



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

### Rapport complet de l'enquête auprès des actifs agricole sur l'intérêt d'une phase de salariat

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**

14, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. : 01 42 65 29 87

Fax : 01 40 17 08 66

Email : [accueil@servicederemplacement.fr](mailto:accueil@servicederemplacement.fr)

[www.servicederemplacement.fr](http://www.servicederemplacement.fr)

## Sommaire

<b>I) Analyse quantitative de l'enquête auprès des actifs agricole sur l'intérêt d'une phase de salariat</b> .....	3
Introduction.....	4
Partie 1 : Analyse des informations générales des répondants.....	5
Partie 2 : Analyse exploratoire des salariés agricoles .....	13
<b>Avantages et défis liés au statut de salarié agricole</b> .....	16
<b>La valorisation de l'expérience professionnelle des salariés agricoles</b> .....	22
<b>La valorisation de l'expérience professionnelle hors du milieu agricole chez les salariés agricoles</b> .....	25
Partie 3 : Analyse exploratoire des chefs d'exploitation.....	27
<b>Avantages et défis liés au statut de salarié agricole selon les actuels chefs d'exploitation</b> .....	33
<b>Valorisation de l'expérience en tant que salarié agricole selon les chefs d'exploitation</b> .....	36
<b>Retour potentiel des chefs d'exploitation au statut de salarié agricole</b> .....	41
Conclusion.....	46
<b>II) Analyse qualitative de l'enquête auprès des actifs agricole sur l'intérêt d'une phase de salariat</b> .....	47
<b>Méthodologie</b> .....	48
<b>Une phase de salariat fondatrice : diversité des parcours, diversité des apports</b> .....	50
Trajectoires variées vers l'agriculture .....	50
Salariat choisi ou subi ? .....	51
<b>Ce que le salariat a apporté : compétences, posture, maturité</b> .....	53
Des compétences techniques et organisationnelles réinvesties .....	53
Une posture professionnelle nourrie par l'expérience salariée .....	53
Une phase de maturation identitaire .....	54
<b>Limites et désillusions : ce que le salariat a aussi révélé</b> .....	55
Conditions de travail et reconnaissance : les freins persistants.....	55
Une hiérarchie sociale au sein du monde Agricole.....	56
Entre apprentissage et renoncement : une expérience ambivalente .....	57
<b>Une expérience déterminante dans la projection et la posture de chef.fe d'exploitation</b> .....	58
Une meilleure compréhension du rôle de manager .....	58
Réseaux, ressources et confiance.....	59
Une posture d'entrepreneur plus affirmée.....	59
<b>Une étape recommandée, mais pas suffisante ?</b> .....	61
Une étape fortement recommandée... par celles et ceux qui l'ont vécue .....	61
(...) mais pas suffisante à elle seule .....	62
Conclusion.....	63

**I) Analyse quantitative de l'enquête auprès des actifs agricole sur l'intérêt d'une phase de salariat**

# Introduction

Ce rapport ambitionne de présenter une analyse de l'intérêt que les actifs agricoles accordent à une phase de salariat au sein de leur parcours professionnel agricole. Notre enquête distingue deux catégories d'actifs agricoles : les salariés agricoles en poste et les chefs d'exploitation, ces derniers ayant nécessairement expérimenté une période de salariat avant leur installation. Cette distinction nous permet d'aborder de manière spécifique les perspectives, expériences et motivations de chacun de ces groupes, en mettant en évidence les contributions et les défis associés à leur rôle dans le secteur agricole.

Grâce à une enquête menée en collaboration avec les partenaires ONVAR, qui offrent un soutien quotidien à une diversité d'agriculteurs et agricultrices aux profils et ambitions variés, nous avons pu recueillir des données précieuses sur les avantages et les défis du salariat agricole. Cette étude a été diffusée avec le soutien de six organisations partenaires ONVAR, dont ADA France, Accueil Paysan, INTERAFOGC, Reneta, Terre de Liens et Trame, permettant ainsi de capter les réponses de 53 actifs agricoles venant de 31 départements et 10 régions françaises, à l'exception des régions Centre-Val-de-Loire, Corse et Île-de-France.

Nous explorons alors les perspectives des salariés agricoles, soulignant la valeur qu'ils attachent à leur profession, les compétences techniques qu'ils développent, et comment leurs expériences, à l'intérieur ou en dehors du secteur agricole, influencent leur croissance professionnelle. En parallèle, notre attention se porte sur les chefs d'exploitation, examinant leur formation, leur vision du salariat agricole, et leur considération pour un éventuel retour à ce statut.

Par ce rapport, nous tentons de mettre en évidence l'importance de parcours professionnels flexibles dans l'agriculture et de reconnaître la richesse apportée par la diversité des aspirations et des besoins individuels à différents stades de la carrière.

# Partie 1 : Analyse des informations générales des répondants

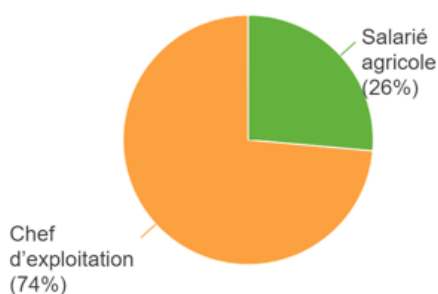
Dans notre étude réalisée sur les actifs agricoles, il est notable que les chefs d'exploitation représentent une part conséquente de notre échantillon, constituant trois quarts des répondants. Cette dominante de chefs d'exploitation dans l'échantillon peut potentiellement biaiser l'analyse des résultats. En raison de leur rôle de gestion et de direction, les chefs d'exploitation peuvent avoir des expériences et des points de vue qui divergent de ceux d'autres acteurs du secteur, tels que les salariés agricoles ou les agriculteurs indépendants. Ainsi, cette surreprésentation pourrait conduire à des conclusions qui reflètent davantage les réalités et préoccupations spécifiques à ce groupe plutôt qu'à l'ensemble du secteur. C'est pourquoi, dans la suite de notre analyse, nous aborderons séparément ces deux populations pour mieux appréhender les nuances entre les groupes.

Par ailleurs, notre échantillon est restreint, avec seulement 53 répondants, ce qui peut limiter la généralisation des résultats. Il convient également de noter que les répondants ont été sélectionnés parmi les membres d'organismes spécialisés, qui peuvent être socialement et politiquement engagés, ce qui pourrait introduire un biais. En effet, cette sélection pourrait potentiellement avoir touché une population avec des parcours plus spécifiques, tels que des reconversions professionnelles, ou bien des profils très expérimentés et spécialisés dans un domaine spécifique. Ainsi, les conclusions de cette enquête doivent être interprétées avec prudence, en gardant à l'esprit ces limitations méthodologiques.

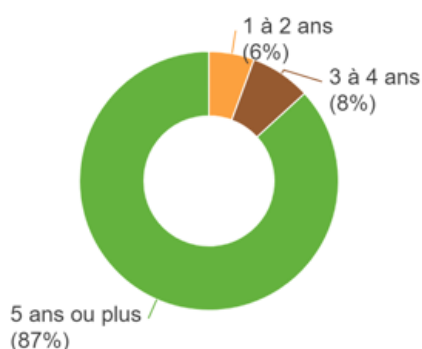
Notre échantillon est caractérisé par une grande expérience professionnelle dans le domaine agricole, avec 87 % des participants ayant plus de 5 ans d'expérience. L'ancienneté moyenne des participants ayant déclaré plus de 5 ans d'expérience est d'environ 25 ans. Ceci témoigne d'un engagement de longue durée dans le secteur et d'une connaissance approfondie des différentes facettes de l'agriculture.

Ces caractéristiques dénotent un niveau élevé d'expertise et de stabilité parmi les participants, offrant une perspective riche et informée sur le secteur agricole.

Quel est votre statut principal aujourd'hui :

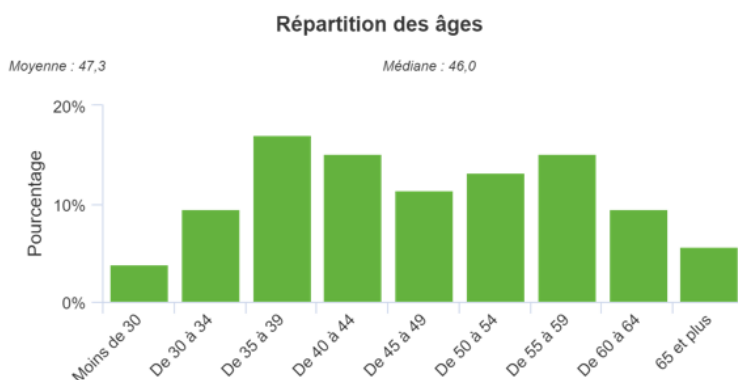


Ancienneté en tant qu'actif agricole



L'âge moyen des participants est de 47 ans, avec une médiane proche à 46 ans. Cette cohérence entre la moyenne et la médiane suggère une distribution des âges assez uniforme, sans un penchant marqué vers des groupes d'âge plus jeunes ou plus âgés. Les âges s'étendent de 29 à 70 ans, indiquant une diversité générationnelle au sein de l'échantillon.

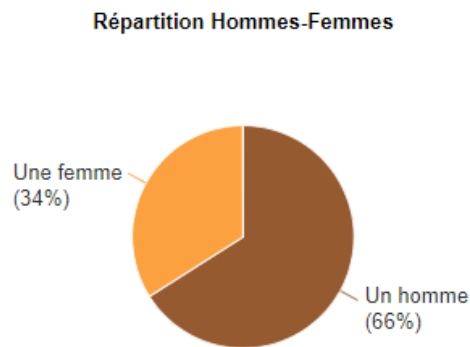
Il est notable que nous observons une concentration plus élevée de participants dans les tranches d'âge de 35 à 45 ans et de 50 à 59 ans. Cette tendance met en évidence la présence significative d'individus en milieu de carrière, possédant probablement une expérience et une stabilité professionnelles importantes. Notre répartition des âges révèle ainsi un portrait du secteur agricole composé majoritairement d'acteurs expérimentés et établis.



Dans notre échantillon d'actifs agricoles, la répartition entre hommes et femmes est de 65 % pour les hommes et 35 % pour les femmes. Cette proportion est conforme aux données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) de 2020, indiquant que 29,5 % des exploitations agricoles sont dirigées ou co-gérées par des femmes et que 35,8 % des salariés du secteur sont des femmes. Cette répartition montre que, bien que la

présence des femmes dans le secteur agricole augmente, elles restent minoritaires par rapport aux hommes. Ce constat souligne une évolution en cours dans le secteur, avec une participation féminine croissante.

(source : Population féminine en agriculture en 2020 - MSA <https://www.msa.fr/lfp/documents/98830/28556362/Population+f%C3%A9minine+en+agriculture+en+2020.pdf> )



L'analyse des formations initiales et des diplômes obtenus par les participants de notre échantillon révèle des tendances intéressantes concernant le niveau d'éducation dans le secteur agricole. Nous constatons une répartition presque équivalente entre ceux ayant suivi une formation initiale générale et ceux ayant reçu une formation initiale spécifiquement agricole. Cette observation suggère une diversité dans les parcours éducatifs des actifs agricoles, indiquant que le secteur attire des individus avec des antécédents variés, aussi bien issus de formations traditionnellement agricoles que de domaines généraux.

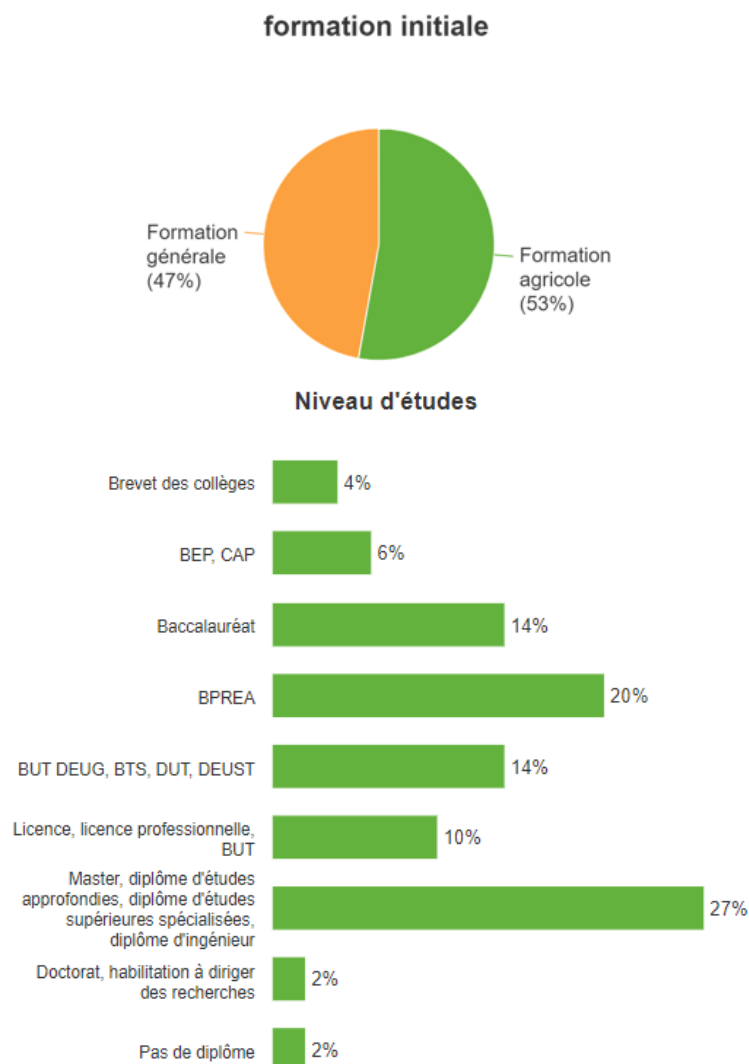
De plus, une proportion importante de notre échantillon, environ 53 %, détient un diplôme d'études supérieures. Cette donnée indique un niveau de qualification élevé parmi les actifs agricoles, ce qui peut refléter une tendance à la professionnalisation accrue et à la spécialisation dans le secteur. Parmi ces diplômés d'études supérieures, plus de la moitié, soit 29 %, possèdent un diplôme de niveau Master ou plus, démontrant un haut niveau de formation académique. Cette tendance vers des qualifications plus élevées pourrait être le reflet d'individus qui ont changé d'objectif professionnel durant leur carrière (68 % des individus ayant une licence ou plus dans notre échantillon sont issus d'une formation générale) ou d'autres ayant eu la possibilité de faire de longues études et ont choisi d'embrasser l'agriculture à la fin de leurs études. Ce phénomène d'individus ayant évolué hors du domaine professionnel agricole pour ensuite le rejoindre au cours de leur carrière est un phénomène qui s'intensifie, ayant connu un pic suite à la pandémie de Covid-19.

La part des détenteurs de BTS dans notre échantillon est de 14 %. Les BTS, étant des formations techniques de niveau post-secondaire, jouent un rôle important dans la formation des compétences pratiques et techniques requises dans le secteur agricole.

Leur présence dans l'échantillon montre l'importance de ces formations intermédiaires entre l'enseignement secondaire et les études supérieures.

Enfin, seulement 2 % des individus de notre échantillon ne possèdent aucun diplôme. Cette faible proportion est portée par un individu de notre échantillon ayant 55 ans, l'âge de cette personne traduit une époque où le fonctionnement du contexte professionnel agricole était différent lorsque cette dernière avait une vingtaine d'années.

Ces données sur la formation et les qualifications des actifs agricoles dans notre échantillon offrent une vue d'ensemble de la diversité et du niveau de formation dans le secteur, soulignant une tendance vers des actifs agricoles de plus en plus éduqués et qualifiés.



Avez-vous un membre de votre famille qui travaille, ou qui a travaillé, comme salarié agricole ou comme chef d'exploitation ?



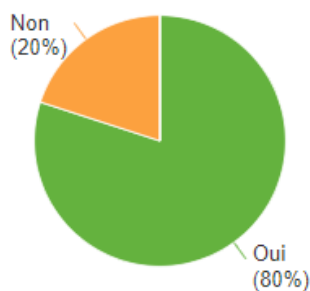
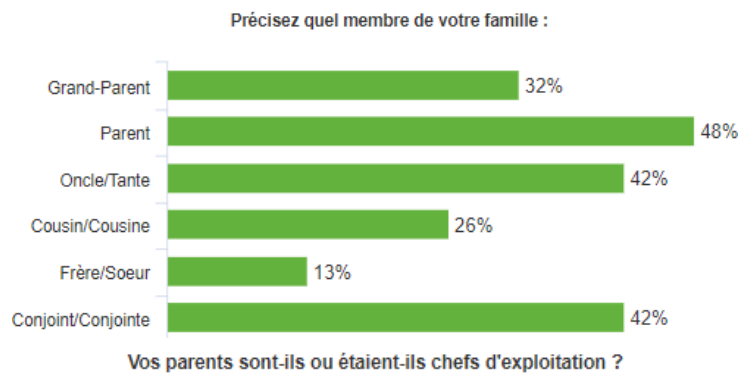
Notre enquête s'intéresse également aux liens familiaux de nos interrogés avec l'agriculture, un aspect important dans la composition de notre échantillon. Effectivement, 58 % des participants ont un lien familial avec ce secteur, indiquant ainsi que plus de la moitié des actifs agricoles de notre étude sont connectés à l'agriculture par des relations de parenté. Ces liens familiaux peuvent se manifester de différentes façons, allant de la transmission de l'exploitation agricole de génération en génération à l'influence des parents ou grands-parents dans le choix de carrière.

Parmi les individus ayant des liens familiaux avec l'agriculture, près de la moitié ont des parents qui ont été ou sont encore actifs dans ce secteur, dont une majorité en tant que chefs d'exploitation. Cette donnée, révélant la proportion significative d'individus issus du milieu agricole, met en lumière un héritage qui dépasse la simple transmission de connaissances ou de passion. En effet, elle souligne également un avantage considérable dans l'accès à des ressources clés telles que le foncier, qui représente l'un des principaux obstacles à l'établissement dans le domaine agricole.

Par ailleurs, 32 % des participants ayant un lien familial avec l'agriculture ont des grands-parents qui ont exercé ce métier. Cela indique que, pour certains, même si la connexion directe avec l'agriculture remonte à une génération antérieure, l'influence des grands-parents peut demeurer une source d'inspiration ou de motivation pour s'engager dans ce domaine.

De façon intéressante, parmi les participants en couple, 42 % ont un conjoint également actif dans l'agriculture. Cette donnée met en lumière l'importance des réseaux familiaux et conjugaux dans le secteur, où partenariats et collaborations au sein des familles peuvent être cruciaux dans la gestion et le développement des exploitations agricoles.

D'autre part, 42 % des actifs agricoles de notre échantillon n'ont aucun lien familial direct avec l'agriculture. Cette proportion significative montre que le secteur attire aussi des individus sans antécédents familiaux dans ce domaine, ce qui pourrait signaler une diversification des profils dans l'agriculture et une ouverture du secteur à des personnes de différents horizons, enrichissant ainsi la diversité des expériences et des perspectives dans le monde agricole.

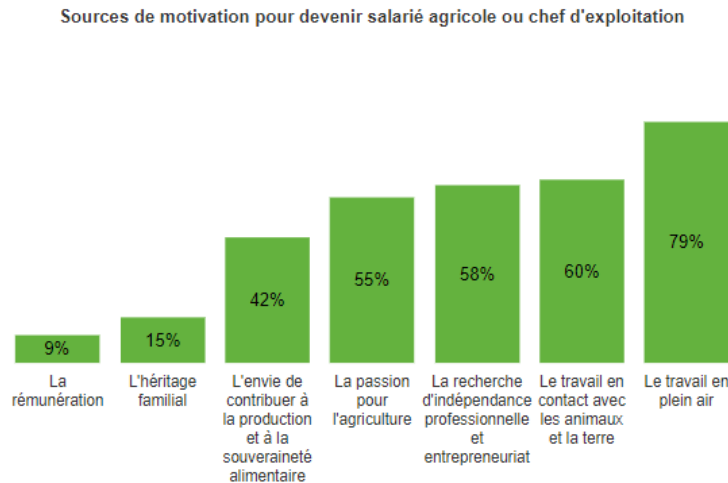


Afin de clarifier la situation agricole de nos participants, nous nous penchons sur la distinction entre les actifs agricoles issus du milieu agricole et ceux qui ne le sont pas, en utilisant les termes de NIMA (Non Issus du Milieu Agricole) et de NAMA (Nouvel Arrivant dans le Milieu Agricole). Cette dernière appellation, promue par les Services de Remplacement et d'autres acteurs agricoles, est perçue comme moins discriminante et plus inclusive pour les personnes qui intègrent le secteur agricole sans y avoir de racines familiales. Les NAMA, tout comme les NIMA, désignent les individus actifs dans l'agriculture dont les parents n'étaient pas chefs d'exploitation.

Cette catégorisation est essentielle pour comprendre l'accessibilité du secteur agricole, notamment en termes d'accès au foncier, un élément crucial pour toute installation agricole. Dans notre échantillon, une majorité notable, soit 77 %, sont classés comme NAMA. Cela signifie que seulement 12 des 53 participants ont des parents qui étaient ou sont chefs d'exploitation, soulignant une présence limitée d'individus ayant un héritage familial direct dans l'agriculture.

Cette faible proportion d'enfants d'agriculteurs suggère que pour une grande partie de notre échantillon, l'héritage familial n'a pas été un facteur déterminant dans leur décision de devenir agriculteurs. En explorant les motivations des actifs agricoles, il apparaît que le travail en plein air est un facteur majeur influençant leur choix de carrière, plus que la rémunération. Cette préférence pour le travail en plein air reflète peut-être une recherche de qualité de vie, un attachement à la nature ou un désir d'autonomie, plutôt qu'une priorité donnée aux aspects financiers de la profession.

Ces résultats indiquent un changement dans le profil des actifs agricoles, avec une augmentation des personnes choisissant l'agriculture pour des raisons autres que la tradition familiale. Cela peut signaler une diversification et une évolution des motivations et des parcours professionnels dans le secteur agricole, ce qui pourrait avoir des implications sur la façon dont le secteur évolue, se développe et attire de nouveaux profils.



Ainsi, nous découvrons que la principale motivation pour 80 % des participants de notre échantillon est l'envie de travailler en plein air. Cette préférence majoritaire indique un attrait significatif pour un mode de vie en contact avec la nature, mettant en valeur un désir de connexion avec l'environnement et une appréciation pour les activités extérieures liées à l'agriculture.

La passion générale pour l'agriculture arrive en deuxième position, citée par 55 % des participants. Cette motivation reflète un intérêt profond et une véritable vocation pour le secteur agricole, indiquant que pour plus de la moitié des participants, l'engagement en agriculture est guidé par un sentiment de dévouement et un amour du métier.

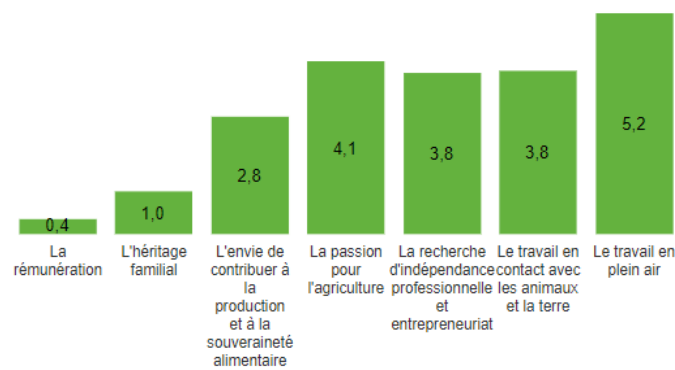
60 % des participants sont motivés par le travail avec les animaux et la terre, une motivation partagée presque à égalité avec l'envie d'entreprendre dans le domaine agricole, citée par 58 % des répondants. Ces motivations indiquent un fort attachement aux aspects tangibles et pratiques de l'agriculture, comme la gestion des cultures et des élevages, ainsi qu'un intérêt pour l'innovation et le développement d'entreprises agricoles.

La volonté de contribuer à la souveraineté alimentaire est également une motivation significative, partagée par 42 % des participants. Cette préoccupation met en avant un intérêt pour des questions plus larges de sécurité alimentaire et de durabilité, reflétant une conscience des enjeux globaux liés à l'agriculture.

En revanche, l'héritage familial et la rémunération sont des motivations moins fréquentes, ne concernant que 12 % des personnes interrogées en moyenne. Ces motivations semblent avoir moins d'importance pour les participants, suggérant que les facteurs traditionnels comme la continuité familiale ou les incitations financières ne sont pas les principaux moteurs pour la majorité des actifs agricoles de notre échantillon.

Ces résultats indiquent une diversité de motivations parmi les actifs agricoles, avec un accent marqué sur l'appréciation du travail en plein air, la passion pour l'agriculture, et l'engagement envers des aspects pratiques et entrepreneuriaux du métier, ainsi qu'une conscience des enjeux sociétaux associés à l'agriculture.

Sources de motivation pour devenir salarié agricole ou chef d'exploitation classées par niveau d'importance



## Partie 2 : Analyse exploratoire des salariés agricoles

Dans cette partie de notre rapport, nous nous concentrons sur un groupe spécifique de 14 actifs salariés agricoles. L'âge moyen de ces professionnels est de 45 ans, avec une prédominance masculine, puisque 57 % de cet échantillon sont des hommes. Une caractéristique notable de ce groupe est le pourcentage élevé de formation initiale en agriculture, avec 93 % des participants ayant suivi un parcours éducatif dans ce domaine. Cela démontre un engagement précoce et une orientation délibérée vers l'agriculture dès le début de leur parcours professionnel.

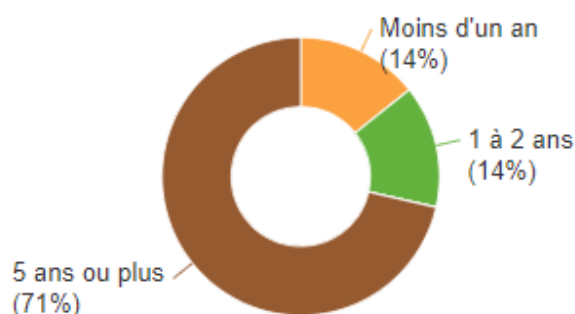
Les liens familiaux avec l'agriculture sont également importants dans ce groupe, 64 % des participants ayant des proches actifs dans le secteur. Toutefois, seuls 14 % ont un parent qui a été ou est chef d'exploitation, ce qui suggère que bien que la proximité familiale avec l'agriculture soit commune, elle ne se traduit pas nécessairement par un héritage direct de gestion ou de propriété d'une exploitation.

La passion pour l'agriculture, le plaisir de travailler en plein air et le contact avec les animaux ressortent comme les motivations principales pour ces actifs agricoles salariés. Ces motivations reflètent une appréciation profonde pour les aspects fondamentaux et gratifiants de l'agriculture, mettant en évidence un attachement à la nature et aux activités agricoles traditionnelles. Par contre, la rémunération est considérée comme la motivation la moins importante, ce qui indique que, pour ces professionnels, les aspects non financiers de leur travail sont plus valorisés.

Notre échantillon est varié en termes de types de productions pratiquées, incluant l'élevage, le maraîchage et d'autres formes d'agriculture. Cette diversité montre que les actifs salariés agricoles contribuent à un large éventail de secteurs au sein de l'agriculture française. De plus, les participants proviennent de six régions françaises différentes.

Cet échantillon de salariés agricoles offre un aperçu précieux des caractéristiques, des motivations et des contextes variés des actifs agricoles en France, mettant en lumière un profil professionnel dédié, passionné et diversifié au sein du secteur agricole.

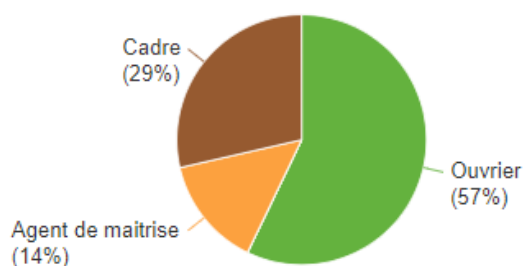
### Ancienneté en tant que salarié agricole



L'ancienneté des salariés agricoles dans notre échantillon montre une majorité de 71 % avec 5 ans d'expérience ou plus, indiquant une main-d'œuvre expérimentée et engagée dans le secteur. Cette longue expérience, avec une moyenne de 34 ans et une fourchette allant de 13 à 41 ans, souligne la profonde connaissance et l'expertise accumulée par ces travailleurs.

En parallèle, 14 % des salariés ont moins d'un an d'ancienneté et 14 % entre 2 et 3 ans.

### Statut en tant que salarié agricole



La considérable ancienneté de la majorité des salariés agricoles dans notre échantillon se reflète dans leur position professionnelle, notamment en ce qui concerne leur statut selon la Convention Collective Nationale agricole. Un pourcentage notable de ces salariés, soit 14 %, occupent des postes d'agents de maîtrise, tandis que 29 % sont classés comme cadres. Ces proportions indiquent une présence significative de salariés occupant des postes à responsabilités élevées, impliquant probablement une gestion d'équipe, une expertise technique avancée et une participation à la prise de décisions stratégiques.

En parallèle, une grande majorité, 57 % de notre échantillon, sont classés comme ouvriers. Ce statut d'ouvrier suggère une implication directe dans les opérations

quotidiennes et les tâches pratiques du travail agricole. L'absence de techniciens dans notre échantillon reflète probablement une spécificité de la composition de notre groupe.

Un constat intéressant ressort de notre analyse : tous les individus ayant un statut d'agent de maîtrise ou de cadre possèdent plus de 5 ans d'expérience. Cette corrélation entre ancienneté et poste à responsabilité met en lumière le rôle de l'expérience dans l'accès à des positions supérieures dans le secteur agricole. Cela suggère que l'accumulation d'expérience et de connaissances au fil du temps est valorisée et mène à des opportunités de carrière avancées, reflétant une progression professionnelle basée sur l'ancienneté et les compétences acquises.

Croisement : statut en tant que salarié agricole et ancienneté en tant que salarié agricole

QUEL EST VOTRE STATUT EN TANT QUE SALARIÉ AGRICOLE ?	DEPUIS COMBIEN DE TEMPS TRAVAILLEZ-VOUS EN TANT QUE SALARIÉ AGRICOLE ?				TOTAL
	MOINS D'UN AN	1 A 2 ANS	3 A 4 ANS	5 ANS OU PLUS (PRÉCISEZ)	
Ouvrier	25%	25%	0%	50%	100%
Technicien	0%	0%	0%	0%	100%
Agent de maîtrise	0%	0%	0%	100%	100%
Cadre	0%	0%	0%	100%	100%
TOTAL	14%	14%	0%	71%	

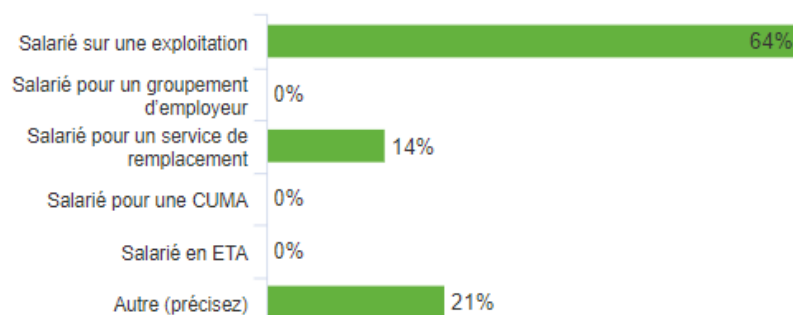
■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation n'est pas significative. p-value = 0,4 ; Kht2 = 4,2 ; ddl = 4.

Bien qu'il existe une tendance à observer des postes de cadre ou d'agent de maîtrise parmi les salariés agricoles avec une ancienneté élevée, cette relation n'est pas statistiquement significative. En effet, 50 % des ouvriers dans notre échantillon sont aussi des salariés agricoles de longue date. Cette observation indique que, si une grande ancienneté peut être un facteur nécessaire pour accéder à des postes de responsabilité, elle n'est pas en soi suffisante. D'autres facteurs tels que la formation, les compétences spécifiques, ou les opportunités de carrière disponibles peuvent également jouer un rôle déterminant.

En outre, nous notons une corrélation entre l'ancienneté en tant que salarié agricole et le type de contrat de travail. Les individus en contrat à durée indéterminée (CDI) tendent à avoir une ancienneté plus importante. Notre échantillon est majoritairement constitué de salariés en CDI, représentant 64 % des répondants, qui travaillent principalement comme salariés permanents sur une exploitation agricole (tous les salariés en CDI ne sont pas des salariés permanents).

Pouvez-vous préciser pour quelle structure travaillez-vous ?



Le reste de notre échantillon est réparti entre d'autres types d'emplois. 14 % des personnes interrogées travaillent dans des Services de Remplacement, qui offrent une flexibilité et une variété d'expériences dans différentes exploitations agricoles. Les 21 % restants sont employés dans des associations (sans spécification supplémentaire), des espaces tests agricoles ou ont des contrats CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise) dans le cadre de l'Essor maraîcher, indiquant une diversité de contextes et de modalités d'emploi au sein du secteur agricole.

Cette diversité dans les types de contrats et de lieux de travail reflète la variété des parcours professionnels et des opportunités dans le secteur agricole, allant des postes stables en CDI à des rôles plus flexibles ou orientés vers l'innovation et le développement de projets agricoles.

Croisement : Type de contrat professionnel et Ancienneté en tant que salarié agricole

ETES-VOUS EN CDI OU CDD ?	DEPUIS COMBIEN DE TEMPS TRAVAILLEZ-VOUS EN TANT QUE SALARIÉ AGRICOLE ?				TOTAL
	MOINS D'UN AN	1 A 2 ANS	3 A 4 ANS	5 ANS OU PLUS (PRÉCISEZ)	
CDI	0%	0%	0%	100%	100%
CDD	40%	40%	0%	20%	100%
TOTAL	14%	14%	0%	71%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est très significative.  $p\text{-value} < 0,01$  ;  $\text{Chi}^2 = 10,1$  ;  $\text{ddl} = 2$ .

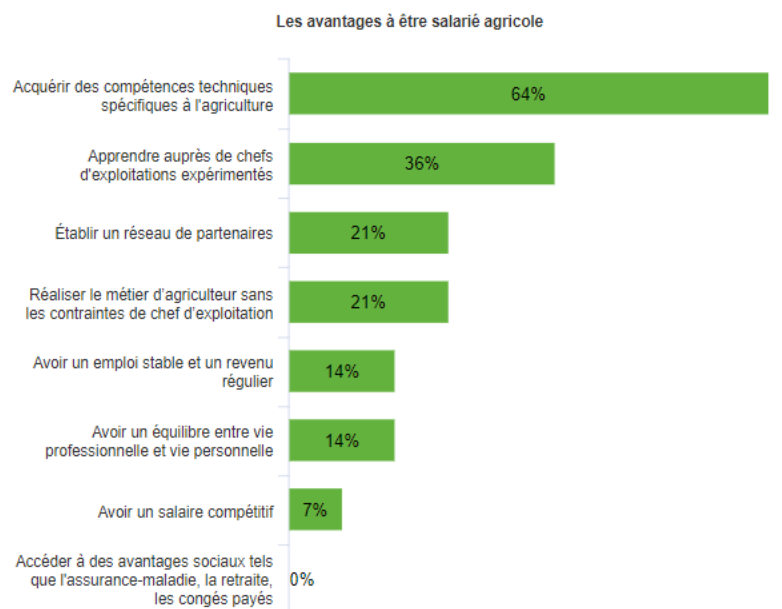
En approfondissant le profil des salariés agricoles de notre échantillon, nous pouvons mieux appréhender leur vision sur la phase de salariat dans leur carrière professionnelle, en identifiant à la fois les avantages perçus et les défis rencontrés. Cette compréhension nous permet également d'explorer comment ils valorisent leur expérience et quels facteurs influencent leur engagement ou leur désengagement en tant que salariés agricoles.

## Avantages et défis liés au statut de salarié agricole

L'un des avantages les plus cités de la condition de salarié agricole est l'acquisition de compétences techniques spécifiques à leur métier. Cette opportunité de développer

une expertise et une autonomie dans différentes tâches agricoles est hautement valorisée, surtout par ceux qui sont passionnés par l'agriculture. Le salariat agricole leur offre ainsi la chance de se former, d'expérimenter et de perfectionner les techniques agricoles, contribuant à leur excellence professionnelle. Néanmoins, le salaire ne semble pas être perçu comme un avantage majeur par la plupart des salariés agricoles : seul un répondant sur notre échantillon considère la rémunération comme un point positif.

En ce qui concerne les défis, la moitié des salariés agricoles interrogés considèrent le salaire comme l'une des principales difficultés, ce qui souligne des préoccupations économiques dans leur travail quotidien. Cependant, le défi le plus important, selon notre échantillon, est l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cela reflète la réalité de nombreux emplois agricoles, où les longues heures de travail, souvent saisonnières et exigeantes, peuvent empiéter sur la vie personnelle et familiale.



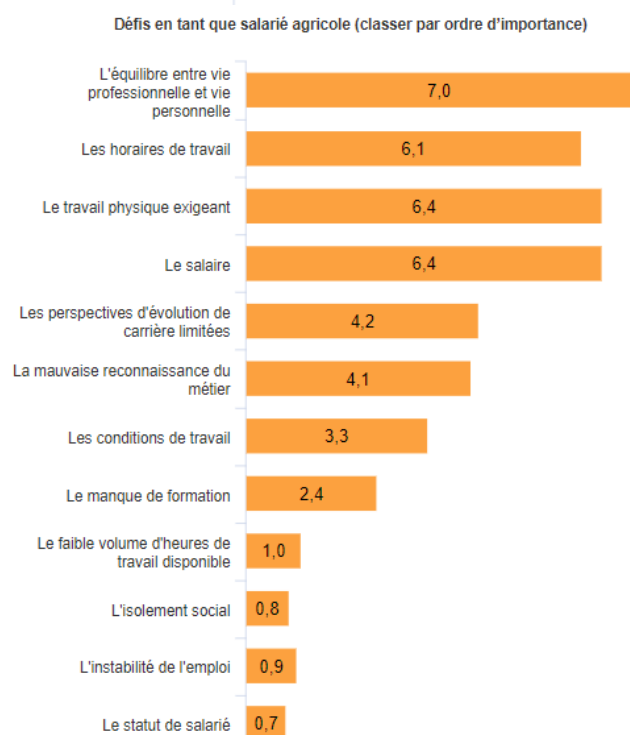
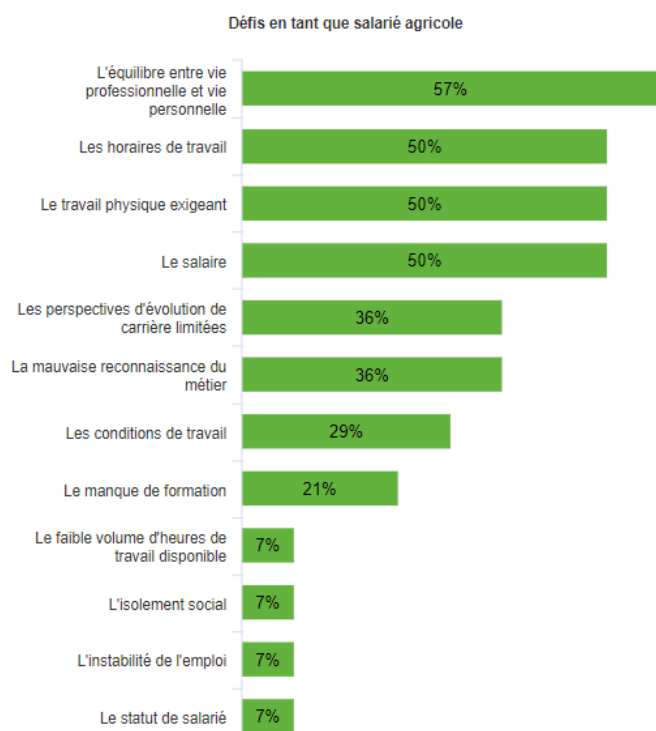
Le travail agricole, étant naturellement exigeant sur le plan physique, présente un défi majeur pour les salariés agricoles de notre échantillon. Les longues heures de travail, souvent nécessaires pour répondre aux exigences des cycles de production agricole, s'ajoutent à cette difficulté. Ces aspects soulignent la rigueur et la résilience requises pour exceller dans ce domaine.

Les perspectives d'évolution limitées dans la carrière et le manque de reconnaissance sont également perçus comme des défis importants. Cette situation peut engendrer un sentiment de stagnation professionnelle ou d'insatisfaction, en particulier pour ceux qui aspirent à progresser ou à obtenir une plus grande reconnaissance pour leur travail et leur expertise.

Surprenant, le manque de formation est mentionné par seulement 21 % des répondants comme un inconvénient lié au statut de salarié. Cela suggère que, bien que la formation continue soit un aspect important, elle n'est pas perçue comme un obstacle majeur par la majorité des salariés agricoles de notre échantillon.

Par ailleurs, des préoccupations telles que l'isolement social, l'instabilité de l'emploi et la précarité liée au statut de salarié, notamment en ce qui concerne le faible volume d'heures de travail disponibles, sont mentionnées, mais uniquement par un seul individu de notre échantillon. Ces sujets, bien que cruciaux pour la qualité de vie et la sécurité de l'emploi, semblent avoir un impact limité sur notre groupe, n'étant un problème significatif que pour une faible minorité.

Ces constatations mettent en lumière les divers défis auxquels sont confrontés les salariés agricoles. Bien que l'exigence physique du travail et les horaires difficiles soient des préoccupations courantes, des facteurs tels que les perspectives de carrière, la reconnaissance et la formation sont également importants, mais perçus différemment selon les individus. Cette variété de défis souligne la nécessité d'une approche nuancée pour soutenir et améliorer les conditions de travail des salariés agricoles.

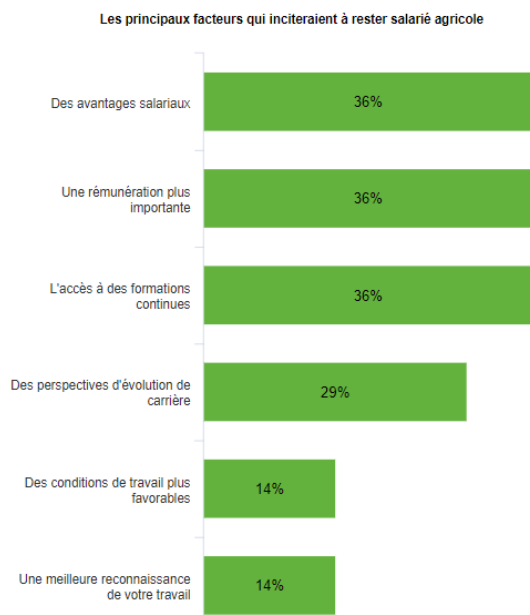


Bien que seulement une minorité de notre échantillon ait mentionné le manque de formation comme un défi majeur, il est essentiel de reconnaître l'importance de la formation en tant qu'outil d'attractivité et de fidélisation dans le métier de salarié agricole. La formation offre aux salariés la possibilité de développer de nouvelles compétences, de rester à jour avec les dernières pratiques et technologies dans le secteur, et d'améliorer leurs perspectives de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'identifier les facteurs qui encourageraient les salariés agricoles à continuer leur carrière dans ce domaine, l'accès à la formation est cité comme l'un des éléments les plus incitatifs. Cette importance accordée à la formation montre que les salariés agricoles valorisent les opportunités de croissance professionnelle et de développement personnel. En parallèle, 36 % de l'échantillon ont également souligné le besoin d'une rémunération plus importante et de meilleurs avantages sociaux. Ces deux aspects sont considérés comme tout aussi importants que l'accès à la formation.

Cette mise en avant de la formation, de la rémunération et des avantages sociaux comme principaux éléments incitatifs pour rester dans le secteur agricole révèle un désir de reconnaissance professionnelle et financière, ainsi qu'une quête d'épanouissement personnel et professionnel. Ces éléments sont essentiels non seulement pour maintenir les salariés actuels dans le secteur, mais aussi pour attirer de nouveaux talents.

Il devient ainsi clair que pour renforcer l'attractivité du métier de salarié agricole, il est crucial de proposer des parcours de formation adaptés, une rémunération compétitive et des avantages sociaux attrayants. Ces facteurs sont fondamentaux pour créer un environnement de travail motivant et satisfaisant, qui favorise la rétention des salariés et attire de nouvelles recrues dans le secteur agricole.

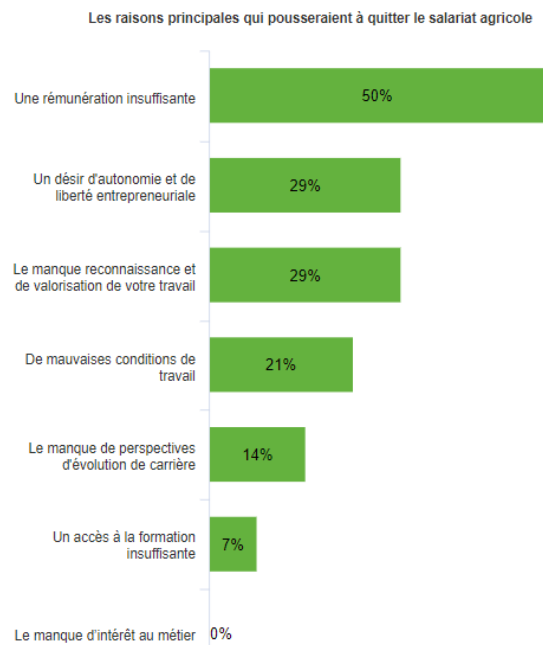


L'amélioration des conditions de travail est également un facteur mentionné par les salariés agricoles de notre échantillon comme élément incitatif dans la poursuite de leur carrière, bien qu'il apparaisse moins fréquemment que la formation, la rémunération et les avantages sociaux. Cette mention des conditions de travail souligne l'importance d'un environnement de travail sain et sûr, ainsi que de pratiques de travail équitables pour le bien-être et la satisfaction des salariés agricoles.

Il est cependant important de prendre en compte la taille limitée de notre échantillon lors de l'interprétation de ces résultats. En raison de cette limitation, les perspectives et les préférences exprimées peuvent ne pas refléter entièrement la réalité de l'ensemble des salariés agricoles. Néanmoins, les tendances observées fournissent des indications précieuses sur ce qui pourrait améliorer la rétention des salariés dans le secteur.

Les résultats de l'enquête menée par l'Association des Salariés Agricoles (ASA) confirment que l'amélioration des conditions de travail est un élément crucial pour fidéliser les salariés agricoles. Cette enquête met en lumière la nécessité d'aborder des aspects tels que la sécurité au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et le respect dans l'environnement de travail. Ces éléments sont fondamentaux pour garantir que les salariés agricoles se sentent valorisés, soutenus et en sécurité dans leur milieu professionnel.

Bien que notre échantillon soit de taille limitée, il ressort clairement que l'accès à la formation, une rémunération adéquate, de bons avantages sociaux, et des conditions de travail améliorées sont des facteurs déterminants pour encourager les salariés agricoles à rester dans le secteur. Ces éléments sont essentiels pour créer un environnement de travail attrayant et soutenir la durabilité et le développement du secteur agricole.



Lorsque nous explorons les raisons qui pourraient inciter les salariés agricoles à quitter leur emploi, nous constatons que des facteurs spécifiques se démarquent. Une rémunération insuffisante est citée comme un motif majeur de départ par la moitié des

participants de notre échantillon. Cette préoccupation concernant le salaire reflète l'importance d'une rémunération équitable et compétitive dans le secteur agricole, et souligne comment la satisfaction monétaire est directement liée à la fidélisation des employés.

Le manque de reconnaissance et de valorisation du travail est un autre motif de départ significatif, mentionné par un tiers des répondants. Ce facteur met en évidence le besoin de valoriser et de reconnaître les efforts et les contributions des salariés agricoles, non seulement en termes financiers mais aussi en termes de respect et d'appréciation au sein de leur environnement de travail.

Il est curieux de constater que, bien que l'accès à la formation soit considéré comme un élément crucial pour l'attractivité et la fidélisation des salariés agricoles, il n'est pas fréquemment évoqué comme une raison de quitter leur poste en cas de formation jugée insuffisante. Seul un salarié de notre échantillon a mentionné le manque de formation comme une cause potentielle de départ. Cela pourrait suggérer que, même si les salariés valorisent les opportunités de formation, d'autres facteurs comme la rémunération et la reconnaissance ont un impact plus immédiat et direct sur leur décision de rester ou de partir.

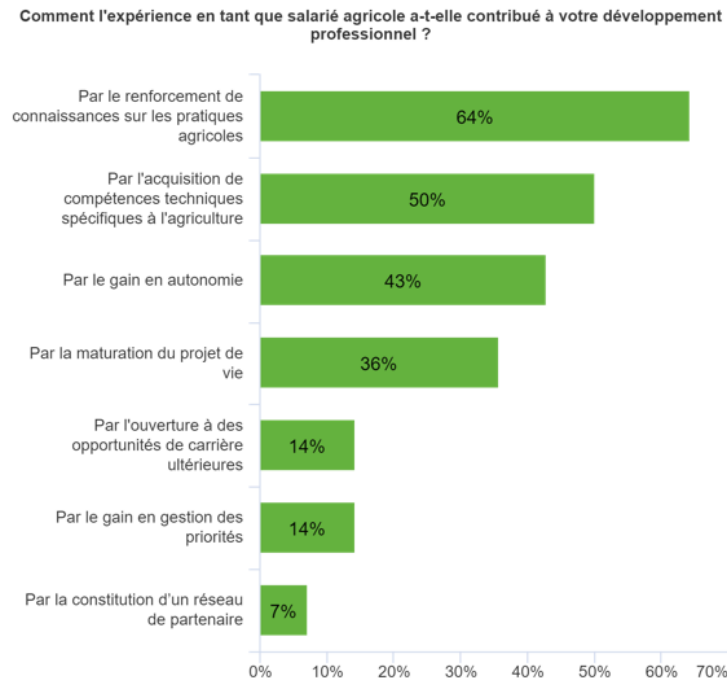
Ces informations offrent une perspective importante sur ce qui est valorisé par les salariés agricoles et ce qui pourrait être amélioré pour renforcer leur engagement et leur satisfaction au travail. Une approche globale qui aborde à la fois les aspects financiers, de reconnaissance et de développement professionnel semble nécessaire pour attirer et retenir efficacement les salariés dans le secteur agricole.

## **La valorisation de l'expérience professionnelle des salariés agricoles**

Dans cette section de notre enquête, nous explorons la perspective des salariés agricoles actuellement en poste pour comprendre comment ils valorisent leur expérience dans le cadre de leur développement professionnel. L'étude se penche aussi sur la manière dont ils intègrent leurs expériences professionnelles antérieures, acquises en dehors du milieu agricole, dans leur travail actuel. Nous examinons si ces expériences diversifiées enrichissent leur capacité d'adaptation, stimulent l'innovation dans leurs pratiques et élargissent leur vision du métier. L'objectif est de déterminer comment les compétences transversales, acquises dans différents contextes professionnels, sont valorisées et appliquées dans le milieu agricole.

L'objectif global de cette partie de l'enquête est de fournir une vue complète sur la façon dont les salariés agricoles valorisent et exploitent leur expérience professionnelle actuelle et passée dans leur parcours professionnel. Cela nous

permettra de mieux comprendre l'impact de leur vécu professionnel sur leur évolution dans le secteur agricole et sur leur approche du travail dans ce domaine.



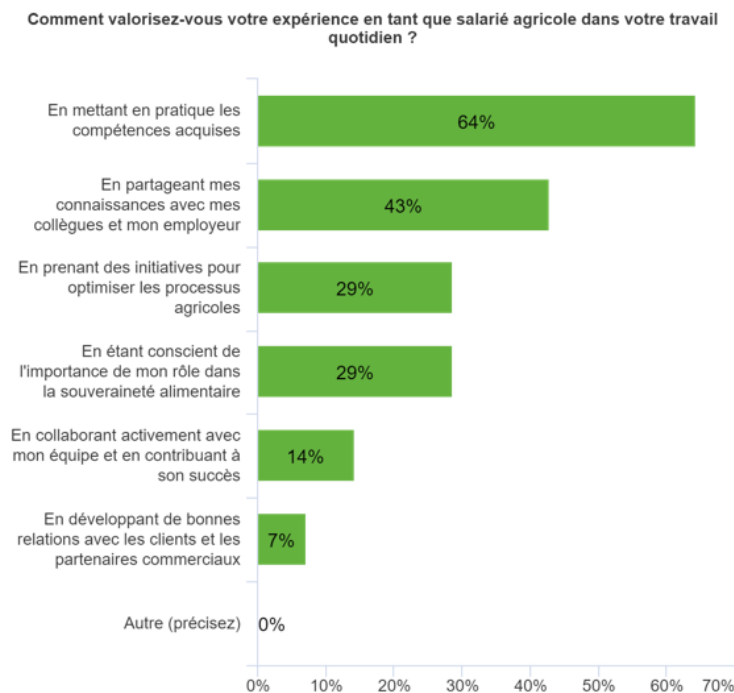
Les résultats de notre enquête indiquent que les salariés agricoles actuellement en poste perçoivent principalement leur expérience professionnelle comme un moyen essentiel d'acquérir et de renforcer leurs connaissances et compétences dans le domaine de l'agriculture. Cette phase de leur carrière professionnelle leur permet de devenir plus efficaces et efficients dans l'exécution de leurs tâches agricoles quotidiennes.

En outre, près de la moitié des salariés interrogés mettent en avant le gain d'autonomie comme un bénéfice majeur de leur expérience de salariat. Ce gain en compétence se traduit par une meilleure capacité à prendre des initiatives, à gérer des projets de manière indépendante et à prendre des décisions éclairées sur le terrain.

Environ 33 % des répondants indiquent que leur expérience en tant que salarié agricole a été un vecteur de réflexion sur leur projet de vie. Cette période semble leur permettre de mieux définir leurs aspirations personnelles et professionnelles, et d'évaluer la direction qu'ils souhaitent donner à leur carrière dans l'agriculture.

Cependant, un nombre nettement plus faible de salariés considère que leur statut et emploi actuel leur ouvre des opportunités de carrière significatives. Cette perception reflète la faible possibilité d'évolution souvent associée au métier de salarié agricole. De même, peu de salariés mentionnent utiliser leur phase de salariat comme un outil

pour se forger un réseau professionnel, ce qui pourrait indiquer une opportunité sous-exploitée dans ce secteur.



La contribution de l'expérience acquise durant la phase de salariat dans le secteur agricole se manifeste concrètement dans le quotidien professionnel de ces travailleurs. La majorité des salariés agricoles appliquent directement les connaissances et techniques acquises dans leur pratique quotidienne, améliorant ainsi leur efficacité et leur savoir-faire.

Environ la moitié des salariés en poste partagent activement leur expérience avec leurs collègues ou leur employeur, contribuant ainsi à l'évolution des processus au sein des exploitations où ils travaillent.

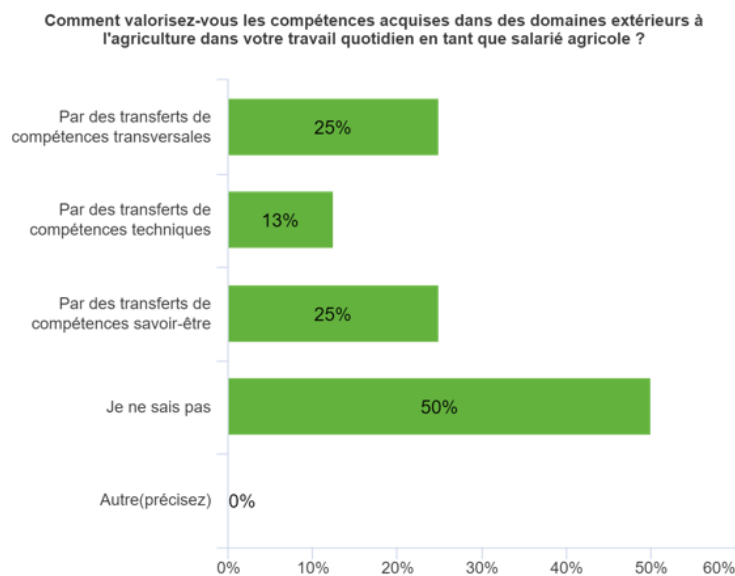
Environ 30 % des salariés agricoles valorisent leur rôle en prenant conscience de l'importance de leur travail dans la chaîne de production et de leur contribution à la souveraineté alimentaire de leur pays. Cela indique une fierté professionnelle et une reconnaissance de l'impact de leur travail au-delà des tâches quotidiennes.

Un pourcentage plus faible de participants déclare utiliser leur expérience pour améliorer la collaboration avec leurs collègues ou leurs relations avec la clientèle ou des partenaires. Ce faible taux peut s'expliquer par le fait que certains salariés travaillent seuls avec le chef d'exploitation et n'ont pas l'opportunité de travailler en équipe, ou qu'ils n'ont pas pour mission d'interagir directement avec la clientèle ou des partenaires. Cependant, dans les cas où des exploitations ont développé des points de vente directe, certaines compétences en communication et en relation clientèle sont

valorisées, dépassant ainsi le cadre des compétences traditionnellement attendues d'un salarié agricole.

## La valorisation de l'expérience professionnelle hors du milieu agricole chez les salariés agricoles

Enfin, un pourcentage significatif de salariés agricoles de notre enquête a eu des expériences professionnelles hors du secteur agricole. Il est donc pertinent d'examiner comment ces expériences diversifiées sont intégrées dans leur rôle actuel de salarié agricole et de quelle manière elles contribuent à enrichir leur approche du travail dans le secteur.



Nous relevons, que le questionnement sur la manière dont les salariés agricoles utilisent leur expérience passée dans leur métier actuel s'avère être un sujet complexe. Environ 50 % des participants indiquent ne pas savoir comment ils caractérisent l'emploi de leur expérience passée dans leur travail actuel. Toutefois, un quart des salariés reconnaît appliquer des compétences transversales et des savoir-être dans leur activité quotidienne d'actif agricole.

Parmi ces compétences transversales, la communication et l'écoute sont les plus fréquemment citées, suivies de l'organisation. Ces compétences sont essentielles pour la gestion des tâches et la coordination avec les autres membres de l'exploitation. Quant aux compétences de savoir-être, la confidentialité et le respect des règles sont particulièrement valorisés, reflétant l'importance de l'éthique professionnelle et du respect des normes dans le secteur agricole.

Il est à noter que très peu de salariés mentionnent l'utilisation de compétences techniques spécifiques acquises hors du milieu agricole dans leur métier actuel. Cette constatation souligne les spécificités techniques du métier de salarié agricole, qui peuvent être perçues comme peu transférables à d'autres secteurs. Cette situation pourrait être vue comme un inconvénient, limitant la polyvalence professionnelle des travailleurs agricoles.

Il serait donc pertinent d'explorer davantage les possibilités de valoriser ces compétences techniques agricoles dans d'autres domaines professionnels. Inversement, il serait également utile d'identifier quelles compétences professionnelles non-agricoles pourraient constituer des atouts pour ceux qui souhaitent intégrer le secteur agricole. Cette double approche pourrait aider à mieux comprendre les potentiels de transférabilité des compétences entre différents secteurs et à enrichir les perspectives professionnelles des salariés agricoles.

## Partie 3 : Analyse exploratoire des chefs d'exploitation

Cette section de notre rapport examine de près les caractéristiques et les parcours éducatifs d'un groupe ciblé d'actifs agricoles chefs d'exploitation. Notre échantillon, composé de 39 individus, présente un profil démographique et éducatif varié. L'âge moyen de ces professionnels est de 48 ans, avec une majorité masculine représentant 69 % du total. Cette répartition met en évidence la prédominance des hommes en tant que chef d'exploitation, bien que la présence féminine dans ce domaine soit en progression.

Sur le plan de la formation, 38 % des individus de cet échantillon ont une formation initiale spécifiquement en agriculture. Parmi ceux-ci, les titulaires de diplômes de niveau licence ou master représentent une part significative, soit 41 % de l'échantillon, dont 30 % au niveau master. En outre, le reste de l'échantillon révèle une diversité dans les niveaux de formation. Les diplômés de BPREA constituent 16 % du groupe, suivis de près par ceux ayant un BTS (15 %). Cette répartition illustre la variété des parcours de formation, allant de l'enseignement technique spécialisé à l'enseignement supérieur. Les détenteurs d'un BAC, représentant 14 %, et ceux ayant un niveau infra-baccalauréat (13 %), complètent cet éventail, mettant en lumière une diversité de formations qui convergent vers la chefferie d'exploitation.

Cet aperçu des profils de chefs d'exploitation agricole démontre la diversité des parcours éducatifs dans ce domaine. Il met en évidence le rôle crucial de la formation agricole, qu'elle soit académique ou technique, dans la préparation à la gestion efficace et innovante des exploitations agricoles contemporaines.

Notre échantillon met aussi en évidence l'importance des liens familiaux dans le secteur agricole. Un pourcentage significatif de 56 % des participants ont des proches qui travaillent dans ce secteur. De manière plus spécifique, 26 % de ces professionnels ont un parent qui est ou a été chef d'exploitation. Cette donnée souligne l'influence considérable des liens familiaux dans la poursuite de la profession agricole, suggérant que l'agriculture est souvent une affaire de tradition et de transmission de génération en génération.

L'attrait pour le travail en plein air est une des principales motivations pour ces actifs agricoles. Cette préférence reflète le désir d'une vie en connexion directe avec la nature et l'environnement, un aspect qui est fréquemment valorisé dans le domaine agricole. En parallèle, la recherche d'indépendance professionnelle et

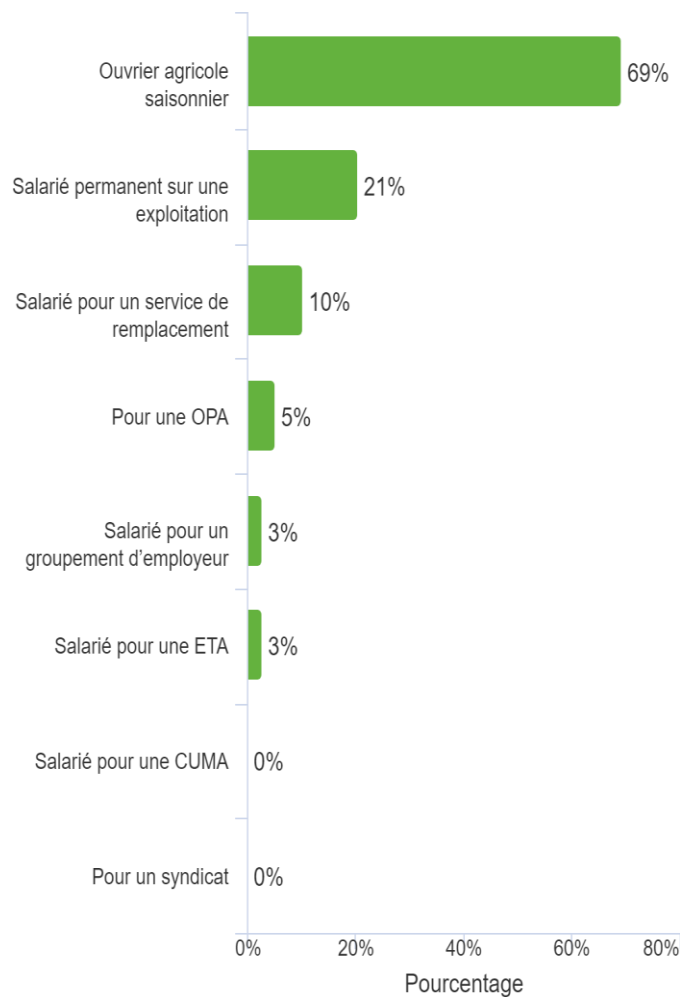
entrepreneuriale émerge comme un autre moteur important. Cela démontre une aspiration à la liberté de gestion et à l'autonomie dans la prise de décision.

Etonnamment, la rémunération apparaît comme le facteur le moins important pour ces professionnels. Ce constat suggère que, pour beaucoup de chefs d'exploitation, les récompenses intrinsèques du métier, telles que la satisfaction de travailler la terre, l'autonomie et le lien avec la nature, sont bien plus valorisées que les aspects financiers.

Enfin, l'héritage familial est une source de motivation notable pour 21 % des participants dans leur décision de devenir chef d'exploitation. Cela confirme que pour une part significative des actifs agricoles, le choix de carrière est fortement influencé par le désir de poursuivre l'œuvre familiale et de maintenir vivantes les savoir-faire et les valeurs liées à l'agriculture.

Ces résultats montrent que, pour nos chefs d'exploitation, les motivations sont profondément ancrées dans des valeurs personnelles et familiales, où l'indépendance, le lien avec la terre et la continuité du patrimoine familial prévalent sur les considérations matérielles.

### Métiers agricoles exercés avant de devenir chef d'exploitation



Par notre étude nous tentons de mettre en lumière les divers parcours professionnels empruntés par les actuels chefs d'exploitation agricole avant d'atteindre leur statut actuel. Durant leur phase de salariat agricole, ils ont cumulé une expérience variée à travers plusieurs métiers du secteur.

Le métier d'ouvrier agricole saisonnier se distingue comme étant le plus communément exercé, avec 69 % de notre échantillon ayant occupé ce rôle. Ce chiffre élevé témoigne de l'importance de cette fonction dans le secteur agricole, offrant une expérience pratique et directe des activités agricoles de terrain. Ces postes saisonniers sont souvent essentiels pour acquérir des compétences pratiques et une compréhension approfondie des différents aspects de l'agriculture.

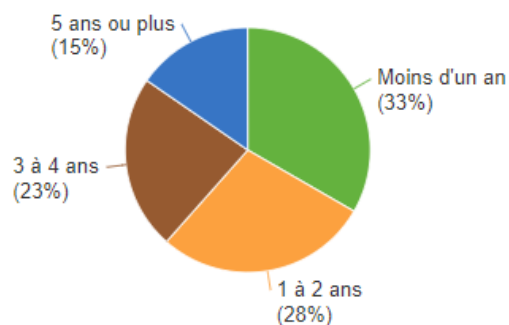
Le rôle de salarié permanent sur une exploitation agricole est le second métier le plus fréquent, avec 21 % des participants ayant occupé cette position. Ce type d'emploi offre une expérience plus stable et continue dans le domaine, permettant aux salariés d'approfondir leurs compétences et de développer une expertise plus spécifique.

Parmi les autres expériences professionnelles citées, 10 % des participants ont travaillé pour les Services de Remplacement, démontrant ainsi une grande adaptabilité et une capacité à œuvrer dans des environnements de production variés, utilisant un éventail de méthodes de travail et de technologies diversifiées. En outre, 5 % ont été employés par une Organisation Professionnelle Agricole (OPA) et 3 % ont été salariés pour un groupement d'employeur ou pour une Entreprise de Travaux Agricoles (ETA). Ces expériences diverses ont probablement contribué à élargir leur perspective et leur compréhension du secteur agricole dans son ensemble.

Fait intéressant, 38 % des chefs d'exploitation interrogés ont exercé deux métiers ou plus avant de devenir chefs d'exploitation. Cette multiplicité d'expériences professionnelles antérieures souligne la polyvalence et la richesse des parcours qui mènent au rôle de chef d'exploitation. Elle peut aussi, également, démontrer une certaine volonté de ces individus d'acquérir une gamme étendue de compétences et d'expériences avant de se lancer dans la gestion de leur propre exploitation.

En somme, nos données révèlent que la voie vers le statut de chef d'exploitation agricole est souvent pavée d'une série d'expériences professionnelles variées, chacune pouvant contribuer à façonner les compétences, les connaissances et les perspectives nécessaires pour réussir dans ce rôle exigeant et gratifiant, de manière différente et complémentaire.

Ancienneté en tant que salarié agricole avant de devenir chef d'exploitation



Une grande partie d'entre eux ont été salariés agricoles seulement pendant une période relativement courte comparée à leur ancienneté d'actif agricole : 61 % ont travaillé comme salariés pendant 2 ans ou moins, dont 33 % pendant moins d'un an. Seuls 15 % ont été salariés agricoles pendant plus de 5 ans et si nous examinons l'ancienneté des individus ayant travaillé plus de 5 ans en tant que salariés, elle est en moyenne de 9 ans.

Nous constatons que pour un grand nombre de chefs d'exploitation actuels, la période passée en tant que salariés agricoles a été relativement courte en comparaison à leur carrière globale en tant qu'actifs agricoles. De manière significative, 61 % de notre

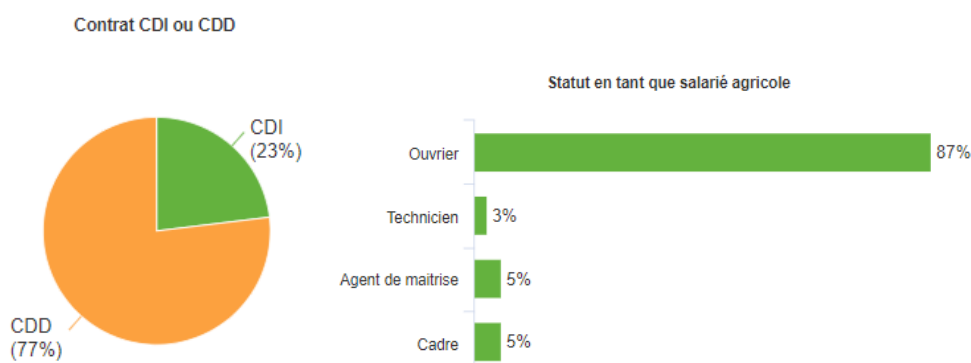
échantillon a occupé des postes de salariés pendant 2 ans ou moins. Plus précisément, un tiers (33 %) de ces professionnels ont eu une expérience de salariat de moins d'un an. Ces données suggèrent que pour beaucoup, la période de salariat a été une étape transitoire ou un tremplin vers la gestion de leur propre exploitation.

Seulement 15 % des individus de notre échantillon ont eu une carrière de salariés agricoles s'étendant sur plus de 5 ans. L'ancienneté moyenne au sein de ce sous-groupe est de 9 ans, ce qui indique que pour une minorité des chefs d'exploitation, le salariat agricole a constitué une phase significative de leur parcours professionnel. Cette durée plus longue en tant que salarié peut refléter une approche plus graduelle de l'accumulation d'expérience et de compétences avant de prendre le pas vers l'entrepreneuriat agricole.

Ces constatations soulignent que, bien que le salariat agricole puisse jouer un rôle clé dans l'acquisition d'expériences et de compétences, la majorité des chefs d'exploitation ne s'y attarde pas longtemps avant de passer à la gestion de leur propre entreprise. Cette transition rapide du statut de salarié à celui de chef d'exploitation peut être motivée par le désir d'indépendance, l'opportunité de gérer sa propre exploitation, ou la volonté d'appliquer directement les compétences et connaissances acquises.

Les parcours des chefs d'exploitation agricole sont caractérisés par des passages en tant que

salariés qui tendent à être de courte durée, révélant ainsi une transition rapide vers la gestion de leur propre exploitation. Cette dynamique suggère une forte motivation et une volonté déterminée d'entreprendre et de diriger leur propre entreprise agricole, illustrant l'esprit entrepreneurial prévalent dans le domaine agricole. Il est pertinent de s'interroger sur les raisons de cette durée réduite de salariat dans le secteur agricole et d'examiner comment cette période courte de salariat peut influencer de manière distincte les trajectoires et les expériences des chefs d'exploitation, comparée à des phases de salariat plus longue.



Lors de leur phase de salariat dans le secteur agricole, une grande majorité des actuels chefs d'exploitation, soit 87 %, étaient employés sous contrat à durée déterminée (CDD). Ce constat souligne la nature souvent précaire et saisonnière du travail agricole, où les contrats temporaires répondent à des besoins spécifiques liés aux cycles de production, bien que le statut de CDD puisse aussi être un choix totalement assumé du salarié, pouvant alors souligner le faible avantage (réel ou perçu) à être en CDI pour des individus souhaitant exercer comme salarié agricole.

En ce qui concerne les rôles occupés, la plupart de nos interrogés tenaient le statut d'ouvrier, conformément à la convention collective agricole. Cette catégorie d'emploi représente les fonctions opérationnelles de base dans l'agriculture, englobant une grande variété de tâches liées à la production agricole. Les techniciens, constituant seulement 3 % de l'échantillon, et les agents de maîtrise ou cadres, à hauteur de 5 %, étaient nettement moins représentés. Ces chiffres indiquent que les postes de responsabilité ou nécessitant des compétences techniques spécifiques sont moins fréquents dans les parcours des salariés agricoles.

Intéressant à noter, l'accès à des contrats à durée indéterminée (CDI) ne semble pas s'améliorer significativement avec l'ancienneté des salariés dans le secteur. La proportion d'individus en CDI reste basse et ne commence à égaler celle des contrats CDD que pour le groupe ayant une expérience de 5 ans ou plus comme salarié agricole. Cette observation suggère que la stabilité de l'emploi et la sécurisation des postes ne sont pas automatiquement garanties avec l'accumulation d'expérience dans ce domaine.

À travers nos données et résultats, nous identifions les défis rencontrés par les salariés agricoles en matière de précarité d'emploi et de perspectives d'avancement professionnel. La prédominance des contrats à durée déterminée (CDD) et la représentation limitée des postes de responsabilité ou techniques reflètent les particularités du marché de l'emploi dans le secteur agricole. Ces éléments mettent en lumière non seulement la perception du travail salarié agricole, mais également les enjeux liés au développement professionnel et à la stabilité de l'emploi à long terme pour les travailleurs de ce secteur.

Croisement : Ancienneté en tant que salarié agricole avant de devenir chef d'exploitation / Contrat CDI ou CDD

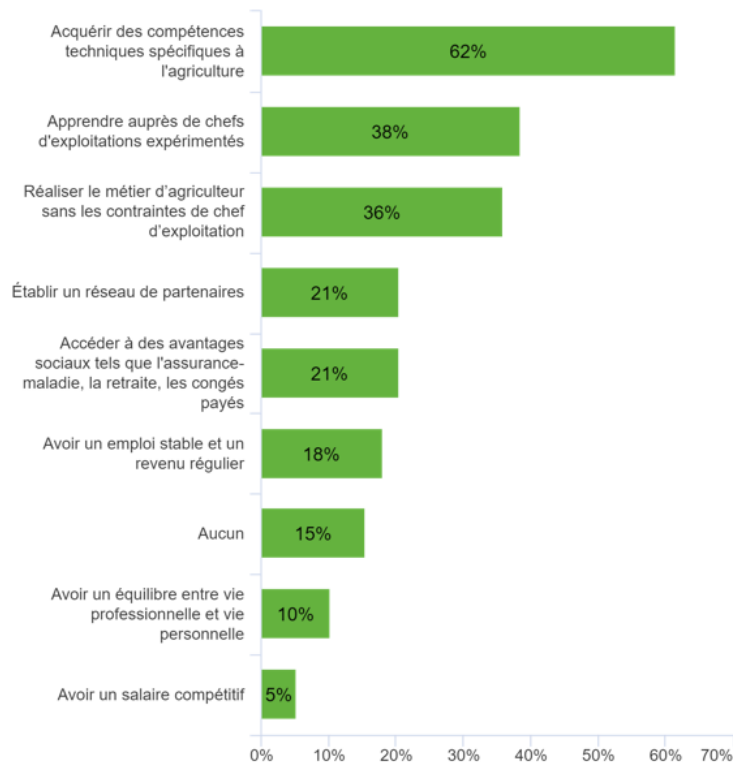
COMBIEN DE TEMPS AVEZ-VOUS TRAVAILLÉ EN TANT QUE SALARIÉ AGRICOLE AVANT DE DEVENIR CHEF D'EXPLOITATION ?	ETIEZ-VOUS PRINCIPALEMENT EN CDI OU CDD ?		
	CDI	CDD	TOTAL
Moins d'un an	23%	77%	100%
1 à 2 ans	9%	91%	100%
3 à 4 ans	22%	78%	100%
5 ans ou plus (précisez)	50%	50%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>	

## Avantages et défis liés au statut de salarié agricole selon les actuels chefs d'exploitation

Questionnés sur leur perception du métier de salarié agricole, de nombreux avantages ont été identifiés par ces professionnels concernant cette étape de leur carrière.

Le gain de technicité est l'un des principaux bénéfices cités. En tant que salariés agricoles, ils ont eu l'opportunité de se "former" sur le terrain, d'apprendre et d'appliquer concrètement diverses méthodes de travail. Cette période est perçue comme une période pertinente pour développer ces compétences techniques et pratiques spécifiques à l'agriculture.

Selon vous, quels étaient les principaux avantages à être salarié agricole avant de devenir chef d'exploitation ?



Un autre avantage souligné est la possibilité de travailler aux côtés de chefs d'exploitation expérimentés. Ce mentorat permet non seulement un transfert de connaissances et de pratiques, mais offre aussi l'opportunité aux futurs chefs d'exploitation de confronter leurs idées et visions à la réalité du terrain. Cette confrontation offre la possibilité de valider, d'invalider ou de réajuster leurs méthodes et approches avant de lancer leur propre exploitation.

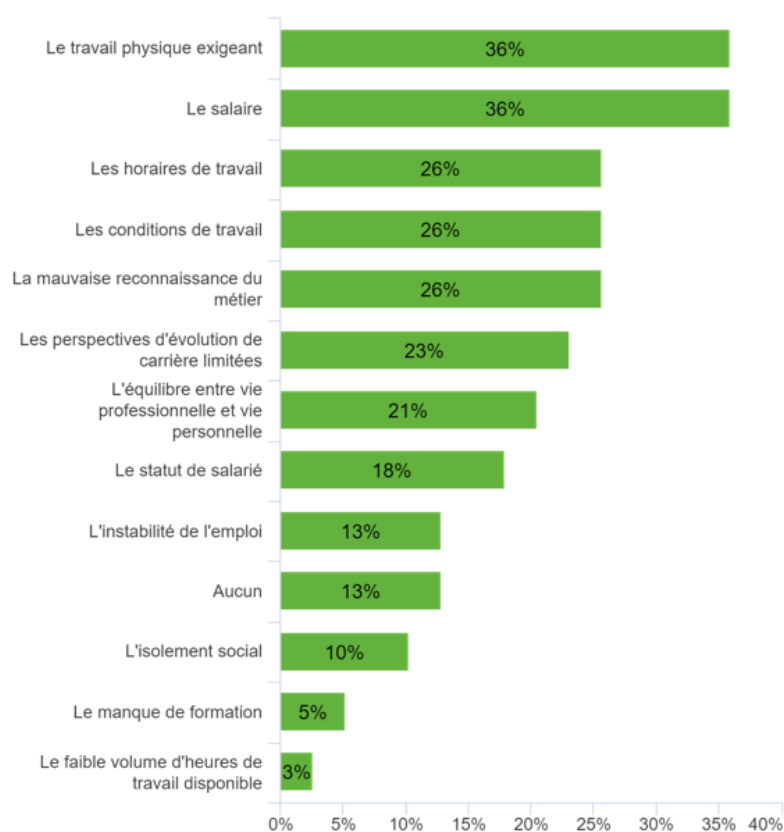
Environ un chef d'exploitation sur cinq considère la phase de salariat comme un moment idéal pour construire un réseau de partenaires, ce qui peut grandement faciliter leur transition vers la gestion d'une exploitation. Cette création de liens professionnels est perçue comme un atout pour anticiper et préparer au mieux leur future carrière.

Toutefois, il est intéressant de noter que 15 % des chefs d'exploitation en poste ne voient aucun avantage à avoir été salarié agricole avant d'assumer leur rôle actuel.

Enfin, seulement 5 % des personnes interrogées citent le salaire comme un avantage de la phase de salariat, ce qui indique que les aspects financiers n'est pas une motivation pour embrasser le rôle de salarié agricole. Effectivement, le salaire est même mentionné comme un défi important rencontré pendant la période de salariat, soulignant les difficultés financières potentielles liées à ces postes.

Cette section de notre enquête révèle que la phase de salariat agricole est généralement perçue comme une étape bénéfique et formatrice pour les chefs d'exploitation actuels, bien que les avis varient quant à son importance et à ses avantages spécifiques.

Quels étaient les principaux défis ou inconvénients auxquels vous étiez confrontés en tant que salarié agricole avant de devenir chef d'exploitation ? (classer par ordre d'importance)



Un peu plus du tiers des chefs d'exploitation interrogés dans notre enquête identifient le salaire comme un défi majeur rencontré lors de leur phase de salariat agricole, une préoccupation partagée avec la difficulté liée au travail physique exigeant. La nature ardue du travail agricole, caractérisée par des horaires difficiles et des conditions de travail parfois pénibles, est exacerbée par une reconnaissance insuffisante du métier. En effet, un chef d'exploitation sur quatre reconnaît cette réalité, mettant en lumière les exigences physiques et les contraintes associées à ce rôle.

Par ailleurs, 20 % des chefs d'exploitation soulignent les difficultés à trouver un équilibre entre vie professionnelle et personnelle dans le cadre de leur emploi de salarié. Ce déséquilibre est souvent aggravé par le statut même de salarié, perçu comme moins valorisant que celui de chef d'exploitation. Cette perception reflète une distinction marquée dans le milieu agricole entre les deux rôles, où les salariés agricoles sont parfois considérés comme inférieurs sur l'échelle sociale. Cette situation peut entraîner une expérience négative du statut de salarié, renforçant le sentiment d'une mauvaise reconnaissance du métier.

Il est également notable que 13 % des participants ne perçoivent aucun défi ou inconvénient lié au statut de salarié agricole, indiquant une diversité d'expériences et de perceptions au sein du groupe.

Enfin, 5 % des chefs d'exploitation évoquent le manque de formation disponible comme un inconvénient de leur période en tant que salarié. Ce point soulève des questions sur l'accès à des opportunités de développement de compétences et d'amélioration des connaissances pour les salariés agricoles.

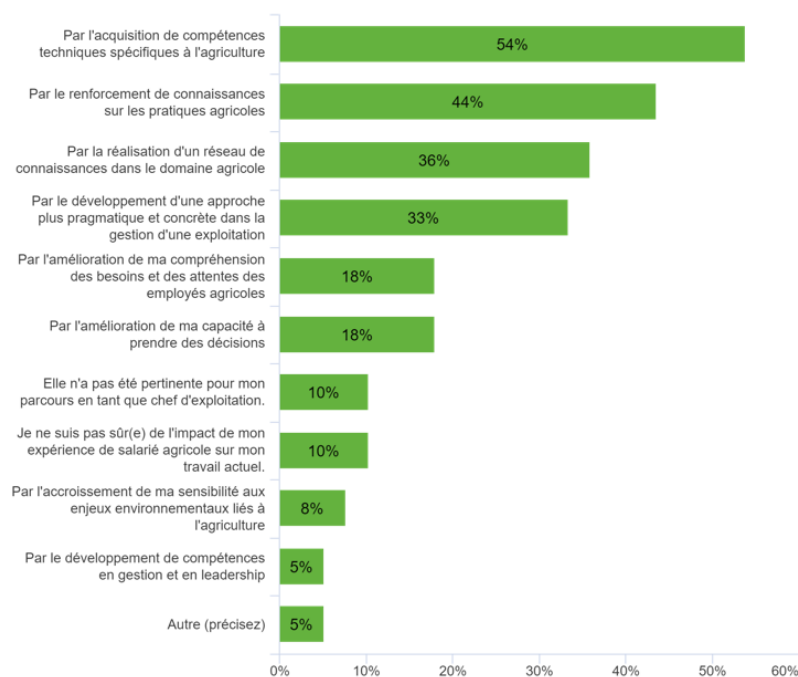
En résumé, bien que la phase de salariat soit reconnue comme formatrice et bénéfique pour de nombreux chefs d'exploitation, elle est également associée à des défis importants tels que des salaires insuffisants, des exigences physiques élevées, un manque de reconnaissance, des difficultés à équilibrer vie professionnelle et personnelle, et un manque d'opportunités de formation. Ces éléments mettent en évidence la complexité des expériences vécues par les chefs d'exploitation lorsqu'ils étaient salariés agricoles.

## **Valorisation de l'expérience en tant que salarié agricole selon les chefs d'exploitation**

Comme nous l'avons exploré pour les salariés agricoles en poste, notre enquête s'intéresse également à la manière dont les actuels chefs d'exploitation valorisent leur expérience passée en tant que salariés agricoles. Cette perspective offre un aperçu de la façon dont les compétences et connaissances acquises pendant la période de salariat contribuent à leur rôle actuel de gestion d'une exploitation.

Plus de la moitié des chefs d'exploitation que nous avons interrogés valorisent grandement la phase de salariat agricole qu'ils ont vécue, en mettant l'accent sur l'acquisition de compétences techniques. Cette période est perçue comme une phase d'apprentissage pratique, leur ayant permis de se confronter directement à la réalité du métier d'agriculteur. Durant cette phase, ils ont eu l'occasion de se familiariser avec divers aspects techniques de l'agriculture, ce bagage technique acquis en tant que salarié a souvent servi de fondation solide pour leur future carrière en tant que chef d'exploitation.

Comment votre expérience en tant que salarié agricole a-t-elle influencé votre travail en tant que chef d'exploitation ?



En parallèle, 42 % des chefs d'exploitation soulignent l'importance cruciale de leur expérience de salariat dans la création d'un réseau agricole étendu. Les relations professionnelles nouées durant cette période se sont avérées être des atouts majeurs lorsqu'ils se sont lancés dans la gestion de leur propre exploitation. Ces contacts, leur ont permis de s'installer plus efficacement, en leur offrant accès à des conseils, des ressources et un soutien essentiels. Ainsi, cette mise en réseau durant le salariat a contribué de manière significative à faciliter leur transition vers l'entrepreneuriat agricole et à surmonter divers défis liés à la gestion d'une exploitation.

Un tiers des chefs d'exploitation que nous avons interrogés soulignent avoir acquis, durant leur phase de salariat, une compréhension plus approfondie et nuancée des pratiques agricoles. Cette expérience leur a permis de développer une vision plus globale et réfléchie de leur métier. En travaillant comme salariés, ils ont eu l'occasion d'observer et d'expérimenter une variété de techniques et de méthodes agricoles, ce qui leur a permis de faire des choix éclairés et adaptés à leurs objectifs et valeurs lorsqu'ils se sont installés. Cette période a donc été cruciale pour leur permettre de sélectionner et d'adopter des pratiques qui s'accordent avec leur propre vision de l'agriculture, influençant de manière significative la manière dont ils ont structuré et géré leurs propres entreprises agricoles.

Environ 18 % des chefs d'exploitation mettent en avant l'impact de leur expérience de salariat sur leur capacité à comprendre les besoins et les attentes des salariés agricoles. Cette perspective peut alors leur être bénéfique pour devenir des managers plus empathiques et à l'écoute, en comprenant mieux les défis auxquels leurs employés peuvent être confrontés. Cette compréhension peut ainsi contribuer à améliorer les relations de travail et l'efficacité des équipes au sein de leurs

exploitations. En ayant eux-mêmes été salariés, ces chefs d'exploitation ont pu acquérir une appréciation plus nuancée des enjeux liés à la gestion du personnel, les aidant à adopter des approches de management plus inclusives et productives.

Il est important de souligner que, malgré les nombreux avantages de la phase de salariat agricole identifiés par une majorité de chefs d'exploitation, une proportion non négligeable, soit environ un sur cinq, ne perçoit pas cette expérience comme ayant été significative ou pertinente pour leur rôle actuel. Cette perspective révèle que pour certains, leur passage en tant que salarié agricole n'a pas eu d'impact majeur ou clairement identifiable sur leur développement professionnel ou sur les compétences et connaissances qu'ils appliquent dans leur métier de chef d'exploitation.

Cette variabilité dans la perception de l'utilité de la phase de salariat met en lumière la diversité des parcours professionnels dans le secteur agricole. Elle suggère que, tandis que pour beaucoup, l'expérience de salariat a constitué une étape formatrice et enrichissante, pour d'autres, les facteurs qui ont le plus contribué à leur réussite en tant que chef d'exploitation pourraient résider ailleurs : dans des formations spécifiques, des expériences familiales, des projets personnels ou même des opportunités uniques qui se sont présentées à eux.

La question de savoir si la durée de la phase de salariat agricole influence la manière dont les chefs d'exploitation valorisent cette expérience dans leur métier actuel est pertinente. Cependant, nos données ne nous permettent pas de valider cette hypothèse, suggérant que la durée de la période de salariat n'influence pas significativement l'exercice du rôle de chef d'exploitation, même lorsqu'elle est prolongée.

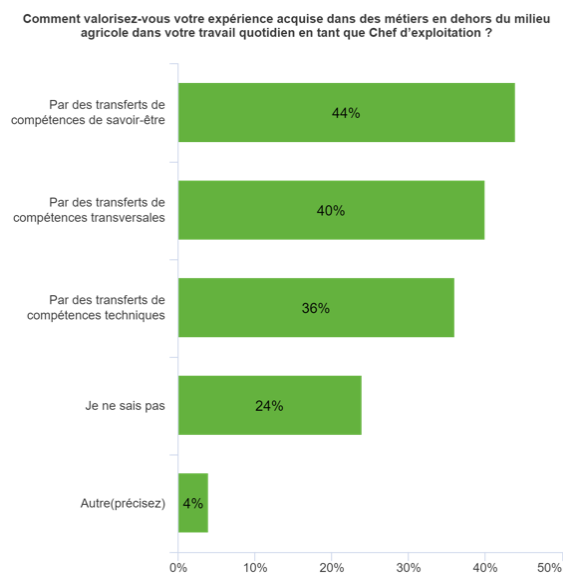
Il est important de noter que la taille restreinte de notre échantillon pourrait affecter la capacité à généraliser ces résultats. Un échantillon plus large ou des données supplémentaires pourraient offrir une perspective différente et permettre une évaluation plus précise de l'impact de la durée du salariat sur l'expérience professionnelle ultérieure des chefs d'exploitation. Cette limite dans notre étude soulève un point crucial : la nécessité d'étendre la recherche pour inclure une variété plus grande de cas, afin de comprendre plus en profondeur les nuances de ce phénomène.

### **La valorisation de l'expérience professionnelle hors milieu agricole chez les chefs d'exploitation**

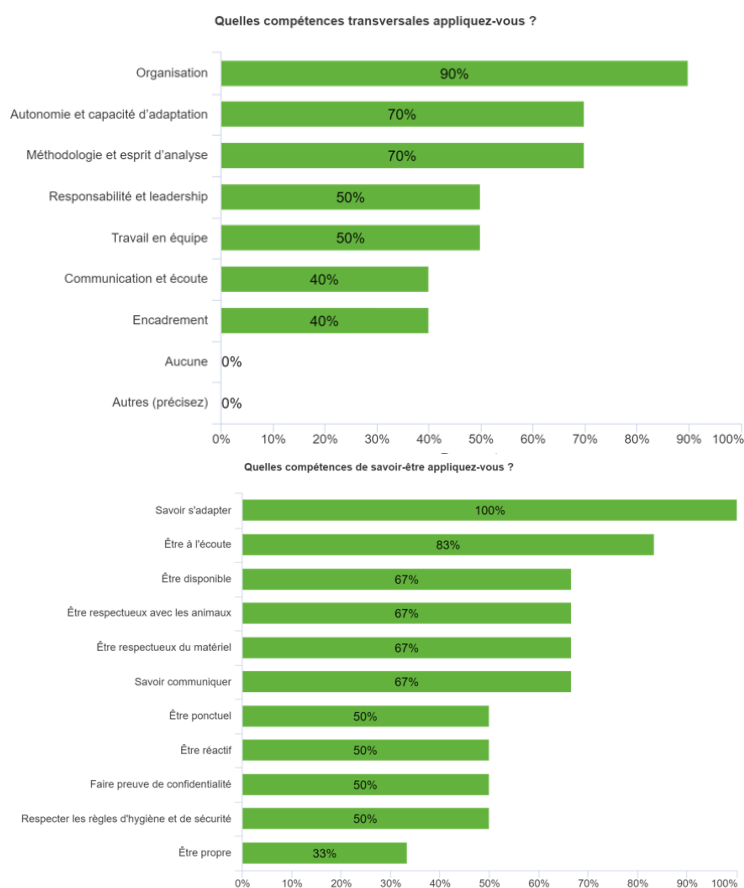
Dans notre étude sur les chefs d'exploitation agricole, une attention particulière a été portée sur la valorisation de leurs expériences professionnelles antérieures, y compris celles en dehors du secteur agricole. Il ressort que 64% de notre échantillon a eu une

expérience professionnelle hors agriculture avant de devenir chef d'exploitation. Cette donnée souligne que de nombreux chefs d'exploitation apportent avec eux une riche diversité d'expériences et de compétences acquises dans d'autres domaines.

Ces expériences hors secteur agricole peuvent inclure des compétences en gestion, en service client, en commerce, ou en communication, qui sont toutes précieuses pour la gestion d'une exploitation agricole moderne. Elles peuvent contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques commerciales, offrir des perspectives innovantes pour le développement de l'exploitation et améliorer la gestion quotidienne de l'entreprise. Il sera intéressant d'approfondir ce sujet en tentant de caractériser les professions exercées. Cela permettra de comprendre l'impact significatif qu'un type de profession peut avoir dans l'acquisition de compétences transversales, lesquelles peuvent faciliter l'accès et l'exercice de la profession de chef d'exploitation pour un individu.



Il apparaît que les chefs d'exploitation agricole valorisent fortement les compétences de savoir-être acquises lors de leurs expériences professionnelles antérieures en dehors de l'agriculture. Parmi ces compétences, ils mettent particulièrement l'accent sur la capacité d'adaptation, l'écoute, la disponibilité et la communication. Ces qualités sont essentielles pour une gestion efficace d'une exploitation agricole, permettant une meilleure adaptation aux changements, une gestion optimale des relations de travail et une communication efficace au sein de l'entreprise ainsi qu'avec les parties prenantes externes. Ces compétences de savoir-être enrichissent ainsi leur approche de la gestion agricole et sont perçues comme des atouts clés dans leur rôle actuel de chef d'exploitation.



Il est intéressant de noter que près d'un tiers des chefs d'exploitation ayant une expérience professionnelle hors agriculture ont réussi à transférer des compétences techniques de ces expériences antérieures dans leur rôle actuel. Cette proportion est significativement plus élevée que celle observée chez les salariés agricoles, où très peu de répondants ont indiqué récupérer des compétences techniques liées à leurs expériences hors du secteur agricole. Ce constat soulève des questions quant à la nature des compétences techniques évoquées par les chefs d'exploitation.

Étant donné que les compétences demandées à un chef d'exploitation sont plus diversifiées et étendues que celles requises pour un salarié agricole, il est possible que ces chefs d'exploitation fassent référence à des compétences dans des domaines comme l'informatique, la bureautique, l'administration ou la comptabilité. Ces compétences peuvent être particulièrement utiles pour la gestion d'entreprise, la planification financière, la communication numérique et le traitement des données, toutes des tâches importantes pour le succès d'une exploitation agricole moderne.

Enfin, tout comme les salariés agricoles, les chefs d'exploitation rencontrent des difficultés à caractériser précisément l'apport de leur expérience professionnelle passée dans leur métier actuel. Près de 25% des chefs d'exploitation interrogés

indiquent ne pas savoir comment leurs expériences antérieures influencent leur rôle actuel. Cette incertitude peut être due à la complexité de faire le lien entre des compétences acquises dans des contextes différents et leur application dans la gestion d'une exploitation agricole.

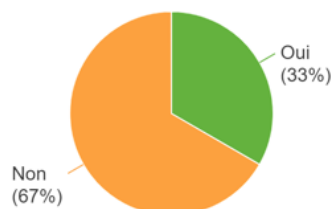
## **Retour potentiel des chefs d'exploitation au statut de salarié agricole**

Dans cette section de notre rapport, nous nous intéressons aux perspectives des chefs d'exploitation concernant un éventuel retour au statut de salarié agricole. Notre objectif est de comprendre si certains d'entre eux envisagent de quitter leur poste actuel pour redevenir salariés agricoles, de savoir à quel moment ils envisagent de le faire, et surtout, de connaître les raisons qui motivent un tel choix.

Nous avons sollicité les répondants de notre échantillon de chefs d'exploitation pour recueillir leurs réflexions sur cette question. Cette démarche vise à explorer la dynamique du secteur agricole et les divers facteurs qui peuvent influencer les décisions de carrière dans ce domaine. Il est important de comprendre si le rôle de chef d'exploitation est perçu comme définitif ou si certains envisagent un retour à un poste de salarié, que ce soit pour des raisons personnelles, professionnelles ou financières.

Nous cherchons également à identifier les motivations sous-jacentes qui pourraient inciter un chef d'exploitation à envisager un retour au salariat. Ces motivations peuvent inclure le désir d'une plus grande stabilité de l'emploi, moins de responsabilités de gestion, ou une préférence pour des tâches plus pratiques et moins administratives. De même, les défis liés à la gestion d'une exploitation, tels que les contraintes financières, la pression de travail, ou les difficultés à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, peuvent également jouer un rôle dans cette décision.

Pensez-vous qu'il pourrait y avoir une possibilité que vous redeveniez salarié agricole en tant qu'activité principale à un certain moment de votre parcours professionnel ?



Notre enquête révèle une tendance intéressante parmi les chefs d'exploitation : un tiers d'entre eux, soit 33%, envisage un retour potentiel au statut de salarié agricole à un certain point de leur carrière. Cette proportion significative de chefs d'exploitation

ouverts à l'idée de redevenir salariés met en lumière la nature non linéaire des parcours professionnels dans le secteur agricole. Contrairement à une perception répandue, le salariat en agriculture ne se limite pas à une étape « tremplin » vers la gestion d'une exploitation.

Cette révélation souligne que le statut de salarié agricole peut, à certaines étapes de la carrière d'un individu, offrir des avantages distincts par rapport à ceux associés à la gestion d'une exploitation. Parmi ces avantages, on peut citer une plus grande flexibilité, une diminution des responsabilités administratives et financières, ou encore la possibilité de se concentrer davantage sur les aspects techniques et pratiques de l'agriculture, qui peuvent être particulièrement valorisés par certains professionnels.

Ce désir de retour au salariat peut aussi refléter des défis inhérents au statut de chef d'exploitation, tels que la pression liée à la gestion d'une entreprise, les risques financiers, ou encore le besoin de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour certains chefs d'exploitation, redevenir salarié peut apparaître comme une option attrayante pour alléger ces pressions, tout en restant engagés dans leur passion pour l'agriculture.

Cette tendance met en évidence l'importance de reconnaître et de valoriser la flexibilité des parcours professionnels dans l'agriculture, ainsi que la diversité des aspirations et des besoins des individus à différents moments de leur carrière. Elle rappelle également que le secteur agricole doit être en mesure d'offrir des opportunités variées et adaptées aux professionnels à chaque étape de leur développement professionnel. Bien que l'idée d'un retour au statut de salarié agricole soit envisagée par un tiers des chefs d'exploitation, les motivations derrière cette réflexion sont variées et révèlent des aspects plus profonds de leurs aspirations professionnelles et personnelles. Plus de la moitié des chefs d'exploitation considèrent cette trajectoire comme une stratégie pour préparer leur retraite, mettant en lumière les avantages du statut de salarié pour assurer une fin de carrière professionnelle profitable tout en restant actifs dans le secteur agricole.

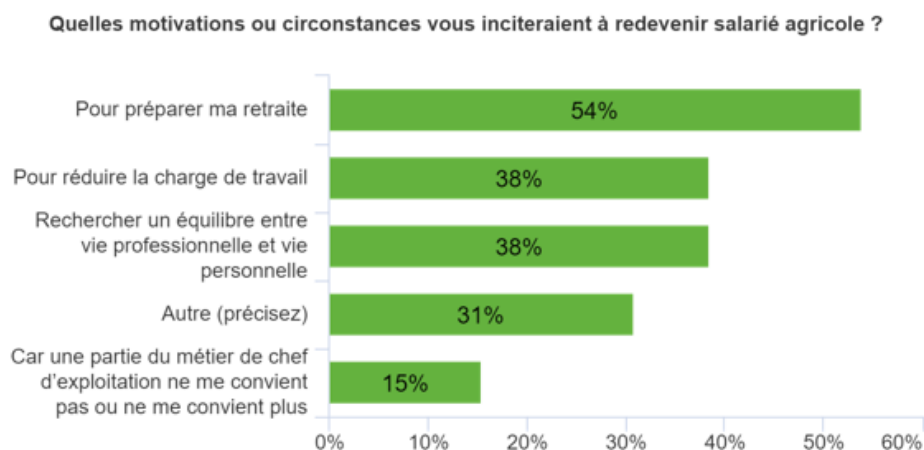
38% des chefs d'exploitation expriment le désir de changer de rythme de travail, indiquant que la charge de travail liée à la gestion d'une exploitation agricole ne correspond plus à leurs aspirations. Ce désir de réduction de la charge de travail s'inscrit dans une quête plus large d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, où les chefs d'exploitation aspirent à dégager plus de temps pour leurs projets personnels.

15% des répondants mentionnent une inadéquation entre leurs attentes initiales concernant leur métier et la réalité de celui-ci comme un facteur motivant leur réflexion sur un retour au salariat. Cette divergence entre les attentes et la réalité peut amener à repenser leur engagement dans le rôle de chef d'exploitation.

D'autres chefs d'exploitation évoquent des raisons liées à des changements de projets de vie personnelle ou d'envies professionnelles qui ne sont pas compatibles avec les contraintes et l'immobilisation liées au statut de chef d'exploitation. Ces motivations suggèrent une recherche de flexibilité et de nouvelles opportunités qui pourraient être mieux satisfaites par un retour au salariat.

Enfin, une personne souligne un avantage économique associé au changement de statut, suggérant que pour certains, les bénéfices financiers d'un retour au salariat agricole peuvent également être un facteur de considération important.

Ces motivations diverses mettent en évidence les défis et les dilemmes auxquels sont confrontés les chefs d'exploitation dans la gestion de leur carrière et de leur vie personnelle. Elles soulignent l'importance de prendre en compte la complexité des parcours professionnels dans l'agriculture et de reconnaître la valeur de la flexibilité dans les choix de carrière au sein du secteur.



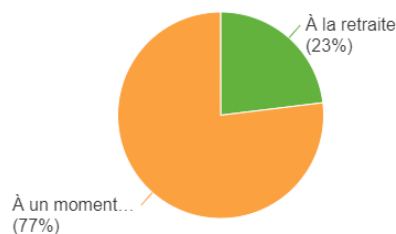
La réflexion sur le changement de statut de chef d'exploitation à salarié agricole se cristallise autour de moments clés de la carrière des individus concernés. Une partie d'entre eux envisage ce changement comme une précaution pour éviter le burn-out, reconnaissant ainsi les risques de surmenage liés à la gestion d'une exploitation. Cette anticipation montre une prise de conscience de la nécessité de préserver leur bien-être physique et mental avant d'atteindre un point de rupture.

D'autres chefs d'exploitation expriment l'idée de revenir au statut de salarié mais restent indécis quant au moment opportun pour concrétiser ce changement. Cette incertitude peut refléter les complexités et les défis de prendre une telle décision, ce qui implique souvent des considérations personnelles, financières et professionnelles profondes.

De manière significative, 23% des chefs d'exploitation ont déjà planifié de redevenir salariés agricoles au moment de leur retraite. Cette décision souligne une passion durable pour l'agriculture et le désir de rester actifs dans le secteur, même après avoir passé le flambeau de leur exploitation. Pour ces individus, le retour au salariat n'est pas vu comme un recul mais comme une opportunité de continuer à contribuer à l'agriculture, tout en bénéficiant d'une structure de travail plus définie et potentiellement moins contraignante. Cela peut également s'expliquer par le manque d'accès à une forme de sécurité financière au moment de leur retraite, ces derniers voyant alors le salariat comme une véritable alternative afin de compléter leur revenu.

Ces différentes temporalités envisagées pour un changement de statut révèlent la diversité des parcours professionnels dans le secteur agricole et la variété des motivations personnelles et professionnelles qui influencent ces décisions. Elles montrent également l'importance de la flexibilité dans les carrières agricoles et la valeur accordée à la possibilité de continuer à travailler dans l'agriculture à différents stades de la vie.

À quel moment anticiperiez-vous cette transition vers le statut de salarié agricole, le cas échéant ?



Notre analyse des perspectives des chefs d'exploitation sur un éventuel retour au salariat agricole révèle une considération notable pour cette option, avec un tiers des chefs d'exploitation ouverts à cette idée. Cette tendance souligne la non-linéarité des carrières dans l'agriculture et l'importance de la flexibilité professionnelle. Les motivations derrière cette réflexion varient, incluant la préparation à la retraite, le désir de changement de rythme de travail, et l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-personnelle, reflétant les défis liés à la gestion d'une exploitation.

L'anticipation d'un retour au salariat par certains au moment de leur retraite démontre leur engagement continu dans le secteur, malgré la recherche d'une structure de travail moins contraignante. Cela indique l'importance d'offrir des parcours professionnels adaptatifs et diversifiés dans l'agriculture, valorisant à la fois les expériences internes et externes au secteur.

## Conclusion

Notre enquête a examiné l'intérêt d'une phase de salariat pour les actifs agricoles, fournissant des enseignements pertinents pour les salariés agricoles ainsi que pour les chefs d'exploitation. Cette analyse a révélé que, pour les salariés agricoles, cette période est essentielle non seulement pour l'acquisition de compétences techniques, mais également pour la valorisation de leur travail à travers le partage de connaissances et un impact positif sur leur développement professionnel. Les compétences développées durant cette phase sont précieuses au quotidien et contribuent également à l'amélioration des pratiques au sein des exploitations. Cependant, malgré ces bénéfices, de nombreux salariés expriment des préoccupations concernant la reconnaissance de leur profession et les perspectives d'avancement limitées, mettant en lumière un besoin de soutien accru pour la mobilité professionnelle dans le secteur.

Par ailleurs, notre étude sur les chefs d'exploitation révèle que la phase de salariat est perçue comme un fondement crucial pour leur carrière ultérieure. Bien que beaucoup envisagent un retour au salariat pour des raisons telles que la préparation à la retraite ou la recherche d'un meilleur équilibre travail-vie, ils reconnaissent les compétences techniques et les réseaux établis pendant cette période comme des atouts majeurs. L'expérience hors du secteur agricole est également valorisée pour le développement de compétences transversales telles que la communication et l'organisation, enrichissant leur approche de la gestion agricole.

Toutefois, certains chefs d'exploitation restent sceptiques quant à l'impact direct de leurs expériences antérieures sur leur activité actuelle, ce qui souligne la complexité d'évaluer l'influence spécifique des diverses expériences professionnelles. En définitive, notre enquête souligne la nécessité d'adopter une approche holistique et nuancée pour comprendre les parcours professionnels dans l'agriculture, mettant en avant la diversité des expériences et la flexibilité des carrières. Il est essentiel de continuer à soutenir l'évolution des professionnels du secteur, en reconnaissant et en valorisant la pluralité de leurs compétences et expériences, afin de promouvoir un secteur agricole dynamique, inclusif et résilient.

**II) Analyse qualitative de l'enquête auprès des  
actifs agricole sur l'intérêt d'une phase de  
salarial**

# Introduction

Ce rapport constitue le prolongement qualitatif d'une enquête quantitative menée auprès des actifs agricoles, visant à évaluer l'intérêt d'une phase de salariat dans un parcours professionnel agricole. Alors que le rapport quantitatif a permis d'identifier des tendances générales et des corrélations statistiques à l'échelle nationale, ce second volet s'attache à donner corps à ces résultats en recueillant le témoignage de chefs d'exploitation. L'objectif est d'incarner les chiffres, d'illustrer les trajectoires et de mieux comprendre comment la phase de salariat peut structurer ou influencer un projet d'installation agricole.

Initialement, l'étude quantitative portait à la fois sur les salariés agricoles et sur les chefs d'exploitation. Cependant, le faible taux de réponses, notamment du côté des salariés, a conduit à recentrer la phase qualitative exclusivement sur des chefs d'exploitation ayant connu une période de salariat. Trois entretiens approfondis ont ainsi été réalisés, à partir d'une grille semi-directive commune, avec des profils volontairement contrastés en termes de parcours, de secteur d'activité initial ou encore de statut vis-à-vis du milieu agricole. Bien que le nombre de participants soit restreint, les propos recueillis permettent de faire émerger des trajectoires professionnelles et d'éclairer les résultats quantitatifs avec une approche plus fine et incarnée.

L'analyse qui suit vise à articuler les enseignements issus de ces entretiens avec les grandes tendances dégagées du rapport quantitatif. Elle mettra en lumière les apports de la phase de salariat sur les compétences techniques, la posture professionnelle, le rapport au travail et à la hiérarchie, tout en soulignant les éventuelles limites ou désillusions associées à cette étape. Enfin, elle interrogera la manière dont cette phase influence durablement la façon d'être et de se projeter en tant qu'agriculteur ou agricultrice.

## Méthodologie

Ce volet qualitatif vise à approfondir certains résultats issus de l'enquête quantitative menée en amont auprès des actifs agricoles. Toutefois, le faible taux de réponses obtenu en particulier du côté des salariés agricoles a considérablement restreint l'exploitation des données statistiques initiales. Parmi les répondants à l'enquête quantitative, seule une personne a accepté de poursuivre avec un entretien approfondi, malgré les relances effectuées.

Dans ce contexte, il a été décidé de réorienter la démarche qualitative en s'appuyant sur le réseau des Services de Remplacement, afin d'identifier des chefs.fe.s d'exploitation ayant connu une phase de salariat avant leur installation. Au total, trois

personnes ont ainsi été sollicitées et ont accepté de participer à des entretiens approfondis.

Les entretiens ont été conduits au cours du second semestre de l'année 2024. Ils ont duré en moyenne une heure et ont été réalisés de manière individuelle, dans un format semi-directif. La grille d'entretien, construite à partir des premiers résultats quantitatifs, visait à explorer les trajectoires de salariat, les compétences mobilisées, les apports de cette phase sur la posture professionnelle, les difficultés rencontrées ainsi que les projections professionnelles. Elle abordait également les perceptions rétrospectives du salariat dans le parcours d'installation.

Étant donné le faible nombre de participants, aucune démarche d'analyse formalisée (codage thématique ou analyse lexicale) n'a été mise en œuvre. L'approche retenue est volontairement exploratoire et compréhensive : il s'agissait moins de produire des catégories généralisables que de donner corps aux données statistiques existantes, en apportant une profondeur contextuelle et narrative aux grandes tendances dégagées dans le rapport quantitatif. Les verbatims présentés dans ce rapport ont été sélectionnés pour leur pouvoir illustratif et leur capacité à incarner des dimensions-clés du passage par le salariat dans les trajectoires agricoles contemporaines.

Comme toute recherche qualitative fondée sur un échantillon restreint et non aléatoire, cette étude présente plusieurs biais méthodologiques et interprétatifs qu'il convient de mentionner avec transparence :

- **Biais de sélection** : Le recours à des personnes issues du réseau des Services de Remplacement a orienté le profil des enquêtés vers des chefs.fe.s d'exploitation déjà engagés dans une certaine dynamique professionnelle. Ce mode de recrutement, reposant en partie sur la disponibilité et la bonne volonté des répondants, introduit un effet de volontariat : les participants sont susceptibles d'avoir une perception plus positive de leur trajectoire ou une plus grande aisance à verbaliser leur expérience. Par ailleurs, la sélection s'est centrée exclusivement sur des personnes ayant connu une phase de salariat – condition d'inclusion dans l'échantillon – ce qui exclut d'emblée les contre-exemples ou trajectoires divergentes (installation directe, rejet du salariat, etc.).
- **Effet de désirabilité sociale** : Le fait de parler de son parcours dans un cadre semi-directif peut encourager les participants à valoriser certains aspects de leur trajectoire, notamment la capacité de résilience, les compétences acquises, ou encore l'intentionnalité de leurs choix. Cela peut entraîner une surestimation des apports du salariat et une minimisation des obstacles ou des échecs.
- **Absence de dispositif analytique formel et faible triangulation des sources** : L'analyse repose sur seulement trois entretiens, et n'a pas été enrichie par d'autres sources (comme des entretiens croisés ou des retours des participants). Cela limite la portée des résultats : les parcours présentés sont uniques, et ne peuvent pas être considérés comme représentatifs de l'ensemble des situations. De plus, aucun outil

d'analyse spécifique (comme un codage thématique ou un logiciel d'analyse qualitative) n'a été utilisé. Le choix a été fait d'adopter une lecture compréhensive des entretiens, pour en dégager les éléments les plus significatifs. Les résultats proposés doivent donc être compris comme des illustrations, et non comme des généralisations.

## **Une phase de salariat fondatrice : diversité des parcours, diversité des apports**

### **Trajectoires variées vers l'agriculture**

Les parcours des chefs d'exploitation rencontrés dans cette étude illustrent une diversité marquée de cheminements vers l'installation agricole. Si certains, comme José, sont issus du monde agricole sans pour autant y avoir débuté leur carrière, d'autres, à l'image de Laurence ou Myriam, ne disposent d'aucun ancrage familial dans ce secteur. Tous ont en commun d'avoir connu une phase significative de salariat avant de s'engager ou de tenter de s'engager dans l'agriculture. Cette expérience professionnelle préalable, qu'elle ait eu lieu dans la fonction publique, la grande distribution ou le salariat agricole, a joué un rôle structurant dans la construction de leurs projets.

José, 61 ans, est installé depuis trois ans dans l'Aude, où il développe une exploitation agricole de petite taille. Issu d'une famille agricole, il a néanmoins suivi un long parcours en dehors du secteur, exerçant de nombreuses années dans la fonction publique territoriale. C'est au moment de son retour dans son village d'origine qu'il choisit de se lancer dans un projet agricole personnel, en cohérence avec les valeurs qu'il a construites tout au long de sa vie. Son installation s'est traduite par une conversion à l'agriculture biologique et le développement d'une activité agrotouristique importante. De son propre aveu, ce projet correspond pleinement à sa vision de l'agriculture : un modèle à la fois respectueux de l'environnement, du territoire et de son histoire personnelle.

Laurence, aujourd'hui âgée de 56 ans, est installée depuis vingt-six ans dans l'Orne, où elle conduit un élevage bovin. Issue d'un milieu non agricole, elle a exercé pendant quinze ans dans la grande distribution, où elle occupait un poste de cheffe de rayon. C'est à l'âge de 30 ans qu'elle décide d'opérer une reconversion professionnelle pour s'orienter vers l'agriculture. Son témoignage souligne l'importance de cette première

phase de salariat dans son parcours : « Je ne suis pas devenue agricultrice comme ça, du jour au lendemain. Je suis arrivée avec mon expérience. Je pense même que, sans cette phase de salariat, je ne me serais pas installée. »

Myriam, 42 ans, résidant en Meurthe-et-Moselle, incarne une trajectoire encore différente vers l'installation agricole. Issue d'un milieu non agricole, elle a d'abord cumulé près de dix ans de salariat dans le secteur, principalement en tant que saisonnière et sous contrats TESA. Malgré cette expérience significative, elle ne parvient pas encore à s'installer de manière autonome, en grande partie à cause de freins structurels persistants, notamment liés à son statut de « hors cadre familial ». Aujourd'hui, elle travaille sur l'exploitation laitière bovine de son conjoint, tout en exerçant une activité administrative dans un service de remplacement. Bien que les obstacles à l'installation demeurent, elle conserve une détermination intacte : « Je garde la volonté et l'espoir de pouvoir m'installer un jour. »

Cette pluralité de parcours confirme les données issues du rapport quantitatif, qui montrent qu'une majorité des chefs d'exploitation interrogés (64 %) ont eu une expérience professionnelle en dehors de l'agriculture avant leur installation.

### **Salariat choisi ou subi ?**

La période de salariat, bien que commune à l'ensemble des personnes interrogées, ne revêt pas la même signification ni la même temporalité selon les individus. Pour certains, elle a constitué une étape volontaire, assumée comme un moyen d'apprentissage ou de consolidation d'un projet futur ; pour d'autres, elle a été plus contrainte, en raison d'un accès difficile au foncier, d'un défaut de capital ou encore d'un manque d'opportunités d'installation.

José évoque son projet d'installation agricole, qui a pris cette forme grâce à la stabilité économique qu'il a pu développer durant sa carrière salariale : « Sans cette assise, si je m'étais installé plus tôt, mon projet aurait probablement été très différent. » Il souligne aussi que ses compétences en communication, acquises dans ses fonctions antérieures, se sont révélées précieuses pour défendre son projet face aux élus et institutions.

Pour Laurence, le salariat fut une phase de montée en compétence, choisie et pleinement investie : « Tous les jours, je me dis que cette phase était une nécessité pour grandir. Elle m'a permis de constituer ma boîte à outils. » Cette « boîte à outils », elle la mobilise aujourd'hui dans la gestion quotidienne de son exploitation, mais aussi dans ses responsabilités professionnelles et associatives.

Le cas de Myriam illustre une autre réalité : une période salariée longue (près de dix ans), parfois marquée par des discriminations liées au genre ou au statut. Elle rapporte

notamment : « En élevage, les agriculteurs étaient contents de me voir, mais dès qu'il s'agissait de me faire conduire un tracteur, ça tirait la grimace. » Cette expérience, bien que difficile, a renforcé sa détermination à s'installer. Pour elle, le salariat fut autant une phase d'apprentissage que de confrontation aux réalités sociales du métier.

L'enquête quantitative montre d'ailleurs que cette diversité de positionnements n'est pas marginale : 61 % des chefs d'exploitation déclarent avoir occupé un emploi salarié pendant deux ans ou moins, le plus souvent sous contrat précaire (CDD), ce qui témoigne d'une forme de transition rapide vers l'installation. À l'inverse, une minorité (15 %) a eu une phase de salariat longue (plus de 5 ans), comme c'est le cas de Myriam. Ces durées variables traduisent des rapports différenciés au salariat, entre tremplin, sas de transition, ou période subie.

## **Ce que le salariat a apporté : compétences, posture, maturité**

### **Des compétences techniques et organisationnelles réinvesties**

Les entretiens montrent clairement que la phase de salariat, y compris lorsqu'elle s'est déroulée en dehors du secteur agricole, a constitué un véritable espace d'apprentissage pour les futurs chefs et cheffes d'exploitation. Les compétences acquises au cours de cette période parfois si profondément intégrées qu'elles sont difficiles à formuler, notamment lorsqu'elles concernent des savoir-faire agricoles sont aujourd'hui réinvesties dans la gestion quotidienne de leurs exploitations.

Ces observations viennent renforcer les résultats de l'enquête statistique, selon lesquels 44 % des chefs d'exploitation ayant connu une expérience salariée hors milieu agricole déclarent mobiliser, dans leur activité actuelle, des compétences issues de cette phase. Il s'agit notamment de savoir-faire organisationnels et de compétences relationnelles ou comportementales (savoir-être), transférés et adaptés au contexte agricole.

Myriam, forte de dix années d'expérience comme salariée agricole, insiste sur la richesse pratique de cette période : « C'est devenu presque mécanique, un acquis inconscient issu de mon expérience. » Elle identifie notamment la gestion du stress comme compétence majeure, précisant : « C'est sûrement la compétence de savoir-être que j'ai le plus développée. »

Du côté de Laurence, les apports sont d'un autre ordre, mais tout aussi structurants. Issue de la grande distribution, elle met en avant les bénéfices d'une rigueur organisationnelle acquise en contexte salarié : « Planification, gestion, management... cette méthodologie me sert encore aujourd'hui, tous les jours. » Elle parle volontiers de « boîte à outils » constituée au fil de son parcours salarié, qu'elle a enrichie par la formation et qu'elle mobilise pour gérer son exploitation, encadrer ses salariés ou encore piloter des projets dans le cadre de son engagement institutionnel.

José, quant à lui, évoque surtout des compétences transversales, comme la capacité à structurer une vision à long terme, à défendre un projet ou à s'adapter à des environnements complexes. Ayant évolué dans des sphères institutionnelles, il sait aujourd'hui « capter l'attention des décideurs publics », un atout décisif dans ses démarches administratives d'aménagement et d'obtention d'autorisations.

### **Une posture professionnelle nourrie par l'expérience salariée**

Au-delà des compétences techniques, les personnes interrogées insistent sur la manière dont le salariat a façonné leur posture professionnelle, leur rapport au métier et leur capacité à assumer pleinement leur rôle de chef.fe d'exploitation.

Les témoignages recueillis mettent en lumière des effets différenciés du salariat sur la posture professionnelle adoptée en tant que chef.fe d'exploitation. Pour certaines personnes, cette phase s'est révélée clairement structurante. Laurence le formule sans ambiguïté : « Le salariat m'a donné la maturité nécessaire pour me lancer. » Elle évoque une confiance en soi consolidée, une capacité renforcée à transmettre des consignes et un sens aigu des responsabilités, en grande partie issus de son ancien poste en grande distribution.

À l'inverse, d'autres trajectoires montrent que l'expérience salariée, bien que formatrice, ne débouche pas nécessairement sur une volonté d'encadrement ou de développement. José, par exemple, affirme avoir acquis les compétences nécessaires à la gestion d'équipe, mais choisit sciemment de ne pas recruter, préférant se prémunir des tensions relationnelles vécues dans ses fonctions précédentes.

Cette diversité de postures montre que le salariat ne conduit pas nécessairement à une homogénéisation des trajectoires, mais favorise au contraire l'émergence d'aspirations individuelles à travers l'expérimentation de différentes tâches et postures professionnelles.

Le rapport quantitatif souligne lui aussi que 18 % des chefs d'exploitation interrogés estiment que leur passage par le salariat a renforcé leur capacité à mieux comprendre les attentes des salariés agricoles. Pour d'autres, cette phase permet de prendre du recul sur les méthodes observées et d'opérer des choix éclairés lors de leur installation. Enfin, près d'un tiers affirment que le salariat leur a offert une vision plus globale et plus critique du métier.

### **Une phase de maturation identitaire**

Loin d'être seulement une période de transition, le salariat est apparu comme un cadre favorisant la consolidation de l'identité individuelle et professionnelle. Tous les témoignages recueillis soulignent que cette phase a permis de déconstruire certaines représentations idéalisées de l'agriculture, de confronter les aspirations aux réalités, et de construire un projet plus ancré, plus réaliste.

Myriam, qui rêvait de travailler dans le secteur équin, confie : « Mon rêve est tombé à l'eau. J'ai compris que certains éléments n'étaient pas viables. » Mais loin de la décourager, cette désillusion lui a permis de repenser son projet, en l'adaptant davantage aux contraintes du terrain.

Elle déclare aujourd'hui recommander systématiquement aux futurs installés de passer par une phase de salariat « pour voir ce qui se fait ailleurs ». Elle évoque également l'intérêt d'une expérience à l'étranger : « Si je devais refaire les choses différemment, j'aurais fait un Erasmus, pour voir ce qui se fait dans d'autres pays. »

Pour Laurence, cette phase a également permis de prendre conscience de ce qu'elle voulait et surtout sur ce qu'elle ne voulait plus. Notamment, elle a choisi d'intégrer la notion d'équilibre vie pro/vie perso comme critère non négociable de son projet agricole : « Je voulais un métier à mes conditions. Je veux prendre des vacances. » Ce refus de l'abnégation totale, encore valorisée dans certaines sphères agricoles, témoigne d'un positionnement assumé et réfléchi.

Ces trajectoires confirment une tendance observée dans l'enquête quantitative : pour 33 % des salariés agricoles interrogés, la phase de salariat a été structurante dans la définition de leur projet de vie. Elle agit comme un révélateur parfois brutal mais souvent fécond, en permettant d'éprouver, d'ajuster ou de réorienter les projets professionnels.

## **Limites et désillusions : ce que le salariat a aussi révélé**

### **Conditions de travail et reconnaissance : les freins persistants**

Si la phase de salariat est généralement perçue comme formatrice et structurante, elle n'est pas exempte de tensions et de désillusions. Les entretiens révèlent une série de difficultés vécues durant cette période, confirmant que l'apprentissage ne se fait pas sans heurts ni renoncements.

Myriam évoque avec clarté le sexisme qu'elle a subi au cours de ses années de salariat agricole, notamment dans les tâches les plus techniques ou mécanisées :

« En élevage, les agriculteurs étaient contents de me voir, mais dès qu'il s'agissait de me faire conduire un tracteur, ça tirait la grimace. »; Elle rapporte également une expérience de harcèlement sexiste qui l'a poussée à quitter son seul emploi en CDI :

« Ce n'était pas l'agriculteur, mais un membre de sa famille. Il était apprenti et je devais travailler avec lui. J'ai préféré partir. »

Ces épisodes ont freiné sa progression professionnelle, en limitant son accès à des postes à plus haute responsabilité ou à une stabilisation de carrière.

Laurence, bien que salariée dans un autre secteur, formule un constat connexe. Ce n'est pas la qualité du travail ou les relations humaines qui l'ont poussée à se reconverter, mais l'impossibilité de trouver un équilibre de vie :

« Je ne voulais plus être dans un cadre où je devais rendre des comptes à qui que ce soit. Je voulais pouvoir organiser mon temps. »

Le manque de liberté dans l'organisation, la pression hiérarchique et la faible marge d'autonomie sont revenus de façon récurrente comme des limites structurelles du salariat. Pour ces futurs exploitants, la transition vers l'installation agricole apparaît alors aussi comme une réponse à ces contraintes, voire comme une libération.

Ces éléments trouvent un fort écho dans les données issues de l'enquête quantitative. Parmi les chefs d'exploitation interrogés, plus d'un tiers identifie le salaire comme un défi majeur, et un sur cinq mentionne des difficultés à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle pendant leur période salariée. Le manque de reconnaissance, qu'elle soit financière, statutaire ou symbolique, est également souligné comme un facteur de démotivation ou de rupture.

### **Une hiérarchie sociale au sein du monde Agricole**

Au-delà des conditions de travail, les entretiens révèlent une hiérarchie sociale parfois implicite entre chefs d'exploitation et salariés agricoles. Myriam décrit ainsi le regard condescendant porté sur son statut de « hors cadre familial » comme un véritable frein :

« Le regard des pairs sur mon statut était vraiment très difficile. »

Elle estime même que ce statut a contribué à l'échec de deux tentatives d'installation, les agriculteurs ou collaborateurs potentiels préférant transmettre leur ferme à quelqu'un d'« issu du milieu ».

Laurence abonde dans ce sens, en évoquant les résistances rencontrées lorsqu'elle a voulu intégrer des préoccupations de qualité de vie au travail dans son organisation :

« Mon mari, issu du monde agricole, ne percevait pas la QVCT de la même manière. Il lui manquait cette liberté de penser autrement. »

Ces propos mettent en lumière un entre-soi agricole qui peut entraver l'innovation sociale ou la transformation des pratiques, en particulier lorsqu'elles viennent d'acteurs et actrices aux parcours atypiques.

Le rapport quantitatif pointe lui aussi cette forme d'asymétrie sociale : le statut de salarié agricole reste peu valorisé aux yeux de certains chefs d'exploitation, et la perspective d'un retour au salariat est souvent associée à des moments de fatigue, de retraite ou de désengagement. Cette hiérarchisation statutaire peut nourrir des représentations durables sur la « réussite » ou la « vocation » agricole, avec pour corollaire une moindre reconnaissance du salariat comme étape à part entière, et non comme simple tremplin ou sas temporaire.

## **Entre apprentissage et renoncement : une expérience ambivalente**

Les récits recueillis montrent que la période salariée peut produire des effets ambivalents, mêlant acquisition de compétences et prise de distance critique. Si cette phase joue, pour certains, le rôle de catalyseur professionnel, elle peut aussi révéler les limites d'un système de travail dont les logiques ne sont pas toujours reprises lors de l'installation.

José en est un exemple éclairant : ses années dans des fonctions managériales lui ont permis de développer une grande aisance dans la gestion d'équipe, qu'il reconnaît comme une compétence transférable. Pourtant, il fait le choix assumé de ne pas embaucher : « Je suis capable de gérer des salariés, mais je n'en ai pas envie. Je ne veux plus revivre les mêmes tensions humaines. »

Cette posture de retrait illustre un phénomène plus large, où l'expérience salariée agit moins comme un tremplin vers l'entrepreneuriat que comme un espace de décantation stratégique, voire de désengagement partiel vis-à-vis des normes organisationnelles dominantes. Le salariat, dans ce cas, sert à clarifier non seulement ce que l'on sait faire, mais surtout ce que l'on choisit délibérément de ne pas reproduire.

Cette ambivalence, loin d'être marginale, révèle la diversité des manières de se positionner dans l'après-salariat : certains y trouvent une impulsion à se développer, d'autres y puisent les raisons de ralentir ou de redéfinir le sens donné à leur projet agricole.

C'est dans ce sens que Myriam insiste sur l'importance de transmettre cette prise de conscience aux nouvelles générations :

« Je pousse tout le monde à faire une phase de salariat. Aller voir ailleurs, c'est essentiel. »

Mais elle ajoute aussitôt que cette phase ne protège pas de toutes les désillusions. Le salariat n'est pas une solution miracle, ni une garantie de réussite future. Il est un moment charnière, qui éclaire autant qu'il confronte.

## **Une expérience déterminante dans la projection et la posture de chef.fe d'exploitation**

### **Une meilleure compréhension du rôle de manager**

L'une des contributions les plus marquantes de la phase de salariat est la transformation de la relation au travail, en particulier dans sa dimension humaine. En ayant occupé le rôle de salarié, les chefs d'exploitation rencontrés développent une sensibilité accrue à la gestion d'équipe, au management, et plus généralement au positionnement hiérarchique.

Laurence, qui encadre aujourd'hui deux salariés permanents, estime que son expérience passée est déterminante dans sa capacité à adopter une posture de manager juste et humaine :

« Si tu n'as pas été salarié, tu ne sais pas ce que c'est. On a été dans la même posture qu'eux, on connaît leurs attentes. C'est sûr que ça marque notre posture de manager. »

Elle insiste sur le fait que cette expérience préalable lui permet de formuler des consignes claires, de comprendre les résistances, et de structurer une organisation du travail plus respectueuse de l'individu. Cette attention portée à la qualité de vie au travail (QVCT), largement issue de son parcours dans la grande distribution, la distingue dans un milieu agricole souvent encore peu sensibilisé à ces enjeux.

Comme mentionné précédemment, José, affirme avoir toutes les compétences nécessaires pour encadrer du personnel, mais choisit de ne pas embaucher :

« Je préfère éviter les tensions humaines. Je sais ce que c'est de gérer des équipes, mais ce n'est pas ce que je cherche aujourd'hui. »

Ce choix délibéré ne traduit pas un manque de compétence, mais un recentrage volontaire sur un projet personnel, à taille humaine, sans volonté de croissance organisationnelle.

Enfin, Myriam, qui ne manage pas actuellement, considère malgré tout que sa phase de salariat l'a préparée à cette éventualité. Elle se dit capable de comprendre les besoins d'un salarié, parce qu'elle les a vécus de l'intérieur :

« Je saurais comment m'y prendre. Mon expérience a eu un impact clair sur ma manière de voir le management. »

Cette lucidité partagée rejoint les résultats de l'enquête quantitative, où près d'un chef d'exploitation sur cinq souligne l'impact de la phase de salariat sur leur capacité à comprendre et encadrer des salariés. Loin d'être anecdotique, cette expérience semble

renforcer la posture de manager, en la rendant plus empathique, plus pragmatique, et potentiellement plus efficace.

### **Réseaux, ressources et confiance**

La phase de salariat constitue également un moment d'insertion dans un tissu professionnel, qui dépasse la simple acquisition de compétences. Pour beaucoup, elle permet de se constituer un réseau, de nouer des liens de confiance, ou de gagner en légitimité.

Myriam témoigne d'un réseau professionnel actif, né de ses années de salariat :

« Oui, énormément, et ils me servent tous les jours, aussi bien à titre personnel qu'au bureau. Par exemple, la semaine dernière, j'ai contacté un formateur du BPREA pour obtenir des informations. »

Elle évoque aussi les échanges réguliers qu'elle a dans son second emploi au Service de Remplacement, avec des exploitants et exploitantes qui, à travers elle, transmettent ou partagent des expériences utiles. Cet ancrage relationnel lui donne une meilleure connaissance du secteur et des dynamiques locales.

Laurence souligne, quant à elle, l'intérêt de maintenir des liens avec son ancien univers professionnel (le monde du livre et de la culture) :

« Ces échanges nourrissent ma réflexion. Ils m'aident à ajuster mes stratégies de production. »

Cette transversalité entre secteurs permet de penser différemment, d'apporter de la distance et parfois de l'innovation dans la manière de gérer une exploitation.

Ces propos font écho aux données quantitatives : 42 % des chefs d'exploitation interrogés déclarent que le salariat a contribué à élargir leur réseau professionnel. Ce capital relationnel peut jouer un rôle important dans la phase d'installation (accès à l'information, au foncier, aux soutiens publics), mais aussi dans la capacité à faire évoluer l'exploitation par la suite.

### **Une posture d'entrepreneur plus affirmée**

L'ensemble des entretiens convergent vers un même constat : la phase de salariat a contribué à renforcer l'assurance et la capacité de projection dans un rôle entrepreneurial. Ce n'est pas tant une compétence technique ou une motivation économique qui en découle, mais une forme de maturité décisionnelle.

C'est notamment ce que nous confirme le témoignage de Laurence :

« Cette phase m'a donné la confiance nécessaire pour me lancer. Elle m'a permis de nourrir mes idées et de construire un projet à ma mesure. »

De la même manière, José insiste sur l'importance de savoir défendre une vision de long terme, et de structurer un projet cohérent avec ses valeurs. Son passé de cadre lui a donné une certaine aisance stratégique qu'il réinvestit dans le pilotage de son exploitation.

Cette dimension est également soulignée dans le rapport quantitatif, où plus de la moitié des chefs d'exploitation interrogés affirment que leur phase de salariat leur a permis d'acquérir une compréhension globale du métier et une capacité accrue à faire des choix stratégiques.

Ainsi, la phase de salariat ne se réduit pas à un simple apprentissage technique. Elle agit comme un vecteur de projection, permettant d'éprouver ses capacités, d'observer d'autres modèles, de forger une posture professionnelle cohérente. Elle contribue à consolider un positionnement de chef.fe d'exploitation, non seulement en termes de compétences, mais aussi en termes de légitimité.

## Une étape recommandée, mais pas suffisante ?

### Une étape fortement recommandée... par celles et ceux qui l'ont vécue

Une certaine unanimité ressort des trois entretiens quant à l'intérêt perçu d'une phase de salariat : les trois chefs d'exploitation interrogés recommandent sans réserve le passage par une phase de salariat avant toute installation. Pour eux, cette étape permet à la fois de confronter ses représentations à la réalité du métier, de gagner en compétence et en autonomie, et de mieux anticiper les contraintes du métier d'agriculteur ou d'agricultrice.

Myriam, dont la trajectoire est encore marquée par un accès difficile à l'installation, se montre particulièrement catégorique :

« C'est même primordial, une plus-value infinie. Je pousse tout le monde à faire ça. [...] Il faut aller voir ailleurs, découvrir autre chose. »

Elle va jusqu'à recommander des expériences à l'étranger pour confronter les pratiques agricoles françaises à d'autres modèles : « Je partirais au Texas ou en Nouvelle-Zélande, si je devais recommencer. Je regrette de ne pas l'avoir fait. » Le salariat est ici vu comme un levier d'ouverture, de désillusion parfois, mais aussi de progression personnelle et professionnelle.

José, pourtant investi depuis longtemps dans d'autres fonctions avant sa reconversion, rejoint cette analyse :

« Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie. »

Sa citation, empruntée à Confucius, résume bien son approche : le salariat a été pour lui un outil d'exploration et de consolidation de valeurs, un cheminement qui l'a mené à une installation pleinement choisie, mûrie, cohérente.

Laurence, enfin, va dans le même sens : « Je vois trop de jeunes s'installer sans expérience, sans maturité. C'est dangereux. Il faut avoir une phase d'acquisition. [...] Pour moi, cette phase était essentielle. »

Elle insiste sur l'importance de développer une vision globale du métier, au-delà de l'attachement à la terre ou de la passion : comprendre les enjeux de gestion, de projection, de communication.

Ces témoignages trouvent un écho dans les résultats quantitatifs : plus de 80 % des chefs d'exploitation ayant connu une phase de salariat estiment qu'elle a été utile, voire

décisive, dans leur parcours d'installation. Le salariat est vu comme une étape d'apprentissage et de clarification, à la fois technique, humaine et stratégique.

### **(...) mais pas suffisante à elle seule**

Pour autant, cette phase – aussi utile soit-elle – ne constitue pas une garantie de réussite, ni un laissez-passer vers l'installation. Plusieurs éléments, relevés dans les entretiens, viennent rappeler que d'autres facteurs structurels peuvent freiner ou empêcher la concrétisation d'un projet agricole.

A l'image du témoignage de Myriam qui n'a pas pu s'installer en raison de ses origines non-agricoles. Cette discrimination structurelle, bien qu'implicite, révèle l'ancrage persistant de logiques de transmission familiale dans l'accès au foncier et aux moyens de production.

Laurence, bien qu'installée depuis plus de vingt ans, reconnaît également que le parcours est semé d'obstacles, et qu'il ne suffit pas d'avoir été salariée pour s'en affranchir :

« Sans les outils que j'ai construits ailleurs, je ne me serais pas installée. Il faut un vrai parcours combiné, des expériences croisées. »

Elle insiste sur la complémentarité entre expériences salariées et formations, et sur la nécessité d'être accompagnée pour développer une stratégie de long terme. Pour elle, la clef ne réside pas uniquement dans l'expérience pratique, mais dans une capacité à s'extraire d'une vision exclusivement agricole du métier, pour y intégrer des compétences de gestion, d'anticipation, de gouvernance.

Enfin, José apporte une nuance : selon lui, ce n'est pas forcément une phase de salariat qu'il faut impérativement traverser, mais plutôt l'opportunité de « voir autre chose ». Le salariat offre cette possibilité, avec ses avantages et ses inconvénients, mais d'autres expériences peuvent jouer ce rôle : « Travailler à son compte, en libéral, est une autre option tout aussi viable et enrichissante », affirme-t-il. Pour lui, le véritable enjeu est d'éviter de se précipiter : « Reprendre tout de suite... ça n'appelle pas à la réflexion », prévient-il. Il insiste sur la valeur du vécu, du temps pris pour expérimenter, découvrir d'autres milieux, voir le monde. C'est ce temps, dit-il, qui permet de développer une autre manière de penser.

Le rapport quantitatif rappelle que certains chefs d'exploitation, bien que passés par le salariat, n'en perçoivent pas toujours l'utilité directe. Environ 20 % considèrent que cette étape n'a pas eu d'impact significatif sur leur parcours. Ce chiffre invite à la nuance : si le salariat est souvent un atout, il ne saurait être érigé en norme absolue ou en solution universelle.

# Conclusion

Cette enquête qualitative, menée en complément d'une analyse quantitative préalable, a permis de mettre en lumière la diversité des trajectoires professionnelles menant à l'installation en agriculture. En donnant la parole à trois chefs d'exploitation, aux profils contrastés, elle a révélé la richesse des expériences individuelles et la complexité des dynamiques professionnelles qui façonnent les parcours agricoles contemporains.

Tous les entretiens convergent sur un point fondamental : la phase de salariat constitue, pour ceux qui l'ont vécue, une étape structurante. Elle est tour à tour un espace d'apprentissage technique, une période d'observation critique, un levier de confiance, et un tremplin vers une posture d'entrepreneur agricole. Elle permet d'acquérir des compétences précieuses, en gestion, organisation, relations humaines et contribue à une meilleure appréhension des réalités du métier, loin des représentations idéalisées souvent associées à l'agriculture.

Cette période est également une source d'apprentissage de soi : elle favorise une consolidation de l'identité professionnelle et personnelle, qui aide à affirmer une vision personnalisée de l'agriculture et à construire un projet à sa mesure. Elle peut cependant s'accompagner de désillusions : conditions de travail difficiles, sexisme, manque de reconnaissance ou encore barrières d'accès à l'installation, en particulier pour les personnes non issues du milieu agricole. Ces limites rappellent que le salariat ne peut à lui seul compenser les inégalités structurelles qui traversent le monde agricole.

Par ailleurs, si la phase de salariat est unanimement recommandée par les personnes interrogées, elle ne constitue pas une garantie de réussite. Elle doit être pensée comme une composante parmi d'autres d'un parcours professionnel : formation, accompagnement, accès au foncier, et reconnaissance des compétences issues d'autres secteurs sont autant de leviers complémentaires à mobiliser.

Ce rapport invite ainsi à considérer le salariat agricole non comme une étape subalterne ou provisoire, mais comme un apprentissage professionnel à part entière, porteur de valeur et de transformation. Il souligne également la nécessité de mieux reconnaître et valoriser la diversité des profils qui rejoignent aujourd'hui le secteur agricole, qu'ils soient issus ou non du milieu, qu'ils passent ou non par le salariat.

En définitive, soutenir des parcours agricoles durables et inclusifs suppose de repenser l'articulation entre salariat et entrepreneuriat, de créer des ponts entre les statuts, et de garantir à chacun les moyens de se former, d'expérimenter, et de s'installer dans de bonnes conditions.