier. Le salariat présente néanmoins des avantages spécifiques, il peut apporter une certaine sécurisation des revenus, offrir une diversité d'expériences professionnelles et permettre un apprentissage progressif des réalités du métier, sans faire porter immédiatement à l'individu l'ensemble des responsabilités liées à la gestion d'une exploitation.

À l'inverse, le salariat comporte aussi des limites. Il peut s'accompagner d'une autonomie décisionnelle plus restreinte ou encore d'une difficulté à se projeter durablement dans un statut qui ne correspond pas toujours aux aspirations d'indépendance de certains individus. Ces limites invitent à ne pas idéaliser le salariat, mais à le considérer pour ce qu'il est, une composante importante, mais située, des trajectoires agricoles contemporaines.

En définitive, le salariat agricole apparaît comme un espace pluriel. Il peut être une porte d'entrée, un temps d'apprentissage, un outil d'expérimentation, un support de mobilité ou encore un choix professionnel durable. Sa place dans les parcours dépend des attentes des individus, des conditions dans lesquelles il s'exerce et des perspectives qu'il ouvre. C'est précisément cette pluralité qui en fait une ressource centrale pour penser le renouvellement des actifs agricoles et la diversité des formes d'engagement dans le secteur.

2.2 Le salariat dans les trajectoires d'installation

Dans la continuité des dynamiques précédemment décrites, le salariat agricole occupe une place spécifique dans les trajectoires conduisant à l'installation. S'il ne constitue ni une étape systématique ni un passage obligé, il apparaît néanmoins comme une ressource fréquemment mobilisée dans la construction progressive des projets d'installation.

Les travaux récents consacrés aux trajectoires agricoles montrent que l'installation s'inscrit de plus en plus dans des parcours non linéaires, marqués par des phases intermédiaires, des ajustements successifs et des temporalités différenciées. Loin d'un modèle d'accès direct au métier, les individus élaborent progressivement leur projet en s'appuyant sur une diversité d'expériences. Dans ce cadre, le salariat constitue souvent un point d'appui structurant.

Il remplit d'abord une fonction d'apprentissage. Les périodes de salariat permettent aux futurs chefs d'exploitation d'acquérir non seulement des compétences techniques, mais aussi des compétences liées à l'organisation du travail, à la gestion de l'activité et à la prise de décision. Cette dimension est d'autant plus importante que les systèmes de production se complexifient et que les environnements économiques et climatiques exigent une montée en compétences progressive.

Les travaux issus de l'enquête IPS confirment ce rôle. Ils montrent que le salariat est fréquemment mobilisé comme un temps de maturation du projet professionnel, permettant à la fois d'accumuler de l'expérience et de valider, ou de réorienter, un projet d'installation. Les compétences acquises dans ce cadre, qu'elles soient issues d'expériences agricoles ou non agricoles, dépassent largement les seuls gestes techniques. Elles relèvent également de savoir-faire et de savoir-être qui participent à une meilleure préparation à l'exercice du métier. Elles permettent notamment de mieux appréhender le rôle de chef d'exploitation dans sa globalité, en intégrant ses dimensions organisationnelles, économiques et managériales.

Le salariat peut également jouer un rôle de sécurisation des trajectoires. En offrant un revenu durant la phase de construction du projet, il limite les risques associés à une installation immédiate. Cette sécurisation est particulièrement déterminante pour les individus disposant de ressources limitées, notamment en matière d'accès au foncier, de capital ou de réseaux professionnels. Elle permet ainsi d'inscrire le projet d'installation dans une temporalité plus longue, plus progressive et souvent mieux maîtrisée.

Par ailleurs, le salariat constitue un espace privilégié d'observation et d'analyse des pratiques professionnelles. Cet aspect est particulièrement marqué pour les salariés intervenant dans plusieurs exploitations, notamment dans le cadre de groupements d'employeurs ou pour les agents de remplacement. En étant confrontés à une diversité de systèmes de production, d'organisations du travail et de stratégies économiques, les individus développent une capacité de comparaison et de recul. Cette exposition contribue à identifier des pratiques jugées pertinentes, mais aussi à éviter certaines orientations, participant ainsi à la construction d'un projet plus éclairé.

Dans cette perspective, le salariat peut également être envisagé comme un espace d'expérimentation. Il permet aux individus de tester différentes activités, d'affiner leurs préférences en matière de production et d'ajuster leur rapport au métier. Cette fonction est particulièrement centrale dans les trajectoires où le projet d'installation n'est pas stabilisé dès l'entrée dans le secteur, mais se construit progressivement au fil des expériences.

Toutefois, ces différentes fonctions ne doivent pas conduire à considérer le salariat comme un passage obligé vers l'installation. Les résultats de l'enquête IPS montrent que la construction d'un projet professionnel repose plus largement sur l'accumulation d'expériences dans le temps, qu'elles soient salariées ou non. D'autres formes d'engagement (formations, stages, expériences personnelles) peuvent également jouer un rôle déterminant.

Enfin, tous les parcours ne s'inscrivent pas dans une logique d'installation. Le salariat peut aussi conduire à des réorientations professionnelles ou à des choix d'engagement durable dans l'emploi salarié. Cette diversité des trajectoires invite à ne pas appréhender le salariat uniquement à travers le prisme de l'installation, mais à le considérer comme une composante à part entière des parcours agricoles contemporain.

2.3 Le salariat comme forme d'engagement professionnel durable

Au-delà de son rôle dans certaines trajectoires d'installation, le salariat agricole peut constituer une forme d'engagement professionnel durable dans le secteur. Cette perspective invite à dépasser une lecture du salariat comme simple étape transitoire pour le considérer comme une modalité d'exercice et de réussite d'engagement professionnel agricole à part entière.

Les travaux issus des enquêtes OPD mettent en évidence l'existence de profils d'agents de remplacement qui ne se projettent pas nécessairement dans une installation. Parmi eux, certains s'inscrivent dans des trajectoires stabilisées au sein du salariat, caractérisées par une ancienneté importante, une continuité dans l'emploi et une projection dans la durée. Ces profils, notamment ceux qualifiés d'« agents engagés », témoignent de la possibilité de construire une carrière dans le salariat agricole. Ce positionnement peut relever de logiques diverses.

Dans certains cas, il s'agit d'un choix professionnel affirmé. Le salariat peut alors être perçu comme un cadre permettant de se consacrer pleinement à l'activité productive, sans assumer les responsabilités liées à la gestion d'une exploitation. Cette distinction entre activité productive et responsabilité entrepreneuriale constitue un élément structurant du rapport au métier pour certains individus. Elle renvoie à des préférences en matière d'organisation du travail, de gestion des risques ou encore d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans d'autres situations, l'inscription durable dans le salariat peut résulter de contraintes ou d'arbitrages. L'accès au foncier, les conditions économiques de l'installation, les besoins en capital ou encore les contraintes personnelles peuvent limiter ou retarder l'accès au statut de chef d'exploitation. Le salariat apparaît alors comme une solution permettant de rester dans le secteur agricole tout en contournant certaines barrières à l'installation.

Le salariat agricole peut également offrir des formes de stabilité et de sécurisation. Il permet de bénéficier d'un revenu régulier et d'un cadre d'emploi structuré, ce qui peut constituer un facteur d'attractivité dans un secteur marqué par des incertitudes économiques importantes. Dans les données issues des enquêtes OPD, certains agents expriment clairement leur volonté de se maintenir durablement dans ce type d'emploi, en valorisant notamment la diversité des tâches et l'utilité sociale du métier.

Par ailleurs, le salariat offre des opportunités de mobilité professionnelle spécifiques, particulièrement marqué par les Services de Remplacement. À la différence du statut de chef d'exploitation, il permet de circuler entre différentes exploitations, systèmes de production ou contextes de travail. Cette mobilité peut être recherchée pour la diversité qu'elle procure, mais aussi pour les possibilités d'apprentissage continu qu'elle offre. Elle contribue à construire des profils professionnels polyvalents, capables d'intervenir dans des environnements variés.

Les transformations contemporaines du travail agricole contribuent à renforcer cette place du salariat comme forme d'engagement durable. Le développement de structures agricoles

plus complexes, l'agrandissement des exploitations ou encore la diversification des systèmes de production s'accompagnent d'un recours accru à une main-d'œuvre salariée qualifiée. Ces évolutions participent à une transformation plus large des formes d'engagement dans l'agriculture. Elles contribuent à faire émerger des trajectoires professionnelles qui ne reposent plus exclusivement sur le modèle de l'installation. Le salariat devient ainsi une modalité légitime d'inscription dans le secteur, au même titre que le statut de chef d'exploitation.

Cette reconnaissance du salariat comme une modalité légitime de réussite d'une carrière dans le secteur agricole invite à interroger la place et la reconnaissance accordées aux salariés agricoles. En particulier, elle pose la question de l'usage du terme « agriculteur », encore aujourd'hui largement associé, de manière quasi automatique, au statut de chef d'exploitation. Pourtant, les définitions du terme renvoient davantage aux activités exercées qu'au statut professionnel des individus.

Cette réflexion est notamment portée dans le cadre du travail « Définition de la notion de carrière agricole » réalisé par Service de Remplacement France. Elle met en lumière l'enjeu que constitue la reconnaissance de l'ensemble des actifs participant à la production agricole, indépendamment de leur statut. Reconnaître les salariés comme des agriculteurs à part entière constitue ainsi un levier important dans la construction et la valorisation des parcours professionnels.

À l'inverse, ne pas leur accorder cette reconnaissance revient à instaurer une forme de hiérarchie implicite au sein du monde agricole, opposant chefs d'exploitation et salariés. Une telle distinction peut fragiliser la notion même de réussite d'une carrière agricole, en la réduisant à l'installation comme unique forme d'accomplissement. Elle contribue également à entretenir une forme de stigmatisation des salariés agricoles, perçus comme occupant une position « secondaire », y compris pour les individus dont les trajectoires les ont conduits du non-salariat vers le salariat.

Dès lors, la reconnaissance du terme « agriculteur » pour l'ensemble des actifs agricoles apparaît comme un enjeu central. Elle participe non seulement à la reconnaissance professionnelle des individus, mais aussi à l'attractivité et à la fidélisation des travailleurs au sein du secteur agricole.

2.4 Des trajectoires plurielles et des mobilités entre positions professionnelles

Les éléments précédents mettent en évidence la diversité des fonctions que peut occuper le salariat agricole dans les trajectoires professionnelles. Celui-ci peut intervenir comme point d'entrée dans le secteur, comme étape dans la construction d'un projet d'installation ou encore comme forme d'engagement durable. Cette pluralité de fonctions renvoie à une transformation plus large des parcours professionnels agricoles.

Les trajectoires ne peuvent plus être appréhendées comme des cheminements linéaires, organisés autour d'une progression unique menant de l'entrée dans le secteur à une installation durable. Elles apparaissent désormais comme des parcours évolutifs, marqués

par des transitions, des bifurcations et des recompositions. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de diversification des profils, des formes d'emploi et des conditions d'exercice du travail agricole.

Dans ce cadre, les mobilités entre positions professionnelles occupent une place centrale et peuvent prendre différentes formes.

Certaines trajectoires s'inscrivent dans une logique de progression vers l'installation, avec des passages du salariat au statut de chef d'exploitation. Ces trajectoires peuvent être progressives, s'appuyant sur une accumulation d'expériences et de ressources au fil du temps.

À l'inverse, d'autres trajectoires sont marquées par des retours vers le salariat après une expérience d'installation. Ces situations peuvent résulter de contraintes économiques, de difficultés liées à la gestion de l'exploitation, de réorientations professionnelles ou encore de choix personnels. Elles traduisent le fait que les parcours agricoles ne sont pas irréversibles et peuvent faire l'objet de réajustements, sans pour autant remettre en cause la réussite de la carrière de l'individu. Ainsi, ce type de mobilité professionnelle ne doit pas être interprété comme un échec, mais comme une évolution du parcours. Par ailleurs, il est observé que, parmi les nouveaux profils d'individus souhaitant s'installer comme chefs d'exploitation, certains intègrent dès l'amont de leur projet la possibilité d'une sortie du statut de chef d'exploitation, voire du secteur agricole dans son ensemble. Cette échéance peut être anticipée et inscrite dans une trajectoire clairement définie, ou envisagée comme une option, en fonction des événements et des aléas rencontrés au cours du parcours. Cette forme de flexibilité se retrouve également dans les choix de production opérés par ces nouveaux profils. Ceux-ci prennent davantage en compte les conditions de travail, notamment la pénibilité associée aux différentes activités. Ainsi, lorsque certaines productions sont jugées trop contraignantes ou dépassent un seuil de pénibilité acceptable, elles peuvent être réorientées ou abandonnées.

Par ailleurs, les trajectoires peuvent intégrer des formes d'alternance entre différentes positions professionnelles, combinant périodes salariées, activités non salariées ou encore expériences en dehors du secteur agricole. Ces parcours hybrides témoignent de la porosité croissante entre les statuts et de la diversification des modes d'engagement dans le travail agricole.

Les situations de pluriactivité constituent une autre forme importante de ces mobilités. Elles reposent sur la combinaison simultanée de plusieurs activités, salariées ou non, agricoles ou non agricoles. La pluriactivité peut répondre à des logiques de sécurisation économique, de diversification des revenus ou encore d'adaptation à des contraintes spécifiques. Elle peut également relever de choix individuels, liés à des aspirations professionnelles ou à des projets de vie.

Les données issues des enquêtes OPD mettent en évidence que ces formes de pluriactivité et de mobilité sont fréquentes parmi les agents de remplacement, notamment chez certains profils caractérisés par des parcours discontinus ou hybrides. Ces trajectoires illustrent la manière dont le salariat peut s'inscrire dans des logiques de circulation entre différentes positions professionnelles.

Ces mobilités s'expliquent par une combinaison de facteurs, qui varient selon les individus et les contextes. Elles peuvent être liées à des éléments économiques (accès au foncier, conditions de rentabilité), professionnels (conditions de travail, opportunités d'emploi), mais aussi personnels (projets de vie, contraintes familiales, aspirations individuelles). Elles traduisent des arbitrages entre différentes dimensions du travail et de la vie professionnelle.

Dans ce contexte, le salariat agricole apparaît comme un élément structurant des trajectoires professionnelles, en interaction constante avec d'autres formes d'emploi. Il peut constituer un point d'appui dans les transitions, un espace de stabilisation à certaines étapes du parcours ou encore une alternative durable à l'installation.

Cette diversité des trajectoires invite à dépasser une lecture normative des parcours agricoles, centrée sur un modèle unique d'évolution professionnelle. Elle conduit à considérer les carrières agricoles comme des processus ouverts, marqués par des circulations entre différentes positions et par une pluralité de formes d'engagement dans le secteur.

PARTIE 3 : Le Service de Remplacement dans les trajectoires professionnelles et les transformations du travail agricole

3.1 Le Service de Remplacement comme espace d'accès et de socialisation professionnelle

Le Service de Remplacement occupe une place singulière dans le secteur agricole, en se situant à l'articulation entre les besoins des exploitations et les trajectoires professionnelles des individus. À ce titre, il ne constitue pas uniquement un dispositif de mise à disposition de main-d'œuvre, mais peut également être appréhendé comme un espace d'entrée dans le métier agricole.

Dans un contexte marqué par une diversification des profils et des parcours d'accès à l'agriculture, cette fonction d'entrée apparaît particulièrement importante. En effet, tous les individus ne disposent pas d'une socialisation préalable au monde agricole au moment de leur engagement. Le Service de Remplacement peut alors constituer une première opportunité d'acculturation au secteur, en permettant une confrontation directe et exhaustive aux réalités du travail agricole. Par la diversité des situations de travail proposées, il offre une immersion concrète dans les activités agricoles et favorise une familiarisation progressive avec les exigences du métier. Cette immersion ne se limite pas à une découverte technique, elle participe également à un processus de socialisation professionnelle, au cours duquel les individus acquièrent des repères, des pratiques, un lexique spécifique et une compréhension plus fine du fonctionnement du secteur.

Les résultats de l'enquête OPD permettent d'illustrer concrètement cette fonction d'accès à travers le profil des « agents de remplacement nouveaux actifs agricoles ». Ce groupe présente plusieurs caractéristiques spécifiques. Il s'agit d'individus âgés en moyenne de 36 ans, soit un âge légèrement supérieur à celui de l'ensemble des agents de remplacement, avec une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes. Leur niveau de formation est relativement élevé, avec une part significative de diplômés de l'enseignement supérieur (20 % disposent d'un niveau bac+3 ou plus). Toutefois, ce profil se distingue par un ancrage agricole plus faible que les autres groupes identifiés, tant du point de vue de l'origine familiale que de la nature de la formation initiale. En effet, seuls 34 % ont des parents issus du secteur agricole, et un peu plus d'un sur deux a un grand-parent ayant travaillé dans ce secteur. Par ailleurs, 54 % ont suivi une formation initiale agricole, un taux inférieur à celui observé pour les autres profils.

Ces éléments soulignent qu'il s'agit d'un profil relativement éloigné de l'agriculture du point de vue de la formation et de l'héritage familial, pourtant souvent central dans les parcours d'engagement dans le métier. En effet, les profils dits « héritiers », ayant un parent travaillant dans le secteur, constituent généralement une première source de sensibilisation et d'envie de s'engager dans le milieu agricole par une socialisation agricole marquée. À l'inverse, cet éloignement du milieu agricole, qu'il se traduise par l'absence de membres de la famille impliqués dans ce secteur ou par des parcours de formation et des expériences

professionnelles sans lien avec l'agriculture, met en évidence la nécessité, pour ces individus, de construire progressivement des repères professionnels. Il est également à noter que ce profil regroupe la plus forte proportion d'individus ne disposant ni d'un ancrage familial (parents ou grands-parents issus du secteur) ni d'une formation initiale agricole.

De plus, un élément central de ce profil réside dans leur trajectoire professionnelle antérieure, l'ensemble de ces agents ont exercé des activités en dehors du secteur agricole avant de rejoindre le Service de Remplacement. Leur engagement s'inscrit donc souvent dans une logique de reconversion ou de réorientation professionnelle.

Par ailleurs, ces agents sont principalement employés en contrat à durée déterminée. Cette caractéristique souligne le rôle du Service de Remplacement comme espace d'entrée progressive dans le secteur, mais aussi comme forme d'emploi relativement flexible, permettant aux individus de tester leur engagement dans l'agriculture sans s'inscrire immédiatement dans une trajectoire stabilisée.

L'ancienneté relativement courte de ces agents, ainsi que les interruptions d'activité observées et les situations de pluriactivité, confirment que leur inscription dans le secteur est encore en cours de construction. Le Service de Remplacement apparaît ainsi comme un espace de transition, au sein duquel les individus confrontent leurs représentations initiales, leurs envies et leurs attentes vis-à-vis du secteur agricole, expérimentent le métier et construisent progressivement leur positionnement professionnel.

Dans ce cadre, le Service de Remplacement ne se limite pas à une fonction d'accès à l'emploi, mais participe à une forme de socialisation professionnelle. Les agents sont amenés à intervenir dans des exploitations aux caractéristiques variées, ce qui les confronte à une pluralité de pratiques, d'organisations du travail et de contextes de production. Cette diversité constitue un levier d'apprentissage important, en permettant d'observer différentes manières d'exercer le métier.

Pour les « nouveaux actifs agricoles », cette phase de socialisation revêt une importance particulière. En l'absence de socialisation préalable, le passage par le Service de Remplacement permet d'acquérir des repères professionnels, de mieux comprendre les attentes du secteur et de s'y insérer progressivement.

Cette étape joue également un rôle clé dans la confrontation aux réalités du métier, à deux niveaux. D'une part, elle permet de déconstruire certaines représentations idéalisées de l'agriculture. En effet, des individus peuvent s'engager dans le secteur en étant initialement éloignés de celui-ci, avec une vision parfois « fantasmée » du métier. D'autre part, cette expérience offre aux individus la possibilité d'affiner leur projet professionnel. Au-delà de la déconstruction des représentations initiales, elle leur permet d'identifier plus concrètement les pratiques, les méthodes de production et les conditions de travail qu'ils pourraient eux-mêmes envisager dans le cadre d'une éventuelle installation.

Enfin, les aspirations professionnelles portées par ce groupe traduisent une ouverture des trajectoires. Si une partie des agents envisage une installation comme chef d'exploitation (32 %), d'autres se projettent dans le maintien dans le salariat ou dans des parcours encore indéterminés. Ces éléments révèlent des individus parfois « entre deux mondes », en cours

de définition de leur projet professionnel agricole, qu'il s'inscrive dans le salariat ou le non-salariat.

Dans cette perspective, le Service de Remplacement apparaît comme un espace structurant pour les « nouveaux actifs agricoles ». Il facilite leur accès au secteur, accompagne leur socialisation professionnelle et participe à la construction de leurs trajectoires, tout en s'inscrivant dans des parcours encore évolutifs et incertains.

3.2 Le Service de Remplacement dans la construction des trajectoires d'installation

Le Service de Remplacement occupe une place particulière dans les trajectoires conduisant à l'installation. Il ne constitue pas uniquement un espace d'accès au secteur agricole, mais également un cadre dans la construction progressive des projets d'installation.

Dans un contexte où les trajectoires d'installation apparaissent de plus en plus progressives et jalonnées d'étapes intermédiaires, le passage par le salariat permet aux individus de construire leur projet dans la durée. Le Service de Remplacement s'inscrit pleinement dans cette dynamique, en offrant un environnement professionnel riche et diversifié, au sein duquel les individus peuvent acquérir de l'expérience, découvrir différentes organisations du travail et mieux appréhender concrètement le rôle de chef d'exploitation. Cette diversité leur permet également d'identifier les pratiques et modes d'organisation qu'ils souhaiteraient, ou non, mettre en œuvre dans le cadre d'une future installation.

Les résultats de l'enquête OPD permettent d'identifier deux profils particulièrement représentatifs de cette fonction : les « agents de remplacement futurs chefs d'exploitation » et les « agents de remplacement aspirants chefs d'exploitation » (Service de Remplacement, rapport OPD).

Le profil des « futurs chefs d'exploitation » se caractérise par un ancrage fort dans le monde agricole. Les individus qui le composent sont majoritairement issus de familles agricoles, avec 79 % ayant au moins un grand-parent actif dans le secteur et 56 % ayant des parents agriculteurs. Leur formation est très majoritairement agricole (91 %), et leur parcours professionnel s'est entièrement déroulé dans ce secteur.

Contrairement au profil des nouveaux actifs agricoles présenté précédemment, ces agents s'inscrivent dans des trajectoires plus linéaires, orientées dès le départ vers l'installation. Leur engagement au sein du Service de Remplacement s'inscrit dans une logique de préparation à ce projet. Cette orientation se traduit notamment par leur ancienneté relativement élevée (6,5 ans en moyenne, 5 ans en médiane), ce qui témoigne d'une inscription durable dans le dispositif.

Leur rapport au Service de Remplacement apparaît ainsi structuré par un objectif professionnel clairement identifié. Près de la moitié d'entre eux (49 %) déclarent souhaiter devenir chefs d'exploitation, tandis qu'une minorité envisage de rester durablement agents de remplacement (15 %). Le temps envisagé au sein du Service de Remplacement (environ

7 ans, 4,5 ans en médiane) confirme que celui-ci est perçu comme une phase de préparation, intégrée dans une trajectoire planifiée vers l'installation.

Dans ce cadre, le Service de Remplacement joue un rôle spécifique dans la construction des trajectoires. Il permet aux individus d'acquérir une expérience diversifiée, en intervenant sur différentes exploitations, ce qui leur donne accès à une pluralité de pratiques et de modèles agricoles. Cette diversité constitue un levier important pour affiner leur projet, en leur permettant d'observer concrètement différentes manières d'organiser le travail et de conduire une exploitation.

Par ailleurs, cette phase permet également de consolider certaines compétences nécessaires à l'installation, au-delà des compétences techniques. L'expérience acquise dans le cadre du Service de Remplacement peut contribuer à développer une compréhension plus globale du fonctionnement des exploitations, des contraintes organisationnelles et des logiques de production.

Le profil des « aspirants chefs d'exploitation » présente des caractéristiques proches, tout en s'en distinguant par un âge plus jeune et une trajectoire encore plus précoce. Composé majoritairement d'individus issus du milieu agricole (71 % avec un grand-parent agriculteur, 53 % avec des parents dans le secteur), ce groupe est caractérisé par une formation quasi exclusivement agricole (98 %) et une absence d'expérience professionnelle hors agriculture.

Ces agents, majoritairement en CDD, présentent une ancienneté plus faible (3,6 ans en moyenne, 2 ans en médiane) et une inscription plus récente dans le Service de Remplacement. Leur projet d'installation est fortement affirmé, avec 60 % déclarant souhaiter devenir chefs d'exploitation. Contrairement au profil des futurs chefs d'exploitation, ils envisagent toutefois une présence plus courte au sein du Service de Remplacement (environ 4,5 ans, 2 ans en médiane), traduisant une volonté de s'installer plus rapidement.

Ces deux profils illustrent des manières différentes de mobiliser le Service de Remplacement dans les trajectoires d'installation. La principale distinction entre ces deux groupes réside dans le regard porté sur la phase de salariat et dans la place qu'elle occupe dans la réalisation du projet professionnel.

Les profils des « aspirants chefs d'exploitation » et des « futurs chefs d'exploitation » présentent en effet de nombreuses similitudes, au point qu'il est probable qu'un individu appartenant au premier groupe évolue progressivement vers le second à mesure qu'il prolonge son engagement au sein du Service de Remplacement. Ces deux catégories, distinguées dans le rapport OPD, peuvent ainsi être envisagées comme les différentes étapes d'une même dynamique de trajectoire, celle des individus issus de profils « héritiers » engagés dans un projet d'installation. Ce qui différencie principalement ces deux profils tient à l'importance accordée à l'expérience salariée. Comme le souligne le rapport OPD, les « aspirants chefs d'exploitation » semblent davantage caractérisés par une forme d'empressement à l'installation. Ils envisagent le salariat comme une étape relativement courte, intégrée à un projet d'installation qu'ils souhaitent concrétiser rapidement.

À l'inverse, les « futurs chefs d'exploitation », bien qu'ayant eux aussi un projet d'installation, accordent une place plus importante à leur expérience salariée. Cette importance accordée à la phase de salariat peut d'ailleurs s'être renforcée au fil des premières années

d'expérience, les conduisant à prendre davantage de recul sur leur projet. La phase de salariat gagne alors en profondeur dans leur trajectoire, la durée initialement envisagée est prolongée afin de permettre une réflexion plus approfondie sur leur future installation et de mieux confronter leur projet aux réalités concrètes du métier.

Ainsi, il apparaît que les individus composant le profil des « futurs chefs d'exploitation » peuvent, dans certains cas, correspondre à d'anciens « aspirants chefs d'exploitation » dont le rapport au salariat a évolué au fil de l'expérience. Leur engagement dans le Service de Remplacement contribue alors à une forme de maturation du projet d'installation, en donnant davantage de valeur au temps d'apprentissage, d'expérimentation et de réflexion permis par le salariat.

Les travaux issus de l'enquête IPS confirment que cette phase salariée peut être mobilisée comme un moment d'apprentissage et de validation du projet d'installation (Service de Remplacement, rapport IPS). Toutefois, ils soulignent également que cette phase ne constitue pas une condition nécessaire à l'installation. La construction d'un projet repose sur un ensemble d'expériences, et le salariat ne représente qu'une modalité parmi d'autres de cette maturation.

Enfin, il convient de souligner que, même au sein de ces profils orientés vers l'installation, les trajectoires ne sont pas totalement homogènes. Une part des agents reste indécise quant à leur avenir professionnel (19 % pour les futurs chefs d'exploitation, 13 % pour les aspirants), ce qui témoigne du caractère évolutif des parcours.

Dans cette perspective, le Service de Remplacement apparaît comme une ressource importante dans les trajectoires d'installation, sans pour autant constituer un passage obligé. Il s'inscrit comme un espace de construction progressive des projets, dont les effets dépendent des usages qui en sont faits par les individus et des contextes dans lesquels ils évoluent.

3.3 Le Service de Remplacement comme espace d'engagement professionnel durable

Au-delà de son rôle dans l'accès au secteur agricole et dans certaines trajectoires d'installation, le Service de Remplacement peut également constituer, pour une partie des individus, un cadre d'engagement professionnel inscrit dans la durée. Les résultats de l'enquête OPD mettent en évidence l'existence d'un profil spécifique, celui des « agents de remplacement engagés » (Service de Remplacement, rapport OPD). Ce groupe illustre de manière particulièrement claire le fait que l'activité au sein du Service de Remplacement ne se limite pas à une étape transitoire, mais peut constituer une modalité d'exercice durable du métier agricole.

Ce profil se distingue avant tout par le rapport particulier qu'il entretient avec l'activité d'agent de remplacement. Contrairement aux autres profils identifiés, ces individus ne considèrent pas le Service de Remplacement comme une étape transitoire dans leur parcours, mais comme une forme d'engagement professionnel durable dans le secteur agricole. En effet, il s'agit du seul profil pour lequel la principale perspective professionnelle

exprimée est le souhait de rester agent de remplacement. Cette volonté d'inscription durable dans la fonction se traduit concrètement par des trajectoires marquées par une ancienneté importante au sein du dispositif, avec une moyenne de 7 ans d'engagement (5 ans en médiane). Elle se manifeste également dans les projections professionnelles des individus concernés, qui envisagent de poursuivre leur activité au sein du Service de Remplacement encore plusieurs années, avec une durée projetée moyenne d'environ dix ans (6 ans en médiane). Ces éléments témoignent d'un véritable ancrage professionnel dans le métier d'agent de remplacement.

Les trajectoires de ces agents présentent également une autre spécificité notable, tous ont exercé une activité professionnelle en dehors du secteur agricole avant de rejoindre le Service de Remplacement. Leur engagement dans l'agriculture s'inscrit ainsi fréquemment dans une dynamique de reconversion ou de réorientation professionnelle intervenant à un stade plus avancé du parcours. Dans ce contexte, le Service de Remplacement apparaît non seulement comme une porte d'entrée dans le secteur agricole, mais aussi comme un cadre professionnel stable permettant de construire une nouvelle trajectoire durable dans l'agriculture.

Dans ce cadre, le Service de Remplacement apparaît comme un espace d'emploi permettant de construire une trajectoire professionnelle salariée durable dans l'agriculture. Il offre un mode d'exercice du métier qui se distingue à la fois de l'installation en tant que chef d'exploitation et de l'emploi salarié classique en exploitation. Cette forme d'engagement peut être mise en relation avec plusieurs éléments, sans pour autant constituer des facteurs explicatifs généralisables. Le fait d'avoir connu des expériences professionnelles hors agriculture peut contribuer à une reconfiguration du rapport au métier, en valorisant certaines dimensions du travail salarié, telles que la diversité des situations ou l'absence de responsabilité directe liée à la gestion d'une exploitation.

Par ailleurs, le cadre proposé par le Service de Remplacement peut répondre à des attentes spécifiques en matière d'organisation du travail et de conditions d'exercice agricole. Il permet notamment d'intervenir dans différentes exploitations, de maintenir une certaine diversité dans les activités réalisées et de s'inscrire dans un collectif de travail structuré.

Dans cette perspective, le Service de Remplacement contribue à l'émergence et à la structuration de formes de carrières salariées dans l'agriculture. Il participe à élargir les possibilités d'engagement professionnel dans le secteur, en montrant que l'installation ne constitue pas l'unique horizon des trajectoires agricoles. Cette évolution invite à nuancer les représentations traditionnelles des parcours professionnels agricoles, en reconnaissant la diversité des formes d'engagement possibles et la légitimité des trajectoires salariées inscrites dans la durée.

3.4 Le Service de Remplacement comme interface entre organisation du travail et trajectoires professionnelles

À travers les analyses précédentes, le Service de Remplacement apparaît comme un dispositif à l'intersection de deux dynamiques majeures, l'organisation du travail dans les exploitations agricoles et les trajectoires professionnelles des individus.

D'un côté, il répond à des besoins concrets des exploitations, en permettant d'assurer la continuité de l'activité, de faire face à des absences et d'ajuster l'organisation du travail. De l'autre, il constitue un cadre d'emploi dans lequel s'inscrivent des trajectoires professionnelles variées, allant de l'entrée dans le secteur à des formes d'engagement durable.

L'analyse des profils issus de l'enquête OPD met en évidence la diversité des usages du Service de Remplacement dans les parcours. Les « nouveaux actifs agricoles » mobilisent le dispositif comme un espace d'accès et de découverte du métier, dans des trajectoires encore en construction. Les profils orientés vers l'installation, qu'il s'agisse des « futurs chefs d'exploitation » ou des « aspirants chefs d'exploitation », s'y inscrivent dans une logique de préparation et de structuration de leur projet. Enfin, les « agents de remplacement engagés » illustrent la possibilité d'un engagement professionnel durable au sein du dispositif.

Ces différents profils ne renvoient pas à des catégories hermétiques, mais à des dynamiques de parcours. Ils traduisent la manière dont un même dispositif peut être mobilisé à différents moments des trajectoires, avec des fonctions distinctes, accès au métier, phase d'apprentissage, sécurisation du parcours ou stabilisation professionnelle.

Dans ce cadre, le Service de Remplacement ne se limite pas à un rôle d'intermédiation entre offre et demande de travail. Il participe à la structuration des trajectoires professionnelles, en offrant un espace dans lequel les individus peuvent évoluer, ajuster leur positionnement et construire leur parcours.

Par ailleurs, le Service de Remplacement s'inscrit dans un contexte plus large de transformation du travail agricole, marqué par une diversification des formes d'emploi et des modalités d'organisation du travail. Le développement du recours au salariat, l'émergence de formes d'externalisation et la recomposition des collectifs de travail contribuent à redéfinir les conditions d'exercice du métier agricole.

Dans ce contexte, le Service de Remplacement occupe une position particulière. Il constitue à la fois un outil mobilisé par les exploitations pour organiser le travail et un cadre d'emploi pour les salariés. Cette double fonction en fait un point d'observation privilégié des transformations en cours.

Les données issues des enquêtes OPD et IPS permettent ainsi d'appréhender, de manière située, plusieurs évolutions :

- la diversification des profils des actifs agricoles,
- la pluralité des trajectoires professionnelles,
- les différentes fonctions que peut occuper le salariat dans ces trajectoires.

Cette position d'interface permet également de mettre en évidence les interactions entre organisation du travail et trajectoires individuelles. Les besoins des exploitations influencent les formes d'emploi proposées, tandis que les profils et les attentes des salariés contribuent à faire évoluer les modalités d'organisation du travail.

Toutefois, cette capacité d'observation doit être interprétée avec prudence. Les données issues du Service de Remplacement reflètent des situations spécifiques et ne permettent pas de rendre compte de l'ensemble du salariat agricole. Elles constituent néanmoins un éclairage pertinent sur certaines dynamiques à l'œuvre dans le secteur.

Dans cette perspective, le Service de Remplacement apparaît comme un dispositif à la fois opérationnel et analytique. Il contribue concrètement à l'organisation du travail agricole, tout en offrant un point d'observation privilégié des transformations des trajectoires professionnelles.

Partie 4 : prospective sur l'usage des Services de Remplacement et leur rôle dans les trajectoires professionnelles agricoles

Cette dernière partie propose une lecture prospective de la place que pourraient occuper les Services de Remplacement dans les prochaines années. Il ne s'agit pas de prévoir de manière mécanique l'évolution future de l'activité, ni d'anticiper précisément le nombre de jours de remplacement à venir. L'objectif est plutôt d'analyser les transformations déjà visibles du secteur agricole et d'en dégager les implications possibles pour les Services de Remplacement.

Cette réflexion s'appuie sur plusieurs dynamiques développées dans le rapport, la diminution du nombre de chefs d'exploitation, la progression du salariat agricole, l'évolution des attentes vis-à-vis du travail, la diversification des trajectoires professionnelles et la place croissante du remplacement dans l'organisation du temps agricole. Ces tendances ne permettent pas de prédire l'avenir avec certitude, mais elles constituent des signaux importants pour penser les évolutions possibles du rôle des Services de Remplacement.

La prospective proposée ici doit donc être comprise comme un outil d'analyse stratégique. Elle vise à distinguer ce qui relève des constats déjà documentés de ce qui relève d'hypothèses de travail. À partir de ces éléments, il devient possible d'interroger la manière dont les Services de Remplacement pourraient renforcer leur rôle, non seulement comme outils de continuité productive, mais aussi comme acteurs des trajectoires professionnelles agricoles et de l'organisation durable du travail dans les exploitations.

4.1 Une agriculture moins nombreuse en chefs d'exploitation, mais pas nécessairement moins demandeuse de remplacement

Un premier mouvement de fond peut être affirmé, l'agriculture française connaît une transformation profonde de sa structure d'emploi. D'après la MSA, au 1er janvier 2024, le régime agricole compte près de 1,3 million d'actifs permanents. Les actifs non-salariés agricoles représentent désormais 431 497 personnes, soit 34,3 % des actifs agricoles,

tandis que les salariés agricoles représentent 828 221 personnes, soit 65,7 % des actifs. La MSA indique également que les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole sont 412 766 en 2024, en recul de 2 % sur un an, soit plus de 8 500 personnes en moins, et que la moitié des chefs d'exploitation ont 50 ans ou plus.

Ce recul s'inscrit dans une tendance ancienne. Selon l'Insee et le Service de la statistique et de la prospective du ministère de l'Agriculture, le nombre d'exploitations agricoles en France métropolitaine a diminué entre 2010 et 2020 pour s'établir à 389 800 exploitations. Dans le même temps, la surface agricole utilisée moyenne est passée de 55 à 69 hectares. Les exploitations sont donc moins nombreuses, mais plus grandes en moyenne. Cette concentration modifie les conditions concrètes du travail agricole, elle peut renforcer les besoins d'organisation, de délégation, de sécurisation des absences et de continuité productive.

Pour les Services de Remplacement, cette évolution ne doit donc pas être interprétée trop rapidement comme une baisse automatique du besoin de remplacement. Certes, la diminution du nombre de chefs d'exploitation peut réduire la base potentielle d'adhérents. Mais, dans le même temps, les besoins peuvent se concentrer sur un nombre plus restreint d'exploitants, souvent plus âgés, davantage exposés aux aléas, et responsables d'exploitations plus grandes, plus spécialisées ou plus complexes à faire fonctionner.

L'Observatoire économique et emploi 2025 de Service de Remplacement France confirme cette tension. Le nombre d'adhérents diminue, mais le taux d'adhésion reste stable autour de 15 %, tandis que l'activité progresse de 3,4 % en 2024 par rapport à 2023. Autrement dit, la baisse du nombre de chefs d'exploitation ne signifie pas mécaniquement une baisse de l'usage du remplacement. Elle peut, au contraire, s'accompagner d'une intensification ou d'une transformation des usages.

De plus, la dynamique de renouvellement des générations s'accompagne de l'arrivée d'individus portant des visions et des attentes différentes de celles des générations quittant le métier. Plusieurs travaux récents montrent en effet que les nouveaux profils agricoles entretiennent souvent un rapport au travail et au temps distinct des normes historiquement associées au métier d'agriculteur.

Les recherches menées dans le cadre du projet AgriTempo soulignent notamment que certains nouveaux entrants aspirent davantage à concilier activité professionnelle, vie familiale et temps personnel. Le travail agricole tend alors à être pensé non plus uniquement sous l'angle de la disponibilité permanente ou de l'astreinte, mais aussi à partir d'une réflexion sur l'organisation du temps de travail, les temps de repos et les possibilités de délégation. Le rapport évoque ainsi des exploitants plus enclins « à concilier leur vie professionnelle et personnelle, à penser leur travail à l'aune du temps plutôt que de la tâche, à s'imposer des horaires et à s'octroyer du temps libre les week-ends ou en périodes de vacances ».

Ces évolutions ne concernent pas uniquement les exploitants non issus du milieu agricole. Les travaux montrent plus largement que les transformations des trajectoires sociales, scolaires et professionnelles des nouveaux installés contribuent à faire évoluer les représentations du métier agricole lui-même. De nombreux nouveaux actifs agricoles construisent leur projet d'installation autour d'un véritable « projet de vie », dans lequel les

dimensions familiales, résidentielles, sociales ou encore personnelles occupent une place importante aux côtés des objectifs économiques et productifs.

Dans cette perspective, les Services de Remplacement peuvent apparaître comme un outil permettant de rendre compatibles les contraintes propres à l'activité agricole avec ces nouvelles aspirations professionnelles et personnelles. Le recours au remplacement peut ainsi s'inscrire dans une logique d'organisation du travail davantage anticipée dès l'installation, afin de sécuriser des temps de repos, de congés ou de disponibilité familiale. Le rapport AgriTempo cite d'ailleurs explicitement le recours au Service de Remplacement parmi les pratiques associées à cette évolution des rapports au temps de travail.

Cette évolution des attentes semble déjà se traduire dans les usages du remplacement. L'Observatoire économique et emploi 2025 met en évidence plusieurs transformations significatives. Les événements familiaux constituent désormais le premier motif de remplacement, représentant 32,2 % de l'activité, devant le motif historiquement dominant « Accident, Maladie, Décès ». Parallèlement, les usages liés au répit professionnel progressent également.

Ces évolutions traduisent une transformation du rôle des Services de Remplacement. Ceux-ci ne sont plus uniquement mobilisés pour faire face à des situations d'urgence ou à des absences subies, mais tendent de plus en plus à être utilisés comme un outil d'organisation du travail agricole et de gestion des temps d'absence. Le remplacement s'inscrit ainsi davantage dans des logiques anticipées de préservation de la santé, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ou encore de sécurisation de temps de repos et de disponibilité familiale.

Le remplacement tend ainsi à devenir une véritable infrastructure du temps agricole. Il permet aux exploitants de s'absenter pour des événements familiaux, d'exercer leur droit à la parentalité, de se former, de prendre du repos, d'assumer un mandat ou encore de préserver leur santé. Cette évolution témoigne d'un changement plus large dans les représentations du métier agricole et dans la manière de penser l'organisation du travail.

L'Observatoire 2025 interprète cette progression comme le signe d'une évolution culturelle du secteur agricole. Le recours croissant au remplacement pour des motifs familiaux ou liés au repos traduit une reconnaissance plus importante de la nécessité de préserver sa santé, de disposer de temps personnel et de mieux articuler vie professionnelle et vie privée.

Ces constats rejoignent les analyses du rapport AgriTempo, qui souligne que le travail agricole demeure fortement structuré par l'astreinte, les amplitudes horaires importantes et la difficulté à organiser l'absence, notamment dans les activités d'élevage. Les auteurs montrent également que les repères temporels des agriculteurs restent souvent organisés autour des tâches à accomplir plus que d'horaires prédéfinis. Dans ce contexte, les Services de Remplacement prennent une portée particulière, ils ne permettent pas seulement d'assurer une continuité technique de l'exploitation, mais rendent aussi possible une autre organisation du temps agricole.

Il convient toutefois d'éviter une lecture trop simplificatrice de ces transformations. Les travaux AgriTempo rappellent que les rapports au temps et au travail ne s'opposent pas mécaniquement entre « anciens » et « nouveaux » agriculteurs. Ils se construisent à travers

des trajectoires sociales, familiales, scolaires et professionnelles variées. Il serait donc excessif d'affirmer que l'ensemble des nouveaux actifs agricoles utiliseront davantage les Services de Remplacement du seul fait de nouvelles aspirations en matière de temps libre.

Néanmoins, la diversification des trajectoires agricoles semble rendre plus visibles des attentes relatives à la qualité de vie, à la parentalité, au repos, à la formation et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans cette perspective, les Services de Remplacement pourraient voir leur rôle se renforcer dans les années à venir, non seulement comme outil de continuité productive, mais aussi comme dispositif participant à la sécurisation des parcours et des conditions d'exercice du métier agricole.

Par ailleurs, l'évolution des politiques publiques en matière de remplacement pourrait également transformer les usages. Plusieurs dispositifs récents ou à venir visent à renforcer l'accès au remplacement à travers des motifs spécifiques bénéficiant d'un soutien financier important. Dans ce contexte, le développement de nouveaux droits sociaux, comme le congé de naissance, qui sera opérationnel à partir du 1er juillet 2026, pourrait contribuer à accroître significativement le recours au remplacement, notamment si les exploitants concernés s'approprient effectivement ces dispositifs.

4.2 La progression du salariat agricole : un enjeu stratégique pour les Services de Remplacement

La baisse du nombre de chefs d'exploitation doit être analysée conjointement avec un second mouvement structurant, la progression du salariat agricole. La MSA indique qu'au 31 décembre 2023, l'emploi salarié permanent atteint 828 221 personnes, en hausse de 0,8 % sur un an, et souligne que l'emploi salarié agricole connaît depuis 2018 une nouvelle dynamique.

Cette évolution transforme la manière de penser la continuité du travail agricole. Si une part croissante de l'activité repose sur des salariés, alors la continuité de l'outil de production ne dépend plus uniquement de la présence ou de l'absence du chef d'exploitation. Elle dépend aussi de la présence, de la qualification, de la disponibilité et de la stabilité des salariés agricoles qui participent au fonctionnement quotidien des exploitations.

Ce constat invite à élargir la lecture traditionnelle de la mission des Services de Remplacement. Historiquement, les Services de Remplacement répondent d'abord à un besoin de remplacement des chefs d'exploitation, afin d'assurer la continuité de l'exploitation pendant une absence liée à la maladie, à l'accident, à la maternité, à la paternité, aux congés, à la formation, au répit ou à l'exercice d'un mandat. Mais si l'outil de production agricole est de plus en plus porté par une combinaison d'actifs non-salariés et salariés, alors le remplacement d'un salarié agricole peut également contribuer à la continuité productive. La question ne consiste donc pas à déplacer la mission historique des Services de Remplacement, mais à l'actualiser au regard des transformations du travail agricole.

Dans cette perspective, les Services de Remplacement pourraient être envisagés non seulement comme un outil au service des chefs d'exploitation, mais plus largement comme un acteur de continuité du travail agricole. Cette évolution ne signifie pas que les besoins des chefs d'exploitation disparaissent ou deviennent secondaires. Elle invite plutôt à penser progressivement la sécurisation du travail agricole pour l'ensemble des actifs participant à la

production, à travers l'accès au repos, la possibilité de se former, la prise en compte de la santé et de la parentalité.

À l'heure actuelle, le remplacement des salariés agricoles reste toutefois un champ encore peu investi par les associations de Services de Remplacement. Cette situation s'explique en partie par des freins juridiques et fiscaux. En effet, le remplacement d'un salarié agricole ne rentre pas dans les missions relevant de la vocation sociale historique des Services de Remplacement, mais comme une prestation de mise à disposition de main-d'œuvre considéré comme du complément de main-d'œuvre. Cette qualification entraîne des conséquences fiscales et comptables spécifiques, notamment en matière de TVA et d'impôts commerciaux.

Pour autant, cette évolution n'apparaît pas nécessairement incompatible avec l'activité des Services de Remplacement, à condition que les différentes activités exercées soient clairement distinguées. Cela suppose notamment la mise en place d'une sectorisation comptable permettant d'isoler les activités relevant du champ social de celles relevant d'une activité économique distincte. Cette adaptation implique une montée en compétence administrative, juridique et comptable des associations du réseau. Elle appelle donc une prise de conscience collective sur les évolutions de gestion nécessaires pour répondre aux transformations des besoins agricoles.

Ce frein fiscal contribue aujourd'hui à limiter l'engagement de nombreuses associations dans le remplacement des salariés agricoles. Pourtant, la question est régulièrement posée par les acteurs du secteur. Elle apparaît notamment dans les échanges autour de l'accès à la formation continue des salariés agricoles. L'absence d'un salarié peut désorganiser l'activité quotidienne d'une exploitation, en particulier lorsque celui-ci occupe une fonction technique ou permanente. Dans ce cadre, le remplacement pourrait permettre aux salariés de partir en formation, tout en aidant les employeurs à maintenir l'activité et à répondre à leurs obligations en matière de formation professionnelle.

La question des aides publiques constitue également un point central, dans la mesure où le coût du remplacement représente déjà un frein important pour les non-salariés agricoles. Il est donc probable que cette difficulté se retrouve également dans le cadre du remplacement des salariés agricoles, en particulier en l'absence de dispositifs d'aide équivalents. Dès lors, si les soutiens publics demeurent principalement centrés sur le remplacement des chefs d'exploitation, le développement du remplacement des salariés agricoles pourrait rester fortement limité, voire peu mobilisé malgré l'existence de besoins.

Ainsi, le remplacement des salariés agricoles constitue un enjeu prospectif important pour les Services de Remplacement. Son développement supposerait de clarifier les cadres juridiques et fiscaux, d'accompagner les associations dans leur montée en compétence administrative et de réfléchir aux conditions économiques permettant un recours effectif au service. Dans un contexte de progression du salariat agricole, cette évolution pourrait permettre aux Services de Remplacement de renforcer leur rôle dans la continuité du travail agricole, non plus seulement à l'échelle du chef d'exploitation, mais à celle de l'ensemble du collectif de travail présent sur les exploitations.

4.3 Les Services de Remplacement, au service des acteurs non-salariés et salariés agricoles

Les évolutions décrites précédemment invitent à ne plus considérer les Services de Remplacement uniquement comme un outil mobilisé pour répondre à une absence ponctuelle. Dans un contexte marqué par la transformation des profils agricoles, la progression du salariat et l'évolution des attentes vis-à-vis du travail, les Services de Remplacement doivent également être envisagés comme des acteurs à part entière des trajectoires professionnelles agricoles.

Comme nous avons pu le voir plus haut, leur rôle s'étend à différentes étapes des parcours professionnels, espace d'apprentissage avant l'installation, appui dans les premières années d'activité, outil de soutenabilité du travail au cours de la carrière ou encore support de transmission et de réengagement professionnel en fin de parcours. Cette évolution suppose toutefois que les Services de Remplacement poursuivent leurs efforts afin d'attirer, de former et de fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, tout en renforçant la reconnaissance des trajectoires professionnelles salariées qu'ils contribuent à structurer au sein du secteur agricole.

4.3.1 Avant l'installation : un espace d'apprentissage rémunéré

Avant l'installation, les Services de Remplacement peuvent constituer un espace d'apprentissage rémunéré. Les travaux sur les nouveaux actifs agricoles montrent que l'entrée dans le métier repose rarement sur un seul canal. Le rapport TRAJECTOIRES souligne que l'acquisition des savoirs agricoles repose sur un assemblage de ressources, formations diplômantes, expériences salariées, stages, apprentissage autodidacte et échanges entre pairs. Il indique également que la formation agricole institutionnelle, notamment le BPREA, permet d'acquérir des savoirs techniques et d'accéder à la capacité agricole, mais qu'elle est souvent jugée insuffisante pour affronter toute la complexité du métier.

Les Services de Remplacement disposent ici d'un avantage spécifique, ils exposent les agents à plusieurs exploitations, plusieurs systèmes de production, plusieurs organisations du travail et plusieurs styles de management. Cette diversité peut faire du remplacement une véritable école du réel agricole. L'enquête OPD de Service de Remplacement France confirme que les agents de remplacement forment un groupe très diversifié par leurs profils, leurs origines, leurs motivations et leurs trajectoires professionnelles. Elle montre également que 41 % des agents aspirent à devenir chefs ou cheffes d'exploitation, ce qui souligne le rôle possible des Services de Remplacement comme plateforme d'apprentissage, de projection et de développement professionnel.

Cette fonction pourrait progressivement être structurée à travers un véritable parcours de professionnalisation au sein des Services de Remplacement. L'expérience accumulée dans le remplacement, par la diversité des exploitations, des systèmes de production et des situations de travail rencontrées, pourrait alors être davantage reconnue comme un cadre d'acquisition de compétences particulièrement formateur pour de futurs installés.

Un tel parcours pourrait s'appuyer sur différents outils : portefeuille de compétences, suivi individualisé, tutorat, bilans réguliers et validation progressive des productions maîtrisées. L'objectif ne serait pas uniquement d'accumuler de l'expérience, mais de permettre une reconnaissance plus structurée des compétences professionnelles acquises au sein des Services de Remplacement.

Dans cette perspective, plusieurs articulations pourraient être envisagées avec les acteurs de l'installation et de la formation agricole, Points Accueil Installation, CFPPA, espaces-test agricoles, chambres d'agriculture, ADEAR ou collectivités, afin de mieux intégrer cette expérience salariée dans les parcours d'installation.

À terme, cette reconnaissance du parcours réalisé au sein des Services de Remplacement pourrait constituer un élément valorisable dans les démarches d'installation. Sans se substituer aux dispositifs existants, elle pourrait contribuer à renforcer la crédibilité professionnelle des porteurs de projet auprès des partenaires du secteur agricole, en attestant d'une expérience concrète du métier, d'une capacité d'adaptation à différents systèmes de production et d'une connaissance opérationnelle des réalités du travail agricole.

Une telle reconnaissance pourrait également ouvrir la voie, à plus long terme, à des formes de prise en compte spécifiques dans l'accompagnement des projets d'installation, notamment dans les logiques de financement, de sécurisation des parcours ou d'accès à certains dispositifs d'appui. Cette perspective ne constitue pas aujourd'hui un cadre généralisé, mais une piste de réflexion cohérente avec les transformations des trajectoires agricoles et avec la place croissante du salariat dans les parcours menant à l'installation.

4.3.2 Pendant l'installation : un filet de sécurité pour les premières années

Pendant l'installation, les SR peuvent devenir un filet de sécurité pour les premières années. Les nouveaux installés doivent souvent faire face à une forte charge de travail, à des investissements importants, à des apprentissages techniques, à des ajustements économiques et à des enjeux d'insertion locale. Le rapport TRAJECTOIRES montre que, pour les personnes enquêtées, le projet agricole et le projet de vie sont généralement imbriqués. Il indique aussi que, dans les couples hétérosexuels, les conjointes conservent souvent un travail extérieur au moins durant les premières années, afin d'amortir l'incertitude économique.

Dans ce contexte, les Services de Remplacement pourraient également renforcer leur rôle d'accompagnement des nouveaux exploitants, non pas uniquement au moment d'une absence, mais dès la phase de construction du projet d'installation. L'enjeu serait alors d'entrer en contact le plus tôt possible avec les futurs installés afin qu'ils puissent intégrer, dès la réflexion initiale sur leur exploitation, les possibilités offertes par le remplacement dans l'organisation future de leur travail.

Cette sensibilisation précoce pourrait permettre aux futurs chefs d'exploitation de penser plus concrètement les conditions d'exercice de leur activité, l'organisation des temps de repos, la possibilité de prendre des congés, l'accès à la formation, la gestion des périodes

de surcharge de travail ou encore l'anticipation des situations d'absence subie liées à un accident, à un problème de santé ou à un événement familial. Le remplacement ne serait alors plus uniquement envisagé comme une réponse ponctuelle à une urgence, mais comme un outil pleinement intégré à l'organisation durable du travail agricole.

Une telle approche supposerait toutefois que les Services de Remplacement poursuivent leur structuration, notamment en renforçant leurs capacités d'accompagnement administratif et technique des futurs installés. L'objectif ne serait pas seulement de présenter le dispositif, mais d'aider les porteurs de projet à réfléchir concrètement à la manière dont le remplacement pourrait s'intégrer dans le fonctionnement quotidien de leur future exploitation.

Cette réflexion pourrait notamment se traduire, dès les premières années d'activité, par la mise en place d'outils de préparation au remplacement. Le développement de "mode d'emploi de la ferme", déjà mobilisés par certains Services de Remplacement, pourrait ici jouer un rôle important. Ce documents permet de formaliser les informations essentielles au fonctionnement de l'exploitation : organisation du travail, consignes techniques, points de vigilance, habitudes de conduite, fonctionnement des équipements ou encore gestion des animaux et des cultures.

L'élaboration de ce documents aux côtés d'un agent ou d'une agente de remplacement pourrait présenter plusieurs intérêts. Elle permettrait d'abord au chef d'exploitation de formaliser et de structurer son organisation du travail, parfois construite de manière implicite au fil du temps. Elle constituerait également un espace d'échange professionnel avec un autre actif agricole disposant d'expériences variées dans différents systèmes de production. Ce regard extérieur pourrait favoriser des discussions sur certaines pratiques, sur l'organisation du travail ou sur des solutions permettant de faciliter le remplacement et de sécuriser le fonctionnement de l'exploitation.

Au-delà de la seule préparation technique du remplacement, cette démarche pourrait aussi contribuer à sécuriser psychologiquement les exploitants. Le fait de savoir que les informations essentielles au fonctionnement de l'exploitation sont renseignées, organisées et accessibles en cas d'absence pourrait permettre d'aborder plus sereinement des situations imprévues ou des périodes nécessitant une prise de distance temporaire avec le travail agricole.

Dans cette perspective, les Services de Remplacement ne seraient plus seulement mobilisés pour répondre à une absence ponctuelle, mais pourraient participer plus largement à l'accompagnement de l'organisation du travail agricole et à la sécurisation durable des trajectoires professionnelles des exploitants. Une telle évolution impliquerait toutefois une montée en compétences des équipes administratives comme des agents de remplacement, afin de renforcer leur capacité d'accompagnement des exploitants dans la réflexion et l'anticipation du remplacement. Elle supposerait également une reconnaissance plus affirmée de cette fonction d'accompagnement auprès des chefs d'exploitation, au-delà de la seule réalisation opérationnelle du remplacement.

4.3.3 Le Service de Remplacement comme espace de réalisation des trajectoires salariées agricoles

Au-delà de son rôle dans les trajectoires d'installation, le Service de Remplacement pourrait également renforcer sa place comme espace de réalisation professionnelle durable pour les salariés agricoles. Les analyses développées dans ce rapport montrent en effet que le salariat agricole ne constitue pas uniquement une étape transitoire vers l'installation, mais peut également représenter une forme d'engagement professionnel à part entière dans le secteur agricole.

Dans cette perspective, les Services de Remplacement occupent une position particulière. Par la diversité des exploitations, des productions et des situations de travail rencontrées, ils constituent un espace de montée en compétences particulièrement riche. Les agents y développent non seulement des compétences techniques, mais aussi des capacités d'adaptation, d'autonomie, d'organisation du travail et de compréhension globale du fonctionnement des exploitations agricoles.

Cette diversité des expériences peut permettre à des individus issus de parcours variés de construire progressivement leur place dans le secteur agricole. Les Services de Remplacement apparaissent ainsi comme un espace d'entrée dans le milieu agricole accessible à des profils parfois éloignés du monde agricole par leur origine familiale, leur formation initiale ou leurs expériences professionnelles antérieures. Ils permettent une confrontation progressive aux réalités du métier, une socialisation professionnelle et une appropriation des codes, des pratiques et des contraintes propres au travail agricole.

Cette fonction pourrait prendre une importance croissante dans un contexte marqué par la diversification des trajectoires agricoles et par les difficultés de recrutement rencontrées dans certains secteurs de production. Les Services de Remplacement pourraient alors renforcer leur rôle dans l'accompagnement, la formation et la fidélisation des salariés agricoles, en valorisant davantage les perspectives professionnelles qu'ils sont en mesure de proposer.

L'enjeu ne serait pas uniquement de répondre aux besoins immédiats de remplacement des exploitations, mais aussi de contribuer à la construction de véritables parcours professionnels salariés dans le secteur agricole. Cela supposerait notamment de mieux reconnaître les compétences acquises dans le remplacement, de rendre plus visibles les possibilités d'évolution professionnelle offertes aux agents et de renforcer la reconnaissance du salariat agricole comme forme légitime de carrière agricole.

Cette évolution pourrait également contribuer à modifier le regard porté sur les trajectoires agricoles. Les Services de Remplacement pourraient alors apparaître non seulement comme un outil de continuité du travail agricole, mais aussi comme un cadre professionnel permettant à chacun de construire un parcours cohérent avec ses aspirations, qu'il s'oriente vers l'installation, vers une carrière salariée durable ou vers des trajectoires plus hybrides mêlant différentes formes d'engagement dans le secteur agricole.

Dans cette perspective, les Services de Remplacement pourraient jouer un rôle croissant dans l'attractivité du secteur agricole. En offrant un cadre d'apprentissage, de

professionnalisation et d'expérimentation du métier, ils participeraient à rendre plus accessibles les métiers agricoles à des publics diversifiés, tout en contribuant à sécuriser les parcours professionnels des individus engagés dans le salariat agricole.

Conclusion prospective : vers une infrastructure professionnelle du secteur agricole

Les transformations analysées dans cette partie montrent que les Services de Remplacement pourraient être amenés à occuper une place de plus en plus centrale dans l'organisation du travail agricole et dans les trajectoires professionnelles du secteur. Historiquement construits comme un outil de continuité productive destiné à répondre aux absences ponctuelles des chefs d'exploitation, ils pourraient progressivement voir leurs fonctions s'élargir au regard des recompositions actuelles du monde agricole.

La diminution du nombre de chefs d'exploitation ne semble pas conduire mécaniquement à une baisse des besoins de remplacement. Au contraire, la concentration des exploitations, la complexification des organisations de travail, le vieillissement d'une partie des exploitants et l'évolution des attentes relatives à la qualité de vie et au temps de travail tendent à transformer les usages du remplacement. Les données récentes montrent notamment une progression des usages liés aux événements familiaux, au répit, à la parentalité ou encore à la formation. Le remplacement apparaît ainsi de moins en moins comme un simple outil d'urgence et de plus en plus comme un levier d'organisation du temps agricole.

Dans le même temps, la progression du salariat agricole invite à élargir la manière de penser la continuité du travail agricole. Si les exploitations reposent de plus en plus sur des collectifs mêlant actifs salariés et non-salariés, alors les enjeux de remplacement concernent progressivement l'ensemble des personnes participant au fonctionnement quotidien des exploitations. Cette évolution pourrait conduire les Services de Remplacement à renforcer leur rôle non seulement auprès des chefs d'exploitation, mais plus largement auprès de l'ensemble des actifs agricoles.

Cette dynamique conduit également à repositionner les Services de Remplacement dans les trajectoires professionnelles agricoles. Ils peuvent déjà constituer un espace d'apprentissage avant l'installation, un cadre d'expérimentation du métier, un appui dans les premières années d'activité ou encore un outil de soutenabilité du travail au cours de la carrière. Mais les évolutions observées invitent aussi à penser les Services de Remplacement comme un espace possible de réalisation professionnelle durable pour des salariés agricoles.

Par la diversité des situations de travail rencontrées, les Services de Remplacement offrent en effet un cadre particulier de montée en compétences, de socialisation professionnelle et d'acquisition d'expériences variées. Cette fonction pourrait prendre une importance croissante dans un contexte marqué par la diversification des trajectoires agricoles, par les difficultés de recrutement dans certains secteurs de production et par la nécessité de mieux reconnaître les carrières salariées agricoles. Les Services de Remplacement pourraient ainsi contribuer davantage à l'attractivité du secteur agricole, à l'entrée de nouveaux profils dans le métier et à la fidélisation d'actifs agricoles salariés.

La prospective développée dans cette partie conduit également à envisager un élargissement des fonctions d'accompagnement portées par les Services de Remplacement. Ceux-ci pourraient être amenés à intervenir plus en amont dans les projets professionnels agricoles, notamment auprès des futurs installés, afin d'intégrer plus

précocement les questions d'organisation du travail, d'anticipation du remplacement, de gestion des absences ou de sécurisation des temps de repos. Le développement d'outils de préparation au remplacement, de démarches de formalisation du fonctionnement des exploitations ou encore de parcours de professionnalisation pourrait alors renforcer leur rôle dans la sécurisation des trajectoires agricoles.

Cette évolution suppose toutefois plusieurs conditions. Le développement des usages du remplacement dépendra directement de la capacité des Services de Remplacement à attirer, former et fidéliser des agents capables d'intervenir dans des contextes agricoles variés. Il nécessitera également une montée en compétences des équipes administratives et techniques afin d'accompagner des fonctions de plus en plus diversifiées, l'accompagnement des installés, la structuration des parcours professionnels, l'anticipation du remplacement ou encore l'articulation avec les acteurs de la formation et de l'installation agricole.

Par ailleurs, certaines évolutions demeurent conditionnées à des clarifications juridiques, fiscales et économiques, notamment concernant la question du remplacement des salariés agricoles. Le développement de ces usages supposerait également une réflexion sur les modalités de soutien public au remplacement, dans un contexte où le coût du service constitue déjà un frein important pour de nombreux actifs agricoles.

La prospective ne permet pas d'affirmer avec certitude la trajectoire future des Services de Remplacement. Elle met cependant en évidence plusieurs signaux convergents invitant à penser leur rôle futur de manière plus large. Les Services de Remplacement pourraient ainsi être amenés à devenir non plus uniquement un outil de gestion de l'absence, mais une véritable infrastructure professionnelle du secteur agricole, participant à la continuité du travail, à la sécurisation des parcours, à l'organisation durable du travail agricole et à la reconnaissance de la pluralité des formes d'engagement dans l'agriculture.

Conclusion générale

Ce rapport part d'un constat simple, mais dont les implications sont profondes, le salariat agricole ne peut plus être considéré comme une réalité périphérique du travail agricole. Il occupe désormais une place centrale dans l'organisation des exploitations, dans les trajectoires professionnelles des individus et dans les recompositions plus larges du secteur agricole. L'analyse conduite tout au long de ce travail montre que le salariat ne relève pas uniquement d'un besoin de main-d'œuvre ou d'un ajustement ponctuel aux contraintes productives. Il constitue aussi un espace d'entrée dans le métier, d'apprentissage, de mobilité, de stabilisation professionnelle et, pour certains individus, une forme d'accomplissement à part entière.

Cette lecture conduit à déplacer le regard porté sur le renouvellement des actifs agricoles. Celui-ci ne peut plus être réduit au seul nombre d'installations ou de transmissions réussies. Bien sûr, l'installation demeure un enjeu majeur pour l'avenir de l'agriculture française. Mais elle ne peut plus être pensée comme l'unique forme légitime d'engagement dans le secteur. Les trajectoires agricoles contemporaines sont plus diverses, plus mobiles et moins linéaires qu'auparavant. Elles peuvent passer par le salariat, y revenir, s'y stabiliser ou s'y accomplir durablement.

Ce déplacement invite à interroger une représentation encore très présente dans le monde agricole, celle selon laquelle réussir une carrière agricole reviendrait nécessairement à devenir chef d'exploitation. Les éléments analysés dans ce rapport montrent au contraire que la carrière agricole peut prendre plusieurs formes. Elle peut se construire dans l'installation, mais aussi dans le salariat, dans des parcours mixtes, dans des phases d'expérimentation ou dans des mobilités entre différents statuts. La réussite d'une trajectoire ne se mesure donc pas uniquement à l'accès au non-salariat, mais aussi à la capacité d'un individu à trouver une place reconnue, durable et cohérente avec ses aspirations dans le secteur agricole.

Cette réflexion conduit également à questionner la reconnaissance accordée aux salariés agricoles. Leur rôle dans la production agricole, dans la continuité du travail et dans le fonctionnement quotidien des exploitations reste encore partiellement invisibilisé. Or, si l'on définit l'agriculteur par les activités réalisées et par sa contribution au travail agricole, alors les salariés agricoles participant directement à la production doivent pouvoir être reconnus comme des agriculteurs à part entière.

Cette reconnaissance ne revient pas à nier les différences de statut, de responsabilité ou de position entre chefs d'exploitation et salariés agricoles. Le chef d'exploitation demeure responsable de l'entreprise agricole, de ses choix économiques, techniques et organisationnels, tandis que le salarié s'inscrit dans une relation d'emploi distincte. Toutefois, réduire le terme « agriculteur » au seul statut de chef d'exploitation revient à limiter la reconnaissance professionnelle d'une partie des actifs qui contribuent concrètement à la production agricole. Ce refus peut renforcer le sentiment d'une position secondaire des salariés, fragiliser leur identification au métier et limiter la pleine reconnaissance des carrières salariées agricoles.

Cette invisibilisation n'est pas seulement symbolique. Elle a des effets concrets sur l'attractivité des métiers, sur la fidélisation des actifs, sur la reconnaissance des compétences et sur la manière dont les politiques professionnelles prennent en compte les besoins du secteur. Penser le salariat agricole comme une composante pleine et entière des carrières agricoles, c'est donc ouvrir un espace de réflexion sur les conditions de travail, les parcours, la formation, la mobilité professionnelle et la reconnaissance sociale des salariés.

Dans cette perspective, les Services de Remplacement occupent une position singulière. Ils se situent à l'articulation entre les besoins des exploitations et les trajectoires des individus. Ils permettent d'assurer la continuité de l'activité agricole, mais ils constituent aussi un espace d'expérience, de socialisation professionnelle et de construction de parcours. Les enquêtes mobilisées dans ce rapport montrent que le Service de Remplacement peut être un point d'entrée dans le secteur, un appui dans la préparation à l'installation, un cadre d'engagement durable ou encore un espace de transition professionnelle. Cette diversité des usages en fait un observatoire privilégié des transformations du salariat agricole.

La prospective développée dans la dernière partie du rapport invite ainsi à envisager les Services de Remplacement non plus uniquement comme un outil de gestion de l'absence, mais comme une infrastructure professionnelle du secteur agricole. Leur rôle pourrait se renforcer dans un contexte marqué par la baisse du nombre de chefs d'exploitation, la progression du salariat, l'évolution des attentes relatives au temps de travail et la nécessité de mieux sécuriser les parcours professionnels.

Cette évolution suppose toutefois d'assumer plusieurs chantiers. Le premier concerne l'attractivité et la fidélisation des agents. Si les besoins de remplacement augmentent ou se diversifient, la capacité à y répondre dépendra directement du nombre d'agents disponibles, de leurs compétences, de leur formation et de la reconnaissance de leur métier. Le deuxième concerne l'élargissement des usages du remplacement, notamment autour du remplacement des salariés agricoles. Cette question ouvre des enjeux juridiques, fiscaux, économiques et organisationnels qui doivent être clarifiés, mais elle apparaît cohérente avec l'évolution du travail agricole, de plus en plus porté par des collectifs mêlant actifs salariés et non-salariés.

Le troisième chantier est plus culturel. Il consiste à reconnaître que l'agriculture ne se renouvelle pas uniquement par l'installation, mais aussi par l'ensemble des trajectoires qui permettent à des individus d'entrer, de rester, d'évoluer et de se réaliser dans le secteur. À ce titre, les Services de Remplacement peuvent contribuer à rendre visibles des formes de carrières salariées agricoles encore insuffisamment reconnues.

Ainsi, le salariat agricole ne doit pas être pensé comme une solution secondaire face aux difficultés de renouvellement, ni comme une simple variable d'ajustement du travail agricole. Il constitue l'un des lieux où se jouent aujourd'hui les transformations du secteur : transformation des organisations de travail, transformation des rapports au métier, transformation des parcours et transformation des formes de reconnaissance professionnelle.

Reconnaître pleinement cette place ne signifie pas opposer salariés et chefs d'exploitation. Il s'agit au contraire de mieux comprendre les interdépendances qui structurent désormais le travail agricole. L'avenir du secteur dépendra autant de la capacité à accompagner les

installations que de celle à construire des parcours salariés attractifs, reconnus et durables. C'est dans cette articulation que les Services de Remplacement peuvent jouer un rôle déterminant en participant à l'organisation durable du travail agricole et à la reconnaissance de la pluralité des carrières agricoles.

Sources

INSEE :

<https://www.insee.fr/fr/information/7765136>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728901?sommaire=7728903>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728901?sommaire=7728903&utm>

MSA :

<https://statistiques.msa.fr/chiffres-cles-msa/>

Ministere : <https://agriculture.gouv.fr/concentration-et-specialisation-en-agriculture-laune-des-recensements-agricoles-de-1970-2020?utm>

IRES 2025 :

https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/Eclairages_32.pdf

Colloque fondation Gabriel Péri février 2026 : <https://gabrielperi.fr/partenariats/lexploitation-agricole-familiale-francaise/>

Mission "Contrôles en agriculture" :

<https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000405.pdf>

Portrait social des nouveaux agriculteurs Parcours d'installation, pratiques et rapports au métier (Enquête AGRINOVO, coordonnée par Caroline MAZAUD (ESA))

Projet AgriTempo : Réinventer le tempo de l'agriculture ? Normes temporelles et rapport au travail des nouveaux actifs agricoles (Coordination : Simon Paye (Université de Lorraine, TETRAS))

RENOUVAGRI : Renouvellement des actifs et transformations des modèles agricoles (Organisme chef de file : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement - Centre Bourgogne-Franche-Comté)

TRAJECTOIRES : Trajectoires d'installation et logiques des systèmes développés par les nouveaux actifs agricoles (Coordination du projet Adeline BOUVARD (Ecole d'Ingénieurs de PURPAN, UMR LISST – Dynamiques Rurales))