



Les conditions d'attraction et fidélisation d'un nouveau public de salariés agricoles



SERVICE DE REMPLACEMENT FRANCE
14, rue de la Boétie
75 008 Paris

Sommaire

Introduction	3
1 ^{ère} Partie : Etude statistique	6
I - La notion de salarié agricole	6
A - Etude statistique.....	7
B - Portrait du public de jeunes de 25 ans et moins	10
C - Idéal-type.....	15
2 ^e Partie :	17
Les jeunes salariés	17
Les potentiels limites dans l'attraction des jeunes du point de vue des employeurs	17
La perception des jeunes salariés	19
Les contraintes du métier	19
Les conditions de travail	20
Mobilité géographique	21
L'évolution professionnelle au sein du Service de Remplacement	22
Une école d'insertion et de formation à l'agriculture	24
Des salariés de l'élite	25
3 ^e Partie - L'attraction des jeunes.....	26
La venue dans l'agriculture des agents de remplacement	26
Conditions d'attraction et fidélisation des jeunes	28
Type de contract	29
Missions attrayantes.....	30
Rémunération attractive.....	31
Formations	33
La communication.....	34
Sensibilisation	36
Conclusion	39
Documents annexes	41

Introduction

Contexte

En vingt ans, la France a vu la moitié des exploitations et des actifs disparaître en agriculture. Parmi le nombre d'actifs, la baisse du nombre de salariés agricoles a été moins forte que celles des actifs familiaux. En 2007, l'emploi salarié est présent dans près d'une exploitation agricole sur deux.

Entre 1988 et 2007, le nombre d'actifs familiaux qui a adopté le statut de salarié a augmenté de plus de 30%. Ce statut est minoritaire dans le travail familial agricole. Cependant, les salariés issus de familles agricoles sont près de 10% à avoir le statut de salarié agricole.

Pour les Services de Remplacement – associations groupements d'employeurs à vocation de remplacement – le nombre de salariés agricoles a augmenté de 35% entre 2001 et 2011. Les salariés sont, pour la majorité, issus du milieu agricole mais la part du salariat non familial progresse.

Sur la campagne agricole 2009-2010, plus de 29 000 exploitations moyennes ou grandes, soit 9% de l'ensemble, ont eu recours au remplacement de leurs chefs d'exploitation et de leurs ayant-droit. Au total, cela représente un volume de 530 000 journées de travail et 2300 unités de travail annuel (UTA). Cela correspond à 18 jours en moyenne dans l'année, soit l'équivalent de 4% du volume de travail sur ces exploitations. Le recours au remplacement est marginal parmi les petites exploitations : moins de 0,5% des unités y font appel pour 2% du volume global de travail.

Cette étude se consacre, ici, à la compréhension des conditions pour attirer et fidéliser des salariés agricoles dans les Services de Remplacement, et plus largement, dans la production agricole. Une attention tout particulière sera faite sur les jeunes de 25 ans et moins car ils constituent aujourd'hui la part centrale des agents de remplacement sur le territoire français.

Ces jeunes de 25 ans et moins intéressent particulièrement les Services de Remplacement parce qu'ils représentent une part importante des nouveaux salariés agricoles entrant dans la profession, que l'on appelle plus communément « agents de remplacement ».

Comme tous les agents de remplacement, les jeunes de 25 ans et moins peuvent être permanents, c'est-à-dire recrutés à temps plein, partiel ou intermittent, mais travaillant de façon régulière (toutes les semaines ou tous les mois). Ils peuvent aussi constituer une main-d'œuvre occasionnelle et ils signent, à ce titre, un contrat à durée déterminée. Précisons ici que le Service de Remplacement ne fait pas de contrat saisonnier, c'est la raison pour laquelle ne figurera pas dans cette étude de réflexion sur la main-d'œuvre saisonnière. En 2013, le nombre de CDD (près de 10 000) était nettement supérieur au nombre de CDI (2 800)¹. De fait, la problématique du renouvellement générationnel (turn-over) est prépondérante au Service de Remplacement.

¹ Statistiques du Service de Remplacement, 2013.

A ce titre, l'association cherche à mieux connaître cette population de jeunes de 25 ans et moins, qui constitue une part importante de la main-d'œuvre agricole au sein des Services de Remplacement. Cette étude permet de connaître les attentes et les besoins de ce vivier de jeunes et de soulever des problématiques inhérentes à leur place au sein des Services de Remplacement. En effet, ces agents de remplacement sont employés afin de remplacer des agriculteurs et agricultrices sur leurs exploitations. Des compétences spécifiques leur sont demandées pour exercer le métier d'agent de remplacement. Par ailleurs, la plupart de ces salariés agricoles envisagent actuellement de s'installer et le Service de Remplacement est un moyen de se former en continu pour acquérir de l'expérience, nous verrons tout au long de cette étude qu'il est perçu en ce sens par beaucoup de ces jeunes salariés, qui n'hésitent pas à se comparer à « l'élite du salariat agricole ».

Dans le but de comprendre quels peuvent être les éléments de motivation des jeunes mais aussi les difficultés d'intégration et de fidélisation de ces derniers, Service de Remplacement France a soulevé des problématiques auxquelles il propose une analyse dans cette étude.

Méthodologie

Cette étude s'appuie sur deux recherches, une recherche quantitative et une recherche qualitative.

Pour la recherche quantitative, deux questionnaires ont été adressés respectivement à l'ensemble du réseau des Services de Remplacement et à tous les agents de remplacement à qui ces Services de Remplacement ont transmis un questionnaire. Nous avons obtenu 169 réponses des agents de remplacement et 70 réponses des employeurs (c'est-à-dire des administratifs et des administrateurs des structures délocalisées des Services de Remplacement). Ces proportions de réponses sont faibles par rapport au nombre de Services de Remplacement et d'agents de remplacement mais permettent d'avoir une bonne représentativité à l'échelle nationale. Cependant, nous ne pourrions établir de généralités aux échelles régionales ou locales.

Pour la recherche qualitative, plus conséquente que la recherche quantitative, quinze entretiens ont été conduits auprès des employeurs, c'est-à-dire neuf entretiens avec des collaborateurs administratifs et six entretiens avec des administrateurs. Interroger ces deux « types » d'employeurs a été souhaité parce qu'ils ne remplissent pas le même rôle au sein des Services de Remplacement. Les collaborateurs administratifs sont, généralement, chargés de l'aspect logistique des structures associatives (gestion du planning, recrutement des salariés, paie, facturation, demande de subvention, animation des réunions, etc.). Les administrateurs ont, de leur côté, un rôle qualifié de « politique » puisqu'ils dirigent et orientent la structure de leur Service de Remplacement. Certains vont même plus loin en accueillant des agents de remplacement sur leur exploitation agricoles pour les « tester » sur leurs compétences de travail. Ainsi, ces deux types d'employeurs peuvent avoir des perceptions différentes du remplacement et donc des manières singulières d'appréhender l'évolution professionnelle, le turn-over, le recrutement et plus largement, la place de l'emploi des jeunes de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement et dans la production agricole en général.

Dans un premier temps, sept entretiens ont été menés auprès d'agents de remplacement de 25 ans et moins, c'est-à-dire cinq hommes et deux femmes. Ils ont été choisis dans la liste de ceux qui ont répondu précédemment à l'enquête quantitative. Cette répartition selon le sexe est inégale parce qu'elle est représentative de la proportion d'hommes et de femmes agents de remplacement, soit un plus grand nombre d'hommes. Pour ces agents de remplacement ont été prises les caractéristiques suivantes : sexe, âge, niveau de diplôme, nature du contrat, production, et ancienneté au Service de Remplacement.

Pour affiner les résultats, une autre enquête qualitative a été menée auprès de 14 jeunes salariés « hors cadre », non issus du milieu agricole. Interroger ce type de salariés nous a permis de connaître les attentes et les aspirations de jeunes ayant reçu une autre socialisation au milieu. Nous avons pu les interroger sur les aspects qui les ont attirés au milieu rural et tenté de comprendre ce qui pourrait en attirer de nouveaux.

Concernant les employeurs interrogés, l'échantillonnage s'est fait en fonction de la taille des Services de Remplacement par le nombre de salariés en CDI (ETP CDI) et des différentes formes de productions présentes sur le territoire français. Les entretiens ont été réalisés par téléphone du fait de l'échelle de l'étude, du nombre de départements interrogés et de la disponibilité réduite des employeurs et des agents de remplacement. Enfin, pour affiner ces recherches, des informations informelles ainsi que des lectures ont été mobilisées.

1^{ère} Partie : Etude statistique

La première partie de l'étude repose sur un cadre statistique qui permet de voir la répartition des jeunes de 25 ans moins dans les Services de Remplacement et plus largement dans la production agricole. Ce cadrage, utile pour l'analyse, rend visible l'évolution du salariat dans les Services de Remplacement et dans la production agricole et entend donner des informations chiffrées sur des caractéristiques comme le sexe, le niveau d'étude ou la répartition géographique des jeunes de 25 ans et moins, salariés des Services de Remplacement et des mondes agricoles.

Contexte

La place occupée par les jeunes de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement est singulière à plus d'un titre. En effet, ces dernières années, le nombre de ces salariés a augmenté de manière forte et il constitue la part la plus importante du salariat des Services de Remplacement.

Dans cette première partie, nous souhaitons revenir sur ce qui caractérise statistiquement ce groupe d'actifs agricoles de 25 ans et moins.

Pour ce faire, nous avons regardé les sources disponibles qui permettent de mieux connaître quantitativement cette population à savoir les statistiques et les enquêtes annuelles du Service de Remplacement en premier lieu, les enquêtes statistiques du Ministère de l'Agriculture en deuxième lieu, les données collectives de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ensuite, et les sources de l'Insee enfin. Les définitions du salariat agricole ne sont pas identiques d'une source à l'autre et nous avons voulu reprendre la définition que donne chaque instance pour que le cadre statistique soit précis. En effet, l'utilisation de ces données suppose de ne pas perdre de vue la singularité des définitions données au salariat agricole.

I - La notion de salarié agricole

En se basant sur les statistiques et les enquêtes annuelles du Service de Remplacement, la notion de salarié agricole comprend tous les agents de remplacement en contrat CDI, à temps plein, temps partiel ou en intermittence, tous les agents de remplacement en contrat CDD à temps plein ou temps partiel et tous les apprentis. Les sources du Service de Remplacement concernent l'activité du réseau des Services de Remplacement et, pour cette partie, nous utiliserons principalement les résultats des enquêtes quantitatives adressées aux Services de Remplacement locaux et départementaux pour cette étude, ainsi que les statistiques annuelles du Service de Remplacement, qui recensent, entre autres, le nombre de contrats CDI, CDD et apprentissage dans les 424 Services de Remplacement (France métropolitaine et France d'outre-mer). Cependant, ces dernières peuvent paraître incomplètes ou trop peu détaillées, par exemples nous ne trouvons aucun renseignement sur l'âge des salariés. Demeter, le progiciel des Services de Remplacement, pourrait donner des statistiques plus précises dans un futur proche.

*Pour le Service de la statistique et de la prospective du Ministère de l'Agriculture (SSP), François Purseigle et Bertrand Hervieu dans *Sociologie des mondes agricoles*² expliquent que la notion d'actif agricole comprend toutes les personnes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel sur une exploitation agricole, cette définition se rapproche assez de celle donnée par les Services de Remplacement, outre que l'employeur est dans notre cas, l'association.*

Pour la Mutualité Sociale Agricole (MSA), nous utiliserons les données qui concernent les organismes de remplacement et de travail temporaire. Ces données nous informent sur le nombre de salariés en fonction de l'âge, du nombre d'heures de travail en fonction de l'âge et du montant des salaires (en euros) en fonction de l'âge pour les années allant de 2009 à 2013.

Pour l'Insee qui utilise souvent les données produites par le SSP ou la MSA, deux recueils de données sont disponibles : le recensement de la population et l'enquête emploi continue.

Pour cette étude, nous prendrons particulièrement en compte les données que nous fournissent les statistiques et les enquêtes annuelles du Service de Remplacement, ainsi que les données CCMSA en nous appuyant sur la définition que donne le Service de Remplacement au salariat agricole.

Pour rappel, dans les Services de Remplacement, un salarié est qualifié de permanent ou de non-permanent par rapport au contrat qu'il occupe. Un salarié est permanent lorsqu'il est embauché en CDI (temps plein, temps partiel ou intermittent) et il est non-permanent lorsqu'il est en CDD.

Cet éclaircissement donné à la notion de salariat agricole permet maintenant d'appréhender le cadre statistique de l'étude et de comprendre la situation des salariés agricoles de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement et dans la production agricole.

A - Etude statistique

Tout d'abord et avant de rentrer dans le détail, il est à signaler que le salariat agricole suit la même tendance d'ouverture que celle des agriculteurs quand on remarque que la part du salariat hors cadre familial progresse. En 2010, on recense 155 000 salariés permanents sans lien familial avec le chef d'exploitation qui travaillent dans l'agriculture. Ils représentent 16% du total des actifs permanents, soit 4 points de plus qu'il y a 10 ans et apportent 17% du volume de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre permanente sur l'exploitation.

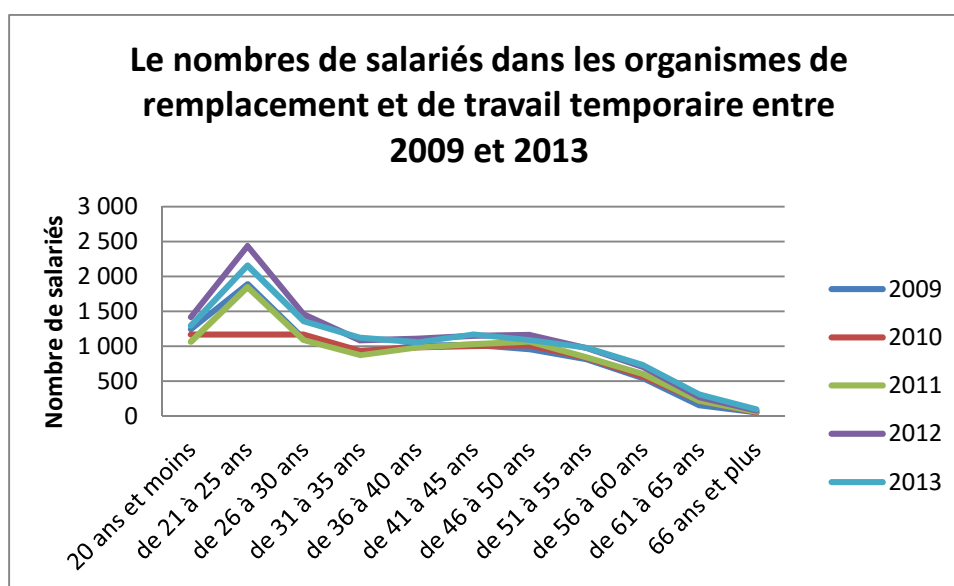
En 2013, le Service de Remplacement a employé près de 12 000 salariés agricoles. L'évolution cartographiée des Services de Remplacement montre que le nombre de salariés a augmenté de 35% entre 2001 et 2011 et que l'augmentation du nombre de contrats CDI est encore plus importante avec une hausse de 82% entre ces mêmes années.

² Hervieu Bertrand et Purseigle François, *Sociologie des mondes agricoles*, PUF, 2013.

Les données MSA de 2009 à 2013 montrent une augmentation du nombre de salariés de 25 ans et moins sur cette période, dans les organismes de remplacement et de travail temporaire alors que d'une manière générale, pour cette même période, le nombre de salariés agricoles de 25 ans et moins a baissé de 8%.

En effet, le tableau ci-après montre par exemple que l'année 2012 a été charnière pour les organismes de remplacement et de travail temporaire car le nombre de salariés de 25 et moins est proche de 4000. On voit aussi clairement qu'ils constituent le vivier le plus nombreux de salariés agricoles dans les Services de Remplacement puisque les autres tranches d'âges sont pratiquement de fois moins en nombre.

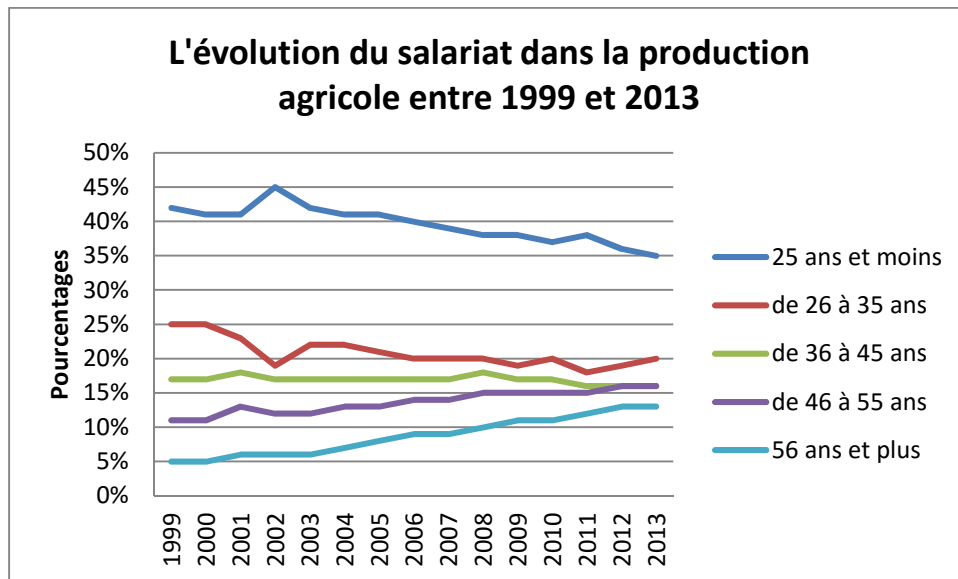
On peut donc en conclure que les Services de Remplacement représentent une part importante du salariat agricole dans le paysage français et qu'il contribue à son évolution. Les Services de Remplacement sont créateurs d'emplois dans un contexte pourtant difficile.



Source : MSA

Par ailleurs, le deuxième graphique ci-après montre que la catégorie des 25 ans et moins reste très largement supérieure aux autres catégories d'âge dans le salariat agricole. En 2013, 35% des salariés dans la production agricole sont des jeunes de 25 ans et moins, contre 20% qui sont âgés de 26 à 35 ans, 16% pour les 36-45 ans, 16% pour les 46-55 ans et 13% pour les salariés âgés de plus de 56 ans.

En 2013, les salariés âgés de 25 ans et moins dans les organismes de remplacement et de travail temporaire représentent 30% de ces actifs agricoles.



Source : MSA

Cette première analyse statistique est à prendre sérieusement en considération parce qu'elle montre, de manière claire, que **les jeunes de 25 ans et moins composent une majorité des agents de remplacement. Ainsi, les Services de Remplacement contribuent à employer en grande quantité cette catégorie de salariés dans les mondes agricoles.**

L'objet de cette étude prend tout son sens : connaître ce public de jeunes, appréhender leurs comportements et leurs logiques va permettre de mettre en lumière leurs perceptions et leurs attentes vis-à-vis du Service de Remplacement et de la production agricole. C'est absolument nécessaire pour que le Service de Remplacement, attentif à ses salariés, puisse avancer dans son fonctionnement, ses réflexions et ses mises en œuvre.

Il sera aussi intéressant d'analyser pourquoi et comment, alors que les tendances de l'emploi sont plutôt à la baisse et ce dans un contexte s'étendant à toute la société, les Services de Remplacement arrivent à attirer de plus en plus de salariés. C'est en ce sens qu'il sera intéressant de percevoir leurs besoins et leurs attentes professionnelles dans le métier de salarié agricole, mais aussi dans une transformation de leur statut, car beaucoup de salariés des Services de Remplacement aspirent, comme nous le verrons, à s'installer après une (courte mais non moins importante) carrière au sein de l'association.

Pour clore ce cadre statistique, nous allons dresser un portrait type de ces jeunes salariés agricoles. Pour cet idéal type, il est important de garder en tête les informations que nous avons explicitées précédemment pour comprendre de quel type de salarié nous décrivons (les salariés permanents ou non permanents). Les entretiens conduits auprès d'une quinzaine de jeunes actifs agricoles de 25 ans et moins permettent d'affiner ce portrait type décrit ci-après.

B - Portrait du public de jeunes de 25 ans et moins

Le genre de ces salariés agricoles

Dans un premier temps, les recherches quantitatives et qualitatives montrent de manière significative que les agents de remplacement de 25 ans et moins sont très majoritairement des hommes (pour 79% d'entre eux). Le tableau ci-après qui croise « le sexe » et « l'année de naissance » des agents de remplacement permet de constater ce pourcentage.

sexe	Homme	Femme	TOTAL
année_naissance			
25 ans et moins	79,0% (64)	21,0% (17)	100% (81)
26-35 ans	70,2% (40)	29,8% (17)	100% (57)
36-45 ans	100% (15)	0,0% (0)	100% (15)
46-55 ans	88,9% (8)	11,1% (1)	100% (9)
56 ans et plus	66,7% (4)	33,3% (2)	100% (6)
TOTAL	78,1% (131)	21,9% (37)	100% (168)

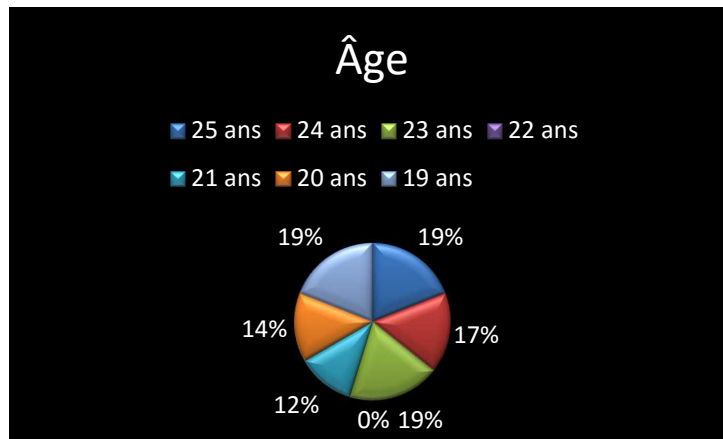
Cette distribution est très proche de celle observée dans le secteur agricole d'une manière générale. Les femmes sont quant à elles encore minoritaires (21%) mais le salariat se féminise puisqu'en 2010, un salarié sur quatre est une femme, ce qui n'était pas le cas encore récemment. **En ce sens, on peut encore rapprocher ce constat avec celui fait du monde agricole en général : les tendances qui touchent les agriculteurs touchent aussi les salariés des Services de Remplacement.**

Il s'agit là d'une tendance forte que semble mettre en avant cette étude : les salariés des Services de Remplacement ne sont pas des salariés comme les autres, ils se rapprochent par contre plus des agriculteurs.

L'âge de ces salariés agricoles

Concernant l'âge précis de ces jeunes âgés de 25 ans et moins, 8% d'entre eux ont 25 ans, 7% ont 24 ans, 8% ont 23 ans, 5% ont 21 ans, 6% ont 20 ans et 8% ont 19 ans (*graphique ci-dessous*). En outre, il s'agit d'une représentation assez uniforme selon ces tranches d'âge, ce qui montre que ces jeunes travaillent dans les Services de Remplacement de 18 à 25 ans dans une même représentation.

On peut stipuler qu'ils arrivent au Service de Remplacement dès la sortie de leurs études et que le Service de Remplacement est une première expérience satisfaisante, puisqu'ils y restent dans les mêmes proportions année après année.



Le nombre d'agents de remplacement de 25 ans et moins (avec celle de la tranche 26-35 ans) est largement majoritaire. **En ce sens, on peut dire une nouvelle fois que le Service de Remplacement est un véritable vivier de jeunes et de « très jeunes » agents.** Pour beaucoup d'ailleurs, le Service de Remplacement est une première étape significative dans le monde du travail.

Niveau d'études

Ces hommes et ces femmes de 25 ans et moins ont un niveau de formation de cycle secondaire long (Baccalauréat, brevet de technicien agricole – BTA, bac professionnel agricole – BPA, baccalauréat technologique agricole). Nous remarquons, toutefois, que la plupart des agents de remplacement de 25 ans et moins avec qui nous avons conduits des entretiens, ont un niveau de formation de cycle supérieur (BTS, BTSA). **Ainsi, on note que ces agents de remplacement ont un niveau de formation supérieur à celui des salariés agricoles en général. C'est dans ce sens que nous pouvons appuyer le constat que les salariés des Services de Remplacement ont des spécificités par rapport au reste des salariés agricoles.** En effet, en 2005, plus de 43% sont sortis d'un cycle secondaire court (certificat d'aptitude professionnelle – CAPA, brevet d'enseignement agricole – BEPA, etc.).

Le niveau de diplôme des agents de remplacement est à mettre en relation avec le type d'emploi qui leur est proposé. Éric Cahuzac et Cécile Détang-Dessendre expliquent dans un article³ consacré à l'étude de la situation de l'emploi salarié agricole en France que le niveau de formation des salariés agricoles qu'ils qualifient de « moyen-faible » est dû au fait que le type d'emploi qui leur est proposé est très majoritairement un emploi d'exécution. Ils ajoutent que « les exploitants agricoles, quant à eux, certainement sous la pression des règles qui encadrent l'installation, sont surreprésentés dans les formations techniques du niveau CAP-BEP et baccalauréat professionnel ».

On peut trouver une explication ici, au fait que les agents de remplacement et notamment les jeunes soient plus diplômés en moyenne que les salariés du secteur agricole. Il s'agit aussi d'un souhait des employeurs (sic les Services de Remplacement) d'employer des personnes, même chez les jeunes ayant des compétences de savoir-faire mais aussi de savoir-être plus marquées pour

³Éric Cahuzac et Cécile Détang-Dessendre, « La salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Economie rurale*, 323, Mai-juin 2013.

pouvoir remplacer totalement un agriculteur, dans des circonstances parfois difficiles (ex : remplacement après un décès, une grave maladie ou un accident).

D'une part, parce qu'ils ont la responsabilité de remplacer l'exploitant agricole mais aussi parce que d'une manière générale, les jeunes actifs agricoles sont de mieux en mieux formés.

Du coup, en croisant les différents constats présentés, on peut s'apercevoir qu'une majorité de jeunes diplômés s'engagent temporairement dans le métier du Remplacement, et que ce choix est un choix réfléchi.

Pour la présente étude, on ne note pas de différences entre les hommes et les femmes en termes de niveau de diplôme. On ne peut pas ici mesurer de différences mais d'une manière générale, dans le secteur agricole, comme dans l'ensemble de la population active, on remarque que les femmes sont plus diplômées du supérieur que les hommes. Toutefois, la sous-représentation des diplômés du supérieur dans le milieu agricole est similaire pour les hommes et les femmes.

Des « hors cadre familiaux » plus nombreux

En lien avec les données sur l'âge, le sexe, le niveau d'étude des jeunes actifs agricoles de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement, il est aussi intéressant de connaître l'origine agricole de ces deniers : est-ce qu'ils viennent du milieu dit « agricole » ou alors ont-ils une trajectoire tout autre ? Précisons que nous entendons par la notion de « milieu agricole » (telle qu'elle apparaît dans le questionnaire adressé aux agents de remplacement), les agents de remplacement qui ont des parents ou de la famille dans l'agriculture.

Ainsi, on retient que près de 70% des jeunes de 25 ans et moins viennent du milieu agricole et que 30% ne viennent pas de ce milieu. On remarque également que les hommes viennent majoritairement de ce milieu alors que les femmes se répartissent de manière égale entre les « agricoles » et les « non-agricoles ». Le tableau, ci-après, qui croise les données obtenues sur le sexe et l'origine agricole, met en relief ces résultats.

Origine agricole	Oui	Non	TOTAL
sexe			
homme	79,2% (57)	19,4% (14)	100% (71)
femme	47,4% (9)	52,6% (10)	100% (19)
TOTAL	72,5% (66)	26,4% (24)	100% (90)

Deux informations sont ici à mettre en exergue :

- D'une part, le pourcentage de « non-agricoles » de 25 ans et moins, c'est-à-dire d'agents de remplacement ne venant pas du milieu agricole est de 30% et qu'il s'agit là d'une forte évolution sur les dernières années. Aussi, cela est en lien avec la tendance similaire perçue dans le milieu agricole en général : de plus en plus de HCF arrivent dans le monde agricole, salariés comme chefs d'exploitation ;
- D'autre part, on note que la répartition des femmes est quasi-égale entre celles venant du milieu agricole, et celles ne venant pas du milieu agricole, avec un pourcentage légèrement supérieur pour les « non-agricoles ».

Ainsi, on peut dire que le Service de Remplacement s'ouvre à deux publics : les agricoles et les non-agricoles. La distinction que l'on a l'habitude de faire entre les agents de remplacement permanents et les agents de remplacement non-permanents est peut-être désuète, même si elle ne doit pas être écartée d'une logique de réflexion globale sur le fonctionnement des Services de Remplacement. Toutefois, il semble qu'il soit essentiel de concentrer une attention particulière sur cette autre différenciation entre les agricoles et les non-agricoles lorsque l'on remarque que le pourcentage d'agents ne venant pas du milieu agricole est de 30%.

Ce chiffre a progressé ces dernières années et il montre, à notre sens, plusieurs choses : la transformation des mondes agricoles d'une manière large, mais aussi des comportements sociétaux différents, le changement de public chez les actifs agricoles qui ne sont plus uniquement issus de familles d'agriculteurs, et enfin la transformation du Service de Remplacement par les salariés agricoles qu'il emploie.

C'est, en effet, par ses acteurs que l'institution se construit et se modifie. Si des « non-agricoles » se tournent vers le Service de Remplacement, c'est que ce dernier est attractif et valorisant puisqu'il arrive à attirer un public qui à l'origine ne vient pas du milieu agricole. C'est pourquoi, une étude entière devrait être consacrée à ces « non-agricoles » qui sont entièrement partie constituante de ce public de jeunes de 25 ans et moins, et qui ont sans doute des perceptions, des sensibilités et des attentes particulières du métier d'agent de remplacement.

Il est très important de noter que les « hors cadre familiaux » agriculteurs deviennent chefs d'exploitation après une première expérience professionnelle (voir l'étude sur les jeunes agriculteurs réalisée en 2013 par Jean Lompret).

Ce que nous mettons en exergue ici est bien que les Services de Remplacement arrivent aussi à attirer ce public hors monde agricole chez les plus jeunes. Ceci signifie que c'est désormais une piste sérieuse d'employabilité pour les jeunes que de se tourner vers cette association, ceci montre qu'elle a fait ses preuves et qu'elle sait répondre aux attentes des jeunes salariés, qu'ils viennent du monde agricole ou non.

De plus, les chiffres que l'on obtient sur les agents de remplacement femmes sont aussi singuliers et affichent également un changement de public dans le salariat agricole. Le Service de Remplacement peut être, à ce titre, pris pour exemple comme une institution qui se démocratise en laissant de plus en plus de place à l'intérêt que peuvent porter les femmes au remplacement, et plus largement à l'agriculture.

Localisation géographique

Enfin, le dernier point concernant la répartition géographique des jeunes de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement permet de dire que la répartition est très inégale. Sur les 91 jeunes de 25 ans et moins qui ont répondu au questionnaire, la majorité vit dans le Finistère, en Mayenne ou dans la Creuse. Ces quelques chiffres ne permettent pas de faire une analyse précise de la répartition

de ce vivier de jeunes actifs agricoles en France mais traduisent surtout le fait que certains Services de Remplacement ont pu mobiliser plus de salariés que d'autres à cette étude. Néanmoins, le recensement agricole de 2010 montre que les salariés agricoles de moins de 25 ans travaillent, en grande majorité, dans les régions Pays de la Loire (2 451), Bretagne (1 937), Aquitaine (1 702), Basse-Normandie (1 603), Centre (1 590) et Rhône-Alpes (1 567). On conclue à des similitudes entre les régions de travail des agents de remplacement et celles des actifs agricoles en général (voir tableau ci-après).

L'explication vient aussi sans doute du fait qu'en régions Pays de la Loire, Bretagne, Basse-Normandie et Franche-Comté se concentrent plus de la moitié des unités orientées vers l'élevage, productions qui, du fait de l'astreinte intrinsèquement liée, nécessite des remplacements plus fréquents et plus nombreux chez les chefs d'exploitation et ainsi, plus de salariés pour les remplacer.

	Salariés de moins de 25 ans (nés après 1985) dans les exploitations agricoles					
	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de personnes	Volume de travail en équivalent temps complet	Nombre de personnes	Volume de travail en équivalent temps complet	Nombre de personnes	Volume de travail en équivalent temps complet
Total	23 751	17 613	18 891	14 020	4860	3593
Île de France	599	448	413	315	186	134
Champagne-Ardenne	1 232	921	1037	788	195	134
Picardie	993	777	852	656	141	121
Haute-Normandie	950	652	730	509	220	143
Centre	1 590	1191	1259	935	331	256
Basse-Normandie	1 603	1188	1224	906	379	282
Bourgogne	1 455	1068	1206	887	249	181
Nord-Pas de Calais	901	650	725	527	176	123
Lorraine	876	616	728	513	148	103
Alsace	657	530	505	406	152	125
Franche-Comté	524	364	428	295	96	69
Pays de la Loire	2 451	1802	1922	1403	529	398
Bretagne	1 937	1 468	1 532	1 166	405	303
Poitou-Charentes	1 187	872	990	727	197	145
Aquitaine	1 702	1 367	1 347	1085	355	282
Midi-Pyrénées	968	656	770	513	198	142

Limousin	475	284	415	247	60	37
Rhône-Alpes	1 567	1 153	1 167	869	400	285
Auvergne	651	443	573	388	78	55
Languedoc-Roussillon	624	490	484	387	140	103
Provence-Alpes-Côte d'Azur	749	621	536	457	213	164
Corse	60	53	48	44	12	10

Source : Agreste, recensement agricole 2010

En effet, les jeunes de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement travaillent en majorité dans des productions d'élevage. Près de 80% d'entre eux sont en bovin lait, 40% en bovin viande, 10% en porcins, grandes cultures et volailles et plus de 6% en ovins caprins.

Cette étude statistique, qui permet d'avoir un premier regard sur la place du salariat agricole dans les Services de Remplacement, serait encore plus claire à l'aide d'un tableau récapitulatif. La construction d'un idéaltype semble être de bon augure pour saisir les caractéristiques types des agents de remplacement de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement.

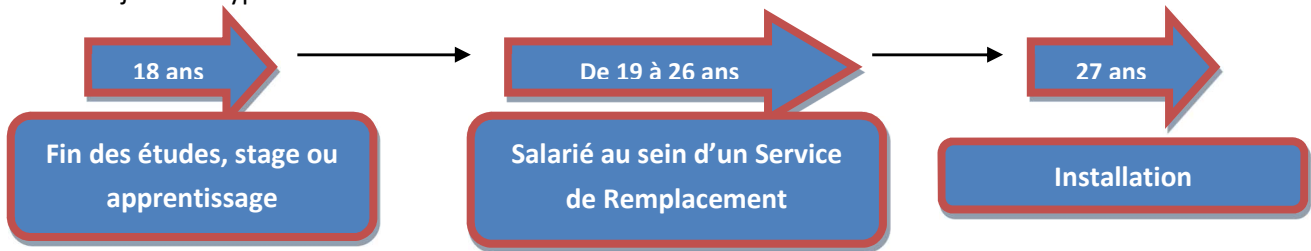
C - Idéal-type

Un idéal-type permet de mettre en avant un phénomène social, une perspective. Cela nous a semblé important de mettre en évidence les caractéristiques types des jeunes de 25 ans et moins dans les Services de Remplacement. En revanche, cela ne veut pas dire que ces caractéristiques se retrouvent toujours et parfaitement chez tous les jeunes de 25 ans et moins.

Nous notons, toutefois, que le jeune de 25 ans et moins « type » est un homme, qui a 24 ans avec un niveau de formation de cycle secondaire long (BTA, BPA, etc.). Il a une origine agricole et son souhait prioritaire est de pouvoir s'installer à son compte.

Homme
24 ans
Niveau de formation de cycle secondaire long (BTA, BPA, etc.)
Origine agricole

Sa trajectoire type est la suivante :



On remarque grâce à ces idéaux-type construits en fonction des réponses aux différents questionnaires et entretiens relevés, que le jeune salarié agricole des Services de Remplacement se démarque du salariat type, qui reste plus longtemps dans une exploitation, avec un niveau de diplôme moindre et pas forcément l'envie de s'installer. C'est ce qui fait toute la différence avec les agents de remplacement qui eux ne désirent pas occuper ce poste toute leur carrière, et c'est ce que nous allons voir dans une seconde partie.

En outre, avec ces premiers idéaux-types, on peut se rendre compte que le Service de Remplacement paraît comme étant une école à l'installation car la majorité passe par l'association entre leurs études et leur installation.

Dans une seconde partie, la plus conséquente, nous regarderons donc de plus près le profil de ces jeunes salariés, notamment par le biais de résultats obtenus lors des entretiens avec sept jeunes. Nous regarderons aussi de près la perception de ces jeunes, leurs aspirations, leurs attentes et leurs besoins. Nous prendrons le soin de distinguer les salariés permanents des salariés non permanents.

2^e Partie :

Les jeunes salariés

Les potentiels limites dans l'attraction des jeunes du point de vue des employeurs

Le travail quotidien dans les exploitations agricoles nécessitent et nécessiteront un besoin croissant de main d'œuvre. Actuellement et pour y remédier, les employeurs recourent souvent à de jeunes salariés.

Nous nous sommes intéressés au recrutement des jeunes de moins de 25 ans pour avoir une vision précise des employeurs sur cette catégorie d'âge. On lit ici que **plus de la moitié d'entre eux ont des difficultés à recruter des jeunes**. Toutefois, une part importante n'a aussi aucun mal à recruter.

recrutement_jeunes	Nb. cit.	Fréq.
Oui	33	57,9%
Non	21	36,8%
TOTAL OBS.	57	

Difficultés à recruter des jeunes salariés

Ce qui est intéressant, c'est alors de comprendre pourquoi certains Services de Remplacement (tant locaux que départementaux) ont des difficultés à recruter des jeunes de 25 ans et moins, tandis que d'autres n'en n'ont aucune.

Les difficultés que citent les employeurs sont les suivantes :

- Le manque de candidats (42.1% des réponses) ;
- Des compétences techniques insuffisantes (24.6% des réponses) ;
- L'adaptation aux spécificités du remplacement difficile (17.5% des réponses) ;
- La mobilité géographique difficile (14.0% des réponses) ;
- Des compétences humaines et relationnelles jugées trop faibles (7.0% des réponses) ;
- Une rémunération jugée trop faible (5.3% des réponses).

difficultés_recrutement	Nb. cit.	Fréq.
Manque de candidats	24	42,1%
Compétences techniques insuffisantes	14	24,6%
Adaptation aux spécificités du remplacement plus difficile	10	17,5%
Mobilité géographique (permis, ect.) difficile	8	14,0%
Compétences humaines, relationnelles plus difficiles	4	7,0%
Rémunération jugée trop faible	3	5,3%
Autres	2	3,5%
TOTAL OBS.	57	

En conséquent, on observe avec ces résultats des difficultés auxquelles les employeurs des Services de Remplacement font face et ces résultats donnent des informations sur la perception plus générale des employeurs sur ces jeunes salariés, et donc sur ces jeunes salariés eux-mêmes.

Les Services de Remplacement qui éprouvent des difficultés à recruter des jeunes de 25 ans et moins font face pour 42.1% à un manque de candidat, ce qui signifie que peu de ces jeunes se présentent dans ces Services de Remplacement. **Le manque de candidats, semble-t-il, peut traduire un manque d'intérêt pour le métier d'agent de remplacement, ainsi qu'une communication faible sur le métier et sur le Service de Remplacement.** Il faut noter aussi qu'il y a de moins en moins de jeunes qui sont intéressés par rejoindre l'agriculture. Les jeunes interviewés dans le cadre de nos enquêtes nous ont fait comprendre que les jeunes d'aujourd'hui sont moins motivés qu'avant pour rejoindre l'agriculture.

Parmi les difficultés, autres que le manque de candidats, **une partie des employeurs jugent les compétences techniques des jeunes de 25 ans et moins insuffisantes.** Cet argument est aussi très présent dans les entretiens conduits auprès de certains employeurs. **Pour quelques-uns, confier l'exploitation d'un agriculteur un jeune de 25 ans et moins est un risque tant la responsabilité est grande et certains jeunes sortent tout juste de leurs études.** La question des compétences techniques est sans doute à considérer dans son ensemble et les résultats obtenus pour les recherches quantitatives et qualitatives semblent similaires. Ces résultats sont contrastés. **Pour certains Services de Remplacement, aucune compétence particulière n'est demandée lors de l'embauche, tandis que pour d'autres, la détention de ces compétences est un critère primordial d'embauche.**

Le caractère hétérogène de l'agriculture française détermine des besoins agricoles différents d'une région à l'autre. Les agriculteurs adhérents ont différentes demandes vis-à-vis des aptitudes des jeunes embauchés. L'agent de remplacement doit accomplir des missions spécifiques demandées par les agriculteurs adhérents. Les travaux peuvent être très différents d'un agriculteur à l'autre et donc il peut être difficile pour un jeune de s'adapter facilement à ces demandes et de faire face à toutes les tâches. Ici, on ne parle pas seulement d'un problème de compétences des jeunes ou du simple fait d'apprendre vite, mais seulement qu'il y a aussi des tâches qui nécessitent plus de temps pour être maîtrisées.

Etant donné que la plus grande partie des agents de remplacement sont des jeunes de 25 ans et moins, les agriculteurs semblent moins confrontés à des problèmes de recrutement dans la plupart

des Services de Remplacement. Les agriculteurs sont prudents dès le départ et demandent des compétences bien définies. Cette exigence est surtout forte lorsque les Services de Remplacement recrutent un agent de remplacement en CDI. A ce titre, le témoignage de cet employeur illustre le besoin de devoir recruter des agents de remplacement autonomes pour répondre au besoin des agriculteurs adhérents :

Le souci, c'est que nous sommes très exigeants dès le départ. Quand on embauche quelqu'un en CDI, c'est qu'il est déjà autonome, opérationnel et qu'il a acquis un certain nombre de compétences. Il doit être en capacité de remplacer un exploitant au pied-levé, donc on ne va pas embaucher quelqu'un qui n'est pas autonome, enfin en tout cas on ne va pas l'embaucher en CDI s'il n'est pas autonome, donc on met déjà la barre haute quand il est embauché en CDI.

La complexité de la mission et le degré de responsabilités confié aux jeunes salariés est de ce fait un frein à l'embauche et vécu, par les employeurs, comme une difficulté dans l'emploi. En dépendance de leurs aptitudes professionnelles, les jeunes bénéficient des différents types de missions. Ce témoignage traduit l'idée qu'un jeune agent de remplacement en CDD ne se verra pas confier les mêmes tâches par l'employeur qu'un agent de remplacement en CDI. C'est ce que la suite du précédent témoignage nous dit :

Je peux avoir des salariés qui sont en capacité de pouvoir assurer la traite tout seul, par contre ils ne savent pas manipuler les engins agricoles, donc ils ne vont pas pouvoir utiliser la désileuse, ni la mélangeuse pour pouvoir donner les rations aux bêtes, donc on sait que ces personnes-là vont devoir être accompagnées par une personne de l'exploitation pour pouvoir faire cette partie-là, donc ça peut se mettre en place sur des GAEC par exemple où il y a plusieurs associés.

Pour un jeune salarié qui n'a pas toutes les compétences requises pour assurer le remplacement sur une exploitation, l'employeur va parfois proposer une solution alternative, à savoir l'accompagnement du jeune sur l'exploitation par une tierce personne. On a donc, ici, une première solution préconisée par les employeurs pour lever un frein lié aux qualités requises pour exercer le métier d'agent de remplacement. De cette façon, on pourrait compenser le manque de compétences professionnelles chez les jeunes et les aider à s'intégrer plus facilement dans le milieu agricole.

La perception des jeunes salariés

Les contraintes du métier

Les jeunes qui rejoignent le Service de remplacement n'envisagent pas de travailler longtemps en tant qu'agent de remplacement. Le fait de ne pas envisager de carrière au Service de Remplacement réside aussi dans **le fait que les jeunes salariés ne se projettent pas dans ce métier**. La raison ne tient donc pas seulement au fait que ces salariés souhaitent s'installer. En effet, dans les entretiens avec le

public des jeunes de 25 ans et moins, la plupart répond de manière catégorique ne pas vouloir faire ce métier toute leur vie.

Les causes s'expliquent par les difficultés du métier : être mobile, changer en permanence d'exploitation, s'adapter encore et encore à un nouveau fonctionnement de travail, etc. Ce métier d'agent de remplacement s'exerce parfois difficilement pour ces jeunes salariés, à partir d'un certain âge et que les tâches qu'ils font aujourd'hui à une cadence plutôt rapide sur les exploitations peuvent devenir très pénibles pour les agents de remplacement plus âgés. Ces deux témoignages viennent illustrer nos dires :

« Moi je pense qu'à partir d'un certain âge j'y arriverai pas, après y en a qui ont 47 ans, 45, 50 ans qui arrivent très bien au Service mais souvent c'est des gens qui n'ont pas de vie de famille, qui sont célibataires ou qui sont en couple sans enfants, donc forcément ils ont moins de contraintes que des couples, donc pour moi, ça dépend beaucoup de la personne. Mais par contre quand on est jeune, pour une personne qui aime l'agriculture, c'est un métier qui est passionnant et qui plus est, rapporte un peu plus qu'un salarié agricole pour un nombre d'heures, qu'un salarié lambda dans une entreprise, même avec des compétences, c'est ça que je veux dire ».

Cet extrait d'entretien exprime certaines contraintes du métier qui peuvent avoir un impact sur l'organisation de la vie personnelle du salarié. **Les contraintes sous-entendues ici sont les horaires de travail et le fait de ne connaître que très peu de temps à l'avance son emploi du temps.** L'extrait de l'entretien ci-après exprime l'idée qu'à terme, lorsque l'on est plus âgé, on ne veuille pas s'adapter aussi facilement que lorsque l'on est jeune aux changements permanents induits par le métier.

« C'est compliqué je veux dire, on ne va pas toujours chez les mêmes personnes. Il faut toujours recommencer dès que l'on va chez un autre. Enfin ce n'est pas à faire toute la vie je pense. Oui ce ne serait pas à faire toute la vie. C'est pénible je pense. Enfin pour moi en tant que jeune je pense qu'il n'y a pas de problème mais à faire toute la vie...Oui, je pense que ça poserait problème ».

Dans cette logique, être agriculteur signifie pouvoir être maître de son temps et de son activité sur un même lieu de travail. Il en va de même, finalement, pour une partie de ces salariés. Mais en même temps il est demandé aux agents de remplacement d'être flexibles et de pouvoir vite s'accommoder. Les agents disposent de missions variées et en rencontrant aussi des agriculteurs différents ils ont besoin d'une adaptation rapide.

Les conditions de travail

La perception du travailleur de son travail réel est singulière. La mesure des conditions de travail passe par les déclarations des salariés. Dans l'étude, nous nous sommes intéressés à l'environnement de travail de ce public de jeunes qui peut avoir un impact sur la vie professionnelle du salarié d'une manière générale. A ce titre, nous avons prêté une attention particulière à la satisfaction des jeunes salariés quant aux horaires de travail, aux champs de responsabilités, aux

méthodes de travail, au travail de nuit, à la diversité des missions, à l'autonomie et au salaire. Dans le questionnaire adressé aux salariés agricoles, nous leur avons demandé de préciser s'ils souhaitaient « garder » ou « changer » les champs précédemment cités. Les résultats révèlent qu'un très grand pourcentage souhaite garder à la fois les horaires de travail, le champ de responsabilité qui leur est confié, les méthodes de travail, le travail de nuit, la diversité des missions et l'autonomie.

Horaires de travail	Nb. cit.	Fréq.	Le champ de responsabilité	Nb. cit.	Fréq.
Garder	76	83,5%	Garder	85	93,4%
Changer	13	14,3%	Changer	6	6,6%
TOTAL OBS.	91		TOTAL OBS.	91	100%

Les méthodes de travail	Nb. cit.	Fréq.	Le travail de nuit	Nb. cit.	Fréq.
Garder	82	90,1%	Garder	70	76,9%
Changer	9	9,9%	Non réponse	11	12,1%
TOTAL OBS.	91	100%	Changer	10	11,0%
			TOTAL OBS.	91	100%

La diversité des missions	Nb. cit.	Fréq.	L'autonomie	Nb. cit.	Fréq.
Garder	84	92,3%	Garder	86	94,5%
Changer	6	6,6%	Changer	4	4,4%
TOTAL OBS.	91		TOTAL OBS.	91	

Les agents de remplacement sont généralement satisfaits de leur conditions de travail. C'est vrai qu'il y a des agents qui ont des missions plus difficiles et plus contraignantes que d'autres mais ils acceptent le défi et s'en sortent très bien tout en aimant leur travail. Le désir de découvrir de nouvelles pratiques et de développer d'autres compétences techniques encouragent l'acceptation par ces jeunes de leurs conditions de travail parfois difficiles.

Mobilité géographique

Il est un autre point sur lequel quelques jeunes salariés de 25 ans et moins ont exprimé des difficultés : la mobilité géographique comme frein à l'organisation de la vie personnelle.

La mobilité géographique n'est pas un problème pour les jeunes permanents. Pour la plupart, ils sont indemnisés à partir d'un certain nombre de kilomètres, ce qui leur fait un complément de salaire. **Ce qui en revanche gêne les jeunes permanents, le trait commun, c'est d'avoir à se déplacer loin les week-ends.** Ce trait commun est revendiqué dans plusieurs entretiens réalisés avec les

permanents. En effet, il semble que ce soit à ce moment plus difficile de combiner le travail et la vie personnelle. Il faut être tôt sur les exploitations et les agents de remplacement peinent à se lever.

Autrement, faire des kilomètres n'est pas un problème. Ils y trouvent un certain confort. Tant qu'ils se plaisent sur les fermes, la mobilité géographique passe au second plan. Ce qui signifie qu'il vaut mieux pour ces jeunes agents avoir un travail plaisant et un bon contact avec les agriculteurs avant tout. L'organisation des déplacements est donc bel et bien secondaire. C'est le cas de cet agent de 25 ans qui travaille à plus de 40 km de chez elle mais qui prend du plaisir à rouler parce que « la route est belle » et que le travail qui l'attend lui plait :

« Je fais ça tous les jours. 35mn de voiture à peu près. La route est belle. En plus là, c'est une ferme en mono-traite, donc toutes les vaches sont taries pendant l'hiver. On a tari les vaches mi-décembre, donc là, j'ai plus de traite, donc du coup, c'est 8h de boulot mais non-stop quoi, je n'ai pas 3h de pause à midi quoi. Donc au final, là je finis, il est 6h et je suis chez moi il est 6h45 au plus tard, donc du coup je rentre plus tôt que dans les fermes où y a la traite le soir et où j'ai que 10mn de route après parce que souvent on finit rarement avant 7h30 quoi, donc au final je suis gagnante mine de rien ».

Les difficultés ne sont pas tant la mobilité géographique pour ces jeunes mais plutôt les horaires de travail : la contrainte de présence des agents de remplacement qui comme les agriculteurs est liée à la présence d'animaux sur l'exploitation. Les unités orientées bovins lait demandent une présence matin et soir, ce qui fait que les journées sont en coupées :

« Ce qui est difficile, c'est que parfois on est amené à aller loin parce qu'ils ont personne sous la main ou que la personne s'est désistée et que toi t'as pas dit que t'étais pas indisponible, c'est plus pour les week-ends et bon là du coup ce qui est un peu dur c'est les horaires aussi. Quand y a une demi-heure, ou trois-quarts d'heures, voire une heure de route et puis qu'en plus, il faut se lever pour être à 7h30 à la ferme et faire la traite, ben du coup c'est assez dur ».

Une des principales difficultés est aussi le stress de ne pas répondre aux exigences de l'agriculteur. C'est pourquoi la plupart des agents de remplacement permanents, dont l'ancienneté dans le Service de Remplacement est récente, est stressée par les premiers remplacements qu'ils doivent effectuer, surtout lorsqu'il s'agit de faire un remplacement pendant une journée ou une semaine. **Ce constat montre qu'il est important de donner une formation solide aux agents, pas tant sur le travail en lui-même à effectuer mais plutôt dans la manière d'appréhender une ferme et son organisation particulière.**

L'évolution professionnelle au sein du Service de Remplacement

Les enquêtes quantitative et qualitative menées pour cette étude montrent des résultats similaires quant à la manière dont les jeunes salariés envisagent leur avenir au Service de Remplacement. Ces résultats ne sont pas nouveaux : **les agents de remplacement de 25 ans et moins ne souhaitent pas, pour la majorité, faire une longue carrière au Service de Remplacement.** Les précédentes études du Service de Remplacement montraient déjà cette tendance : les jeunes agents de remplacement ont pour intention de s'installer. Seulement, ce large constat ne donne pas de détails

sur la manière dont ces jeunes salariés voient leur évolution au Service de Remplacement avant l'installation. Comment les jeunes qui souhaitent, à l'avenir, s'installer perçoivent leur évolution professionnelle au Service de Remplacement ? A l'inverse, quelle est la perception de ceux qui ne veulent pas, à terme, s'installer ?

Alors que le tableau ci-dessous montre que pour 85% des jeunes de 25 ans et moins, le Service de Remplacement est un choix de passage, **il est tout de même un choix final pour 15% d'entre eux.** Il y a aussi des jeunes qui sont passionnés par l'activité dynamique du travail. On est ici devant un constat nouveau pour les Services de Remplacement qui montre tout le sérieux de l'association puisque désormais, des jeunes pensent à faire carrière au sein de la structure.

Choix remplacement	Nb. cit.	Fréq.
choix de passage	77	84,6%
choix final	14	15,4%
TOTAL OBS.	91	100%

Il est intéressant de voir les réponses qu'ont apportées les jeunes salariés au fait que le Service de Remplacement est un choix de passage. Les réponses quantitatives comme qualitatives se rejoignent. Le tableau ci-dessous montre que c'est le choix de 60% des jeunes salariés de vouloir s'installer, et parmi les entretiens que nous avons eus avec certains de ces jeunes, le même désir d'installation se fait savoir.

Ceci étant, une majorité des jeunes sont aussi intéressés par le fait de travailler pour une période donnée afin d'accumuler diverses compétences et d'acquérir l'expérience nécessaire avant leur installation. Le travail d'agent de remplacement les aide à prospecter dans de possibles exploitations à reprendre.

La deuxième aspiration qui revient dans les réponses des jeunes concerne le fait d'avoir un emploi stable (avoir un CDI, être ouvrier agricole au sens large).

Choix avenir	Nb. cit.	Fréq.
M'installer	55	60,4%
Avoir un CDI	3	3,3%
Ouvrier agricole	3	3,3%
Ne sais pas	3	3,3%
Eleveur-Vétérinaire	1	1,1%
Double-activité	1	1,1%
Soigneur animalier	1	1,1%
Paysagiste	1	1,1%
Finir les études	1	1,1%
Infirmier/ère	1	1,1%
Inséminateur/rice	1	1,1%
TOTAL OBS.	91	

Cette deuxième aspiration montre un constat intéressant pour le Service de Remplacement parce qu'il peut justement agir dessus. En effet, le Service de Remplacement ne peut avoir de contrôle sur le fait que les jeunes salariés souhaitent s'installer, cependant il peut tenir compte du fait que certains d'entre eux souhaitent se stabiliser en ayant un contrat à durée indéterminée. Cela peut être révélateur du fait que ces agents de remplacement ne sont pas satisfaits de leur contrat actuel. Même si le pourcentage des jeunes qui aimeraient avoir un CDI n'est pas très important.

Par ailleurs, le désir d'être ouvrier agricole peut révéler une insatisfaction dans le contrat mais aussi le désir de travailler sur un même lieu de travail. Or être agent de remplacement signifie être mobile pour remplacer de manière ponctuelle des exploitants désireux de s'absenter de leur ferme pour un temps donné. **En ce sens, le Service de Remplacement a sans doute moins la capacité à satisfaire cette part de jeunes.**

Une grande part des jeunes trouvent certains bénéfices importants dans le Service de Remplacement. Le statut de salarié les avantage plus que le fait d'être agriculteur. Ils sont contents de recevoir un salaire chaque mois et de travailler dans un domaine qu'ils aiment autant. Il y a des jeunes qui sont plutôt intéressés par travailler en tant qu'ouvrier agricole au lieu de s'installer, ils perçoivent leur travail comme moins risqué.

"Moi, je compte travailler dans l'agriculture. Je n'ai pas des parents agriculteurs mais je voudrais bien m'installer, j'ai des idées mais quand je vois les sommes nécessaires pour l'investissement, j'hésite. Je préfère plutôt travailler ici comme ouvrier parce que j'ai un salaire chaque mois. Mais en tant qu'agriculteur et avec les crises actuelles, on ne sait pas si on pourrait gagner notre vie"

Le salariat agricole reste attirant malgré les crises qui touchent l'agriculture. Les jeunes qui travaillent en tant que salariés sont satisfaits de leur statut.

Une école d'insertion et de formation à l'agriculture

Même si une grande partie des jeunes salariés ne souhaite pas faire carrière au Service de Remplacement, les entretiens montrent qu'ils souhaitent évoluer professionnellement au Service de Remplacement. Ils cherchent à acquérir des compétences et pour les jeunes salariés non-agricoles qui souhaitent s'installer, on remarque que **le Service de Remplacement est un lieu qui permet de s'insérer dans le milieu agricole. Pour ces non agricoles, c'est-à-dire près de 30% des enquêtés, être agent de remplacement permet de se familiariser au milieu agricole au contact des agriculteurs notamment, mais aussi des autres agents de remplacement, des administrateurs, des collaborateurs administratifs, autant de professions qui participent à la dynamique du milieu.**

Les jeunes salariés d'origine agricole quant à eux perçoivent le Service de Remplacement comme étant un lieu de formation où l'on acquiert de l'expérience. Beaucoup de jeunes salariés disent apprendre beaucoup des savoir-faire des agriculteurs chez qui ils font les remplacements. Ils sont confrontés toujours à de nouvelles technicités, de nouvelles manières d'aborder le travail, de faire des choix, de conduire une exploitation dans son ensemble. Bien souvent, ces jeunes ont reçu le savoir-

faire de leurs parents agriculteurs et le fait de voir une autre réalité de travail chez les agriculteurs adhérents leur permet de mûrir leur projet d'installation en prenant le temps de réunir ce dont ils ont besoin en termes de connaissances et de compétences avant de s'installer. En ce sens, aussi bien pour les jeunes de 25 ans et moins qui viennent du milieu agricole et ceux qui ne viennent pas du milieu agricole, le Service de Remplacement peut être perçu comme un lieu de socialisation au milieu agricole parce qu'il transmet à ces jeunes salariés des normes, des valeurs et des croyances.

Sur la question des valeurs, Jean Lompret montre dans son étude sur les jeunes agriculteurs HCF que ces derniers « adoptent généralement les valeurs du monde agricole plus qu'ils n'essaient de révolutionner leur profession ».

Il semble que les jeunes salariés (agricoles et non-agricoles) perçoivent le Service de Remplacement comme étant primordial pour leur carrière professionnelle qu'elle soit ou non au Service de Remplacement. On peut donc parler d'attentes fortes de ces jeunes tant professionnelles que sociales au Service de Remplacement.

Finalement, ce qui est souvent nommé comme étant un « choix de passage », un « choix de transition » ou « un tremplin » pour signifier que les jeunes agents de remplacement n'envisagent pas de faire carrière au Service de Remplacement est à prendre avec précaution parce que ces termes revêtent souvent un aspect négatif.

On choisit d'être agent de remplacement avant d'être agriculteur. C'est une solution provisoire. Ainsi ces salariés peuvent être victimes de préjugés et sont parfois perçus par le milieu agricole comme des travailleurs de « seconde main » considérés comme « la dernière roue du carrosse » parce qu'ils font « les tâches que ne veulent pas faire les agriculteurs ».

Cependant, la perception des jeunes salariés est tout autre puisque la grande majorité est satisfaite de son contrat actuel et ont des attentes satisfaites du Service de Remplacement. Cette période pendant laquelle ils travaillent en tant qu'agent de remplacement est finalement un choix provisoire, certes, parce qu'ils veulent devenir agriculteur, mais un choix réfléchi pour lequel ils ont décidé de consacrer un certain nombre d'années, comme un salarié lambda qui aurait décidé de faire tant d'années dans une entreprise, et tant d'année à se consacrer à autre chose.

Des salariés de l'élite

La perception des jeunes vis-à-vis du Service de Remplacement est très positive puisqu'il leur apporte des clefs pour devenir agriculteur. Tous considèrent qu'être agent de remplacement est un métier qui vise, certes, à remplacer les agriculteurs mais un métier à part entière avec des horaires de travail, des conditions de travail, un salaire, une hiérarchie, etc. Dans la définition qu'ils donnent de leur métier, plusieurs évoquent le fait que c'est un métier de service qui demande des compétences humaines et une autonomie forte, autant de qualités qui poussent certains à dire qu'ils sont des **« salariés de l'élite »** dans le sens où ils doivent s'adapter à de nombreux fonctionnements.

« Un salarié agricole de l'élite. C'est peut-être un petit peu prétentieux de dire ça. C'est un salarié agricole mais qui s'adapte à beaucoup de systèmes et surtout c'est une deuxième école de perfection des études supérieures pour être exploitant agricole. Si on veut être exploitant agricole, je pense que c'est presque un passage obligatoire. Ça peut être un gros plus ».

Plusieurs jeunes salariés se réunissent pour dire que le métier d'agent de remplacement « n'est pas donné à tout le monde » par le travail qu'il incombe. Cela relève effectivement des difficultés auxquelles ils ont été confrontés mais surtout à ce qui leur est demandé en termes de travail et d'adaptation à ce travail. Cela montre que les agents de remplacement ont un rapport au travail singulier qui est à mettre en évidence pour valoriser le métier d'agent de remplacement comme part singulière du salariat agricole en France.

Les jeunes agents de remplacement qui ont une origine agricole possèdent, certes, un héritage de leurs parents. Mais d'une manière générale, qu'ils soient agricoles ou non-agricoles, il en ressort que ces salariés agricoles mobilisent le courage synonyme d'ardeur au travail. Ceci est d'autant plus vrai pour les agents de remplacement qui ne viennent pas du milieu agricole et qui doivent faire doublement leur preuve pour s'insérer dans le milieu agricole.

Pour les femmes notamment, plusieurs d'entre elles disent « bosser comme des dingues » pour prouver qu'elles peuvent travailler autant et aussi bien que les autres agents de remplacement. Ceci est en partie lié au fait que le milieu agricole est encore essentiellement masculin et que pour certains agriculteurs recevoir une femme comme remplaçante sur l'exploitation n'est pas toujours bien perçu.

3^e Partie - L'attraction des jeunes

La venue dans l'agriculture des agents de remplacement

Nous avons déjà dressé un parcours type des salariés des Services de Remplacement, mais nous pouvons nous interroger tout autant sur la manière dont ils viennent à l'association.

Pour une large partie d'entre eux, la venue au Service de Remplacement s'est produite quasiment uniquement grâce à du bouche à oreille. En effet, ils ont entendu parler de l'association par des proches, souvent des membres de leur famille travaillant dans les mondes agricoles et qui utilisaient le Service de Remplacement.

Il est intéressant de se rendre compte qu'une majorité des salariés de moins de 25 ans travaillait au Service de Remplacement de manière occasionnelle, quelques weekends pendant qu'ils étaient en étude pour arrondir leur fin de mois. Ce n'est qu'une fois leurs études terminées qu'ils s'engagent à temps plein dans le Service de Remplacement.

Mais, si la grande majorité des agents de remplacement ont effectué un parcours en études agricoles, c'est bien par le bouche à oreille qu'ils ont découvert le Service de Remplacement, par l'intermédiaire d'un proche. Ceci est très vrai pour les salariés dont les parents travaillent dans le monde agricole.

Cela semble aussi être le cas pour les salariés n'ayant pas de famille directe travaillant dans le milieu. En effet, nous avons recueilli le témoignage quelque peu atypique de cette salariée en CDI de moins de 25 ans, qui a découvert l'association de manière assez détournée, puisqu'elle n'envisageait tout d'abord pas de travailler dans le milieu agricole :

Après avoir fait un DUT en génie biologie et un BTS en environnement en 1 année, j'ai complété ma formation en suivant une année de licence en urbanisme durant laquelle j'ai appris à utiliser des logiciels de cartographie.

"Mon niveau d'étude ne m'a pas permis de faire ce que je voulais. Il me fallait un niveau master. J'ai décidé de partir faire du bénévolat dans une réserve en Angleterre pour acquérir de l'expérience. Là-bas, j'ai passé le plus clair de mon temps sur une ferme à m'occuper de moutons. J'y ai pris goût. A mon retour en France, j'ai travaillé chez un agriculteur (en tant que salariée) mais ne suis pas restée à cause des heures supplémentaires qu'on me faisait faire et qui ne m'ont pas été payées. Je suis ensuite partie au Pays de Galles travailler pendant un mois et demi. A mon retour, j'ai suivi une formation de trois mois financée par Pôle Emploi qui m'a permis de travailler chez un éleveur laitier. L'employeur était ensuite obligé de prendre le salarié 6 mois consécutifs. Après ces six mois, l'agriculteur m'a proposé de signer un contrat mais j'ai rencontré mon copain qui n'habitait pas à côté de chez moi. J'ai laissé la ferme. La sœur de mon copain était enceinte et elle m'a proposé de la remplacer le temps de son congé maternité. Installée en chèvres laitières et transformation fromagère, ce que j'avais déjà vu chez mon deuxième employeur. J'ai contacté le Service de Remplacement parce que le mari de la sœur de mon copain avait déjà travaillé au SR, et j'ai obtenu le remplacement du congé maternité."

On a ici l'exemple d'une personne qui ne vient pas du milieu agricole, qui a un niveau d'étude assez élevé. Des études dans l'environnement, donc avec un intérêt pour la nature, et probablement l'agriculture. Elle se positionne dans le milieu en faisant du bénévolat, puis en tant que salarié sur une ferme. Elle passe par Pôle Emploi pour faire une formation chez un éleveur qui souhaite l'embaucher par la suite. Puis s'entoure de personnes du milieu agricole, avec son copain. Remplace la sœur de son copain avec le Service de Remplacement. Elle ne vient pas du milieu agricole parce que son père est ingénieur informaticien et sa mère assistance dentaire. L'insertion se fait plus tard par le copain. Aujourd'hui, elle a un contrat CDI temps plein depuis le mois de juin 2014 et elle a pour objectif de s'installer dans quelques années avec son ami.

Ce paragraphe ainsi que ce témoignage nous montre que la majorité des agents de remplacement de 25 ans et moins sont venus à l'association par du bouche à oreille. Cela ne veut pas dire que les autres moyens de communication mis en place par le réseau des Services de Remplacement soient moins efficaces (nous n'avons pas posé de questions précises sur ce sujet), mais qu'il serait bon de pouvoir communiquer auprès des jeunes salariés directement quand ils sont encore en étude, car tout montre à croire que c'est un moment charnière car ils commencent souvent leur première expérience avec le monde du travail à cet instant. Rendre plus visible le Service de Remplacement reste quand même une condition obligatoire dans la stratégie de promotion de l'association auprès des jeunes. Tenant compte du fait que les jeunes comptent parmi la tranche d'âge la plus nombreuse au sein du service de remplacement, il est nécessaire de promouvoir les bienfaits et les avantages du service à ce public.

Conditions d'attraction et fidélisation des jeunes

Il n'est pas important juste d'attirer les jeunes vers le secteur agricole, il est primordial de leur créer des conditions pour rester dans ce milieu. La fidélisation des jeunes salariés est une difficulté à laquelle sont confrontés les employeurs. Pour 14% des employeurs de l'enquête, le renouvellement de ces jeunes salariés est dû à un manque de fidélisation. En effet, pour une partie des employeurs, il est difficile de s'attacher durablement ce public. Nous verrons dans cette sous-partie la manière dont les employeurs abordent la question de la fidélisation des jeunes de 25 ans et moins et les solutions qu'ils proposent pour fidéliser ce public.

Les enquêtes quantitatives et qualitatives montrent une tendance générale : **la majorité des Services de Remplacement cherche à fidéliser les jeunes de 25 ans et moins**. En effet, c'est le cas de près de 80% des employeurs qui ont répondu au questionnaire. Une petite part (16%) ne cherche, cependant, pas à fidéliser cette catégorie. Le tableau ci-après met en évidence ces pourcentages et la tendance générale précédemment décrite :

fidélisation jeunes	Nb. cit.	Fréq.
Oui	45	78,9%
Non	9	15,8%
TOTAL OBS.	57	

La fidélisation des jeunes de 25 ans et moins

Parler de la fidélisation de ces jeunes salariés suppose de se poser quelques questions :

- 1- Pourquoi la majorité des employeurs cherche à fidéliser cette catégorie ? Pourquoi une petite part de ces employeurs ne cherche pas à fidéliser cette catégorie ? Est-ce que l'on note des différences entre ces deux « types » d'employeurs ?
- 2- Est-il difficile de fidéliser les jeunes de 25 ans et moins ? Si oui, pour quelles raisons ? Et quelles solutions sont mises en place pour les fidéliser ?

Les réponses qualitatives de l'enquête montrent que les employeurs cherchent à fidéliser les jeunes de 25 ans moins parce qu'ils pourront occuper les emplois de demain. Ce sont ces jeunes qui seront susceptibles de remplacer les agents de remplacement qui partent à la retraite. En ce sens, une réflexion est menée par les employeurs concernant le renouvellement générationnel lorsqu'ils doivent penser au remplacement d'un salarié prochainement en retraite. Les employeurs pour qui la fidélisation des jeunes de 25 ans est une difficulté ont exprimé les manières dont il serait possible de les fidéliser. Les résultats de l'étude font apparaître trois manières de fidéliser ce public : **par le type de contrat, par des missions attrayantes et par une rémunération attractive**. Le tableau ci-après met en avant ces résultats :

fidélisation_moyens	Nb. cit.	Fréq.
Par le type de contrat	25	43,9%
Par des missions attrayantes	14	24,6%
Par une rémunération attractive	13	22,8%
Non réponse	13	22,8%
Par la participation à des réunions	7	12,3%
Par un accompagnement personnalisé du jeune	6	10,5%
En sollicitant le jeune à prendre part aux activités de l'association	4	7,0%
Par la communication de notes internes au Service	2	3,5%
Autre	2	3,5%
Par la diffusion d'un journal d'entreprise	0	0,0%
TOTAL OBS.	57	

Type de contrat

Fidéliser par le type de contrat : les employeurs fidélisent ces jeunes par le type de contrat. Ce qui signifie qu'ils essayent de proposer des emplois plus stables à ces jeunes. Les réponses qualitatives des employeurs confirment cette hypothèse. Pour les jeunes qui souhaitent travailler quelques années au Service de Remplacement, des contrats stables (type CDI) essayent d'être mis en place.

Selon les employeurs, la part des jeunes de moins de 25 ans ayant un contrat CDI est très faible. Pour la majeure partie des Services de Remplacement, ce n'est le cas que de 10% des agents de remplacement de moins de 25 ans. Ceci corrobore ce que nous avançons : peu de jeunes de moins de 25 ans souhaitent avoir un CDI de peur de s'engager trop durablement.

Le contrat en CDI est un contrat à durée indéterminée. On peut trouver ici une explication au fait que le type de contrat est en lien avec le nombre d'années d'ancienneté et que de fait comme très peu d'agents de remplacement de moins de 25 ans ont un contrat stable, le turn-over pour cette population s'affiche comme étant important. On peut se demander quelles sont les causes de cette faible proportion d'emploi CDI pour ces jeunes : est-ce un choix de leur part ? Est-ce un choix du Service de Remplacement ? Est-ce qu'il y a assez de travail pour pouvoir à ce type de contrat ?

Logiquement, la perception des employeurs est autre sur les contrats CDD. On devrait ensuite voir que les jeunes de moins de 25 ans occupent des emplois CDD.

Or, ce n'est pas le cas, on ne trouve pas dans les réponses des employeurs de grande différence. Cela voudrait dire qu'il y a autant de jeunes de moins de 25 ans en CDI qu'en CDD ? Ce qui montre déjà que le type de contrat ne serait pas à l'origine d'un renouvellement de génération important. Enfin, ce n'est pas la cause directe ; on ne peut pas dire que puisque tel agent à un contrat CDD il sera forcément amené à quitter le Service de Remplacement en raison de ce contrat court. **Le lien de causalité est à remettre en cause et nous devons voir quelles variables entourent la variable « type de contrat ».**

Actions : Le type de contrat reste une bonne manière de fidéliser les jeunes qui sont contents de travailler en tant qu'ouvriers agricoles. Chaque employé est intéressé par la stabilité de l'emploi et il y a des jeunes qui sont intéressés d'avoir un emploi stable dans la durée. Les jeunes qui sont autonomes

et qui n'envisagent pas de s'installer à court terme ou d'embrasser un autre métier doivent bénéficier des contrats indéterminés. Ca va sécuriser les jeunes qui veulent faire carrière en tant que salariés agricoles.

Missions attrayantes

Fidéliser par des missions attrayantes : les employeurs souhaitent donner à ces jeunes des missions attrayantes. Cela signifie-t-il qu'actuellement les missions les moins attrayantes sont le plus souvent confiées aux jeunes ? **Pour les employeurs, les jeunes de 25 ans et moins ont souvent un manque de compétences et par conséquent ne bénéficient pas des missions les plus attrayantes.** Il semble que ce soit essentiellement des tâches d'exécution sommaire qui leur soient confiées par les agriculteurs.

De leur côté, les jeunes salariés ont une vision différente par rapport à leur niveau de compétences. Quand il a été demandé aux jeunes hors cadre si leur niveau de compétences était satisfaisant, tous sans exception ont répondu que oui, mais ils ont reconnu qu'ils auraient besoin de plus pour s'adapter aux nouvelles évolutions de l'agriculture, parce que d'un côté les techniques changent et que de l'autre, ils ont eux aussi besoin d'acquérir ces nouvelles compétences.

Mais souvent, ils se montrent aussi confiants par rapport à leur niveau de compétences et les tâches à remplir. Ces jeunes qui travaillent en tant qu'ouvriers agricoles demandent tout d'abord plus de travail, ils déplorent les périodes sans travail et les horaires inconstantes. **Il s'agit en fait d'un cercle vertueux : quand ils vont bénéficier de plus de travail ils augmenteront leurs compétences, et par conséquent ils seront à la hauteur des attentes des employeurs.**

Les jeunes ne voient pas leur manque de compétences comme le plus grand problème d'employabilité. Beaucoup d'entre eux sont mécontents de l'attitude des agriculteurs envers eux. Ils regrettent le manque de communication des agriculteurs avec eux.

"Je suis allé chez un exploitant et il me disait qu'il ne savait pas quoi me donner comme boulot. Je lui ai dit qu'on allait aller ensemble sur l'exploitation et on verrait ensemble ce qu'il faudrait faire. Il y a beaucoup d'agriculteurs dans ce cas, 80% des agriculteurs ne savent pas communiquer."

Pour un salarié, il est très important qu'un agriculteur puisse lui faire comprendre ce qu'il attend de lui.

Actions : Les jeunes sont tout d'abord intéressés d'avoir du travail suffisant. Pour eux chaque travail dans l'agriculture est intéressant. Ils aiment ce métier et ils aiment tous ce qu'ils font sans faire distinction d'attractivité entre les missions. Pour les motiver à rester dans ce milieu, il faut tout d'abord les assurer avec des heures de travail nécessaires pour arriver au moins à un salaire minimum acceptable.

Rémunération attractive

Fidéliser par une rémunération attractive : sur quelle base sont rémunérés ces jeunes ? La rémunération est-elle peu attractive ? Est-ce l'objet de refus de la part des jeunes qui se présentent au Service de Remplacement ? Est-ce que les jeunes estiment être mal payés ? La perception des employeurs, à ce titre, est partagée. Des employeurs expriment le fait que ce public de jeunes est moins intéressé par la rémunération qu'il l'est par rendre service alors que d'autres estiment que les agents de remplacement, d'une manière générale, ne sont pas suffisamment rémunérés.

Les jeunes qui travaillent au service de remplacement se sont exprimé sur le niveau de leur salaire. Plus de 60% des agents de remplacement de 25 ans et moins s'accordent sur le fait qu'ils veulent voir changer leur niveau de salaire.

Le niveau de salaire	Nb. cit.	Fréq.
Changer	57	62,6%
Garder	34	37,4%
TOTAL OBS.	91	100%

Le salaire peut être vu comme une difficulté à laquelle ce public de jeunes se confronte. Rappelons que pour une grande partie des employeurs, le salaire serait une manière de fidéliser les jeunes au Service de Remplacement. Pour autant, les revendications sur le salaire sont à prendre avec précaution, d'une part parce qu'il est rare d'entendre un travailleur qui ne voudrait pas voir son salaire augmenté, et d'autre part parce que nous n'avons pas ici tous les éléments d'analyse qui nous permettraient de traiter cette revendication de manière objective.

Par ailleurs, nous remarquons que le taux de jeunes de 25 ans et moins qui souhaitent garder leur salaire tel qu'il est, est aussi significatif (près de 40%). Dans les entretiens qualitatifs, la question du salaire a été peu abordée et de fait, on ne peut que mettre cette revendication en avant via des chiffres. On peut se demander quel salarié spécifiquement souhaite voir son niveau de salaire changer ? Qui souhaite le garder ? De quelle manière le niveau de salaire a un impact sur le niveau de vie de ces jeunes salariés et sur l'organisation de leur vie personnelle ?

A ce titre, l'enquête quantitative montre que ce sont en particulier les salariés de 25 ans et moins en CDI qui souhaiteraient voir leur niveau de salaire changer.

Le niveau de salaire	Garder	Changer	TOTAL
Contrat			
CDI	29,6% (16)	70,4% (38)	100% (54)
CDD	47,2% (17)	52,8% (19)	100% (36)
TOTAL	37,4% (33)	62,6% (57)	100% (90)

Ainsi, la logique veut que ce soient les salariés les plus impliqués au Service de Remplacement qui souhaitent que leur niveau de salaire évolue. Pour le peu d'informations que nous avons collectées sur la question du salaire, nous pouvons toutefois dire que les agents de remplacement associent souvent leur niveau de salaire aux tâches qui leur sont confiées. On peut

comprendre, dans ce sens, pourquoi les agents de remplacement en CDI souhaitent plus que les CDD que leur niveau de salaire évolue. En effet, on se souvient des témoignages des employeurs qui expliquaient que les tâches réservées aux CDI relevaient d'un champ de responsabilité plus important que celles dédiées au CDD. Ainsi certains expliquent qu'ils sont mal payés pour le champ de responsabilité qu'ils ont :

« On est vraiment mal payé. On est payé le SMIC. Parfois pour ce qu'on fait, on est quand même seul sur l'exploitation. On a beaucoup de responsabilités. Le tracteur, il coûte tant d'euros. C'est vrai que quand vous vous retrouvez seul sur une exploitation, autant aller faire 35h ailleurs et être payé pareil et être tranquille. Etre fonctionnaire ou salarié dans une autre boîte, il y a moins de souci je veux dire ».

La perception des jeunes de 25 ans et moins sur le niveau de salaire est donc variable d'un contrat à l'autre et il est perçu comme une difficulté pour certains jeunes.

Par ailleurs en 2005, Franck Laur montrait déjà dans son rapport d'étude GPE que les agents de remplacement « expérimentés » considéraient les salaires peu élevés aux vues des responsabilités assumées. Cela constituait un frein au recrutement car il n'existait pas d'évolution et de reconnaissance salariale fondées sur le mérite l'expérience ou la formation. Ces agents de remplacement souhaitaient un développement du dialogue social et de la négociation salariale. Dix ans plus tard, le besoin de reconnaissance salarial lié à l'expérience est toujours mis en avant par les agents de remplacement et notamment ceux qui ont un contrat CDI.

Une autre enquête menée auprès des jeunes hors cadre non issus du milieu agricole a mis en évidence le niveau de la paye. En répondant à la question "Qu'est qu'il manque au métier d'agriculteur pour le rendre plus attrayant ?", la majorité des jeunes ont répondu la paye. Le rapport de ceux qui sont en faveur d'une meilleure rémunération est très important, il est de 71,4 %. Les autres 28,6 % n'ont pas évoqué la rémunération comme un élément central de motivation. Ce qui est intéressant est le fait qu'ils ont souligné le niveau de rémunération parmi leurs principales motivations. Ils considèrent que la rémunération pourrait être vraiment motivante pour les jeunes qui veulent travailler dans le milieu agricole. Il est somme toute révélateur de voir que la plupart a commencé à travailler récemment dans le milieu agricole et ils connaissent déjà la situation salariale du secteur. Ils ont vécu avec leur salaire mais ils pensent qu'ils méritent d'être mieux payés parce qu'ils ont beaucoup de responsabilités et des risques de travail certains.

Ce qui est encore révélateur est le fait qu'ils citent comme motivation principale le fait d'aimer ce métier, le fait d'être passionné par l'agriculture. Leur avis est que les jeunes qui veulent rejoindre le milieu agricole doivent être passionnés par ce milieu. L'opinion générale est que si l'on n'aime pas ce métier on ne peut pas travailler dans ce domaine. Ces jeunes aiment tous sans condition leur profession et ils trouvent ce métier intéressant et passionnant. Mais il ne faut pas confondre deux choses différentes, en effet, aucun ne mêle pas l'amour du métier avec le niveau de rémunération. L'argent est vu comme une nécessité pour vivre. Ils ne se sont pas engagés dans l'agriculture pour l'argent, ils pensent simplement que les agriculteurs méritent d'être payés davantage. Le fait qu'ils s'expriment en même temps sur l'impératif d'aimer ce métier et le besoin d'une rémunération plus importante ne représente pas une contradiction en soi.

Actions : Heureusement ou malheureusement, la paye reste un critère d'attraction des jeunes dans le milieu agricole. C'est clair que l'agriculture ne pourrait pas proposer des salaires comme le secteur IT. Pour fidéliser les jeunes, il sera bien de mettre en place un système de pays progressif en dépendance de niveau d'études, des formations, des années d'expérience, etc.

Formations

La question de la **formation** est, elle, beaucoup plus citée dans les entretiens individuels. En effet, beaucoup de Services de Remplacement organisent des entretiens individuels et des suivis de leur agent.

Les formations peuvent être un point clé de fidélisation des jeunes dans l'agriculture. Les jeunes hors cadre sont très enthousiastes au regard des formations.

"Le métier change d'année en année, l'agriculture évolue, les ferment évoluent et il faut qu'on évolue aussi. Il y a des trucs qu'on oublie ou que l'on ne sait pas. Les formations sont utiles parce qu'on ne sait pas tout. Je milite pour les formations, il faut faire des formations toute la vie parce que les techniques changent. Tant qu'on peut se former, on se forme. Si les formations vont être en 3 - 4 ans, on va attendre. Je veux faire des formations sur les produits phytosanitaires et la conduite de téléscopiques."

On voit que les jeunes ont des grosses attentes par rapport aux formations. Ils associent les formations avec l'évolution de leur carrière en agriculture. Tous les jeunes interviewés qui ne sont pas issus du milieu agricole sont en faveur de la formation continue. Ils considèrent qu'il faut faire plus de formations, pour être plus autonomes et pour progresser dans la carrière agricole. Ils croient aussi qu'un offrant plus de formations aux jeunes, on pourrait fidéliser les jeunes dans le milieu agricole, mais la seule prérogative est de fournir des formations de qualité.

"On apprend beaucoup mais pas assez. Certaines formations sont très théoriques, elles ne répondent pas aux besoins des agriculteurs d'aujourd'hui. Il faut qu'elles soient plus adaptées avec plus de pratique pour les jeunes qui n'ont pas d'expérience agricole. Par exemple la formation lait que j'ai fait était au top, en une semaine on a appris beaucoup sur les maladies. Par contre, la formation contention des animaux n'était pas adaptée à la réalité, on fait presque jamais ça. Le formateur lui-même m'a dit qu'il est bête"

Il est donc très important d'offrir aux jeunes des formations adaptées. Les jeunes qui n'ont pas de famille agricole comptent beaucoup sur les formations parce que c'est une possibilité unique pour eux d'apprendre. Ces jeunes doivent apprendre davantage par rapport aux jeunes issus du milieu agricole. Les formations adaptées et de qualité représentent un important levier pour garder les jeunes dans ce milieu.

Actions : Les jeunes ont besoin de formations pour améliorer leurs connaissances et leur savoir faire. L'agriculture évolue, les techniques changent et il faut que les jeunes soit aussi à la hauteur. Les formations sont nécessaires pour mettre à jour leurs connaissances. Il sera bien d'offrir des formations adaptées afin d'amplifier le désir des jeunes de se sentir utiles et capables dans leur travail.

La communication

Service de Remplacement France et les Services de Remplacement régionaux mettent en place différentes politiques de communication. Même si beaucoup de jeunes salariés qui travaillent en tant qu'agents de remplacement ont entendu parler du Service de Remplacement "par le bouche à l'oreille", il y a de nombreuses actions de communication de la part des Services de Remplacement. La communication est le premier pas pour faire connaître le fonctionnement des Services de Remplacement et les nouvelles opportunités pour les jeunes intéressés par rejoindre le secteur agricole.

Le Service de Remplacement est présent à d'importantes expositions d'agriculture. Chaque année, lors du Salon Internationale de l'Agriculture, Service de Remplacement France partage le stand "Demain je serai paysan" avec d'autres acteurs du monde agricole comme JA, VIVEA, FAFSEA, Gaec&Sociétés, SAFER, CNEAP, etc. Un autre événement d'envergure nationale est celui des finales régionales de labour où chaque Service de Remplacement de la région est présent pour deux jours afin de promouvoir le remplacement agricole au sein des régions. Par exemple et jusqu'au 2014, dans le cadre du Sommet d'Élevage qui se tient chaque automne, le Service de Remplacement Auvergne participait conjointement avec AREFA, VIVEA et FAFSEA avec un stand commun "pôle emploi formation agricole". A partir de 2015, dans le but de réaliser une communication plus efficace des sujets du remplacement auprès du public, le Service de Remplacement Auvergne a changé de logique, ils ont quitté le stand commun qui est dans le hall central pour s'installer dans une autre partie près des éleveurs. Une autre présence habituelle est celle du Service de Remplacement Languedoc Roussillon au Cité Vie qui a lieu tous les deux ans en fin novembre à Montpellier. Le Service de Remplacement a réussi à obtenir des financements de la part du Conseil Régional local.

Les stands sont un bon moyen d'être en contact direct et de rapprocher les jeunes intéressés par l'activité et les opportunités auprès du Service de Remplacement. Grâce à ce type direct de communication, les jeunes vont bénéficier de toutes les informations objectives de la part de nos collaborateurs et vont comprendre mieux la vraie image d'un agriculteur.

Les Services de Remplacements régionaux mettent en place différents stratégies de communication. Il y a quelques années, le Service de Remplacement Bourgogne a décidé de faire une formation de communication pour tous les présidents et les animateurs de la région. Un consultant indépendant qui n'était pas issu du milieu agricole a été responsable de cette formation. Le choix d'un consultant hors milieu agricole a été fait pour se détacher d'une vision conservatrice et d'enseigner les vraies règles de la communication. Suite à cette formation ils ont mis en place une un plan pluriannuel de communication pour cibler les exploitations agricoles qui n'ont pas encore adhéré au Service de Remplacement et pour se faire connaître auprès des jeunes. Le personnel plus qualifié s'est mis d'accord pour élaborer une plaquette régionale départementalisée afin d'être présenté dans les lieux

publics agricoles comme les Chambres d'Agriculture. Il a été prévu aussi de présenter le Service de Remplacement dans les collèges et les lycées de la région.

Une autre démarche de communication a été établie par le département Loire Atlantique de la région Pays de la Loire et après son succès elle a été reprise par le département de la Sarthe. Lors des stages de pré-installation ils ont fait un point d'informations sur le Service de Remplacement à tous les jeunes du département. Les interventions de ce genre sont organisées cinq à six par an en lien avec le nombre de jeunes installés. Le travail consiste à expliquer les rouages du Service de Remplacement et de son importance dans la continuité de l'agriculture. De cette façon, les jeunes agriculteurs peuvent faire connaissance avec les possibilités de se faire remplacer.

En ce qui concerne la communication via internet, elle est faite grâce au site internet et aux réseaux sociaux. Cette communication est assurée au niveau national par Service de Remplacement France pour donner une vision commune à la communication. L'information par internet est très importante car les jeunes représentent la principale tranche d'âge des utilisateurs.

D'après les enquêtes qualitatives menées avec des jeunes hors cadre qui travaillent en tant qu'agents de remplacement, un quart d'entre eux ont exprimé un mécontentement par rapport à l'information disponible vis-à-vis du processus pour devenir agriculteur ou ouvrier agricole. Un jeune interviewé a eu une opinion très négative sur l'image de l'agriculteur:

"On nous dit toujours que tout est rose et que tout est bien mais quand on arrive sur le terrain tout est complètement différent"

Le jeune était mécontent de l'information qu'il a obtenue, il voulait disposer de toutes les informations possibles, autant des avantages que des inconvénients. Cet entretien nous montre que le métier d'agriculteur n'est pas présenté comme il est en réalité, avec ses points forts et ses points faibles. On ne doit pas essayer de cacher le vrai visage du métier d'agriculteur, en tous cas il n'y a pas de profession parfaite dans ce monde qui n'a pas ses inconvénients. Donc, la communication efficace auprès des jeunes doit commencer par la présentation objective du métier. Un autre jeune nous a confié son opinion vis de la nécessité de donner aux jeunes les vrais défis de l'agriculture :

"Travailler dans l'agriculture, ce n'est pas facile parce qu'il y a beaucoup de contraintes. C'est dur de faire ce métier et en plus c'est n'est pas donné à tout le monde de faire ça. Quand j'ai été dans mon lycée agricole, il y avait certains jeunes non issus du milieu agricole qui ne savaient pas du tout ce qu'était l'agriculture et après six ou douze mois ils ont fini par quitter la formation".

Ces affirmations nous montrent qu'il y a un besoin d'informations qualitatives englobant toutes les facettes de la profession. Le risque de présenter uniquement les points positifs du métier peut faire rentrer tout le processus d'attraction des jeunes dans un cercle vicieux. Il est plus judicieux d'attirer des jeunes qui ont une idée de l'agriculture et qui sont motivés à faire carrière dans ce domaine. C'est pour ça qu'il faut informer les jeunes très tôt sur les perspectives de ce métier.

Il est certain qu'une bonne communication peut être un succès dans l'attraction des jeunes vers le milieu agricole. Tout le monde a enfin réalisé la problématique que de moins en moins de jeunes sont

intéressés par travailler dans l'agriculture. Les jeunes des collèges et lycées doivent être la première cible de communication, des collaborations avec les bureaux d'orientation professionnelle des collèges et lycées est plus que nécessaire. La communication ne doit pas être faite uniquement dans les établissements d'enseignement agricole mais aussi dans les autres plus généralistes car parmi les dernières tendances du salariat agricole, la venue des jeunes non issus du milieu agricole est de plus en plus importante. Il faut organiser des journées d'informations avec l'appui des personnes du milieu agricole elle-même.

Le manque de culture générale agricole parmi les enfants de la jeune génération freine aussi leur venue vers le secteur agricole. Le témoignage d'un jeune agriculteur est impressionnant :

"J'ai mon petit cousin du Pas de Calais qui est venu la dernière fois ici dans les montagnes des Pyrénées, il a vu des vaches de loin sur un pâturage et m'a dit ...ah voila les cochons. Il avait 9 ans et c'est moi qui lui ai expliqué ce qu'était une vache et ce qu'était un cochon. Il y a forcément un manque à combler au niveau de l'éducation".

Vu cela, il est nécessaire de commencer l'information des jeunes depuis les débuts de la scolarité, à partir de l'école primaire et secondaire. Il serait nécessaire d'organiser pour les petits enfants des écoles primaires des journées découvertes des fermes agricoles. Il y a de telles initiatives locales mais elles sont à petite échelle et trop insuffisantes. De cette manière, les jeunes pourront développer une culture plus développée de l'agriculture. L'éducation nationale a un rôle à jouer ici, il faut qu'elle impulse ce processus.

Actions : La société contemporaine ne s'intéresse beaucoup à l'agriculture. Les jeunes reçoivent parfois des informations subjectives sur l'agriculture. Il est nécessaire de faire comprendre le vrai visage de l'agriculture, d'expliquer les mythes qui planent autour de l'agriculture et en quoi consiste le métier d'agriculteur. Il est essentiel d'organiser des journées de découverte de l'agriculture et des actions de communications auprès des jeunes des collèges et lycées.

Sensibilisation

Il y a beaucoup des jeunes qui hésitent à intégrer le secteur agricole parce que tout d'abord ils ne savent pas en quoi consiste ce métier. Beaucoup de parents comme d'enfants sont contents d'acheter au supermarché du fromage et du saucisson sans même s'intéresser à leur origine et leur fabrication. Ils doivent savoir qu'il y a eu un agriculteur qui a fait la matière première pour la production de la nourriture. C'est ici qu'on doit faire la promotion du rôle de l'agriculture et des hommes engagés dans ce milieu. Un autre problème sont les mythes qui planent autour de ce métier "des méchants de la société", "des pollueurs" ou "chasseurs des primes". Ce métier n'est pas bien vu par la société, n'est pas respectée à sa juste valeur, alors comment veut-on que ce secteur soit attirant pour les jeunes ?

Nombre de jeunes agriculteurs blâment aussi leurs collègues de la génération de leurs parents qui critiquaient sans cesse leur métier et leurs difficultés devant leurs enfants sans jamais citer les côtés positifs. Ceci a eu pour effet de décourager totalement certains enfants d'agriculteurs de s'engager dans cette voie alors qu'elle leur était tracée.

Tout d'abord, il faut donc redonner à l'agriculture une image plus positive, il faut faire comprendre auprès de la société que c'est n'est pas juste un métier. Les gens qui ne travaillent pas dans l'agriculture ne veulent pas écouter et comprendre les agriculteurs, il y a un fossé entre les deux mondes. Il faut plus de proximité avec la clientèle pour rapprocher les agriculteurs des consommateurs pour que la société comprenne comment produisent les agriculteurs et quelles sont les étapes de production. Cela pourra servir à faire évoluer les mentalités des gens vis-à-vis l'agriculture.

“Plus on évolue, plus la société s'éloigne de l'agriculture. Si on le fait pas maintenant, ça serait trop tard quoi. Les villages qui sont proches des agglomérations, c'est la guerre entre d'un côté le côté agricole et puis le côté très urbain qui arrive dans le milieu rural et comprennent pas au lieu d'interagir avec les agriculteurs. Ils achètent des maisons en villages, puis ils portent plante quand on répand avec du fumier, du lisier, des produits phytosanitaires, quand on est en train de tourner un tracteur à deux heures du matin parce qu'on doit finir la moisson, et du coup tout ce conflit au lieu de mettre sur table et de trouver des solutions, on fait que se bouffer la gueule. Il y a aucune communication entre le milieu agricole avec le milieu urbain, le conflit est tellement gros que tout le monde reste sur ses positions et ça n'évolue pas quoi”.

Ce témoignage nous confirme qu'il y a besoin de faire communiquer le monde agricole avec le monde non-agricole. Une communication plus efficace va détruire les clichés qui planent autour de l'agriculture. Comme par exemple celui d'agriculteurs obligés d'éloigner les surfaces d'épandages de fumier parce que ça gêne les gens ou bien quand ils sont critiqués parce qu'ils se lèvent tôt le matin et empêchent les autres de dormir. En expliquant aux gens l'importance agronomique de l'épandage de fumier, ils seront plus compréhensibles à l'égard des agriculteurs. Il faut aussi que le monde agricole soit plus ouvert à la société, et qu'il évolue aussi, et par voie de conséquence, les mentalités vont évoluer des deux côtés.

Une forte prise de conscience de l'agriculture va être possible quand les gens vont comprendre le fonctionnement de l'agriculture. La sensibilisation des parents et de leurs enfants doit commencer par des visites sur les exploitations agricoles. Les parents soucieux de l'agriculture ne doivent pas inciter leurs enfants à s'éloigner de l'agriculture, c'est pourquoi les actions de sensibilisation doivent cibler tout le monde.

“Quand j'étais au collège tous les profs me disaient de ne pas m'orienter vers des études agricoles dans un lycée agricole parce que le métier d'agriculteur est dur. Ils ne savaient même pas en quoi consiste ce métier mais ils n'arrêtaient pas de me décourager. Pour eux ce n'était pas important le fait que j'aime l'agriculture. Mes parents qui habitent en village mais qui ne sont pas des agriculteurs comprennent bien ce qui représente ce métier. Ils m'ont suivi mais ils ne m'ont pas découragé. J'ai suivi des études agricoles et je suis heureux en tant qu'ouvrier agricole. La même situation est arrivée à un copain qui est installé maintenant et il est aussi heureux de son choix.”

Ce métier est vraiment différent et il faut montrer aux gens pourquoi il est assez particulier. Il est primordial de mettre en avant le rôle de l'agriculture dans la valorisation du patrimoine national. Les jeunes hors cadre interrogés sur le côté intéressant de ce métier ont tous sans exceptions répondu que ce métier était intéressant, même très intéressant.

“C’est vraiment intéressant, ce n’est pas comme travailler dans une usine à la chaîne, on est notre propre patron. On travaille dans la nature, il y a pas de routine parce qu’on accomplit chaque jour des tâches différentes. C’est enrichissant parce qu’on apprend chaque jour quelque chose de nouveau”.

Ce jeune est vraiment enthousiasmé par son travail et il a raison de l’être. Tous ces jeunes qui n’ont pas vécu dans des familles d’agriculteurs ont compris la beauté de leur travail et leur profession les rend heureux. Quand les jeunes vont entrer dans l’essence du métier, ils vont prendre au sérieux les carrières dans l’agriculture. C’est un beau métier qui mérite d’être promu auprès des jeunes.

Actions : Il est indispensable de sensibiliser les gens aux nécessités de l’agriculture, il faut les encourager de ne s’éloigner de l’agriculture. C’est un domaine distinct des autres où son métier s’exerce d’une manière autonome. Il faut montrer aux jeunes la particularité et la beauté de ce métier et de les faire comprendre les préjugés qui existent dans la société vis-à-vis l’agriculture.

Conclusion

Les jeunes représentent l'avenir de l'agriculture, sans eux l'agriculture ne se fera pas et c'est pour cela qu'il faut leur donner une attention particulière. Au sein du Service de Remplacement, cette tranche d'âge est la plus nombreuse. L'attraction et la fidélisation de ces jeunes d'aujourd'hui permettra au secteur agricole de bénéficier de la main d'œuvre nécessaire pour l'avenir.

Le Service de Remplacement reste un acteur important d'attraction des jeunes dans le secteur agricole. Le Service de Remplacement est perçu par ses jeunes comme une école de formation et une bonne opportunité de débiter sa carrière dans le secteur agricole. La majorité des jeunes considère le Service de Remplacement comme un choix de passage mais il y a quand même des jeunes qui veulent faire carrière au sein du Service.

Une des contraintes que peut amener le fait de travailler au sein des Services de Remplacement est de devoir se déplacer quotidiennement. Cette mobilité n'est pourtant pas la plus grande contrainte pour ces jeunes, car leurs employeurs les indemnisent pour leurs trajets professionnels. Les horaires de travail représentent un vrai défi pour les salariés parce que soit elles sont souvent flexibles, soit ce temps de travail n'offre pas suffisamment d'heures pour constituer un temps plein.

Les jeunes qui ont commencé leur carrière agricole au sein du Service de Remplacement sont parfois mécontents des responsabilités qu'ils doivent gérer sur les exploitations. Ils déplorent le fait qu'ils ont beaucoup de responsabilités à gérer et ils ne sont pas rémunérés à la hauteur.

De nos jours, il y a de moins en moins de jeunes issus du milieu agricole qui se montrent motivés pour rejoindre le secteur agricole. En effet, les filles et fils d'agriculteurs sont moins enthousiastes pour continuer à travailler à la place de leurs parents. Le secteur agricole n'est pas assez attirant pour les jeunes de la nouvelle génération. Pour autant, une tendance forte montre qu'il y a de plus en plus de jeunes hors cadre familiaux souhaitant faire carrière dans le domaine agricole.

Vue la conjoncture actuelle, il est nécessaire de faire des efforts pour attirer et fidéliser les jeunes dans le secteur agricole qu'ils soient des enfants d'agriculteurs ou des hors cadre familiaux. Les jeunes qui sont autonomes et qui veulent faire une carrière au sein du Service de Remplacement doivent se faire proposer des contrats à durée indéterminée afin de les fidéliser pour une longue durée. Le CDI va leur donner de la stabilité de l'emploi et va les encourager à être encore plus impliqués dans leur travail. En ce qui concerne la paye, il est évident que chaque salarié aimerait voir son salaire en hausse mais il ne faut pas miser sur la paye comme élément principal d'attraction des jeunes. L'agriculture est reconnue depuis toujours pour permettre une rémunération équilibrée et non pas pour proposer des grands salaires. Il serait bien de mettre en place un système de paye en cohérence avec l'expérience

et le niveau d'études des salariés agricoles. Il est primordial de former les jeunes pour l'agriculture de demain. Les formations doivent servir comme accélérateur de carrière pour ces jeunes.

Il est aussi nécessaire de communiquer davantage auprès des jeunes sur les possibilités de se former et de travailler dans le secteur agricole. Il y a des jeunes qui hésitent à rejoindre l'agriculture parce qu'ils ont entendu beaucoup de fausses idées et ils ne savent pas en vérité en quoi consiste ce métier. Il faut sensibiliser la jeune génération à l'agriculture en leur « parlant vrai », c'est-à-dire sans occulter des côtés pour en valoriser d'autres.

Il faudrait que les Services de Remplacement arrivent à communiquer encore plus sur ces aspects, car ces jeunes salariés sont un acteur majeur de l'agriculture de demain. Les Services de Remplacement ont donc une mission sociale forte, ils sont déjà employeurs de main d'œuvre chez une frange de la population qui est fortement touchée par le chômage (même si cela est moins le cas dans le milieu agricole), ils sont aussi formateurs et permettent aux jeunes d'accroître leur employabilité, enfin, ils contribuent à l'installation de plus en plus de chefs d'exploitation dans le milieu agricole.

Le travail réalisé par les Services de Remplacement envers ces jeunes est primordial pour le monde agricole, car tous les Services de Remplacement essaient de montrer qu'une carrière au sein de leur association est possible et de nombreux employeurs témoignent qu'ils voient souvent revenir des salariés dans leur Service de Remplacement, après une autre expérience, que ce soit en tant que salarié ou après une expérience malheureuse en tant que chef d'exploitation.