

LES PERSONNES NON ISSUES DU MILIEU AGRICOLE : LE FUTUR DU RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS EN ÉLEVAGE ?

RAPPORT D'ÉTUDE

Alizée Chouteau¹, Maeva Bousset², Philippe Lescoat²

¹ Institut de l'élevage

² AgroParisTech



Table des matières

Glossaire.....	4
1. Introduction.....	5
2. Contexte	6
2.1. Un contexte agricole en forte évolution	6
2.1.1. Profil des fermes et des exploitants.....	6
2.1.2. Les installations en agriculture en France	7
2.1.3. Salariat	9
2.2. Des difficultés pour le renouvellement des élevages dans le secteur des ruminants	10
2.3. Et si les « NIMA » étaient une piste de solution ?.....	12
2.3.1. Un besoin exprimé par l'ensemble des filières ruminants : mieux comprendre ce public et ses besoins 12	
2.3.2. Mise en place d'une étude exploratoire.....	12
3. Matériel et méthode.....	14
3.1. Définitions, limites de l'étude.....	14
3.1.1. Public cible : les personnes non issues du milieu agricole (NIMA).....	14
3.1.2. Métier : exploitant	14
3.1.3. Élevages considérés : ruminants.....	14
3.1.4. Territoire : trois zones contrastées.....	14
3.2. Travail de collecte de témoignages	15
3.2.1. Enquêtes d'éleveurs et de porteurs de projet	15
3.2.2. Des entretiens d'acteurs	18
4. Résultats.....	20
4.1. Qui sont les personnes NIMA qui réalisent un projet d'installation en élevage ?.....	20
4.1.1. Les NIMA, éloignés du milieu agricole ?.....	20
4.1.2. Les NIMA se lancent en élevage à tout âge.....	21
4.1.3. Leur parcours professionnel avant l'installation ou leur premier emploi agricole.....	22
4.1.4. Etre une éleveuse NIMA : double difficulté ?.....	23
4.2. Quelles sont leurs motivations à l'installation ? Leurs freins ?.....	24
4.2.1. De multiples motivations pour initier un projet en agriculture et en élevage	24
4.2.2. Des freins au projet d'orientation vers l'élevage	27
4.3. Quels sont les projets portés par les personnes NIMA ?.....	29
4.3.1. Une préférence pour l'installation en individuel ou en couple.....	29
4.3.2. Choix des caractéristiques techniques de leur projet	31
4.3.3. Leurs attentes en termes de conditions de travail.....	37



4.3.4.	Satisfaction post-installation.....	41
4.4.	Quels sont les parcours installation suivis par les personnes NIMA ?.....	43
4.4.1.	Émergence du projet à différentes périodes et selon différentes modalités.....	43
4.4.2.	Recherche du foncier.....	45
4.4.3.	Démarches financières.....	49
4.4.4.	Démarches administratives.....	55
4.4.5.	Accompagnement et formulation de projet.....	56
4.4.6.	La formation.....	61
4.4.7.	Intégration au sein du milieu agricole.....	64
4.4.8.	Impression globale sur le parcours à l'installation des personnes enquêtées.....	69
4.5.	Le cas du parcours professionnel des salariés NIMA.....	70
4.5.1.	La recherche d'emploi salarié pour les NIMA.....	70
4.5.2.	Une vision différente du salariat.....	71
4.5.3.	Moins de connaissance et d'autonomie.....	71
4.5.4.	Des filières qui attirent plus que d'autres, mais peu d'impact du modèle.....	71
4.6.	Les pistes d'actions à développer.....	73
4.6.1.	Communiquer sur le métier d'éleveur pour le faire connaître.....	73
4.6.2.	Etre mieux armés pour accompagner les projets atypiques.....	74
4.6.3.	Permettre l'accès aux stages pratiques pour les salariés en reconversion.....	74
4.6.4.	Adapter les formations.....	75
4.6.5.	Intégration dans le milieu agricole et dans le territoire.....	76
4.6.6.	Simplifier leur parcours vers l'installation.....	76
4.6.7.	Faire coïncider l'offre et la demande pour les fermes à reprendre.....	77
4.6.8.	Travailler ensemble et en collectif.....	77
5.	Conclusion.....	78
5.1.	Discussion.....	78
5.1.1.	Une étude qui a ses limites.....	78
5.1.2.	Les principaux enjeux que nous retenons pour améliorer l'accès au métier des NIMA.....	78
5.1.3.	Les pistes d'actions proposées par la CNE.....	79
6.	Remerciements.....	81
7.	Bibliographie.....	82



Glossaire

ADEAR : Associations pour le développement de l'emploi agricole et rural, membres de la FADEAR.

AREFA : Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, membres de l'ANEFA

ASAVPA : Association de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole

APCA : Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture

BL : Bovin Lait

BPREA : Brevet Professionnel de Responsable d'Entreprise Agricole

BV : Bovin viande

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFPPA : Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles

CIVAM : Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural

CNE : Confédération Nationale de l'Elevage

COTI : Comité d'OrientatIon Transmission Installation

CS : Certificat de Spécialisation

CUMA : Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole

DJA : Dotation Jeunes Agriculteurs

ETA : Entreprise de Travaux Agricoles

GIS : Groupement d'Intérêt Scientifique

HCF : Hors Cadre Familial : Personne qui ne s'installe pas sur une ferme familiale (il peut s'agir d'une personne non issue du milieu agricole, ou bien des personnes issues du milieu s'installant sur une autre ferme que la ferme familiale).

IMA : Issu du milieu agricole

MSA : Mutualité Sociale Agricole

NIMA : désigne une personne Non Issue du Milieu Agricole, c'est-à-dire n'ayant pas de parents agriculteurs

OL : Ovin Lait

OV : Ovin Viande

OTEX : Orientation Technico-Economique des eXploitations agricoles

PAI : Point Accueil Installation

RDI : Répertoire Départ Installation (site internet donnant accès aux offres de reprises et aux profils des repreneurs enregistrés)

UTA : Unité de Travail Annuel

VA : Vaches Allaitantes

VL : Vaches Laitières



1. Introduction

« Un exploitant sur trois n'est aujourd'hui pas remplacé lors de son départ en retraite » (Ministère & CEP, 2019).

Ce constat simple permet de réaliser l'importance des enjeux pour assurer un renouvellement suffisant des générations d'agriculteurs. Cette « crise de la transmission », comme on l'entend aussi parfois, a des conséquences majeures à l'échelle nationale (érosion du nombre d'actifs, restructuration accrue des exploitations...) et soulève de nombreux enjeux (alimentation des consommateurs, activité économique dans les régions, maintien des paysages...). Ces préoccupations sont d'autant plus fortes aujourd'hui que le vieillissement de la population agricole laisse présager une importante vague de départs en retraite pour les années à venir, et que le nombre de départs précoces ne cesse également d'augmenter. Il est alors crucial que le monde agricole parvienne à s'adapter en vue d'anticiper les bouleversements qui en découleront.

Le monde de l'élevage, et en particulier de l'élevage de ruminants, ne fait pas exception. On estime qu'en 2016, 40 à 50% des chefs d'exploitations avaient déjà plus de 50 ans (CNE, 2019) et, là encore, le nombre d'installations est loin de compenser le nombre d'arrêts d'activité.

Pour la majorité des acteurs du monde agricole il apparaît nécessaire de trouver des repreneurs aux exploitants qui sont partis ainsi qu'à ceux qui partiront. L'une des raisons au problème du renouvellement des générations réside néanmoins dans le désengagement croissant de la part des fils et des filles d'agriculteurs pour reprendre l'exploitation familiale. La recherche de candidats doit donc manifestement être étendue au-delà des liens filiaux.

Les métiers de l'agriculture s'ouvrent notamment de plus en plus à un public dit Non Issu du Milieu Agricole (que nous appellerons dans ce rapport « NIMA »), c'est-à-dire à des personnes n'ayant pas de parents agriculteurs et donc a priori pas de liens directs avec ce milieu. Il est couramment entendu que l'arrivée de ces nouveaux profils pourrait par ailleurs permettre de dynamiser et de renforcer le secteur agricole, entre autres par l'apport d'un nouveau regard sur l'agriculture et sur le métier d'agriculteur.

En ce sens, la réussite de l'intégration des candidats NIMA au monde agricole et de leur accès au métier nécessite d'être considérée comme un enjeu majeur permettant de répondre au défi du renouvellement des générations en agriculture. La Confédération Nationale de l'Élevage (CNE), avec le soutien du GIS Avenir Elevage, a lancé une étude exploratoire sur le sujet des NIMA, axée sur les filières ruminants et s'appuyant sur la problématique suivante :

Comment faciliter l'accès des NIMA au métier d'éleveur de ruminants ?

Cette étude a comporté une phase d'enquêtes d'éleveurs, puis une phase d'entretiens avec des acteurs de l'accompagnement des futurs éleveurs. L'objectif des enquêtes d'éleveurs était de parvenir à mieux connaître les NIMA, leurs particularités et leurs trajectoires vers le métier d'éleveur. Plus particulièrement, il s'agissait d'étudier les trajectoires d'installation des NIMA en élevage ruminant, en tentant de les décrire et de les expliquer. Les entretiens d'acteurs ont permis d'enrichir ces visions individuelles par une approche plus globale, et un point de vue différent. Les résultats doivent permettre de fournir des pistes de réflexion pour la mise en place et l'adaptation ultérieures d'actions ciblées facilitant l'insertion des NIMA.

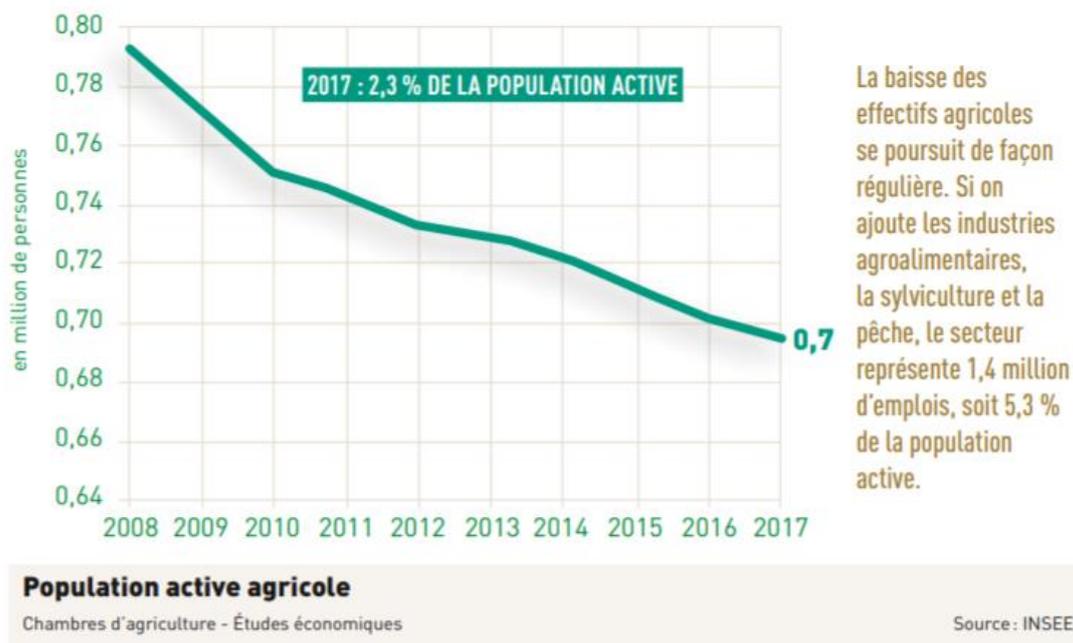


2. Contexte

2.1. Un contexte agricole en forte évolution

2.1.1. Profil des fermes et des exploitants

On observe depuis plusieurs dizaines d'années de profondes mutations dans l'agriculture française. En effet, on remarque d'une part que le nombre d'actifs agricoles ne cesse de diminuer, et d'autre part que la population agricole a tendance à vieillir. Le renouvellement des générations est devenu un enjeu majeur dans les fermes françaises, où un agriculteur sur deux ignore s'il aura un successeur sur son exploitation (APCA, 2019). Des spécificités peuvent exister selon les filières (voir la partie suivante pour les spécificités liées à l'élevage).



Figures 1 et 2 : Evolution de la population active agricole et pyramide des âges des chefs d'exploitation, *extrait de APCA, 2019*



Les fermes françaises évoluent également dans leur format et leur composition : elles ont tendance à augmenter en taille, avec un développement de structures collectives et de plus grande taille (association ou salariat).

Les femmes occupent également une place de plus importante en agriculture. Cela se voit dans l'évolution du nombre de Cheffes et co-exploitantes (APCA, 2019) et de la part des femmes dans les élèves de l'enseignement agricole (Ministère, 2019).

Les nouveaux agriculteurs ont également tendance à avoir un niveau de formation plus élevé que leurs aînés (Agreste, 2019).



La place des femmes dans les exploitations s'affirme lentement : en 1970, elles ne représentaient que 8 % des chefs d'exploitations contre 27 % en 2010.

Niveau de formation agricole le plus élevé des exploitants¹ en 2016

• Selon la dimension économique de l'exploitation

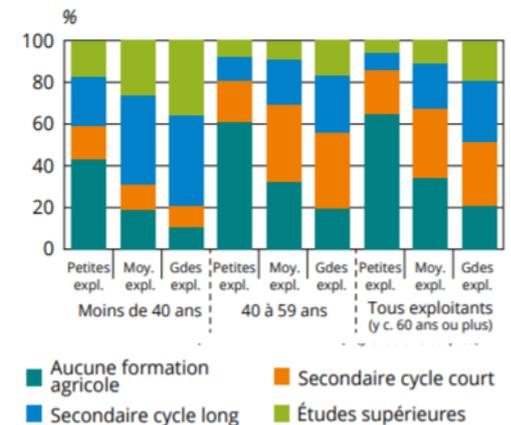


Figure 3 : Part de femmes dans les actifs agricoles en 2010, extrait de APCA, 2019

Figure 4 : Niveau de formation des exploitants agricoles en 2016, extrait de Agreste, 2019

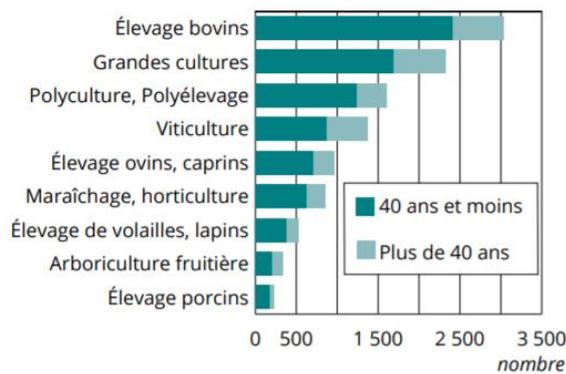
2.1.2. Les installations en agriculture en France

Hors transferts entre époux, en 2017, l'Agreste comptait 13 200 nouveaux chefs d'exploitation qui s'installaient majoritairement en grandes cultures (18 %), en polyculture - polyélevage (12 %), en élevage bovin lait ou bovins-viande (11 % chacun), et en viticulture (10 %). Parmi les nouveaux installés, 72 % avaient moins de 40 ans, 64 % étaient des hommes dont 80 % avaient moins de 40 ans. Les femmes s'installent plus tardivement : 58% avaient moins de 40 ans et au-delà de cet âge elles étaient plus nombreuses que les hommes (2 200 exploitantes pour 1 700 exploitants), sans compter les cas où la femme devient cheffe d'exploitation à la retraite de son mari (transfert entre époux). (Agreste, 2019)

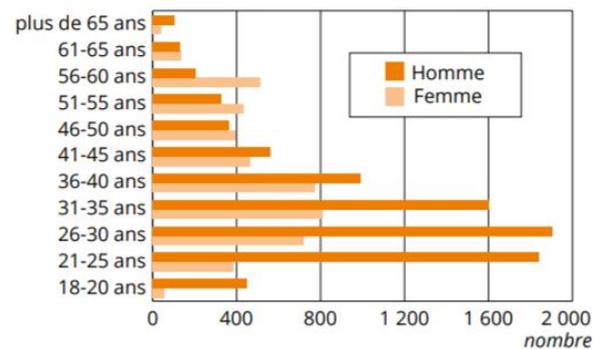


Installations en 2017 - hors transfert entre époux

• Selon l'âge et le secteur d'activité agricole¹



• Selon l'âge et le sexe



1. Les secteurs d'activité agricole représentent 85 % des installés en tant qu'exploitants agricoles.
Champ : ensemble des exploitants agricoles hors transferts entre époux au sens MSA.
Source : Mutualité sociale agricole

Figure 5 : Installations en 2017 – hors transfert entre époux, extrait de Agreste, 2019

Les aides à l'installation facilitent les reprises et les créations d'exploitations agricoles. La dotation d'installation aux jeunes agriculteurs (DJA) permet de compléter la trésorerie et de financer les investissements d'installation. Les candidats à la DJA doivent satisfaire à des conditions d'âge et de formation générale et professionnelle et démontrer la viabilité économique de leur projet. En 2017, il y a eu 4577 DJA attribuées. Au total, on a donc environ 35% des installés qui obtiennent la DJA (sachant que tous les installés n'y sont pas éligibles, notamment les plus de 40 ans). Tous les ans, environ un tiers des DJA sont accordées à des installés Hors Cadre Familial (le public « Hors cadre » incluant à la fois les NIMA et les personnes issues du milieu mais ne s'installant pas sur la ferme familiale). Pour information, en 2019, le montant moyen de la DJA est d'environ 32000 € par nouvel installé, et le budget global finançant la DJA s'élève à 160 M€ (crédits d'Etat + FEADER) (Agreste).

	2000	2016	2017	2018
	nombre			
Dotations aux jeunes agriculteurs¹	6 314	4 130	4 577	5 010
Zone de montagne	1 136	991	1 012	1 177
Zone défavorisée hors montagne	1 705	1 033	1 129	1 243
Zone non défavorisée	3 473	2 106	2 436	2 590
	million d'euros			
Engagement pour la DJA	105	82	126	157
Engagement pour les prêts MTS-JA ²	///	8	2	///

1. Nombre de dossiers première fraction mise en paiement, ou versement unique à partir de 2007.
2. Les prêts bonifiés aux jeunes agriculteurs ont été supprimés en cours d'année en 2017 à des dates différentes suivant les régions.
Champ : France (hors Corse) y compris Dom (hors Mayotte).
Sources : ASP, DGPE-BFE à partir des données Osiris

• Selon le type de bénéficiaire

	2010	2016	2017	2018
	%			
Part hors cadre familial ¹	28	29	32	31
Part de femmes	22	21	20	21
de 18 à 24 ans	...	15	15	15
de 25 à 29 ans	...	27	25	26
de 30 à 34 ans	...	30	29	29
de 35 à 40 ans	...	28	31	31

1. L'exploitation n'est pas transmise par des membres de la famille jusqu'au 3ème degré. Le fait de s'installer hors cadre familial peut donner lieu à une majoration de la DJA à l'échelle départementale.
Champ : France (hors Corse) y compris Dom (hors Mayotte).
Sources : ASP, DGPE-BFE à partir des données Osiris

Tableaux 1 et 2 : Nombre de dossiers de DJA payés en 2018, et distribution selon le type de bénéficiaire, d'après Agreste 2019



2.1.3. Salariat

Avec l’agrandissement des exploitations, de nombreux agriculteurs font le choix de recourir au salariat pour absorber la quantité de travail supplémentaire, ou encore pour remplacer des associés partant à la retraite. On remarque donc une part des travailleurs salariés qui augmente régulièrement ces dernières années.

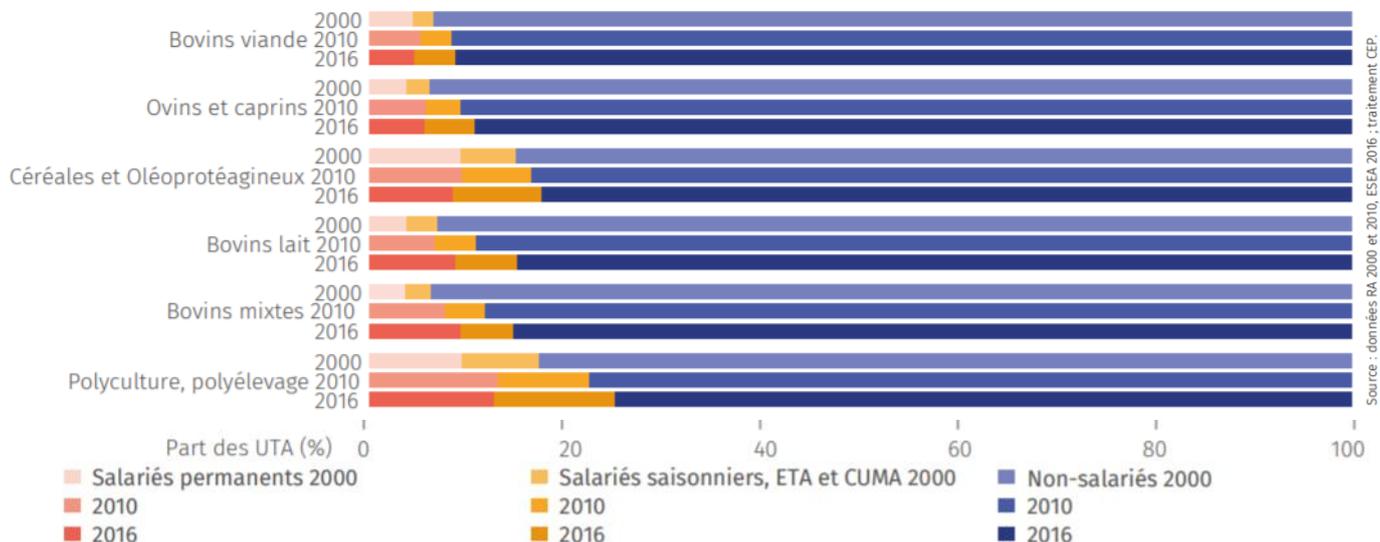


Figure 6 : Part des actifs non-salariés (chefs d’exploitation et membres de la famille), des salariés permanents et des salariés temporaires (en UTA) selon les OTEX en 2000, 2010 et 2016, extrait de Ministère & CEP, 2019

Les éleveurs témoignent néanmoins de difficultés importantes pour recruter des salariés, surtout dans certaines régions et dans certaines productions (bovin lait notamment).



2.2. Des difficultés pour le renouvellement des élevages dans le secteur des ruminants

Depuis 2013, la CNE étudie la problématique du renouvellement des générations en élevage ruminant, et cherche à proposer des actions pour faciliter l'arrivée de nouveaux éleveurs.

En 2019 elle a mené un travail d'état des lieux et de proposition d'améliorations sur le renouvellement des générations en élevage bovin, ovin et caprin. Les résultats de ce travail sont présentés dans un Livre blanc rassemblant l'ensemble de ses conclusions.

Composante essentielle de la valorisation du territoire et de l'activité économique dans les régions, l'élevage de ruminants avec ses filières de production génère plus de 500 000 emplois directs et indirects (*Lang et al, 2015*).

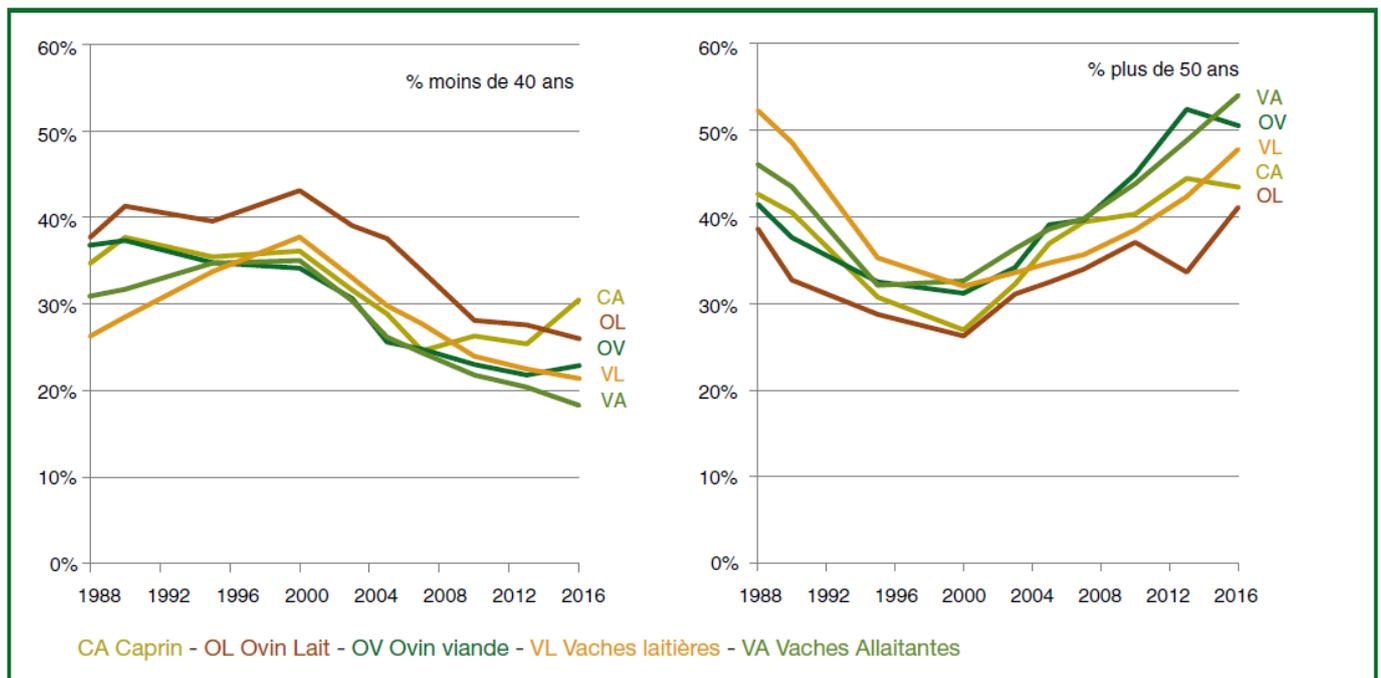
Il contribue à une alimentation des consommateurs français en produits de haute qualité, en viande comme en produits laitiers, contribuant ainsi au patrimoine culinaire national. Sur un plan environnemental, il participe activement au maintien de la biodiversité et des paysages, à la qualité des eaux et compense une large partie de ses impacts grâce au stockage du carbone dans les prairies notamment.

Le secteur de l'élevage des ruminants se trouve toutefois caractérisé par le net vieillissement de la population de ses chefs d'exploitation depuis le début des années 2000, selon l'analyse de données réalisée par l'Institut de l'Élevage. 40 à 50 % des chefs d'exploitation avaient plus de 50 ans en 2016. Cette évolution démographique se traduira d'ici 2030 soit par une restructuration accrue (nettement moins d'exploitations mais de plus en plus grandes) ou une réduction des volumes de production soit par une hausse des transmissions qu'il convient d'anticiper.

Selon les chiffres d'Agreste, le nombre d'exploitations ayant une activité professionnelle en élevage d'herbivores a, entre 2010 et 2016, reculé de 2,3 % par an (contre -1,9 pour la moyenne générale agricole) alors que les évolutions étaient comparables sur la période 2000/2010 (-2,9 %/an contre - 3). Les diminutions sont plus rapides pour les 3 secteurs laitiers et les exploitations orientées en ovins viande avec des troupeaux de plus de 150 brebis.

Des opportunités sont donc ouvertes pour l'installation de jeunes générations d'éleveurs dans les prochaines années. Et le métier, modernisé, offre une diversité de situations, autant pour les chefs d'exploitations que pour les salariés. Mais, dans un contexte économique difficile, la capacité des éleveurs à transmettre et installer s'est réduite. Les défis à relever sont importants.

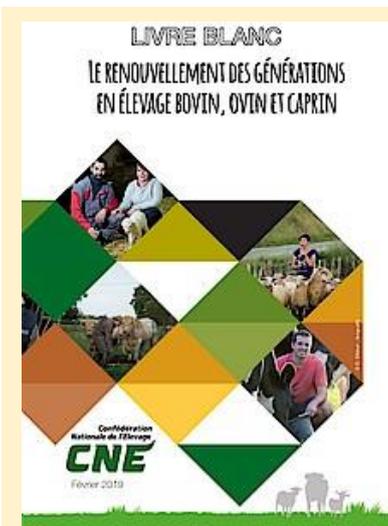




Source: Agreste, Enquêtes structures, y compris 2016 et Recensement agricole 2010 – traitement Institut de l'Élevage sur la base des élevages professionnels tel que défini précédemment

Figure 7 : Pourcentage des chefs d'exploitations ayant moins de 40 ans et plus de 50 ans (extrait du Livre blanc de la CNE)

Aujourd'hui le nombre d'installations en élevage ruminant est insuffisant pour assurer le renouvellement des générations. Il faudrait chaque année plus que doubler le nombre d'emplois nouveaux (nouveaux installés et salariés) pour remplacer l'ensemble des départs à la retraite.



Un état des lieux complet des enjeux liés au renouvellement des générations en élevage a été dressé par la CNE en 2019, dans son Livre Blanc pour le renouvellement des générations en élevage, ainsi qu'une série de propositions pour répondre au problème. Ce document est [disponible en ligne sur le site de l'Institut de l'Élevage](#).



2.3. Et si les « NIMA » étaient une piste de solution ?

2.3.1. Un besoin exprimé par l'ensemble des filières ruminants: mieux comprendre ce public et ses besoins

Les membres du groupe de travail de la CNE « Renouvellement des générations en élevage – Attractivité » font ensemble le constat de l'augmentation du nombre de candidats Non Issus du Milieu Agricole (NIMA) au sein des filières ruminants.

Ils partagent la conviction que le renouvellement des générations en élevage se fait et se fera en partie grâce à l'intégration de ce nouveau public, via les projets d'installation mais aussi par le travail salarié. Ils reconnaissent que les personnes non issues du milieu agricole représentent une réelle opportunité de développement pour le monde de l'élevage ruminant et pour les territoires ruraux dans lesquels il s'insère.

En effet en 2009 en Bretagne par exemple, environ 25 % des agriculteurs qui se sont installés (installations aidées) n'étaient pas originaires du milieu agricole (parents non agriculteurs) alors qu'ils n'étaient que 13 % dans cette situation en 1998. Chez les salariés la même année en Bretagne, parmi les salariés agricoles adhérents des ASAVPA près de 20 % n'étaient pas originaires du secteur agricole (parents non actifs agricoles). En 2010, 33 % des personnes qui ont contactées les Points Info Installation de Bretagne n'étaient pas d'origine agricole. *(Source : Chambre d'agriculture de Bretagne 2011, d'après ADASEA Bretagne, 2009 et FRASAVPA2, 2009).*

Il apparaît ainsi indispensable de réussir à mieux connaître les profils et les parcours des personnes non issues du milieu agricole qui s'orientent ou se reconvertissent vers le métier d'éleveur ruminant. L'enjeu est double : d'une part il s'agit de parvenir à attirer un plus grand nombre de candidats NIMA vers cette voie professionnelle ; d'autre part il est nécessaire d'être en mesure de faciliter l'insertion et d'accompagner dans de bonnes conditions les NIMA qui auront choisi d'entreprendre un tel projet.

2.3.2. Mise en place d'une étude exploratoire

En conséquence, le groupe de travail de la CNE a lancé une étude exploratoire sur le sujet des personnes non issues du milieu agricole pour pouvoir approfondir et mieux appréhender les particularités de ce type de public. Il importait d'identifier les éventuelles différences et similarités existantes entre les candidats non issus du milieu agricole et ceux issus du milieu agricole (IMA).

L'étude réalisée propose de s'intéresser à la problématique suivante :

Comment faciliter l'accès au métier d'éleveur pour les personnes NIMA ?

Cette question sera envisagée à travers l'étude des trajectoires suivies par les NIMA pour accéder au métier d'éleveur¹.

¹ Une trajectoire peut être entendue comme l'articulation causale de l'ensemble des éléments caractérisant et des facteurs influençant le parcours à la fois personnel et professionnel d'une personne NIMA.



Les objectifs poursuivis au cours de cette étude sont :

- ✓ Identifier différentes trajectoires d'accès au métier d'éleveur par des personnes NIMA (en tant que chef d'exploitation principalement, ou en tant que salarié)
- ✓ Contribuer à expliquer la complexité et la diversité des trajectoires identifiées
- ✓ Faire apparaître des particularités liées au statut NIMA (difficultés, facilités...)

Il s'agira avant tout d'apporter des constats et des pistes de réflexions pour mieux comprendre les candidats NIMA qui souhaitent s'insérer dans le monde de l'élevage ruminant (profil, parcours, attentes, difficultés ou facilités rencontrées...).

Les résultats présentés ont également une visée opérationnelle. En effet, un temps consécutif à cette étude consistera à réfléchir aux actions privilégiées à mettre en place pour faciliter et améliorer leurs conditions d'accès au métier d'éleveur.

D'autres études menées en lien avec l'installation des NIMA

Les études sur l'installation des NIMA en agriculture et plus précisément en élevage ne sont pas très nombreuses. On peut en citer trois en particulier, dont les résultats viendront compléter les résultats de notre étude exploratoire :

- ✓ En 2011, la chambre d'agriculture de Bretagne a réalisé une étude très complète sur « Publics non issus du milieu agricole : Besoins en formation professionnelle et en accompagnement dans l'emploi » à partir de chiffres et d'enquêtes réalisées en Bretagne. Ce travail, concentré sur une seule région, a étudié toutes les filières agricoles, et a déjà bientôt 10 ans. Mais nous verrons que ces résultats sont encore largement d'actualité, et complètent de façon intéressante notre étude (*Chambre d'agriculture de Bretagne, 2011*)
- ✓ Une thèse en géographie et aménagement de l'espace a étudié les mouvements néo-agricoles en Sardaigne, et nous permet de comparer la situation française avec celle d'un voisin Européen (*Dolci, 2017*)
- ✓ Une étude plus récente du CIVAM 35 a étudié les freins à l'installation des NIMA en élevage bovin lait dans le département d'Ille-et-Vilaine. Ses résultats nous permettrons de creuser la problématique du renouvellement dans cette filières, qui est moins attractive pour les NIMA (*CIVAM 35, 2019*)



3. Matériel et méthode

3.1. Définitions, limites de l'étude

3.1.1. Public cible : les personnes non issues du milieu agricole (NIMA)

Cette étude s'intéresse exclusivement aux personnes non issues du milieu agricole qui s'orientent ou se reconvertissent vers le métier d'éleveur de ruminants. La définition de NIMA retenue dans le cadre de ce travail est la définition « statistique » :

- *Personne dont les parents (père et mère) ne sont pas (ou n'étaient pas s'ils sont aujourd'hui retraités) agriculteurs (au sens d'exploitant agricole).*

On verra néanmoins que la définition de ce terme peut être plus complexe et pose question à certains experts (*voir partie 4.1.1*).

3.1.2. Métier : exploitant

L'accès au métier d'éleveur peut se faire à la fois par la voie de l'installation et par la voie du salariat agricole.

Dans le cas de l'installation, nous avons rencontré :

- Des personnes NIMA installées
- Des personnes NIMA en cours d'installation, également désignées par le terme « porteur(euse) de projet »

3.1.3. Élevages considérés : ruminants

Dans la mesure où il s'agit d'un projet porté par la Confédération Nationale de l'Élevage, l'étude se concentrera sur des projets agricoles où l'élevage de ruminants constitue l'atelier de production principal.

Les élevages de ruminants pris en compte sont :

- Élevage bovin
- Élevage ovin
- Élevage caprin

L'orientation de production peut être : lait, viande ou mixte.

3.1.4. Territoire : trois zones contrastées

L'étude a été menée sur 4 départements, correspondant à 3 régions géographiques distinctes.

Les régions ont été choisies dans le but d'observer une diversité de cas territoriaux en termes de contextes et de dynamiques agricoles. Les régions retenues sont : Bretagne, Occitanie et région lyonnaise. Les principaux arguments considérés pour justifier ce choix sont résumés en figure 1.

La sélection des départements où l'étude a ensuite été menée dépend aussi de la disponibilité des acteurs présents sur place.



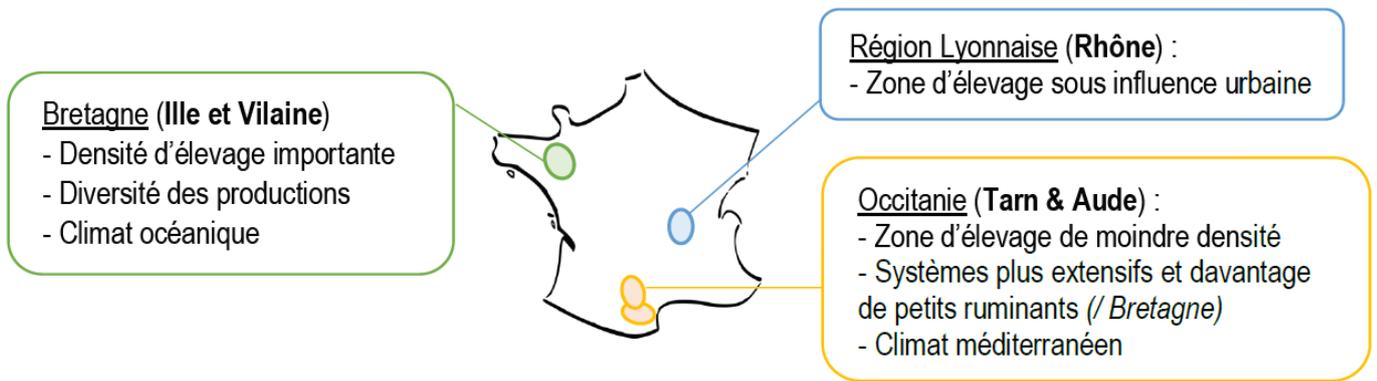


Figure 1 : Régions retenues pour l'étude

Initialement la région péri-urbaine sélectionnée aurait pu être l'Île de France, pour des raisons logistiques. Celle-ci n'a finalement pas été retenue en raison de sa trop faible densité d'élevage ruminant, qui rendait notamment difficile le travail de prospection.

3.2. Travail de collecte de témoignages

3.2.1. Enquêtes d'éleveurs et de porteurs de projet

◆ 20 enquêtes qualitatives

Le premier pan de cette étude propose une approche qualitative des trajectoires d'installation des NIMA en élevage ruminant. Elle a été réalisée au moyen d'enquêtes auprès du public cible défini précédemment, et dans chacune des 3 régions désignées. Plus précisément, la démarche suivie correspond à la méthode d'enquête qualitative décrite et mise en œuvre par l'Institut de l'Élevage (*Kling 2012*).

Le recours à des enquêtes qualitatives se justifie par le type d'informations que l'on cherche à obtenir. L'objectif est en effet ici de parvenir à identifier et comprendre la diversité des trajectoires d'installation. Cette diversité n'est pas connue a priori, d'où l'ambition exploratoire de ce travail. Les enquêtes qualitatives se différencient ainsi des enquêtes quantitatives, où le but est avant tout de pouvoir mesurer et quantifier une diversité déjà préalablement identifiée.

Ces enquêtes ont fait l'objet d'un stage de fin d'étude ingénieur (*Boussès 2019*).

Nous avons choisi dans cette partie du travail de nous concentrer uniquement sur le cas de l'installation et pas sur celui du salariat, compte tenu du nombre d'enquêtes limitées et de la difficulté à obtenir des contacts de salariés en exploitation à enquêter. Le cas du salariat a été plus détaillé dans la deuxième partie du travail, avec des entretiens d'experts (voir p17).



◆ Questions de recherche

Compte tenu du cadre fixé pour cette étude, la problématique générale du stage a été reformulée en :

Comment faciliter l'installation en élevage ruminant des personnes NIMA ?

Celle-ci a ensuite été décomposée en un ensemble de sous-questions permettant de mieux cibler les informations que l'on cherche à obtenir. Ces sous-questions s'articulent autour des différents éléments composant la trajectoire d'installation (détaillés ci-dessus).

- Qui sont les personnes NIMA qui réalisent un projet d'installation en élevage ?
 - Quelle sont leurs situations (sexe, âge, situation familiale...) ? À quel âge se sont-ils installés ? Quels parcours post-installation ont-ils suivi ?
 - Quel(s) lien(s) entretiennent-ils avec le milieu agricole ?
- Qu'est-ce qui pousse des personnes NIMA à entreprendre un tel projet ?
 - Quand et comment a lieu la naissance de l'idée ? Quelles sont les motivations des NIMA pour s'installer en élevage ? Comment se déroule la phase de maturation ?
 - Quels sont les éventuels freins rencontrés au cours de cette période ? Qu'est-ce qui aide les NIMA à prendre la décision de se lancer dans le parcours à l'installation ?
- Quels sont les projets portés par les personnes NIMA ?
 - Quelles sont leurs attentes en termes de fonctionnement technique ? En termes socio-économiques (rythme de vie, revenu...) ?
 - Ont-ils une idée précise de leur projet au moment du lancement dans le parcours à l'installation ? Comment leur projet a évolué ?
 - Quels sont les projets effectivement mis en place ? En sont-ils satisfaits ? Existe-t-il des décalages entre le projet souhaité et le projet réalisé ? Lesquels et pourquoi ?
- Quels sont les parcours à l'installation suivis par les personnes NIMA ?
 - Quelles sont les étapes réalisées au cours du parcours à l'installation ? Qui sont les interlocuteurs rencontrés ? Quels sont les dispositifs sollicités ?
- Quelles sont les difficultés particulières aux NIMA ?
 - Au cours de leur trajectoire d'installation, quelles ont été les difficultés rencontrées ? Ces difficultés sont-elles spécifiques ou plus marquées du fait du statut NIMA ? Quels recours existe-t-il pour faire face à ces difficultés ?
- Quelles sont les facilités particulières aux NIMA ?
 - Le statut NIMA apporte-t-il également des facilités ? Lesquelles ?
- Comment expliquer la diversité des trajectoires d'installation ?
 - A quoi sont dues les différences observées ? Existe-t-il un effet région ? Un effet filière ?
 - Ces sous-questions structurent l'ensemble du travail d'enquête et d'analyse. Les résultats de cette étude seront présentés en réponse à ces questions.



◆ Enquêtes réalisées

Au total, 20 enquêtes ont été réalisées. Les personnes enquêtées ont été recrutées en passant dans un premier temps par le réseau de partenaires du groupe de travail de la CNE, à savoir les chambres d'agricultures et les antennes locales des Jeunes agriculteurs. Dans certaines régions, il a été difficile de trouver suffisamment de personnes à rencontrer, pour cette raison nous avons également sollicité d'autres réseaux (ADEAR11, CEDAPA).

Cette méthode de recrutement des éleveurs et porteurs de projet induit un biais dans les résultats de l'enquête : en effet, la majorité des personnes suivies par les Jeunes Agriculteurs sont des candidats potentiels à la Dotation Jeunes Agriculteurs, ouverte uniquement aux porteurs de projet de moins de 40 ans. Nous verrons donc que notre échantillon est relativement jeune par rapport à la moyenne d'âge constatée des NIMA (voir partie 4.1.2).

Par ailleurs, certains NIMA font le choix de ne pas passer par des réseaux « traditionnels » pour les accompagner dans leurs projets, et passent par des structures plus alternatives. Ces profils ont certainement moins été captés dans cette étude.

La répartition de ces enquêtes en fonction des différents critères mentionnés précédemment est présentée dans le *tableau 3*. Pour 5 des 20 enquêtes, 2 personnes étaient présentes lors de l'entretien (couple). 25 personnes ont ainsi été interrogées, dont 13 femmes et 12 hommes. Il est important de rappeler que le sexe ratio est volontairement équilibré, cela ne permet pas de conclure sur la distribution hommes/femmes parmi les candidats NIMA à l'installation en élevage. De même, la répartition des sexes entre les différents types de production ne rend pas forcément compte des tendances généralement observées. Parmi les personnes enquêtées installées, la plupart le sont depuis seulement 1 à 3 ans. Deux personnes sont installées depuis 10 ans environ.

	 VL	 VAIL	 OL	 OAIL	 CL	TOTAL / secteur
Rhône	1 _{i(F+H)}	1 _{p(H)}	X	2 _{i(F, H+F)}	1 _{p(H)}	5
Tarn	1 _{i(H)}	1 _{p(H)}	1 _{i(H)}	1 _{i(F)}	2 _{i(F, H+F)}	6
Aude	1 _{p(F)}	X	1 _{i(H)}	2 _{i(F, H)}	1 _{p(F)}	5
Bretagne	1 _{i(H+F)}	X	1 _{i(H+F)}	1 _{i(F)}	1 _{i(F)}	4
TOTAL / production	4	2	3	6	5	20

i : Installé (15)
p : Porteur de projet (5)

 (H) : homme (7)
 (F) : femme (8)
 (H+F) : couple (5)

Tableau 3 : Bilan des enquêtes réalisées

Il a parfois été plus difficile pour les personnes ressources de nous indiquer des porteurs de projet à enquêter, ces derniers n'étant pas nécessairement référencés dans les fichiers des Points Accueil Installation (PAI) par lesquels nous sommes passés en priorité. Ceci explique leur faible représentation dans l'échantillon final (5 porteurs de projet au total). Pour pouvoir être mis en relation avec ce type public, nous avons parfois été réorientés vers des centres de formation (lycée agricole, CFPPA...). Néanmoins, par souci de confidentialité, ceux-ci n'ont pas pu, non plus, nous transmettre de contacts.

De manière générale, les installations ou les projets d'installation en élevage ruminant sont relativement peu nombreux, et plus encore pour des NIMA. Le nombre de contacts s'en est trouvé encore plus limité.



3.2.2. Des entretiens d'acteurs

◆ Des experts enquêtés dans les mêmes 3 régions

Le premier axe du projet a permis de rencontrer un grand nombre d'éleveurs NIMA. Ils ont partagé avec nous les étapes de leur projet, avec ses spécificités et leur perception propre. Il nous paraissait également important d'enquêter des personnes ayant une vision d'ensemble des difficultés et des facilités rencontrées par ces personnes.

Par ailleurs, nous n'avons rencontré « que » des éleveurs installés, et pas de salariés ni de personnes encore en formation (pour les raisons exposées p14). Ces enquêtes complémentaires étaient donc l'occasion d'aborder ces deux autres thèmes clés pour le renouvellement des générations en élevage.

Nous avons donc souhaité rencontrer et enquêter des acteurs impliqués dans l'installation, l'accès au salariat ou à la formation des trois régions étudiées. Lorsque c'était possible, nous avons organisé ces échanges sous forme de Focus Group (enquête qualitative menée en groupe). Sinon, les entretiens se sont déroulés individuellement par téléphone.



Deux focus group ont été organisés à Rennes et à Toulouse durant l'été et l'automne 2019. 9 experts supplémentaires ont été enquêtés par téléphone.



Les personnes enquêtées appartenaient à des structures variées :

- Pour parler d'installation, nous avons sollicité des animateurs de PAI, des chargés de mission JA et de Chambre d'agriculture, des banques, des coopératives, et d'autres structures d'accompagnement. Nous avons également sollicité les SAFER locales, mais n'avons malheureusement pas reçu de réponses à nos sollicitations.
- Pour aborder le salariat, nous avons notamment sollicité des animateurs des AREFA, ou encore des chargés de mission des chambres, des services de remplacement...
- Quelques enseignants ont également participé aux focus group pour parler notamment de la formation initiale.

◆ Les questions étudiées

Les questions posées aux experts ont pour but d'enrichir ce qui a été dit par les éleveurs, mais avec une vision globale, appuyée sur l'expertise des personnes enquêtées :

- Qui sont les « NIMA » ?
 - Quelle définition derrière ce terme de plus en plus employé ?
 - Quel est leur profil ? Est-ce qu'il y a des « profils types » ?
 - Quels sont leurs projets ?
- Quelles sont les facilités ou les difficultés rencontrées par ces personnes pour devenir éleveur ?
- Comment mieux les accompagner ?
 - Qu'est ce qui existe et marche bien ?
 - Qu'est-ce qu'il faudrait développer davantage ?
- Est-ce que les NIMA pourraient être une solution à la problématique du renouvellement des générations en élevage ?

Les résultats présentés à la suite regroupent les résultats de ces deux travaux. Dans un souci de simplification, nous parlerons d'*enquêtes d'éleveurs* et d'*enquêtes d'experts* pour identifier la source des résultats présentés. Les verbatim issus des entretiens d'éleveurs sont présentés *en bleu*, ceux provenant des enquêtes d'experts sont *en vert*.

Ces résultats ont également été enrichis des résultats de deux autres études menées en Bretagne. Ces deux études ont des résultats cohérents avec ceux de notre étude, et parfois complémentaire : nous n'avons pas relevé à chaque fois que les études concordaient, mais nous apporterons des éléments de réponse complémentaires lorsqu'ils sont pertinents.



4. Résultats

4.1. Qui sont les personnes NIMA qui réalisent un projet d'installation en élevage ?

Les experts interrogés lors des focus groups étaient plutôt d'accord pour dire qu'il était impossible de dresser un « portrait type » des NIMA qui s'installaient en élevage. L'âge, le parcours antérieur, les liens avec le milieu agricole, difficile de trouver un critère les caractérisant.

« On a une telle variété, dans l'âge, dans la formation, dans les origines professionnelles, dans les parcours ... - Ce qui les caractérise, c'est justement leur diversité et leur hétérogénéité. »

4.1.1. Les NIMA, éloignés du milieu agricole ?

◆ Un critère filial insuffisant pour décrire les liens de NIMA avec le monde agricole d'après les experts

Dans les études statistiques et les critères officiels, une personne « NIMA » est une personne n'ayant pas de parents agriculteurs (voir n'ayant pas de grands parents agriculteurs non plus), donc seulement un critère de filiation.

Nous avons enquêté les experts sur la définition qu'ils donnaient à l'expression « NIMA », et pour la plupart ils approuvaient le critère de filiation, mais pour beaucoup il n'était pas suffisant : « Non Issu du Milieu Agricole » suppose nécessairement un non-lien familial direct. Or ils peuvent avoir des cas de personnes n'ayant pas de parents agriculteurs, mais ayant passé leur enfance dans la ferme voisine (avec donc de bonnes connaissances et une expérience), et au contraire des fils/filles d'éleveur ayant eu une autre vie professionnelle avant de décider de s'installer, en partant sans expérience. *« Dans certains cas ça ne veut pas dire grand-chose »,* les experts insistent donc sur un autre axe « expérience » qu'il est important de prendre en compte pour l'accompagnement :

« Souvent on se rend compte qu'ils ont grandi près d'une ferme, qu'ils ont des grands parents agriculteurs, des oncles, des tantes, des cousins agriculteurs ... On pourrait croire que ce sont des citadins, mais finalement pas forcément. »

En effet on constate que les éleveurs enquêtés ont été recrutés sur la base du critère « NIMA » : ainsi, aucun d'entre eux n'a de parents (père et/ou mère) agriculteurs. On remarque néanmoins que la plupart ont bien un lien avec le milieu agricole :

- Leurs parents travaillent en lien avec la production agricole (ouvrier, constructeur de bâtiments agricoles...)
- D'autres membres de la famille sont agriculteurs (grands-parents, arrière-grands-parents, oncle/tante, frère/sœur)
- Des proches extérieurs au cercle familial (amis, parents d'amis, voisins...) sont agriculteurs : ces rencontres sont favorisées dans le cas d'une vie en milieu rural.

Certaines expériences informelles ont été pour plusieurs enquêtés l'occasion de se familiariser avec le milieu agricole : visites ou vacances à la ferme, aide ponctuelle sur divers travaux (clôture, foin, récoltes...).



Les personnes enquêtées peuvent connaître le milieu agricole via les études suivies et les emplois exercés en amont. À côté de leur parcours professionnel, souvent à l'adolescence, plusieurs enquêtés ont également pu réaliser des « petits boulots » saisonniers dans le domaine agricole.

◆ **Le niveau de proximité et d'attachement avec le milieu agricole des éleveurs enquêtés est variable**

Les enquêtes d'éleveurs ont montré que les occasions d'entrer en contact avec le monde agricole sont favorisées en milieu rural. Les enquêtés ayant principalement vécu en milieu urbain (peu représentés dans notre échantillon), ont généralement créé un lien plus tardif avec le milieu agricole.

L'existence d'un ou plusieurs liens (parmi ceux décrits précédemment) ne suffit pas à déterminer la qualité de la relation qu'entretient l'enquêté avec le monde agricole. Pour une situation a priori identique, la force du lien peut être variable d'un individu à l'autre, en fonction du niveau de proximité des individus (selon la nature du lien, sa fréquence et sa durée) et en fonction du niveau d'attachement des personnes.

Si une majorité des NIMA enquêtés ont un lien avec le milieu agricole, il reste néanmoins une différence importante par rapport au public ayant des parents agriculteurs : des derniers ont un net avantage pour pouvoir accéder au capital, grâce à la ferme familiale.

4.1.2. Les NIMA se lancent en élevage à tout âge

◆ **Des installations entre 20 et 60 ans, mais la plupart du temps autour de 40 ans**

Selon les experts il y a des cas d'installation de NIMA à tout âge, y compris après 55 ans avec des reconversions tardives. Ils estimaient qu'une majorité faisait ce choix autour de 35-40 ans, période de remise en question de leur parcours professionnel, pour chercher « du sens » et une reconnexion à la nature. Les NIMA s'installent en moyenne quelques années plus tard que les enfants d'agriculteurs (cela a aussi été confirmé lors de l'étude faite en Bretagne en 2010).

Comme précisé dans la partie dédiée à la méthode, les éleveurs enquêtés étaient plutôt jeunes à cause du mode de recrutement.



◆ Et dans le cas du salariat ?

D'après les experts, les personnes NIMA salariées en élevage peuvent être un peu moins âgées, il s'agit par exemple de personnes qui ont découvert l'agriculture en donnant un coup de main le week-end ou pendant les vacances, et qui finalement travaillent dans cette ferme (ou suite à un contrat d'apprentissage par exemple). Ceux qui travaillent par exemple en service de remplacement peuvent être « repérés » pour devenir de potentiels salariés ou de potentiels associés.

Il peut également s'agir de personnes en recherche d'emploi qui finissent par se tourner vers l'agriculture grâce à des opportunités d'emploi à proximité de chez eux.

4.1.3. Leur parcours professionnel avant l'installation ou leur premier emploi agricole

Les personnes NIMA qui s'installent en élevage le font la plupart du temps suite à une reconversion, et encore assez rarement après avoir suivi une formation initiale agricole, d'après les experts.

Un des enjeux du renouvellement des générations en agriculture est aussi de réussir à attirer des jeunes NIMA dès le lycée agricole, et d'adapter les formations initiales à leur profil (notamment en remettant plus de pratique dans les formations).

Les personnes en reconversion ne viennent pas d'un secteur en particulier. Certains experts affirment qu'on retrouve tout de même de nombreuses personnes avec un profil professionnel de cadre supérieur dans ce groupe : selon un expert, on pourrait retrouver plus de personnes en reconversion en élevage après une activité à haut niveau de responsabilité, car ils auraient déjà des capitaux à réinvestir dans leur nouvelle activité. Un jeune sans capitaux qui souhaiterait s'installer en agriculture fera plutôt le choix du maraîchage, car cela demande moins d'apport.

Les enquêtes d'éleveurs n'ont pas non plus permis de dégager un domaine d'activité plus fréquent avant une reconversion :

- On retrouve dans les éleveurs enquêtés une diversité de niveaux de formation, allant d'un arrêt pré-bac à des formations de niveau 6 ou 7 (école commerce, ingénieur). Le plus souvent, les enquêtés ont une formation d'un niveau 3 à 5 (bac, bac pro, BEP/CAP, BTS)
- Environ la moitié des personnes enquêtées a suivi une formation initiale agricole (jusqu'au niveau bac pro ou BTS). Près de deux tiers de celles ayant suivi un bac pro agricole ont poursuivi leurs études dans le domaine agricole également. Le tiers restant a fait le choix de suivre des formations post-bac hors domaine agricole.
- Dans certains cas, les enquêtés ont également pu compléter leur formation initiale (agricole ou non) par une formation continue agricole. Ces formations correspondent ici à des formations courtes, qualifiantes, permettant généralement d'acquérir des compétences nécessaires à la pratique d'un emploi. Nous ne tenons pas compte dans cette première approche des formations continues intégrées au parcours installation.

La quasi-totalité des personnes que nous avons rencontrées a exercé plusieurs emplois avant de se lancer dans le parcours à l'installation. Une personne, ayant suivi une formation initiale agricole, a choisi d'entreprendre directement un projet d'installation (association sur l'exploitation de son maître de stage).



Avant le lancement dans le parcours à l'installation, près de la moitié des personnes interrogées avaient déjà pu travailler dans le domaine agricole, la plupart du temps en tant que salarié.

La méthode de recrutement des éleveurs enquêtés induit dans ces résultats un biais qui a déjà été présenté.

Pour les personnes NIMA issues des formations initiales agricoles, on retrouve souvent d'après les experts des enfants qui étaient attirés par le monde animal ou végétal, et ne savaient au début pas trop ce qu'ils allaient faire de ce diplôme. Par exemple de nombreuses personnes issues de la filière équine se retrouvent ensuite comme salariés dans les filières ruminantes, faute de débouchés dans leur domaine d'origine.

Chez les salariés agricoles NIMA, on retrouve aussi un profil peu diplômé et demandeur d'emploi, qui se lasse de faire des petits boulots et adhère aux valeurs de l'agriculture.

4.1.4. Etre une éleveuse NIMA : double difficulté ?

Il semble qu'il y a une part plus importante de femmes chez les NIMA par rapport au public IMA.

Dans l'étude menée en 2011 par la chambre d'agriculture de Bretagne, il a été remarqué que dans le groupe « NIMA » porteur de projet la part de femmes était plus importante que dans le groupe IMA (48 contre 19 %). Notre étude étant plus qualitative que quantitative, il nous est difficile de confirmer ce résultat.

Dans un seul focus group d'expert a été évoqué le fait qu'être une femme NIMA pouvait être un frein supplémentaire : « *C'est la double peine* ». Les difficultés relevées sont surtout remontées pour trouver un emploi salarié ou un contrat d'apprentissage : même si les mentalités changent avec le temps, « *On en a encore qui refusent de prendre des femmes* ».

Ce fait était déjà relevé dans l'étude de la Chambre d'agriculture de Bretagne de 2011, avec des différences selon les filières :

« Pour les femmes non issues du milieu agricole qui ont un projet dans le salariat agricole, il faut les mettre en garde sur le fait que, même si les choses évoluent, l'accès à certains métiers peut être difficile pour elles. Les freins sont techniques mais aussi culturels. En production laitière par exemple, si elles n'ont aucun problème pour apprendre le métier, par contre, elles peuvent avoir beaucoup plus de mal à trouver un emploi dans ce secteur. Le travail en production laitière est aussi rattaché à des travaux de culture et de machinisme. Les femmes constatent cette difficulté dès la recherche d'un employeur pour la réalisation d'un contrat de professionnalisation ou d'un stage.

De même, sur les postes en machinisme ou conduite d'engins agricoles ou paysagistes, la très grande majorité des postes sont occupés par des hommes, alors qu'en production porcine, l'embauche des femmes (NIMA ou IMA) avec un CS porc ne pose aucune difficulté... »



4.2. Quelles sont leurs motivations à l'installation ? Leurs freins ?

4.2.1. De multiples motivations pour initier un projet en agriculture et en élevage

Le tableau 4 reprend les principales motivations évoquées par les éleveurs enquêtés en lien avec leur projet d'installation en élevage ruminant :

Projet d'installation en agriculture...	... intégrant un atelier d'élevage
<ul style="list-style-type: none"> • Travail avec les animaux • Activité de transformation • Métier diversifié • Gestion d'entreprise • Indépendance • Environnement • Qualité de vie 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail avec les animaux • Activité de transformation • Encore plus de polyvalence (malgré astreintes) • Revenu supérieur (/ maraichage notamment) • « Logique » par rapport au territoire, plus de surface en gestion

Tableau 4 : Principales motivations des NIMA enquêtés

On remarque qu'une partie de ces motivations sont identiques à celles habituellement citées par des éleveurs issus du milieu agricole, mais pas tous et surtout, ils ne sont pas forcément cités avec le même ordre d'importance.

◆ Une quête de sens et d'équilibre...

Deux idées fortes ressortent de la quasi-totalité des entretiens, à la fois des éleveurs et des experts :

- Sur le plan professionnel, les enquêtés sont globalement en quête de sens ; ils veulent donner à leur métier de la valeur et une utilité profonde. La recherche de sens peut se faire à différents niveaux : « *produire de la nourriture de qualité* », « *faire vivre les gens* », « *partager des connaissances* », « *avoir quelque-chose à transmettre* », « *valoriser le patrimoine* », « *protéger la nature* » ... Pour ces différentes raisons, beaucoup considèrent que le métier d'agriculteur est un « *beau métier qu'il faut valoriser* ».

- Sur le plan personnel, les enquêtés cherchent un meilleur équilibre et un plus grand épanouissement. Le métier agricole est pensé en lien avec la vie de couple ou la vie familiale ; les deux doivent pouvoir s'accorder. Souvent, les éleveurs enquêtés parlent de « *projet de vie* » (« *ce n'est pas un métier, c'est une vie* »).

Ces deux idées ont été largement confirmées par les experts enquêtés.



◆ **... et de multiples motivations pour justifier un projet d'installation en agriculture**

Les motivations exprimées pour justifier un projet d'installation en agriculture sont diverses. Parmi elles :

- La diversité des missions inhérentes au métier d'agriculteur apparaît comme un facteur d'attractivité majeur pour les personnes interrogées. Les tâches sont variées et nécessitent la mise en œuvre de multiples compétences : « *on travaille avec du vivant, ce n'est jamais la même chose* », « *faut être touche-à-tout* ». Cette polyvalence est fortement appréciée et semble renforcer l'intérêt du métier, notamment pour des personnes ayant précédemment exercé un travail particulièrement répétitif.

La mise en place d'un projet agricole laisse par ailleurs de nombreuses possibilités de modification ou de diversification des activités. Ce potentiel de transformation du système est pour certains essentiel, il permet de garder un espace de « *créativité* » et de « *liberté* ».

- Les notions d'indépendance et d'autonomie ont également été très régulièrement citées. Souvent décrites par l'expression « *être son propre patron* », elles valorisent notamment la possibilité de pouvoir faire « *ce que tu veux quand tu veux* ».

Cela autorise une gestion plus souple de l'emploi du temps ; cette liberté d'organisation est particulièrement importante pour des personnes ayant une vie de famille avec des enfants à charge.

Par ailleurs, pour d'anciens employés notamment, le fait de n'avoir « *personne sur le dos* », de ne pas avoir de comptes à rendre, apparaît comme un argument déterminant : « *je n'avais pas un tempérament à être salarié* ».

- Un petit nombre d'éleveurs enquêtés possèdent un fort esprit entrepreneurial ; ils ont tendance à voir l'activité agricole comme une activité économique classique et apprécient l'aspect managérial de leur travail. L'un d'entre eux, diplômé d'une école de commerce, envisage la gestion d'une exploitation comme un « *business* » : « *avoir une entreprise qui capitalise, qui sort du cash, ce n'est pas inintéressant* ».

- Pour beaucoup, le travail agricole permet d'avoir accès à une qualité de vie supérieure. La liberté d'emploi du temps, vue précédemment, participe à cette qualité de vie. Parmi les autres raisons régulièrement mentionnées on peut citer : un « *cadre de vie agréable* », la possibilité d'être « *dehors toute l'année, au grand air* », d'être amené à « *bouger* », souvent, et être en mesure de « *produire sa propre nourriture* ».

- En lien avec la qualité de vie, plusieurs personnes recherchent avant tout un « *retour à la nature* » et l'agriculture peut alors apparaître comme un moyen efficace d'y parvenir. Ces personnes accordent généralement une grande place à la notion d'autonomie (alimentation, chauffage...) et d'insertion dans le territoire. « *Je ne me vois pas comme un agriculteur mais plus comme un paysan* » est une nuance fréquemment soulignée.

- L'agriculture recouvre des enjeux forts, à la fois environnementaux, politiques et économiques. Pour des personnes sensibilisées à un ou plusieurs de ces enjeux, un projet agricole correspond alors à une forme d'engagement, leur permettant de répondre à leurs préoccupations et de vivre en accord avec leurs principes : « *on a un rôle et même une responsabilité par les terrains sur lesquels on agit* »



Quelques personnes enquêtées ne parviennent pas à identifier spontanément leurs motivations, lorsque la question leur est posée. Ce choix professionnel paraît évident mais les raisons qui justifient ce choix sont plus difficilement identifiables ou exprimables. Cette situation est traduite, par exemple, à travers des expressions telles que *« je ne saurais pas dire pourquoi j'ai accroché »* ou *« on ne se voit juste pas faire autre chose »*.

◆ L'élevage : origine ou résultat du projet d'installation ?

Dans certains cas, la principale motivation pour entreprendre un projet d'installation est directement liée à la mise en place d'un atelier d'élevage. Dans ce cas, on peut retenir deux principales raisons :

- La volonté de travailler avec les animaux (*« j'aime le contact avec les bêtes »*). Certains éleveurs sont avant tout animés par leur envie de vivre quotidiennement avec des animaux ; ils ont généralement une espèce ou une race de prédilection et apprécient la relation créée avec l'animal.
- La volonté de mettre en place un atelier de transformation dépendant d'une production animale laitière ou bouchère ; il s'agit généralement de transformation laitière. Plusieurs enquêtés sont ainsi passionnés par la fabrication des fromages et souhaitent réaliser leur propre production fermière. La mise en place d'un atelier d'élevage devient alors la condition *sine qua non* d'un tel projet.

Le choix de l'élevage peut également apparaître plus tardivement dans la réflexion du projet. L'intégration d'un atelier ruminant est alors souvent envisagée dans la mesure où elle apporte un bénéfice supplémentaire ou permet de répondre plus efficacement à une attente particulière. Par exemple :

- La variété des tâches à effectuer et des compétences mobilisées est a priori plus grande pour une structure possédant un atelier d'élevage ruminant, en particulier par rapport à un système de production uniquement végétal. Cet atout a pu être pris en compte dans le choix d'inclure un atelier d'élevage au projet d'installation, notamment chez des personnes pour qui la diversité du métier est déjà une motivation importante.
- Pour des personnes sensibles à la dimension environnementale de leur projet, le fait de posséder un élevage ruminant peut se révéler particulièrement intéressant. D'une part, pour des systèmes herbagers, la surface en gestion est globalement plus importante ce qui permet d'avoir un plus grand impact. D'autre part, selon les régions, la mise en place d'un système ruminant herbager peut sembler plus logique, plus adaptée aux contraintes du territoire (*« il faut qu'on valorise l'environnement qu'il y a autour de nous »*).

NB : Selon les experts, seule une minorité des NIMA se tourne vers l'élevage, la majorité est plutôt attirée par la production maraîchère que par l'élevage, voir la partie 4.3.2. pour plus de renseignements



4.2.2. Des freins au projet d'orientation vers l'élevage

◆ Manque de connaissances, de compétences et de repères

Les éleveurs enquêtés ont parfois souligné un manque de connaissances techniques sur les productions, sur le secteur agricole dans sa globalité... considérant ce milieu comme un *« monde complètement inconnu »*, pouvant ainsi intimider. Cela peut générer une appréhension, accentuée par le fait que ces personnes n'ont pas forcément de réseau pour les épauler dans leurs démarches.

Les experts ont également largement relevé ce frein à l'accès au métier d'éleveur dans les entretiens et les Focus Groups : *« Ils ont tout à découvrir, tout à appréhender en termes d'infos, tout à comprendre, sur le plan technique, juridique, économique, social, ... cela fait un paquet d'information à découvrir en peu de temps, où derrière il n'y a pas Papa et Maman qui en connaissent une partie. »*

Cet ensemble peut les conduire à douter de leurs capacités à acquérir les compétences nécessaires et à s'adapter à un nouveau mode de fonctionnement.

◆ Image d'un milieu agricole opaque, d'un métier d'éleveur difficile

Le milieu agricole peut apparaître comme un milieu « fermé » vis-à-vis des personnes extérieures à celui-ci. Certains le définissent même comme « conservateur » ou « corporatiste ». Cela peut aboutir au sentiment de ne pas pouvoir y arriver sans être du milieu.

Les difficultés véhiculées autour du métier d'agriculteur, et d'éleveur en particulier, que ce soit par les médias ou par les agriculteurs eux-mêmes (difficultés économiques, charge de travail importante...) contribuent à décourager les futurs candidats à l'installation. Ce frein est d'autant plus marqué pour des NIMA qui ne connaissent pas bien le milieu et trouvent plus difficilement de quoi être rassurés.

« Aujourd'hui la première difficulté qu'on a dans le renouvellement des générations c'est l'image du métier, il faut redonner envie aux gens de devenir agriculteurs, ce qui n'est pas évident. Il faut que les gens qui ont envie de devenir agriculteur soient dans des conditions rassurantes. »



◆ **Manque de soutien de la part du monde non agricole**

Les personnes NIMA qui veulent s'orienter ou se reconvertir en élevage ne trouvent parfois pas le soutien nécessaire de la part de leur entourage (*« Quand on parle du projet on nous répond : faut être fou pour aller là-dedans »*) ou des institutions vers lesquelles ils se dirigent (de la part de Pôle Emploi par exemple *« ils ne comprenaient pas pourquoi je voulais changer de métier »*).

Pour les experts, les parents aussi font partie des publics à sensibiliser pour mieux faire connaître le métier d'éleveur : *« Si on discute avec les parents de NIMA, ils ne comprennent pas qu'ils aient cette passion, cet amour du métier même. »*



4.3. Quels sont les projets portés par les personnes NIMA ?

4.3.1. Une préférence pour l'installation en individuel ou en couple

Les différents types d'installations réalisées ou en cours de réalisation parmi les personnes enquêtées sont présentés dans le tableau 5.

	VL	VAII	OL	OAI	CL	TOTAL
Reprise individuelle				3	1	4
Reprise couple	3		1	1	2	7
Association	1	2	2		2	7
Création (individuelle)				2		2

Tableau 5 : Type d'installation parmi les NIMA enquêtés

◆ La majorité des installations se font en individuel ou en couple

L'installation en agriculture est souvent vue comme un projet de vie de la part des personnes interrogées. Il est fréquent que pour cette raison elles recherchent davantage une exploitation à reprendre seuls, plutôt que d'envisager une association par exemple. Elles souhaitent que la structure choisie leur « soit propre » et puisse plus facilement être modelée en fonction de leurs attentes.

« Les gens ils veulent faire leur projet tout seul, comme des grands. Ils veulent que ce soit leur projet. Même en élevage, ce qu'on voit c'est qu'on a plus d'installation en individuel qu'en société, quand ce sont des hors cadre qui arrivent. »

En Bretagne en 2011, la Chambre d'agriculture faisait également le constat que 46% des jeunes d'origine agricole s'installaient en association, contre 27% chez les NIMA. Le statut individuel séduisait bien plus ces derniers.

Toutes les personnes enquêtées qui se sont installées en couple l'ont fait sur une reprise d'exploitation. Le projet de vie est généralement d'autant plus fort, surtout pour des couples avec enfants.

Les reprises individuelles sont plus fréquentes et facilement réalisables sur les systèmes ovins allaitants car ils nécessitent globalement moins d'investissements. De même, la création de structure est facilitée pour ce type de production.



◆ **Les NIMA choisissent généralement l'association pour des raisons financières ou suite à une opportunité.**

La recherche d'une installation en association est souvent liée à la capacité d'investissement du porteur de projet. Si cette capacité est faible, l'association apparaît comme une solution avantageuse, permettant de diminuer le montant dédié à l'installation.

Les NIMA peuvent également s'installer en association suite à une opportunité, offerte par une connaissance, un maître de stage, un patron (si la personne est salarié.e agricole), ... Une place est proposée au sein de la structure existante, soit en remplacement de l'un des associés, soit en cas d'agrandissement (parfois avec ajout d'un nouvel atelier, dont est alors en charge la personne qui s'installe).

Les associations sont généralement réalisées sur des structures de tailles plus importantes que les reprises d'exploitation (notamment en exploitation bovine laitière d'après les experts, ce qui n'est pas le cas dans notre échantillon).

◆ **De nombreux NIMA avec des statuts plus flous**

Certains experts notent qu'il y a des gens qui démarrent avec des statuts de cotisants solidaires², souvent d'abord pour rejoindre le milieu rural, puis développent une activité agricole qui leur permet d'y rester. Pour certains c'est une étape intermédiaire avant de devenir exploitants, d'autres restent cotisants, d'autres arrêtent l'activité agricole.

Ces personnes sont plus difficiles à capter et à dénombrer.

² Les personnes exerçant une activité agricole dont l'importance ne permet pas l'affiliation à la MSA en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole (notamment les personnes physiques exerçant le métier d'agriculteur sur une petite surface), peuvent sous certaines conditions être rattachées à la MSA en tant que cotisant de solidarité.



4.3.2. Choix des caractéristiques techniques de leur projet

◆ Les NIMA sont assez flexibles lors de la construction de leur projet

Pour certains, le projet est déjà très réfléchi. Ces personnes se sont posé beaucoup de questions et ont une idée assez précise de ce qu'elles souhaitent mettre en place.

D'autres ont des attentes mais restent également flexibles sur un certain nombre de critères, ils ont tendance à adapter leur projet en fonction du lieu et du foncier qu'ils auront trouvés. En particulier, les NIMA se montrent particulièrement flexibles sur leur implantation géographique, ils sont relativement mobiles.

Enfin, on relève des cas où les enquêtés n'ont pas nécessairement d'attentes concernant le fonctionnement technique de l'exploitation. L'installation est moins anticipée, ils ont tendance à *« reprendre comme c'est »*. Souvent les personnes qui répondent à une opportunité se trouvent dans ce cas de figure.

◆ Le choix du type de production

○ Les NIMA ont plutôt tendance à se tourner en premier vers le maraîchage

De façon intuitive la production végétale (et notamment le maraîchage qui peut être réalisé sur de plus petites surfaces) semble plus accessible pour une personne NIMA qui souhaite s'installer en agriculture. Plusieurs raisons ont pu être évoquées :

- En comparaison avec l'élevage, qui demande a priori des connaissances et des compétences plus nombreuses et plus poussées techniquement, le maraîchage *« paraît plus simple »*, dans leur esprit *« Ça paraît moins compliqué, c'est comme faire un gros potager »*.

- Les productions végétales sont, d'après certains enquêtés, *« plus visibles dans l'espace public »*, toujours en comparaison avec les productions animales, en prenant notamment l'exemple des marchés. Les maraîchers rencontrés ont pu paraître *« plus dans [leurs] valeurs »* et *« plus accueillants »*, ce qui a également permis d'envisager plus facilement ce type de production pour leur propre projet (ce qui est moins le cas en production Bovin Lait, voir encadré p 37)

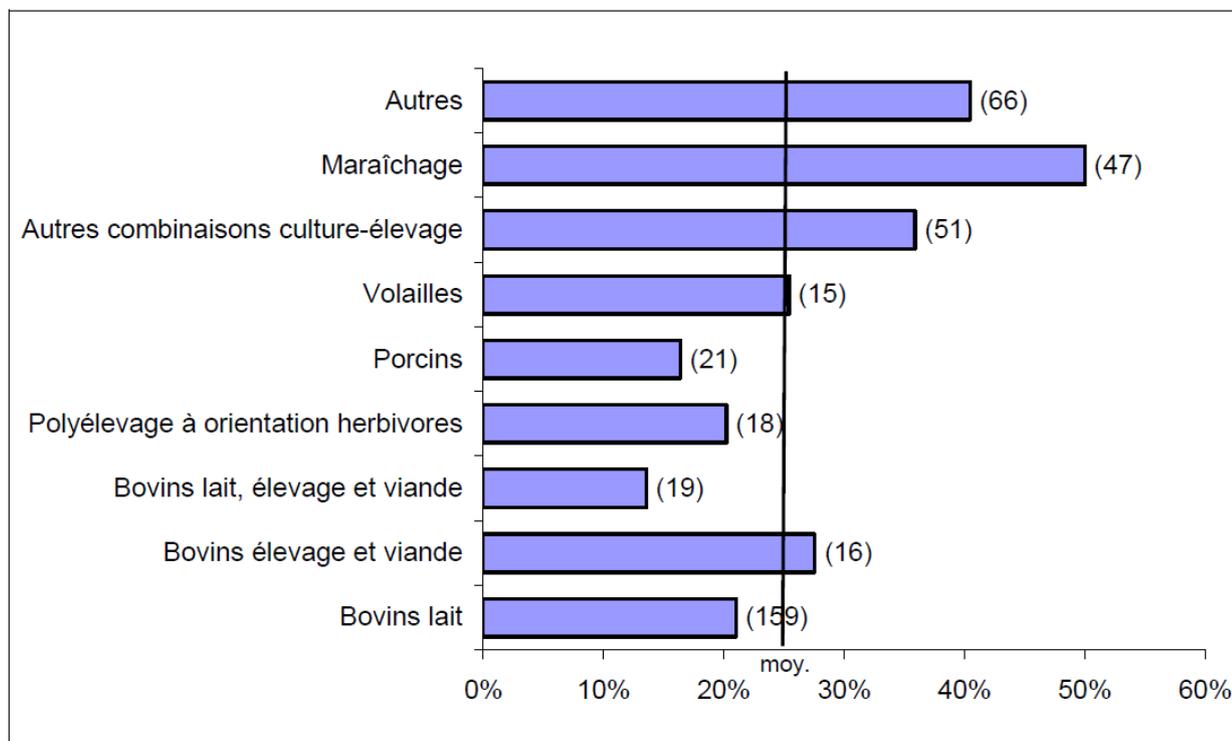
Le basculement vers l'élevage est coordonné à l'amélioration des connaissances de l'enquêté sur les productions agricoles, à la fois végétales et animales. Les enquêtés prennent rapidement conscience, souvent par le biais d'expériences de terrain, de la réalité et des difficultés du métier de maraîcher (charge de travail importante, répétitivité des tâches...). Ces difficultés n'avaient pas nécessairement été entrevues auparavant, et peuvent dissuader de se lancer dans cette production.

« Quand on voit entre l'investissement et la rentabilité, en lait il y a du boulot, en maraîchage encore plus, [...] Même si la mise de départ en lait est importante, il y a un retour sur investissement qui est là. »



La question de l'élevage se pose alors parfois. La confrontation au milieu agricole ayant par ailleurs permis de mieux faire connaître les modes de fonctionnement techniques et économiques, les productions animales paraissent alors également moins intimidantes. C'est entre autres ce qui peut permettre aux installés d'envisager plus sereinement ces productions.

Le constat d'une préférence vis-à-vis des productions végétales se faisait déjà en Bretagne en 2010. Les activités d'élevage et notamment d'élevage ruminant étant beaucoup moins attractives déjà à cette période.



OTEX : Orientation Technico Economique

Source : ADASEA de Bretagne, 2009

Figure 9 : Part des installations de jeunes d'origine non agricole selon l'OTEX (et effectifs concernés) – Bretagne – Total 2007 à 2009



o **Le choix de l'atelier d'élevage ne se fait pas au hasard**

Choix de l'espèce

Le choix de l'espèce, voire de la race, est très personnel et subjectif, il s'agit souvent d'un « *coup de cœur* », lié à une « *affinité particulière* ». Pour justifier leur préférence, les enquêtés évoquent souvent le « *caractère* » des animaux : « *chèvres joueuses et câlines* », « *vaches tranquilles* » ...

Ce sont les animaux avec lesquels ils se sentent les plus à l'aise, soit parce qu'ils ont l'habitude de travailler avec, soit du fait de leurs caractéristiques intrinsèques.

Les petits ruminants sont souvent appréciés car « *plus à leur taille* », contrairement aux bovins qui peuvent parfois être « *impressionnants* ». Les petits ruminants demandent également moins d'investissements au moment de l'installation. Le montant des investissements pour une installation en système bovins peut parfois « *faire peur* ».

L'espèce peut également être choisie en fonction des potentialités du territoire (« *des vaches en Bretagne ça paraissait logique* », brebis en milieu sec...)

Pour un seul enquêté, l'élevage ruminant mis en place est différent de celui souhaité initialement. Il s'agit d'un cas d'installation en association sur une structure d'élevage mixte : « *j'étais venu pour travailler avec des vaches mais c'est grâce aux brebis que j'ai pu m'installer* ». Une fois installé, la relation avec le propriétaire / associé a constitué un second frein important quant au projet d'augmentation du cheptel bovin : « *il m'a dégouté des vaches* ».

Choix de l'orientation de production

Le choix d'une orientation laitière peut s'expliquer par :

- La passion pour la fabrication fromagère.
- La volonté de réaliser une production artisanale, vendue en circuits courts. La transformation fromagère semble alors plus abordable et facilement réalisable, par rapport à la découpe bouchère notamment.
- Le souhait ne pas élever des animaux « uniquement pour les manger ».

Le choix d'une orientation allaitante peut s'expliquer par :

- La préférence marquée pour « l'allure » et le « caractère » des races bouchères.
- La volonté de garder suffisamment de temps personnel ainsi qu'une certaine « mobilité ». Les systèmes allaitants sont en effet globalement moins contraignants par rapport aux systèmes laitiers, notamment compte tenu de l'astreinte de la traite.
- Les systèmes allaitants demandent moins d'infrastructures, donc moins d'investissements.

Ces arguments en faveur du choix d'une production ou d'une autre sont souvent valables également pour le public issu du milieu. Mais les NIMA sont plus amenés à se poser la question, étant donné qu'ils ne reprennent pas une ferme familiale et qu'ils vont faire des choix lors la création d'une entreprise ou le choix d'une ferme à reprendre.



◆ **La plupart des NIMA interrogés portent des projets « atypiques »**

Les NIMA enquêtés ont tendance à s'orienter vers des projets peu courants, notamment en termes de taille.

○ **Des exploitations de petite taille**

Les NIMA préfèrent, de manière générale, des structures de taille relativement restreinte. Diverses raisons à cela :

- Il s'agit souvent d'une préoccupation financière, dans la mesure où une petite exploitation nécessite nécessairement moins d'investissements au moment de l'installation.
- Le fait de « *commencer petit* » peut être rassurant pour les NIMA qui s'installent. Cela permet en effet d'alléger la charge de travail et laisse la possibilité de se former et d'apprendre « *à son rythme* », du moins dans un premier temps.
- L'image renvoyée par les installations de petites tailles s'accorde par ailleurs avec les valeurs portées par les NIMA qui veulent « *rester à taille humaine* » et non pas mettre en place des « *usines à gaz* ».
- Il leur importe de maintenir un lien étroit avec les animaux dont ils ont la charge (« *Je voulais connaître mes animaux* ») et, pour cela, la taille du cheptel ne doit pas être trop importante.

Ces différentes observations ont été largement partagées par les experts rencontrés. La question de la taille des exploitations est donc pour nous un enjeu majeur de cette étude, d'autant que cet enjeu est souvent source de problèmes dans la recherche d'exploitation des NIMA (voir 4.4.2 p46).



o La recherche de valeur ajoutée et de sens dans leur activité de production

Les éleveurs enquêtés ont pour beaucoup d'entre eux cherché à maximiser la valeur ajoutée de leur exploitation (voir tableau 6).

Les « pratiques alternatives » sont nettement privilégiées, ce qui se traduit régulièrement par la mise en place de projet en agriculture biologique par exemple. Au-delà de la question de la valorisation des productions, qui est bien sûr présente, le « *respect de la nature* » apparaît comme une notion fondamentalement ancrée dans l'esprit de la plupart des NIMA. Une production en agriculture biologique est également gage pour beaucoup d'une qualité des produits supérieure.

Les projets prévoient souvent la mise en place d'un atelier de transformation. Ce choix répond à la nécessité de créer des productions à plus forte valeur ajoutée, d'autant plus sur des exploitations de petites tailles. La mise en place d'un atelier de transformation permet également d'apporter plus de diversité au métier. Sans compter les NIMA qui montrent simplement un réel intérêt pour le processus de transformation.

On note une préférence pour les modes de commercialisation en circuits courts et/ou en vente directe. Cette tendance peut à nouveau en partie s'expliquer par le besoin de maximisation de la valeur ajoutée. Plusieurs enquêtés lient également ces voies de commercialisation à la création de liens sociaux ; ils apprécient d'avoir par ce biais la possibilité de rencontrer des gens pour échanger, communiquer sur leurs pratiques, avoir des retours sur leurs productions... « *Idéologiquement, ils sont plutôt porteurs d'un projet qui va jusqu'à la vente, parce que finalement le lien avec le consommateur c'est ce qui donne de la valeur à leur métier.* »

La recherche et la mise en place de débouchés pour la commercialisation en circuits courts ou en vente directe sont parfois plus difficiles que prévu. Dans un premier temps, le passage par une filière longue peut alors être nécessaire : « *clairement un compromis éthique, c'est bien pour gagner un peu d'argent au début et avoir le temps d'apprendre le métier* ». Des contraintes pratiques, comme l'impossibilité d'investir dans un caisson frigorifique, peuvent également conduire à retarder la mise en place des voies de commercialisation voulues : « *il faut déjà que tout soit en place avant de se lancer* ».

La diversification des activités est également un point marquant des projets portés par les NIMA. Celles-ci sont diverses, souvent liées à des activités d'agro-tourisme (visite, camping à la ferme, point de restauration...).

En 2010 en Bretagne, 32% des porteurs de projet NIMA envisageaient un projet en bio, contre 14% chez les IMA. Il y avait également 12% de NIMA souhaitant faire de la transformation, contre 7% chez les IMA. Ils sont également 15% à vouloir mettre en place une activité de service (agrotourisme, etc.) contre 4% chez les IMA. (Source : *Chambre d'agriculture de Bretagne, 2011, d'après ADASEA de Bretagne, 2009*)

La recherche de valeur ajoutée est, nous l'avons vu, liée aux souhaits et aux projets professionnels des NIMA, mais elle est également fortement liée à la taille des exploitations : avec une exploitation de petite taille, il devient important voire indispensable de maximiser la valeur ajoutée pour dégager un revenu. Par ailleurs, la projection dans un projet dit « atypique » peut être compliquée, faute de références disponibles : voir 4.4.5.



o **Des projets plus « conventionnels » existent aussi**

Tous les NIMA ne souhaitent pas mettre en place des projets « atypiques ». Certains n'ont pas de préférence particulière pour tel ou tel type de système, d'autres ont clairement la volonté de s'installer sur des structures plus « conventionnelles ». Par exemple :

Une commercialisation en filière longue peut être préférée. La commercialisation est une activité à part qui ne convient pas nécessairement à tous les profils ; certains préféreront ainsi se concentrer sur la production proprement dite (*« j'aime produire »*).

Le choix de filière longue peut également être fait de sorte à ne pas multiplier les tâches : *« il fallait d'abord qu'on prenne du temps pour apprendre le métier de producteur »*.

Produire en agriculture biologique peut s'avérer particulièrement contraignant, à la fois en termes de pratiques et de contrôles. C'est une des principales raisons pour lesquelles le mode de production standard peut être privilégié : *« L'agriculture conventionnelle ne les fait pas rêver. Mais ça ne veut pas dire qu'ils ne vont pas évoluer, parce qu'il y en a qui partent avec plein de belles idées mais qui se rendent compte que techniquement c'est peut-être un peu compliqué, donc ils peuvent revenir en arrière. »*

Le tableau 6 résume les principales caractéristiques des installations réalisées ou en cours de réalisation. La synthèse est ici présentée toutes productions confondues ; le détail de ces données par orientation figure en annexe 3. La surface disponible et la taille de cheptel sont précisées uniquement par orientation de production.

	Actifs	Valorisation	Transformation	Commercialisation	Autre(s) atelier(s)
Synthèse	1 (10) 2 (8) 3 (1) 4 (1)	Standard (9) AB (11)	Non (10) Oui (10)	Vente directe (10) Circuits courts (1) Filières longues (4) Mixte (5)	Non (13) Oui (7)

Tableau 6 : Caractéristiques des projets réalisés ou en cours de réalisation chez les éleveurs enquêtés



4.3.3. Leurs attentes en termes de conditions de travail

◆ Les NIMA accordent une grande importance à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Pour la plupart des personnes interrogées, il apparaît essentiel de parvenir à conserver du temps en dehors de leur travail pour *« faire autre chose »*. Ils conçoivent difficilement l'idée d'être *« enfermé »*, de devenir *« esclave de son métier »* ; ils indiquent ne pas vouloir faire *« comme les anciens »* : *« il ne faut pas s'enfermer dans sa ferme à bosser nuit et jour ou on finit par se mettre une balle dans la tête, c'est pas une vie »*

Il est d'ailleurs admis par certains que le fait d'avoir des activités en dehors permet d'entretenir une meilleure efficacité au travail : *« ça te permet de revoir les choses plus clairement et d'arriver à souffler »*.

Un couple de NIMA a même fait le choix de baser l'entière réflexion de leur système sur le temps de loisirs qu'il pouvait espérer dégager, en sous-dimensionnant légèrement la taille de leur cheptel (bovins lait) et en faisant le choix de passer par la filière longue notamment. *« y'a pas que l'argent dans la vie, y'a le temps libre. Beaucoup de gens en agriculture l'oublent »*

Les NIMA enquêtés sont néanmoins conscients de l'importance de la charge de travail liée au métier d'éleveur, et qu'il leur sera notamment beaucoup plus difficile de se dégager du temps pour des week-ends ou des vacances (*« ça fait partie du jeu »*). En moyenne, la plupart espèrent pouvoir se dégager 1 à 2 semaines de vacances au bout de 5 ans, et parfois un week-end, et comptent notamment pour cela faire appel au salariat. De manière globale, il est plus important pour eux de pouvoir se dégager du temps au quotidien : pour les experts, ces nouvelles attentes permettent d'apporter une nouvelle vision du travail dans le domaine agricole.

Cette charge de travail est souvent relativisée en tenant compte de l'amélioration gagnée en termes de qualité de vie : *« on a déjà la chance de vivre dans un endroit comme ça », « c'est un peu les vacances toute l'année »*.

◆ Le SMIC est le revenu moyen attendu

Le niveau de rémunération attendu est généralement mis en lien avec les besoins à satisfaire. Ces besoins peuvent souvent être résumés par : *« de quoi payer ce qu'on doit payer, pour nous, pour les enfants si on en a, et pouvoir se faire plaisir de temps en temps sans excès »*.

Ces attentes amènent généralement à envisager *« minimum un SMIC, comme tout le monde »*. Certains indiquent pouvoir se satisfaire de moins, en tenant compte du fait que la vie en milieu rural et que leur mode de vie sont assez économes. À l'inverse, par rapport au nombre d'heures réalisées, d'autres espèrent plutôt gagner autour de 1 500 € net.

La transition peut-être plus difficile si les personnes ont été habituées à une rémunération plus forte dans leurs précédents emplois. Un enquêté reconnaît ainsi que *« le plus dur je pense ça sera de passer à une rémunération plus basse »*.



Analyse des freins à l'installation en élevage bovin lait : résultats d'une étude menée en Ille-et-Vilaine

Une étude a été menée en 2018 dans le cadre d'un projet de 3 ans : « Encourager l'installation/transmission en production laitière en agriculture durable en Bretagne » piloté par le Civam 35 installation transmission et en partenariat avec Agrobio 35 et Adage.

Elle fait le constat que peu de porteurs de projets sont en recherche de fermes laitières, alors qu'elles représentent 50 % des fermes en Ille et Vilaine. En particulier pour les NIMA : « Parmi les porteurs de projet Nima (Non issus du milieu agricole), ce désintérêt pour l'élevage laitier est encore plus palpable et ces derniers semblent plus attirés par des productions végétales : 30 % des personnes reçues au Point Accueil Installation 35 souhaitent se diriger vers le maraîchage en 2017 contre 21 % en 2015. Le nombre de porteurs de projet Nima souhaitant s'installer en élevage bovin lait est passé de 21 % à 14 % entre 2015 et 2017 (Chambre Agriculture de Bretagne, 2018). Le Civam 35 Installation Transmission a fait le même constat au sein de ses propres réseaux. En 2017, 8 % des porteurs de projet reçus en entretien souhaitaient s'installer en élevage bovin lait contre près de 40 % en maraîchage et plantes aromatiques et médicinales. »

L'association a donc réalisé une étude portant sur le problème suivant : « Pourquoi si peu de porteurs de projets non issus du milieu agricole choisissent de s'installer en élevage bovin lait dans un département où cette production domine ? ». Les résultats font largement écho à ceux présentés dans ce rapport :

	Ce qu'ils souhaitent	L'image qu'ils en ont par rapport à l'élevage laitier	Evolution possible de leur perception
Dimension éthique et politique du choix de production	Améliorer la société, notamment écologie	Elevage pollueur	Les finalités éthiques sont très fortes en phase d'émergence, mais les représentations évoluent souvent dans le sens du compromis entre éthique et travail, notamment grâce à la confrontation avec la réalité du terrain.
	Proposer une alternative au modèle dominant : <ul style="list-style-type: none"> - Productions peu représentées - Etre ambassadeur du changement 	Elevage laitier déjà largement présent en Ille et Vilaine	
	Etre indépendant des circuits industriels (transfo et commercialisation)	L'élevage BL s'inscrit dans une logique de circuit long	
Dimension du mode de vie impliquée par le choix de production	Volume horaire de travail : avoir du temps libre	Eleveurs laitiers surmenés	
	Maîtriser leur organisation du travail	L'astreinte est vue comme une contrainte (la traite + les bêtes à soigner 7j/24h)	Vision qui peut évoluer, et dépend du rapport au travail de chacun
	Voir du monde au quotidien	Les éleveurs laitiers travaillent seul	Evolue avec la confrontation à la réalité : « Comment on s'est gourés là-dessus ! »
	Consciente d'une perte de revenu en devenant agriculteur, mais...	... perçu comme peu rémunérateur	Des exemples de systèmes qui « fonctionnent bien » provoquent l'étonnement.

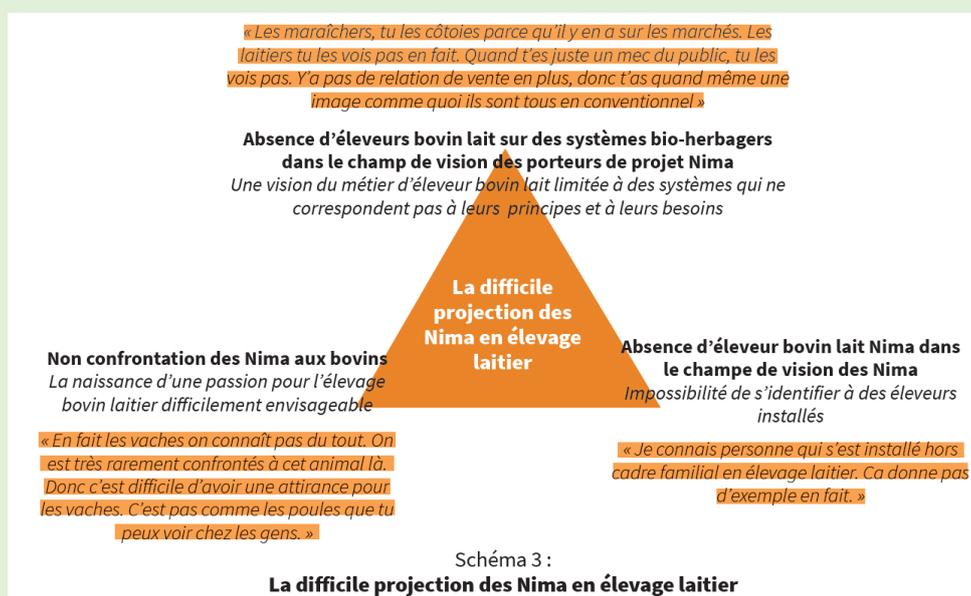


Accessibilité Technico-économique du choix de production	Pouvoir acquérir la ferme	Le coût d'une ferme laitière est peu envisageable (fait d'un passif salarié qui diffère de celui d'entrepreneur sur le rapport à l'argent)	Certains oublient que si les investissements sont importants, le retour sur investissement l'est aussi.
	S'installer progressivement, monter progressivement en compétences	Pas possible en élevage laitier	
	Ferme « à taille humaine »	Fermes laitières « surdimensionnées », « démesurées », accès au foncier compliqué	Finalement certains réalisent que compte tenu de l'offre, il est souvent plus facile de trouver une ferme laitière qu'une petite parcelle de 3ha !
	Formation rapide et accessible	Métier technique demandant beaucoup de temps de formation, de la pratique qu'il est difficile d'acquérir	
	Pouvoir continuer à faire des erreurs techniques au début	Trop de responsabilités	
Acceptabilité sociale	Etre soutenu par leur entourage	L'entourage a une réaction moins valorisante voire jugeante	

Par ailleurs, ce travail a aussi mis en lumière le fait que la projection vers le métier d'éleveur bovin laitier était compliquée, ce qui explique aussi ces différences entre l'image qu'ils en ont et leur évolution après avoir découvert la production sur le terrain (voir ci-contre).

Suite à cette étude, 4 préconisations ont été émises afin de mieux faire connaître le métier au NIMA :

- Faire évoluer les perceptions sur l'élevage bovin laitier
- Rendre plus accessible la découverte du métier
- Permettre le changement de choix de production
- Transformer l'image médiatique des éleveurs laitiers



◆ **L'organisation et la charge de travail sont parfois mal anticipés par les éleveurs enquêtés**

Les experts notent souvent le fait que les nouveaux éleveurs NIMA connaissent assez peu le métier et ses implications en termes de charge de travail. Les espaces test agricole sont une très bonne solution pour se confronter à la réalité du métier (voir encadré suivant).

Les enquêtés qui ont envisagé un projet d'installation ont généralement pris du temps pour se renseigner et pour se former, ce qui leur a notamment permis de découvrir la réalité du métier. Il est fréquent également, dans notre échantillon, que les enquêtés aient travaillé dans la production agricole avant même d'envisager ce projet. Pour ces différentes raisons, il existe peu de décalage entre l'image qu'ils pouvaient s'en faire, et la réalité une fois l'installation réalisée.

Quelques « surprises » peuvent toutefois être notées :

- Elles sont souvent liées à la charge de travail qui se révèle plus importante que prévue, particulièrement durant les premières années d'installation : *« je ne m'y attendais pas du tout, c'est un peu frustrant et ça fait peur, on se demande ce qu'on fait là »*. Malgré une prise de conscience sur ce sujet durant le parcours installation, certains regrettent que cette difficulté ne soit pas encore plus mise en avant par les structures d'accompagnement : *« si on avait été un peu plus lucide, et qu'on nous l'avait plus dit aussi (« on dit que c'est dur mais pas à quel point c'est délirant »), on aurait chiffré un report d'annuités ou une première année en monotraite pour commencer plus soft »*
- La pression liée aux nombreuses responsabilités peut également avoir été sous-estimée par certains enquêtés
- Dans le cadre d'une installation en couple, le manque d'anticipation sur la répartition du travail ou la prise en compte des capacités de chacun peut devenir source de conflits : *« on a atteint les limites du travail en couple », « on avait pas du tout anticipé le déséquilibre sur la maîtrise des productions »*.



4.3.4. Satisfaction post-installation

◆ Les enquêtés sont globalement très satisfaits de leur installation

Interrogés sur leur ressenti post-installation, les enquêtés se sont montrés plutôt satisfaits du projet qu'ils avaient réussi à mettre en place qui correspond globalement bien à leurs attentes.

Ils se montrent par ailleurs très enthousiastes quant à leur « nouveau » métier d'éleveur, et ce, malgré les éventuelles difficultés rencontrées. Quel que soit leur parcours pré-installation, plusieurs personnes assurent n'avoir « *aucun regret* » concernant ce choix.

Cependant, nous notons un autre biais de notre enquête : nous n'avons pas pu enquêter de personnes n'ayant pas vu leur projet aboutir, ce qui explique en partie ce ressenti globalement très positif.

◆ L'agriculture : une étape dans leur parcours professionnel, et pas nécessairement un choix pour la vie

Les experts notent une particularité du public NIMA : ils considèrent plus facilement le métier d'agriculteur comme une « étape » de leur parcours professionnel, et imaginent facilement une reconversion après quelques années si le métier ne leur plaît plus :

« Les gens qui s'installent, s'ils veulent faire autre chose, revendent après avoir remboursé les prêts, rendent les bails ». Aujourd'hui il y a certains HCF qui font leur vie pendant une dizaine d'années dans ce métier, puis à la fin du prêt et du bail repartent faire autre chose : « il n'y a pas l'attachement viscéral à la ferme familiale qu'on peut voir dans d'autres cas » « pour les personnes issues du milieu agricole, c'est difficile de se projeter dans quelque chose d'autre ». Mais dans ce cas c'est une réorientation et pas un échec. C'est quelque chose qui se développe également (avec les NIMA et avec les nouvelles générations) ». « Notamment pour ceux qui ont eu une vie avant, ils peuvent se dire ok, je fais ça dix ans, si ça me plaît, j'en profite pour élever mes enfants à la campagne, ou changer de mode de vie, et puis si je vois que ça ne fonctionne pas aussi bien que ce que j'avais imaginé, ou si c'est trop dur, ils sont prêts à faire autre chose. Il y a effectivement plus de turn over dans des exploitations avec des Hors Cadres familiaux. »



Les Néo-paysans sont aussi de retour en Sardaigne

Une étude sur le retour à la terre a été menée également en Italie (Dolci 2016 et 2017). Elle a abouti à l'établissement d'une typologie qui affirme l'intérêt d'aborder les retours à la terre en lien avec la – ou plutôt les – crises. Crise économique et professionnelle, crise urbaine et rejet du système ou crise existentielle, sous différentes formes, la crise agit comme un catalyseur de vocations vers l'agriculture.

1) Les néo-agriculteurs de l'utopie

Motivation :

Idéologique et utopique (comme le mouvement "hippie" des années 70)

Rejet du système (capitaliste notamment)

Reconquérir autonomie et mener une vie saine et responsable,

Contact avec la nature

Dimension identitaire et existentielle

Origine : Urbaine, extérieurs au milieu agricole et au territoire où ils s'installent

Type de crise déclenchant le rapprochement vers l'agriculture : modèle de société

Type de projet porté :

Autoconsommation alimentaire et énergétique (peu d'insertion dans les circuits de commercialisation)

Voies alternatives, privilégier le bio, (raisons éthiques et idéologiques)

Pas de patrimoine foncier sur lequel construire le projet

Risque de précarité élevé (parfois accepté et assumé : choix d'une sobriété réfléchie et choisie)

2) Les reconvertis de la crise

Origine : agricoles et rurales, reviennent à la campagne après une période travaillée en ville, ont un réseau de solidarité familiale sur place (pour le foncier et le savoir-faire)

Type de crise déclenchant le rapprochement vers l'agriculture : Crise économique et professionnelle (licenciement, recherche d'emploi infructueuse ou insatisfaisante (beaucoup de jeunes diplômés))

Type de projet porté :

Projets innovants avec forte valeur ajoutée (bio, transfo...)

Mettent à profit leurs compétences acquises précédemment

Moins exposés à la précarité

3) Les entrepreneurs

Motivation :

Plus de liberté et d'indépendance dans leur travail

Une bonne qualité de vie et un revenu décent

Origine : Sans origines agricoles ou rurales proches, ont exercé d'autres métiers sans lien avec l'agriculture

Type de crise déclenchant le rapprochement vers l'agriculture : Crise existentielle

Type de projet porté :

Projet mûrement réfléchi, pour une activité économiquement viable.

Financent l'installation avec des économies personnelles

Investissent des niches porteuses

S'appuient sur leurs compétences acquises en amont



4.4. Quels sont les parcours installation suivis par les personnes NIMA ?

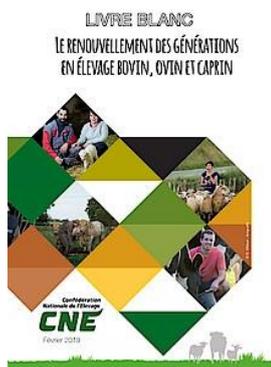
Après une étape « déclencheur », le parcours installation tel que nous l'avons étudié compte cinq grandes étapes (pas nécessairement présentées dans un ordre de réalisation) :

- La recherche de foncier
- Les démarches financières
- Les démarches administratives
- L'accompagnement et la formulation de projet
- La formation et l'apprentissage

Généralement le lancement du parcours installation est marqué par l'inscription à une formation continue agricole ou par un premier contact / rendez-vous auprès d'une structure d'accompagnement à l'installation.

À noter qu'un candidat à l'installation ne passe pas nécessairement par toutes les étapes du parcours à l'installation. En particulier, dans le cas d'une opportunité offerte au futur installé, la démarche de recherche de foncier n'est plus utile. Une formation complémentaire n'est pas non plus toujours proposée, en fonction du parcours pré-installation suivi.

En fonction notamment de la situation du futur installé et des difficultés rencontrées, la durée du parcours varie. Parmi les éleveurs enquêtés, le parcours à l'installation a pu durer approximativement entre 1 et 4 ans.



Le parcours à l'installation est très accompagné en France, ce qui permet d'avoir peu d'échecs après quelques années d'installation. En contrepartie, le processus peut être compliqué : un certain nombre de freins à l'installation ont d'ores et déjà été listés dans le [livre blanc du renouvellement des générations en élevage de la CNE \(CNE, 2019\)](#), nous n'allons donc pas les lister à nouveau. Nous allons cependant détailler les difficultés et les facilités spécifiques au public NIMA que nous étudions dans cette étude, pour chaque étape du parcours installation.

4.4.1. Émergence du projet à différentes périodes et selon différentes modalités

« Chaque cas est particulier, le seul truc qu'ils ont en commun, c'est qu'ils ont un déclic à un moment, et c'est ça qu'on va les amener à développer »

◆ Périodes d'émergence du projet

Différentes modalités ont été observées chez les éleveurs enquêtés. Celles-ci sont présentées dans le tableau 6. Ces représentations sont partielles et issues de l'interprétation des discours des éleveurs interrogées. Les « limites » de chacune des modalités décrites ne sont pas forcément nettes et celles-ci peuvent, dans les faits, se combiner.



	Définition subjective
Vocation	Motivation forte et précoce, sans justification précise : « <i>J'ai toujours voulu être agriculteur</i> », « <i>Ça m'a toujours attiré</i> »
Révélation	Suite à un évènement particulier (rencontre, stage, emploi...), apparition de l'évidence pour une installation
Construction	Cheminement progressif, amenant logiquement à l'envie d'installation
Réaction	Prise de conscience de la pertinence et/ou nécessité de se lancer dans un projet d'installation (emploi qui ne convient plus , « <i>c'était le moment</i> »...)

Tableau 7 : Définition et illustration des modalités conduisant à l'idée d'installation en élevage

Certaines modalités sont assez spécifiques à une catégorie d'âge, comme présenté sur la figure 6. Les ampoules sur la figure représentent approximativement les moments où les projets des 25 éleveurs interrogés ont émergé : les situations sont assez diverses.

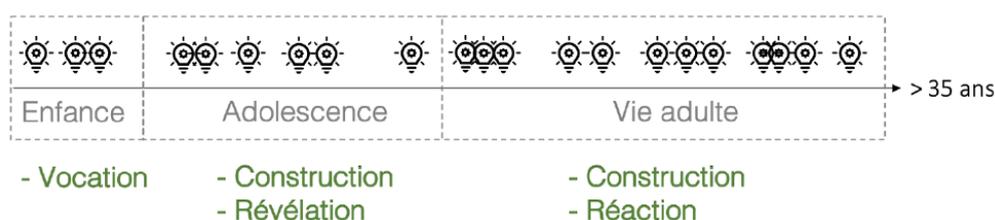


Figure 10 : Age et de la modalité d'apparition de l'idée d'installation chez les éleveurs enquêtés

◆ **Activateurs cités par les éleveurs enquêtés**

○ **Expérience(s) en agriculture**

Le fait d'emmagasiner de l'expérience dans le domaine agricole permet de rassurer, en se formant et en se rendant compte de la réalité. Cela dépend des gens, certains se sentiront prêts après juste une formation et/ou stage, d'autres auront besoin de plusieurs années en tant que salariés. L'expérience permet aussi de connaître différentes façons de faire, de voir ce qui est possible et ce qui plait, et nourrit la réflexion autour du projet.

○ **Intégration dans des réseaux agricoles**

L'intégration dans des réseaux agricoles permet de réaliser des rencontres, de créer des liens et d'avoir accès à des informations techniques et pratiques utiles. Le fait de se sentir entouré en cas de difficulté rassure beaucoup les NIMA qui veulent entreprendre un projet d'installation.

○ **« Moments de vie »**

Parfois, des évènements personnels agissent comme des catalyseurs et enclenchent la décision d'installation. Parmi ces évènements on peut citer : un déménagement, une rencontre / un divorce, une insatisfaction prolongée dans un emploi... Ces évènements ont en commun le fait de provoquer de fortes remises en question concernant les choix de vie professionnel et/ou personnel, ce qui en fait des périodes favorables à l'initiation d'un nouveau projet comme celui-ci d'une installation en agriculture.



4.4.2. Recherche du foncier

La recherche du foncier est ressortie comme une difficulté majeure à la fois pour les experts et pour les éleveurs enquêtés.

◆ **Expériences vécues par les éleveurs enquêtés**

La plupart des personnes enquêtées sont passées par le Répertoire Départ Installation. L'offre est jugée satisfaisante bien que parfois incomplète.

La majorité des exploitations ont été trouvées par ce biais, ce qui est cohérent car la majorité des éleveurs a été recrutée via les réseaux Chambre d'Agriculture et JA, utilisant cet outil pour mettre en contact cédants et repreneurs.

D'autres canaux existent néanmoins, qui ont également pu permettre de trouver l'exploitation comme le réseau, la prospection (recherche de proche en proche, par le registre cadastral), et les Forums cédant-repreneur.

Le temps passé à la recherche d'une exploitation est très variable. Il dépend des difficultés rencontrées, mais également du « niveau d'urgence » dans lequel se trouve l'enquêté. Certains peuvent faire le choix de prendre le temps pour trouver quelque-chose qui leur plait vraiment : *« on avait toujours un boulot à côté donc on n'était pas trop pressés »*.

La durée de recherche peut ainsi passer de quelques mois à plusieurs années selon les éleveurs enquêtés. De manière globale, ils ont tendance à considérer la recherche du foncier comme une étape difficile du parcours installation, voire *« le plus dur c'était de trouver une exploitation »*.

◆ **Les facilités spécifiques aux NIMA**

○ **Les NIMA sont généralement plus mobiles**

La plupart des NIMA n'ont pas d'idée précise du lieu où ils veulent s'installer, les attentes portent plutôt sur une zone, plus ou moins grande, ou simplement *« un endroit où on se sent bien »*. Cette mobilité permet d'élargir le cadre de la recherche.

Cette mobilité est selon les experts moins vraie pour les salariés, qui cherchent du travail proche de chez eux (*voir la partie 4.5. dédiée au salariat*).

◆ **Les difficultés rencontrées**

○ **Difficulté à trouver une exploitation qui correspond aux attentes**

Les NIMA ont tendance à s'orienter vers des projets plutôt « atypiques », et visent des structures d'assez petite taille (*cf. point 4.3.2.*). Comme le souligne un enquêté, *« il existe néanmoins un gros écart entre la conception des candidats et la réalité des fermes à reprendre »*.



Les fermes proposées sont généralement « *trop grandes* » mais aussi « *trop chères* » pour les candidats NIMA. Cette perception a été largement validée par les experts interrogés, notamment lors du Focus Group de Toulouse, qui nous ont fait part de l'inadéquation ressentie entre l'offre et la demande dans les exploitations à reprendre.

Un problème important d'adéquation entre l'offre et la demande constaté par les experts : exemple en Occitanie

Une journée d'échange entre cédants et repreneurs organisée dans la région a été l'occasion de faire plusieurs constats :

« On avait des candidats à l'installation qui sont complètement en inadéquation avec les offres. Le lendemain j'ai des cédants qui m'ont rappelé qui m'ont dit « ça m'affole », parce qu'ils ont mesuré une réalité, et se disent qu'ils auront leur exploitation sur les bras. « On ne va pas avoir de repreneurs avec des candidats comme ça ». Et de l'autre côté il y a les jeunes qui disent qu'il n'y a jamais d'exploitations comme ils les cherchent. « Vous nous présentez des exploitations mais elles sont trop grosses, nous ce n'est pas ça qu'on veut faire ! »»

La taille était le principal axe de distorsion, mais aussi le système agricole en place sur les exploitations : par exemple lors de l'atelier échange avec les candidats de l'après-midi, il y avait 17 exploitants présents dont 15 éleveurs, 12 candidats dont plus de la moitié avec des projets sur des petites productions (maraîchage, petits fruits rouges, plantes médicinales, asinerie...), et seulement quelques projets en ruminants (ovins, VL, caprins). Les candidats cherchaient des exploitations de petite taille (y compris ceux qui veulent faire de l'élevage).

« C'est compliqué pour les agriculteurs d'imaginer que les choses puissent être différentes de ce qu'eux ont construit. Il y a des différences de points de vue mais les deux visions sont aussi légitimes l'une que l'autre : donc comment fait-on pour les rapprocher ? Pendant longtemps, j'entendais dire ou je disais moi-même que les porteurs de projet ne sont pas adaptés aux exploitations à reprendre. Mais en fait on commence à dire un petit peu, mais tout doucement, que les exploitations ne sont pas adaptées aux projets des porteurs de projets. En fait les deux sont vrais !»

Par rapport aux années précédentes, les cédants ont vraiment baissé leurs prétentions : *« On en est à des exploitants qui demandent des dérogations retraite parce qu'ils ne retrouvent pas de repreneurs. [...] Les cédants rétrogradent sérieusement sur les prix à défaut d'avoir des repreneurs. »*

« Par exemple j'ai une très belle exploitation, le coût de reprise a été estimé uniquement sur la valeur économique. A partir de l'EBE, il dit moi j'ai un EBE de 110 000€, je sais qu'il faut 2 UTH pour bosser, je leur laisse 20 000€ chacun pour se rémunérer, là-dessus il y a 12 000€ de fermage, je laisse une marge de sécurité, il reste 30 000€, c'est leur capacité pour rembourser les emprunts, 30 000€ sur 10 ans à 1% cela fait 300 000€. C'est quelque chose de tout à fait accessible sur le plan financier, parce que le gars peut arriver avec 0 autofinancement, ça marche ».

Dans certains secteurs on se pose la question de « découper » les exploitations, notamment là où il y a moins d'investissement et de revenus (« Est-ce que de cette exploitation de 30 ha, il ne vaudrait pas mieux en faire 3 de 10 ? »). En COTI (Comité d'Orientation Transmission Installation), une élue de l'Ariège disait qu'elle commençait à voir des porteurs de projet qui viennent à plusieurs pour reprendre une exploitation. *« Cette réflexion-là, elle démarre, elle est à peine initiée ».*



- **Manque d'ouverture ressentie de la part de certains agriculteurs**

Les cédants ou les associés d'une exploitation peuvent parfois faire preuve d'une certaine réticence face à un candidat repreneur NIMA. Ils doutent généralement de leurs compétences et de leur capacité à apprendre le métier et à s'intégrer au sein du monde agricole. Les experts ont également constaté que les NIMA avaient *« besoin de faire leurs preuves un peu plus que les autres »*. Les enjeux sont forts pour eux et cela peut les inquiéter : *« y'a des choses que le cédant a jugé insuffisantes et il a considéré que j'étais un très mauvais repreneur, incapable de gérer »*.

Pour une femme cette résistance est généralement encore plus marquée, comme l'indique une enquêtée : *« il m'a ri au nez »* (commentaire sur la réaction du cédant lors d'une visite d'exploitation). Les experts n'ont pas été unanimes sur le fait que les femmes NIMA avaient plus de difficultés pour accéder au métier. Lors du Focus Group de Rennes notamment, ce sujet a été abordé : *« On est NIMA, en plus on est une fille ... double peine. » « Il y a plein de cédants qui ne veulent pas accueillir de femmes, même au RDI », « Ça s'améliore quand même »*.

- **« Magouilles »**

Deux éleveurs enquêtés estiment avoir été désavantagés, du fait de leur statut NIMA, lors de l'accès au foncier. Les propriétaires auraient davantage tendance à céder leurs terres ou leur exploitation à des personnes issues du monde agricole. Une éleveuse, dont le projet d'installation a été rejeté en commission d'attribution face à un projet d'agrandissement, témoigne : *« je me suis vite aperçue que les dés étaient pipés », « je me suis dit que je n'y arriverai jamais parce qu'il y aurait toujours un voisin pour postuler en face »*.

- ◆ **Les leviers à activer**

- **Connaître et entretenir des liens avec le milieu agricole**

Le fait de connaître des gens dans le milieu agricole permet notamment d'être plus facilement au courant des offres proposées et d'être également plus facilement accepté : *« ça m'a aidé de connaître le coin »*. Les opportunités de reprises ou d'association sont proposées par des personnes proches des NIMA et appartenant au milieu agricole.

Voir partie 4.4.7 pour plus de détails

- **Maitriser son projet pour rassurer les cédants**

Les cédants ou les futurs associés ont souvent besoin d'être rassuré à la fois sur les compétences des candidats NIMA mais aussi sur la fiabilité de leur projet. En cela, la maîtrise technique et comptable de son projet est un atout fort : *« ça s'est bien passé, les gens voyaient que notre projet était réfléchi »*.

Voir Partie 4.4.5. pour plus de détails.



○ **Passer par des réseaux « NIMA »**

Pour leur recherche de foncier, certains ont préféré passer par des réseaux qu'ils nomment eux-mêmes « réseaux NIMA ». Il s'agit dans ce cas par exemple des antennes CIVAM, Confédération Paysanne... *« Dans ces réseaux, 9 installations sur 10 sont dans l'objectif d'installer des jeunes sans défaire la structure »*, la pression de la concurrence face aux agrandissements est ainsi plus faible. Ils notent par ailleurs une plus grande ouverture des cédants vis-à-vis des NIMA, tout en précisant que *« tous ne sont pas prêts à accueillir des NIMA non plus, ça dépend des personnalités »*.

Les Adear (Associations pour le développement de l'emploi agricole et rural, membres de la FADEAR) ont souvent été cités comme des organismes particulièrement aidant pour les NIMA souhaitant s'installer.

○ **Sensibiliser les cédants**

Par rapport à la problématique d'inadéquation des entreprises à reprendre par rapport aux projets des repreneurs, et à celle des aprioris que peuvent avoir certains cédants sur le public NIMA, un travail de sensibilisation serait à réaliser.

Dans le Rhône par exemple certains organismes réalisent des Enquêtes cédants, pour les sensibiliser sur le fait que leur exploitation n'est pas « fichue », même si l'exploitation est petite elle peut aller à des chevriers, quand il y a de l'irrigation elle peut aller en partie à un maraîcher et en partie à un voisin éleveur. Cela les fait réfléchir sur le fait que ça ne doit pas aller nécessairement à l'agrandissement. Des dispositifs de ce type existent dans plusieurs régions.

Une étude complète sur le sujet de la restructuration a été réalisée par les CIVAM et le réseau Impact et est [disponible en ligne](#). De nombreux témoignages d'éleveurs montrent qu'il existe des solutions pour transmettre sa ferme et y créer des emplois d'agriculteurs exploitants.

Nous regrettons de ne pas avoir eu de retour de la SAFER pour participer à ces discussions dans les trois régions étudiées, il y avait sûrement d'autres pistes à creuser avec eux.



4.4.3. Démarches financières

Les enquêtés présentent des parcours pré-installation et des profils variés qui leur ont permis de constituer un fond de ressource propre plus ou moins important. La part de l'investissement couverte par les fonds propres s'échelonne, dans notre échantillon, de 0 à 70%.

Le montant des aides octroyées est variable, selon le type de projet, le profil du candidat et la zone géographique notamment. Certains font quant à eux le choix de réaliser une installation hors DJA. Des détails sur ce dernier point sont présentés ci-dessous.

◆ Le choix du recours à la DJA ou non

La Dotation Jeunes Agriculteurs est une aide financière publique accordée sous condition aux personnes de moins de 40 ans qui s'installent en agriculture. Chez les éleveurs enquêtés, une majorité a eu recours à cette aide (17), mais dans les faits les experts nous ont assuré qu'une majorité d'éleveurs NIMA s'installaient sans ces aides (le décalage observé est dû au biais du recrutement déjà présenté).

Nous avons voulu comprendre pourquoi certains la demandaient, et d'autres non.

○ Les raisons d'une installation sans DJA

Parmi l'ensemble des NIMA enquêtés, quatre ont décidé de réaliser une installation non aidée, et ce, alors même qu'ils avaient potentiellement accès à la DJA. Les principales raisons évoquées pour justifier ce choix sont les suivantes :

Difficultés de financement

Le suivi du parcours DJA à l'installation implique un investissement financier et un investissement en temps non négligeables. Le coût des démarches et des formations peut représenter un frein important pour certains : « *pas envie de gaspiller l'apport qu'on a pu économiser pour l'achat de l'exploitation* ». Le suivi d'une formation peut par ailleurs parfois nécessiter un arrêt d'activité professionnelle, ce qui n'est pas toujours possible : « *si tu as un gros capital de côté tu peux te permettre de ne plus travailler pour te consacrer entièrement à l'installation, sinon c'est compliqué* ».

Besoin de présenter une capacité agricole

Pour certains enquêtés qui n'ont pas suivi de formation initiale agricole, la nécessité de présenter un niveau minimum de formation dans ce domaine pour avoir accès aux aides peut être pénalisant. Tous ne sont pas prêts à faire une formation à la fois coûteuse en temps et en ressources : « *dommage, ça bloque beaucoup de choses* ».

Manque de connaissances / compétences

Le manque de connaissances, à la fois sur les productions et sur le monde agricole, apparaît comme un frein important à la demande d'aides DJA.

- Les candidats NIMA ont en effet plus de mal à se projeter : « *tu pars dans l'inconnu* », « *on ne connaissait pas bien, tu ne peux pas tout prévoir* ». L'obligation de résultats est alors particulièrement dissuasive, certains craignent de ne



pas pouvoir suivre le plan prévisionnel imposé et de devoir, dans ce cas, rembourser les aides déjà perçues *« ça m'a fait peur »* : *« je trouvais ça trop risqué »*.

- Sans savoir ce qui leur convient ou ce qui peut marcher, certains veulent conserver le plus de liberté possible, notamment être en mesure de changer de système sans être contraint par le plan fixé : *« j'ai envie de pouvoir tester un maximum »*.

Projets « atypiques »

Certains appréhendent d'être contraints à modifier leur projet, en renonçant à certaines de leurs exigences, notamment pour des projets qui ont tendance à être jugés trop atypiques ou pas réalistes : *« j'ai eu peur de me retrouver coincée dans un système qui n me convient pas »*, *« je n'avais pas envie de faire plus grand ou plus gros »*.

Pour une enquêtée, la principale difficulté résidait dans le fait que son projet prenait en compte des activités qui ne rentrent pas dans le calcul du revenu agricole (ferme pédagogique et fabrication de savons au lait de brebis).

Lourdeur des démarches administratives

La lourdeur des démarches administratives est également une des raisons ayant contribué au choix d'une installation non aidée : *« Il y avait trop de conditions à remplir, beaucoup de contraintes alors que je n'étais même pas sûr de l'avoir »*.

o Installation avec DJA

Le choix de la DJA dépend principalement du montant des aides accordées

Certaines des personnes enquêtées ont choisi de s'installer avec les aides mais l'ont fait avec beaucoup d'hésitations. Dans ce cas, les mêmes types de freins que ceux cités précédemment ont pu être évoqués.

La décision d'installation avec DJA est alors souvent très liée au montant des aides accordées : *« Il y a quand même des sacrés aides à prendre »*, et malgré les contraintes *« ça valait le coup »*. En contexte de plaine, la décision a parfois été plus difficile, puisque le montant des aides apparaît beaucoup plus faible : *« cela fait beaucoup de paperasse inutile pour pas grand-chose »*.

L'accès à la DJA représente également pour plusieurs personnes la possibilité de *« faire évoluer le projet plus rapidement »*.

Les éleveurs qui s'installent en association, sur une structure déjà en place, ou dont le projet correspond à un système connu ont moins d'hésitation concernant leur choix de demande DJA. Ceux-ci ont en effet plus de visibilité sur leur système et ont moins d'appréhension quant à la *« peur de ne pas y arriver »*.



Un manque de flexibilité largement déploré

Le manque de flexibilité du plan prévisionnel est la principale critique faite à l'égard du dispositif DJA. Les personnes installées avec DJA regrettent que le plan prévisionnel ne puisse pas être modifié plus facilement, notamment pour pouvoir s'adapter aux « *imprévus* » qui ne peuvent pas tout le temps être anticipés. La possibilité d'avoir accès à un avenant gratuit par an est souvent apparue comme proposition d'amélioration.

La plupart des enquêtés reconnaissent néanmoins qu'il est « *normal d'avoir des comptes à rendre* », vu justement le montant des aides accordées.

◆ Des facilités spécifiques aux installations NIMA

○ Compétences en comptabilité et capacité de négociation.

Les personnes NIMA ont souvent connu plusieurs expériences professionnelles, hors domaine agricole, avant de se lancer dans un projet d'installation. Ces expériences ont pu leur permettre d'acquérir des compétences dans d'autres domaines et qui sont revalorisables dans le cadre d'une installation agricole. Ainsi, certaines compétences s'avèrent utiles pour mener à bien les démarches financières dont il est ici question. En particulier :

- La maîtrise des règles et des calculs comptables permet de mieux comprendre et défendre son projet.
- Une expérience dans le domaine commercial peut permettre de développer ses capacités de négociation, or la négociation bancaire peut être une étape particulièrement délicate et source d'appréhension pour certains.

Cette caractéristique n'est pas nécessairement spécifique aux NIMA mais on suppose qu'elle est plus marquée pour ce type de profil étant donné que ce groupe compte de nombreuses personnes en reconversion.

○ Des apports personnels potentiellement plus importants

Le fait d'avoir exercé plusieurs emplois avant l'installation peut avoir permis de mettre de l'argent de côté. Les personnes qui ont eu une longue carrière professionnelle ont généralement plus d'apports personnels à investir dans le projet. « *Ce ne sont pas des gens qui cherchent des grosses surfaces, ils font plus attention à la pierre qu'ils achètent qu'à la SAU, mais par contre ils ont les moyens de l'acheter. Après, ces gens-là peuvent avoir des capitaux à investir, donc ne se contentent pas d'un hectare de maraîchage sans bâti. Les Nima qu'on retrouve en maraîchage sont souvent des gens plus jeunes, en reconversion professionnelle ou en premier projet professionnel, qui ont peu de capitaux, qui se disent j'investis 30 000€ et ça me dégagera un chiffre d'affaire, en élevage ce n'est pas possible ça.* »

Là encore, ce point n'est pas nécessairement spécifique aux NIMA ; les personnes issues du milieu agricole peuvent également partir travailler ailleurs, dans le domaine agricole ou non, avant de revenir sur l'exploitation familiale.



◆ Des difficultés rencontrées lors de la recherche du financement

○ Coût de l'installation

Les investissements nécessaires, dans le cas d'une reprise notamment, sont la plupart du temps plus importants pour des personnes qui ne bénéficient pas des avantages laissés aux repreneurs familiaux.

Cette difficulté se retrouve plus généralement dans les cas d'installation hors cadre familial mais le statut NIMA pourrait l'accentuer encore davantage. Au moment de la négociation des prix notamment, le cédant peut paraître plus arrangeant avec un hors cadre issu du milieu agricole plutôt qu'avec un hors cadre NIMA.

Le coût de l'installation est notamment jugé très élevé pour la filière bovin lait, ce qui est l'une des raisons qui pousse les NIMA à se diriger plutôt vers des filières en petit ruminant.

Cette partie a été peu détaillée compte tenu du fait que ce frein n'est pas « spécifique » aux NIMA, mais cela reste bien sûr un frein très important pour eux ! Par ailleurs comme souligné par le CIVAM 35 dans leur étude (*Bienvenu 2019*), les NIMA en reconversion ont la particularité d'avoir un passé de salarié qui diffère de celui d'entrepreneur sur le rapport à l'argent (et ne sont donc pas à l'aise pour se lancer dans un projet trop onéreux).

○ Problème de crédibilité auprès des banques ?

Le fait d'être NIMA peut selon les éleveurs enquêtés provoquer de la méfiance de la part des structures d'accompagnement et notamment de la part des banques qui s'engagent financièrement auprès des porteurs de projet. Celles-ci peuvent notamment mettre en doute la motivation et l'engagement réel des candidats NIMA à se lancer dans un projet d'installation. Le manque de connaissances et de compétences peut également les inquiéter. C'est ainsi que plusieurs témoignent *« on n'est pas pris au sérieux »*.

Le problème de crédibilité est accentué par le fait que les candidats NIMA ont tendance à vouloir mettre en place des projets plus « atypiques », pour lesquels les conseillers peuvent manquer de références. Le pragmatisme et la viabilité de ces projets est alors souvent remise en question : *« ils ont appliqué leur grille et on ne rentrait pas dedans, ça les a bloqués ils n'ont même pas pris la peine de comprendre notre projet »*.

Les experts interrogés dans le domaine bancaire précisent effectivement que le dossier doit être solide et bien étayé pour être validé, et que c'est le cas la plupart du temps des dossiers montés avec les partenaires des PAI : *« Ceux qui arrivent avec des dossiers montés avec la Chambre d'Agriculture et les points accueil installation, il y en a très très peu qui sont refusés »*. Pour eux comme pour de nombreux acteurs de l'installation, les NIMA vont prendre une place de plus en plus importante dans le paysage agricole de demain, et donc dans leur clientèle.



◆ **Les leviers à activer**

○ **Limiter le coût de l'installation**

Des exploitations de petite taille

Les NIMA ont tendance à s'installer sur des structures de taille relativement réduite, ce qui permet également de limiter le coût de l'installation.

Chercher du foncier en location

Plusieurs enquêtés cherchent des terres en location pour débiter leur activité. Au moment de l'installation, le coût sera moins important que si les terres sont achetées.

S'installer en association

Certains NIMA font le choix de s'installer en association pour permettre de limiter le montant des investissements à réaliser (rachat de parts sociales).

L'installation en association n'est pas ressortie comme une solution privilégiée par les NIMA lors des échanges avec les experts. Ils nous ont soumis plusieurs explications et hypothèses :

- La construction du projet d'installation des NIMA est pour eux un choix de vie, un projet personnel qui les conduit plutôt à choisir un projet en individuel ?
- N'étant pas suffisamment inclus dans les réseaux locaux, ils ne s'imaginent pas rejoindre une association ?
- Les éleveurs préfèrent ne pas s'associer avec des personnes NIMA ?

Dans tous les cas, ce sujet aurait sûrement mérité d'être plus approfondi dans cette étude.



○ **Acquérir du foncier par d'autres moyens : Terres de liens, financement participatif...**

Pour réaliser son installation, une des personnes enquêtés a choisi de passer par l'association « Terre de liens », qui lui a permis de débiter son activité exclusivement sur du fermage. L'association soutient par ailleurs fortement les projets d'installation en agriculture, et en particulier les projets atypiques, en production biologiques et/ou portés par des NIMA.

Terre de liens, une association qui lutte pour préserver les terres agricoles

Terre de Liens est une association qui, entre autres, accompagne les porteurs de projets dans leur recherche de foncier, et leur propose des solutions comme par exemple le portage foncier : « l'acquisition d'une ferme peut intervenir lorsqu'un porteur de projet a repéré une terre qui répond aux besoins de sa future activité. Si ce dernier ne peut ou ne souhaite pas acheter la terre en question, il peut demander à Terre de Liens de procéder directement à l'acquisition pour lui mettre ensuite à disposition via un bail locatif. C'est ainsi qu'une grande majorité des fermes Terre de Liens ont été acquises, car cette méthode privilégie la mobilisation de terres agricoles qui seront immédiatement utiles à un projet. » *Source : site de Terre de Liens*

Ce type d'appui est particulièrement utile pour les NIMA, et a été cité à plusieurs reprises dans cette étude par les différents acteurs rencontrés.

Une autre éleveuse enquêtée a eu recours à une campagne de financement participatif, via la plateforme MiiMOSA pour lui permettre de récolter une partie des fonds nécessaires à son installation.

○ **Rassurer les banques en maîtrisant son projet**

Comme pour les cédants, un des enjeux des porteurs de projets est d'arriver à rassurer la banque, notamment en préparant bien son projet en amont : *voir partie 4.4.5.*



4.4.4. Démarches administratives

◆ Des facilités spécifiques aux NIMA

○ Compétences administratives

De la même façon que pour les compétences en comptabilité et en négociation, des compétences de type administratif (traitement de dossiers, rédaction de courrier, etc.) peuvent également être par les personnes ayant un parcours professionnel autre avant installation.

Trois éleveuses enquêtées avaient notamment suivi des études de secrétariat qui leur ont permis d'acquérir ces compétences particulières. Les emplois exercés précédemment permettent également de se former à ces différents aspects, comme pour cette personne *« à l'aise avec l'administratif »* car ayant travaillé *« dans une grosse entreprise où la culture de l'écrit était importante »*.

De manière générale, les NIMA enquêtés n'ont pas de « phobie administrative », bien que la réalisation des démarches reste une étape particulièrement désagréable du parcours (ce qui est un avis globalement partagé par une majorité d'agriculteurs !). L'idée qui revient souvent est *« on se débrouille »*.

◆ Les difficultés rencontrées

Les démarches administratives constituent pour beaucoup une étape assez difficile du parcours installation, majoritairement pour des raisons non spécifiques au statut NIMA : *« lourdeur »*, *« manque de communication entre les services »*, *« beaucoup de paperasse inutile »*... nous ne détaillerons pas ces différents aspects dans cette synthèse.

○ Un système agricole différent et mal connu

Les NIMA peuvent avoir des difficultés à comprendre l'organisation et les différents rouages du monde agricole, notamment ses spécificités juridiques et administratives : *« faut réussir à comprendre le fonctionnement, ce n'est pas facile »*. Pour un projet d'installation, il leur faut en plus gérer les nombreuses formalités liées à la création d'entreprise : *« on était un peu fleur bleue, on voulait juste créer une exploitation et non ça se fait pas comme ça »*. Face à cela, les NIMA peuvent souvent se sentir dépassés ou perdus.

○ Manque de clarté des informations

Face à ces difficultés, la grande majorité des NIMA interrogés reconnaît qu'un accompagnement est nécessaire, bien que parfois insuffisant : *« si on ne te le dit pas tu ne sais pas »*, *« impossible de trouver les infos et de monter le dossier tout seul »*

Beaucoup déplorent néanmoins un manque de repères et un manque de clarté des informations recherchées et apportées : *« le manque de cadrage c'est vraiment le principal souci aujourd'hui »*, *« on ne va pas la pondre l'information »*.



◆ **Les leviers à activer**

○ **Présentation claire et synthétique des informations**

Ce point est tiré de la proposition d'amélioration formulée par une enquêtée : « *faudrait un tableau qui te dit il y a ça ça ça et ça à faire* ». Un tableau récapitulatif des obligations agricoles, présenté lors d'une formation Adear, lui a pour sa part été très utile. Ce type de supports existe donc déjà au sein de certaines structures, il s'agirait alors pour elle d'accentuer encore les efforts en ce sens.

○ **La complexité des démarches dépend du type d'installation**

Les aspects administratifs apparaissent, de façon évidente, particulièrement moins compliqués pour des installations hors parcours DJA ou bien pour des installations en association plutôt que des reprises ou des créations de structures.

4.4.5. Accompagnement et formulation de projet

◆ **Les difficultés rencontrées**

○ **Projection plus difficile**

Le manque de connaissances que peuvent avoir les NIMA sur le fonctionnement des systèmes et des productions agricoles s'avère pénalisante pour la formulation des projets. Les NIMA ont plus de mal à imaginer et à concevoir leur projet, à savoir ce qui peut marcher, ce qui leur convient réellement, etc. : « *un peu difficile d'arriver à se projeter* ».

Ils peuvent être moins conscients des différents paramètres et risques à prendre en compte, ce qui les freine également : « *le problème c'est qu'il faut présenter des projets viables, sauf que a priori on ne peut pas le savoir, ça dépend de pleins de facteurs* ».

Face à leurs éventuelles lacunes sur la compréhension technico-économique des systèmes d'élevage, les NIMA ont souvent besoin d'être davantage accompagnés et renseignés. Ils regrettent parfois que les explications données soient déjà trop pointues par rapport à leur niveau de connaissance, et ne permettent pas de saisir les raisonnements appliqués. Or pour s'approprier et défendre leur projet, il est préférable qu'ils soient en mesure de le comprendre au mieux et de l'expliquer.

Une personne donne ainsi en exemple : « *ils partent du principe qu'il y a 40 % de rentabilité sans chercher à justifier les pertes, on ne sait pas d'où ça vient* », pour le conseiller cela semblait a priori « *évident* » mais un approfondissement aurait été nécessaire.



o **Un manque de crédibilité ressenti, notamment pour des projets « atypiques »**

De même qu'avec les banques, un manque de crédibilité peut être ressenti vis à vis des structures d'accompagnement qui les suivent dans leur projet. Plusieurs enquêtés affirment là encore ne pas se sentir pris au sérieux et déplorent un manque d'ouverture de la part de certains conseillers : *« formez-vous avant », « vous feriez mieux d'épouser un fils de paysan ça sera plus simple ».*

Les NIMA porteurs d'un projet jugé « atypique » rencontrent généralement plus de difficultés et se montrent moins satisfaits de l'accompagnement. Ils ressentent un manque de soutien, avec l'impression que les conseillers *ne croient pas à leur projet*, ce qui a tendance à les décourager.

Les experts ont effectivement relevé que certains projets leurs semblaient idéalistes et peu réalistes, car les porteurs de projet n'avaient réfléchi qu'à des aspects techniques mais pas aux aspects de gestion d'entreprise : *« certains projets sont à la limite un peu militant, il veut s'installer avec 3 chèvres, ce n'est pas très réaliste ».* La principale réticence est selon certains experts une question de taille d'exploitation plus que de système d'exploitation: *« Les projets atypiques, on en a plein, des fermes de bisons, des autruches, ce sont des grosses structures, qui tiennent la route, qui ne font pas peur, on est prêt à accueillir ce genre de structure atypiques, car elles ne sont pas connotées, alors que les petites fermes d'agriculture vivrière comme à l'époque... il y a plus de réticence. ».* Par ailleurs les experts soulignent que les porteurs de projets « très atypiques » sollicitent peu les organismes d'accompagnement à l'installation.

Lors d'un focus group en particulier, le cas des projets atypiques a donné lieu à une discussion sur le rôle des organismes d'accompagnement :

« Est-ce que cela ne pourrait pas être dû à-dire la résistance au changement dans nos structures d'accompagnement ? Comment on accueille ce changement ? » « Le projet peut tenir la route, mais comme c'est trop décalé par rapport à ce qu'on connaît, à la perception qu'on a de ce qui marche ... » « Est-ce que c'est une diversification de l'agriculture, est ce que c'est une réorientation de l'agriculture, au travers des projets que peuvent porter les NIMA, et tout ce que cela peut impacter par rapport à la représentation qu'on a des métiers, et la structuration des filières (avec des petits ruminants en vente directe, qu'est-ce qu'on fait des filières ?) »

Le manque de références techniques et économiques est un frein pour la mise en place de certains projets, à la fois les enquêtés et leurs conseillers ont plus de mal à évaluer la viabilité et la pertinence du système envisagé.

Les NIMA qui se trouvent dans ce type de situations ont la sensation d'être contraints, et de devoir envisager des modifications qui les éloignent fondamentalement de leurs attentes : *« on faisait tout pour m'amener sur un projet que je ne voulais pas ».* Puisqu'ils ne sont par ailleurs pas toujours en mesure de défendre correctement leur projet il arrive alors parfois qu'ils cèdent (*« du moins sur le papier »*), ce qui n'est pas satisfaisant pour eux : *« il est plus simple parfois de rentrer dans leur façon de penser que de chercher à justifier ce qu'on veut faire ».*

Certains experts nous ont indiqué manquer parfois de référence pour accompagner ces projets atypiques, mais cela n'empêche pas d'aider le candidat à aller trouver ces références, et ne dispense pas le candidat d'y réfléchir :



« La dernière qui est venue me voir, c'était pour une production de lait de dromadaire pour faire des crèmes de soin : tout est possible, mais alors le temps et l'énergie qu'il faut y mettre ... dans un cas comme ça moi ce que je fais c'est que je réfléchis avec le candidat sur quelles sont les choses à faire, et après il faut trouver sur quoi on s'appuie. Et après le gars, s'il ne s'épuise pas, il revient avec ses éléments. »

« La dernière fois, c'était des jeunes en CAPA, ils ont fait un stage et présenté un projet sur la permaculture (maraichage en butte autofertile). On leur a posé une question simple : pensez-vous qu'on peut vivre de la permaculture ? Et avec quelle surface ? Ils étaient incapables de répondre. Ils se projettent dans ces métiers sans penser du tout au pratico-pratique. »

◆ Les leviers à activer

○ Importance de l'accompagnement

Toutes les personnes enquêtées soutiennent qu'il est important d'être accompagné dans la formulation et la réalisation de leur projet. A part les retenues déjà mentionnées plus haut, ils apparaissent globalement satisfaits de l'accompagnement reçu. L'implication des conseillers (*« super, on voit que ce sont des gens qui ont envie que le projet aboutisse », « toujours quelqu'un pour répondre aux questions »*) a notamment pu être soulignée.

Le plan prévisionnel, obligatoire dans le cadre de la DJA et bien que contraignant, est également jugé particulièrement utile pour permettre de mieux visualiser et cadrer le projet.

Un des experts rajoute : *« Le système d'installation français, même s'il est long et pénible, est très encadrant, et permet d'éviter à certains porteurs de projet de faire des grosses bêtises. Aujourd'hui avoir un niveau 4 minimum, faire un stage là où vous avez des lacunes, ça permet d'avoir des candidats qui ont pensé à tout, c'est un système très bien réfléchi. Chez les artisans commerçants, ils ont des taux de casse énorme, parce que pour être autoentrepreneur ils n'ont besoin de rien. Est-ce que c'est un lien de cause à effet, je ne sais pas, mais en agriculture il y a relativement peu d'échec, et un parcours compliqué mais aidant. »*

○ Appuis auprès de différentes structures

Les porteurs de projets « atypiques » se dirigent souvent vers d'autres réseaux (Adear, Civam, Confédération Paysanne...) pour être accompagnés, en plus des structures liées au parcours officiel à l'installation. Ces réseaux parallèles sont souvent privilégiés car considérés plus *« ouverts »* sur les projets atypiques mais également plus accueillants vis-à-vis des personnes NIMA. Ils se retrouvent généralement plus dans l'approche et dans les valeurs portées, et surtout estiment qu'il est *« plus facile de dialoguer »*.

Le parcours installation prévoit que le porteur de projet puisse choisir son « conseiller compétence » ; ce conseiller peut appartenir aux réseaux alternatifs précédemment mentionnés. Une personne remarque que ce choix n'est néanmoins pas systématiquement proposé.



« Il faut juste qu'ils aient l'humilité d'écouter et d'entendre les conseils divers et variés qu'ils vont recevoir, quitte à après les trier et faire leur propre choix. De temps en temps on en a quelques-uns qui arrivent avec de fortes certitudes, qui disent qu'ils vont tout casser, et puis cinq six ans plus tard on s'aperçoit que ça ne marche pas si bien que ça quand même. »

○ **En clair : maîtriser son projet pour rassurer les différents acteurs !**

Les experts interrogés nous ont souligné le fait que construire son projet d'installation avec l'aide du PAI permettait de rassurer de nombreux acteurs, car ils s'assuraient ainsi d'un soutien sur tous les aspects techniques et économiques du projet.

Se faire parrainer par le cédant :

Le suivi post-installation se présente sous la forme d'un parrainage entre le repreneur et le cédant. Il est généralement d'un ou deux ans. Durant cette période, le cédant est là pour accompagner le repreneur dans sa prise de fonction. L'existence d'un tel suivi représente une garantie supplémentaire et a tendance à rassurer les banques ; plusieurs enquêtés ont indiqué que, sans cette disposition, le prêt aurait sans doute été plus difficile à obtenir : *« c'est ce qui a fait pencher la balance »*.



Les espaces test : une solution idéale pour les NIMA ?

« Le test d'activité consiste à tester un projet de création d'activité agricole, dans un cadre juridique et matériel limitant la prise de risques, sur un lieu donné et pour un temps défini, tout en étant accompagné par un réseau professionnel d'agriculteurs et d'associations. Pendant cette phase de test, il n'y a pas de création effective d'entreprise agricole, mais une mise en situation en « grandeur réelle » du porteur de projet sous couvert d'une structure qui l'héberge juridiquement et administrativement.

Le test doit prévoir plusieurs modalités de sortie d'expérimentation (installation, réorientation, retour vers l'activité antérieure, etc.), et le droit à l'erreur et la réversibilité doivent être garantis.

Les objectifs du test peuvent être multiples et plus ou moins prépondérants selon chaque porteur de projet et la phase de maturation de son projet. Il peut s'agir de :

- confronter une idée à une réalité professionnelle et sociale, et vérifier l'adéquation entre son projet, ses motivations, ses capacités personnelles et le territoire d'installation ;
- mettre en pratique et développer ses compétences personnelles, en les enrichissant de l'expérience d'agriculteurs installés ;
- expérimenter la faisabilité technique et économique du projet, et évaluer les opportunités, notamment en termes de débouchés commerciaux ;
- acquérir ses propres références technico-économiques sur son système d'exploitation, afin de mûrir le montage technico-économique et financier du projet d'installation ;
- développer son réseau professionnel, tisser des liens avec les différents acteurs du territoire, démarrer les démarches d'installation (recherche de foncier, PPP, devis...) auprès des acteurs concernés ;
- construire dans la durée un projet d'installation seul ou à plusieurs, et se permettre d'envisager sereinement une conclusion autre que l'installation agricole, si le test amène à conclure à la non pertinence de celle-ci.»

Source : site du Réseau National des Espaces Test Agricoles

Un expert des Espaces test nous expliquait à l'occasion d'un entretien : « *Le test d'activité à la base a été plutôt pensé pour les NIMA, puisque l'objectif était de leur permettre de découvrir et de tester concrètement ce qu'est le métier d'agriculteur. On a beaucoup de hors cadre, mais on a aussi de plus en plus d'enfants d'agriculteurs qui sont dans des logiques de reconversion importante de leur projet, ou de retour à la terre après une longue période où ils faisaient complètement autre chose* ».

Le test en élevage présente néanmoins des difficultés supplémentaires par rapport au maraîchage par exemple, avec des questions comme la gestion du troupeau entre deux « testeurs » (la personne qui quitte le lieu test peut emmener le troupeau avec lui/elle, ou il faut trouver quelqu'un pour s'occuper des animaux) trouver le foncier nécessaire à l'élevage des animaux (les testeurs peuvent dans certains cas être hébergés chez un éleveur volontaire)...



4.4.6. La formation

◆ Le niveau de formation des enquêtés en début de parcours est très variable

Selon notamment le parcours antérieur à l'installation, les connaissances et les compétences acquises par les futurs installés peuvent être très variables :

- Une personne NIMA peut déjà avoir un bon niveau avant de se lancer dans le parcours installation, en particulier si elle a suivi une formation initiale et/ ou a travaillé plusieurs années en tant que salarié avant d'entreprendre son projet d'installation : *« je ne me sentais pas du tout en retard par rapport aux autres ».*
- Des personnes un peu moins impliquées peuvent se sentir un peu en retard mais leurs expériences peuvent aussi avoir permis d'acquérir un socle de connaissances et/ou de compétences solide : *« je commençais à avoir quelques notions quand même »*
- À l'extrême inverse, des personnes sans expériences particulières, ou arrivées relativement tard dans le monde agricole, auront un besoin de formation plus important : *« je suis arrivé dans monde complètement inconnu »*

◆ Les facilités spécifiques aux NIMA

○ Des NIMA motivés et attentifs

Les NIMA sont très curieux et ont envie d'apprendre : si leurs connaissances limitées sont une difficulté souvent citée lors du parcours vers l'accès au métier (*Voir 4.2.2 et 4.4.5*), les experts du domaine de la formation font valoir leurs nombreuses qualités :

« Je reviens de visite de stage. Les exploitants avec stagiaires NIMA sont bien plus satisfaits que les autres, parce qu'ils sont super curieux, ils posent 15 000 questions, ils sont très ouverts » « C'est vraiment un atout dans les formations ».

Ils sont conscients de leurs difficultés et de leurs lacunes mais ont également une grande soif d'apprendre et s'en donnent les moyens : *« ce n'est pas difficile quand on est motivé et qu'on aime ce qu'on fait, ça vient naturellement petit à petit », « le vrai frein à l'installation c'est pas la formation » « La curiosité amène la facilité d'apprentissage »,*

Ils paraissent demandeurs et attentifs aux conseils qu'ils peuvent recevoir, ce qui leur permet de progresser rapidement : *« nous on est dans l'écoute » « on s'y connaît pas trop alors on est preneurs d'informations » « Ils savent pourquoi ils sont là »*

Selon les experts, il est également plus facile d'aborder avec eux des sujets sensibles, comme le bien-être animal par exemple, qu'avec des enfants d'agriculteurs qui ont souvent déjà un avis très tranché sur la question.



◆ Les difficultés rencontrées

○ Manque de pratique

Dans notre échantillon, une part relativement importante d'enquêtés avaient déjà connu une expérience en milieu agricole (stage, petit boulot, emploi). Pour la plupart, il existe une importante lacune à ce niveau-là, or tous sont convaincus de la nécessité de pouvoir se former sur le terrain.

Les expériences pratiques peuvent parfois être difficiles à trouver et à réaliser : les freins peuvent être liés à la difficulté de trouver la « *formule qui convient* » au niveau organisationnel et statutaire. Par ailleurs, la qualité d'une formation pratique est intimement liée à la qualité de la relation établie avec le maître de stage ou l'employeur. Or ces derniers ont parfois du mal à accepter les lacunes des NIMA qui viennent se former et ne sont pas toujours bons pédagogues : « *j'avais plutôt l'impression d'être son ouvrier agricole* ». Cet enjeu est également ressorti dans l'une des réunions d'expert (avoir des éleveurs maîtres de stage ou d'apprentissage avec un encadrement adapté pour la formation des NIMA).

L'accès à des stages pratique peut en effet poser problème pour des personnes en reconversion qui n'ont pas encore quitté leur poste (questions de statut, de financement, etc.). Lors des échanges avec les experts, le salariat est également ressorti comme une très bonne solution pour pallier au manque de connaissances : les offres d'emploi sont nombreuses, et le salariat peut être un tremplin. Il permet notamment de construire son réseau, d'acquérir de l'expérience tout en étant encadré, dans un système rassurant et connu (salarié avec une fiche de paye fixe chaque mois, des responsabilités limitées etc.).

Les experts nous ont également fait part du manque de pratique dans les formations initiales notamment, avec des questions comme la conduite de machines, qui est difficile à enseigner en centre de formation. L'idéal est d'être équipé de simulateur, or ces appareils sont très coûteux : ils suggéraient de mettre en commun des simulateurs utilisés quelques semaines dans l'année seulement pendant les salons chez des partenaires.

Ils ont également précisé l'importance de remettre de la pratique dans les examens : « *On a des jeunes qui sont en stage et qui n'ont jamais traité une vache, parce que c'est un robot de traite* ».

Extrait de l'étude de la Chambre d'agriculture de Bretagne, 2011 : « Quand ils doivent se débrouiller seuls pour trouver leur entreprise d'accueil, les choses sont plus compliquées pour eux car ils ne connaissent pas le milieu, ils n'ont pas de relations. S'ils cherchent au hasard, ils peuvent bien tomber comme ils peuvent mal tomber. Ils sont donc moins à même de trouver une exploitation et un maître de stage qui sera capable de prendre en compte leur spécificité et/ou de leur proposer un stage intéressant.

De plus, il y a encore des maîtres de stage qui veulent des stagiaires autonomes, opérationnels, et qui ne veulent donc pas accueillir des personnes non issues du milieu agricole. C'est encore plus vrai pour les formations en contrat de professionnalisation ou en apprentissage car le stage induit une implication financière pour l'exploitation agricole (versement d'un salaire au stagiaire). De plus, certains maîtres de stage, suite à des expériences malheureuses, peuvent avoir peur de retomber sur une personne instable. »



○ **Des formations parfois peu adaptées aux spécificités des NIMA et de leur projet**

Plusieurs enquêtés regrettent que les formations suivies ne soient pas toujours suffisamment en lien avec leur projet. Certaines formations regroupent ainsi des projets de différentes productions et par conséquent les conseils ne sont pas toujours adaptés : *« on ne soigne pas une brebis comme on soigne une vache »*. Les porteurs de projets de petites tailles ont également parfois du mal à se retrouver dans les formations *« d'abord orientées agriculture conventionnelle »*.

Les formations obligatoires imposées dans le cadre du parcours DJA sont parfois jugées *« inutiles »*. Plusieurs personnes que nous avons enquêtées relèvent notamment la redondance du stage 21h avec d'autres formations, en particulier la formation BPREA.

Les enseignants rencontrés pendant cette étude nous ont également signalé qu'il y avait une vraie adaptation à faire dans leur façon d'enseigner à ce nouveau public, en commençant par exemple par le vocabulaire utilisé : *« Par exemple, nous dans les annonces on a arrêté de marquer 80VL, par ce que pour le commun des mortels, VL ça veut dire véhicule léger ! »*.

Ils souhaiteraient aussi pouvoir sensibiliser à d'autres productions que le lait, qui est la principale filière étudiée en classe agricole aujourd'hui.

◆ **Les leviers à activer**

○ **Dispositifs « d'apprentissage sur le tas »**

Face à leur manque de pratique, les NIMA reconnaissent fortement l'utilité des dispositifs permettant un *« apprentissage sur le tas »*. Ce mode d'apprentissage est considéré comme étant le plus efficace pour apprendre et acquérir des compétences : *« 80% de ce qu'il faut savoir s'obtient sur le terrain »*, *« pour bien apprendre il faut rester longtemps et répéter les gestes »*

Pour beaucoup, l'idéal est de pouvoir se former sur la ferme où l'installation est réalisée, pour pouvoir se rendre compte des spécificités du lieu et éventuellement adapter son projet en fonction (*Voir le paragraphe sur le parrainage p60*)

Un couple a pu passer par un « espace test agricole » avant de réaliser son installation. Ce dispositif est particulièrement apprécié, dans la mesure où il permet de *« se former sans prendre de risques »*. (*Voir p61*)

○ **Formations pré et post installation**

La plupart des personnes souhaite continuer à se former, régulièrement, même une fois l'installation réalisée pour pouvoir acquérir les connaissances et les compétences qui leur semblent nécessaires. Ils peuvent pour cela compter sur une offre de formation qu'ils jugent globalement *« très complète »*.

Une grande part de la formation se réalise également après l'installation. La prise de responsabilités amène notamment à se poser davantage de questions : *« quand t'es tout seul de toute façon t'as peur de faire une bêtise donc tu réfléchis »*.



○ **Installation progressive**

Certains éleveurs ont fait le choix de *« commencer petit »* pour se laisser le temps d'apprendre *« à [leur] rythme »*. Ainsi, pour justifier une augmentation progressive du troupeau, une enquêtée indique : *« j'ai trop peur de louper quelque-chose, je préfère en avoir moins pour l'instant mais avoir l'œil dessus »*. Cela rejoint également le constat que la plupart des NIMA cherchent à s'installer sur des exploitations de petite taille.

○ **Importance de l'entraide**

Au-delà des structures d'accompagnement, l'ensemble des éleveurs soulignent l'importance du soutien et des conseils donnés par les autres agriculteurs (amis, voisins, cédant ...) : *« on apprend par le partage »*. Il devient alors important de réussir son intégration dans le tissu agricole et d'oser aller vers les autres malgré ses difficultés : *« Il n'y a pas de questions bêtes »*

4.4.7. Intégration au sein du milieu agricole

◆ **Une intégration globalement bien vécue**

L'accueil et l'intégration dans le milieu agricole ont été globalement bien vécues par les personnes enquêtées : *« beaucoup de partage et d'entraide »*, *« j'ai eu la chance de tomber sur des voisins supers sympas »*, *« ils nous ont accepté avec nos lacunes »*.

Des difficultés peuvent néanmoins être détectées, notamment avec les cédants ou des associés. (Voir partie 4.4.2). L'intégration au sein du milieu agricole réclame des efforts de la part des NIMA qui réalisent leur projet d'installation, en commençant par aller se présenter aux agriculteurs locaux.

Un éleveur IMA installé : « Ça fait un peu bizarre, le gars il s'installe et il débarque en face de chez toi, tu ne le connais même pas. Donc j'étais sur des a priori, voilà « encore un maraicher bio qui débarque ici, comment ça va se passer ? » et puis en fait en échangeant, ça se passe très bien ».



◆ Les facilités spécifiques aux NIMA

○ Volonté et ouverture d'esprit facilitent l'intégration

Les enquêtés sont conscients des difficultés que peut poser leur statut de NIMA lors de leur intégration au sein du monde agricole : *« faut savoir qu'on rentre dans un milieu avec ses codes et ses pratiques, faut s'adapter »*. Les difficultés d'intégration peuvent être d'autant plus fortes si, en plus, la personne NIMA ne vient en plus pas de la région : *« je serai toujours une étrangère »*.

La plupart évoquent la nécessité de « faire ses preuves » pour réussir à se faire accepter, notamment par ceux qui ne les prennent pas au sérieux : *« le monde agricole respecte le travail » « ils attendent 5 ans pour voir »*.

Quasiment tous soulignent le fait que réussir à s'intégrer demande des efforts, pour se montrer présent et intéressé (*« faut pas hésiter à aller vers les autres »*) mais sans en faire trop (*« ça s'est bien passé mais c'est aussi parce qu'on n'était pas des grandes gueules »*)

Malgré les critiques auxquelles ils peuvent faire face, les NIMA sont motivés et déterminés. C'est entre autres ce qui leur permet d'avancer : *« on ne fait pas trop attention au regard des autres, on fait ce qu'on a à faire »*.

○ Les parents agriculteurs : un atout à l'installation mais aussi une pression supplémentaire ?

Une des raisons souvent citées à cette « facilité à l'ouverture » est l'absence de pression familiale, qui est très présente chez les jeunes éleveurs qui s'installent dans la ferme familiale.

« Ils ont encore plus de capacités à transformer l'existant, mais c'est normal, car ils n'ont pas le point de départ, donc c'est plus facile. Le plus compliqué, c'est la remise en cause »

Très souvent, les experts ont finalement souvent cité le fait d'être issus d'une famille d'agriculteur comme un frein, une pression supplémentaire. Détachés d'un schéma familial, les nouveaux entrants ont moins peur des « qu'en dira-t-on », et se montrent plus flexibles : il leur est plus facile d'envisager des évolutions, des changements de production.

« Ils s'interdisent moins les choses, ils sont plus ouverts à autre chose » « On pourrait presque dire que le cadre familial est un handicap », « Le mot « cadre » va bien, car il y a bien un cadre qu'on est obligé d'agrandir ou de déformer pour faire sa place dans le cadre »,

« Il y a même des salariés qui ne veulent pas intervenir dans des fermes où le papa est encore là alors qu'il est à la retraite, parce que le fils va dire « tu fais comme ça » et le papa il passe derrière « non tu fais comme ça » »

« C'est le seul métier où on demande « qu'est-ce qu'ils font tes parents » un peu systématiquement. Normalement le choix on le fait librement et indépendamment de nos parents »

Cette vision des experts a été confirmée par les entretiens avec les éleveurs :

- La pression familiale est moins forte, ils sont a priori plus libres de leur choix.
- Ils n'ont pas à souffrir des querelles de voisinage



◆ Les difficultés rencontrées

○ Mise en doute de la capacité des NIMA à réussir un projet d'installation agricole

La plupart des NIMA disent avoir reçu plus d'une fois des remarques désobligeantes de la part d'individus appartenant au milieu agricole. Les autres agriculteurs notamment, qui eux sont issus du milieu, ne voient pas toujours d'un bon œil l'arrivée de ces nouveaux profils (au moins dans un premier temps).

- Les NIMA qui s'installent ne sont pas toujours pris au sérieux. Du fait de leur manque d'expérience notamment, on ne les croit pas toujours capables de réussir dans ce métier. Cette méfiance peut se traduire par des paroles de découragement telles que : *« elle s'amuse avec ses brebis », « de toute façon tu n'y arriveras jamais »*.

- Un des enquêtés interprète cette attitude de défiance de la façon suivante : *« c'est comme si tu salissais, ou en tout cas que tu dégradais, le métier. Il y a une sorte de fierté paysanne pour dire "c'est pas à la portée de n'importe qui" »*

Les enquêtés déclarent parvenir à passer au-dessus des critiques la plupart du temps mais celles-ci peuvent tout de même être difficiles à supporter parfois : *« c'est pas toujours très drôle, quand on galère sur la ferme et qu'en plus il y en a qui nous savonnent la planche, c'est usant. Même après 10 ans j'ai encore des remarques parfois ... »*. Ces critiques sont perçues plus négativement et sont plus impactantes quand elles proviennent du cédant ou des (futurs) associés, en premier lieu car ces relations ne peuvent pas être évitées. Cela peut générer des tensions et créer des conflits qui compliquent l'installation ou l'entente post-installation.

○ Des visions qui s'affrontent

Selon les experts, les NIMA bousculent l'agriculture, et remettent en question le fonctionnement actuel de l'agriculture : *« Le NIMA pour moi c'est l'occasion d'avoir un regard nouveau sur l'agriculture, et de se rendre compte que c'est un métier d'avenir »*.

Une nouvelle vision de l'agriculture

Les NIMA apportent leur propre vision du monde agricole, ils peuvent notamment être porteurs de projets « atypiques », qui ne collent pas nécessairement aux façons de faire usuelles. La réalisation de ces projets peut provoquer de la *« réticence de la part des agriculteurs du coin »* : *« c'est la confrontation des néo-ruraux, avec des idées un peu nouvelles sur l'agriculture, et des gens bien en place depuis longtemps »*. C'est ce que certains appellent aussi la *« résistance au changement »*.

Si les enquêtés ont plutôt relevé ces différences de visions de l'agriculture comme une difficulté, les experts eux ont plutôt souligné qu'il s'agissait d'un de leur point fort : *« ils réinventent et bousculent les modèles »*. Selon eux, les NIMA suivent un autre chemin, ont une autre vision, mais autant de valeur que le chemin plus traditionnel. Il faut le prendre en compte, et c'est aussi ce qui peut conduire à faire évoluer l'agriculture. Si cela peut être perturbant pour certains agriculteurs, ces profils sont de plus en plus appréciés par les employeurs par exemple :

« Les NIMA apportent un regard nouveau, une analyse et un angle de vue différent qui fait progresser l'agriculture. Du coup, j'ai aussi des employeurs qui parfois me disent moi je préfère quelqu'un de NIMA. »



Une nouvelle vision du travail

Les NIMA notamment apportent des idées nouvelles ou des souhaits forts en termes d'organisation du travail, inspiré de leur expérience dans d'autres postes dans leur « vie d'avant ». (Ce constat a également été relevé dans les deux autres études bretonnes présentées précédemment). Ces changements sont importants chez les personnes s'installant, mais deviennent aussi un facteur d'attractivité pour les postes salariés en élevage, qui peinent à recruter : les souhaits de ces nouveaux profils sont pris en compte et mis en avant par les employeurs pour faciliter le recrutement.

« Il y a les NIMA qui viennent d'autres secteurs professionnels qui ont d'autres références en termes d'organisation du travail, de relation employeurs salariés, d'avantages sociaux... C'est en train de bousculer pas mal le comportement des employeurs aussi. »

Les manières d'envisager le travail - et notamment le rythme de travail - ont été ressentis comme des points de tension pour les éleveurs enquêtés : *« là où ça a commencé à coïncider c'est quand il a vu mes horaires de travail »*.

Les cédants ont également tendance à établir un *« rapport patriarcal »* avec le repreneur NIMA, en étant très présent en disant *« ce qu'il faut faire »*. Ce type de relation ne convient pas à des personnes qui, justement, ne sont pas issues du milieu agricole cherchant avant tout une *« relation professionnelle »*.

o Quelques cas « d'arnaques »

Deux enquêtés ont eu le sentiment de *« s'être fait avoir »* (livraison de foin moisi, trop de chèvres livrées par rapport à la demande, payées quand même). Selon eux, les personnes impliquées ont profité de leur inexpérience : la personne enquêtée n'a, soit, pas su se rendre compte immédiatement du défaut de qualité du foin, soit, pas su défendre correctement ses intérêts lors la vente des chèvres.

o Incompréhensions de la part de l'entourage non agricole

Les NIMA qui cherchent à s'insérer au sein du milieu agricole entretiennent également toujours des liens avec le monde non agricole. La confrontation de ces deux univers peut parfois poser quelques incompréhensions. L'entourage non agricole des enquêtés, et notamment le (la) conjoint(e), peut notamment avoir du mal à comprendre les contraintes et le nouveau mode de vie lié au métier agricole.



◆ Les leviers à activer

○ Intégrer des réseaux

Diverses circonstances (groupe de réflexion, CUMA, formation, etc.) permettent de créer des espaces de rencontres entre acteurs du monde agricole, et favorisent donc l'intégration des NIMA. Les NIMA cherchent généralement à s'entourer de personnes qui partagent leurs valeurs et soutiennent des modes de production similaires pour pouvoir échanger et partager leurs expériences. Il est alors important que les NIMA aient la possibilité de s'informer facilement sur l'existence des différents réseaux existants.

Les experts ont salué les initiatives locales permettant d'intégrer les nouveaux arrivants dans un territoire, avec plusieurs exemples cités, comme les dispositifs de parrainage :

« Sur le secteur des Monts de Lacaune qui est un secteur où il y a une forte déprise, il y a quelques éleveurs qui sont très mobilisés et on a convenu ensemble que quand il y avait un jeune qui avait le projet de s'installer et pourquoi pas à la montagne, je leur envoie. J'appelle un agriculteur et ils conviennent ensemble d'un rendez-vous avec le jeune et ce groupe d'agriculteur pour qu'ils discutent avec lui de ce qu'il recherche, ce qu'il veut, quelle sont ses craintes, et finalement ils vont visiter une exploitation ou deux, ils mangent ensemble et ils essaient de le séduire en dédramatisant avec lui les freins de vivre à la montagne et de mettre en avant à l'inverse tout ce qu'il peut y trouver »

○ Se faire accompagner

Un accompagnement humain est parfois proposé ou sollicité lors de l'installation, notamment dans les cas de mésentente mais pas uniquement. Dans le Tarn, les NIMA ont fait appel à l'ATAG (Association Tarnaise pour le développement de l'Agriculture de Groupe) sur ces questions sociales et conviennent que l'accompagnement leur a été très utile.

Il apparaît également important de pouvoir accompagner les cédants ou les associés d'un groupement pour les sensibiliser en amont à la question des NIMA, et les informer sur leurs éventuelles difficultés et sur la façon de les gérer. Cela peut éventuellement permettre de lever certains freins et ainsi de faciliter l'intégration et l'installation de ces candidats : *« il faut que les cédants acceptent que les NIMA aient moins de capacités et de connaissances au début que quelqu'un du milieu, et que ce qui compte avant tout c'est la motivation, l'envie et le réalisme du projet, les compétences ça vient dans un second temps »*



4.4.8. Impression globale sur le parcours à l'installation des personnes enquêtées

L'impression globale des enquêtés sur le parcours installation est difficile à faire ressortir. Il existe une grande variété de perceptions et les difficultés ne portent pas toujours sur les mêmes points d'étapes.

Quelques verbatims, exprimant le ressenti des enquêtés sur ce parcours sont présentés en figure 6 pour rendre compte de cette diversité (de gauche à droite : augmentation de la difficulté ressentie).

« Pas vraiment de difficultés »

« Chemin de croix, y'a des étapes par lesquelles il faut passer et si on les franchit pas on a pas le droit d'aller à la suivante »

« Pas des moments super agréables mais c'est passé »

« Parcours du combattant »

« Ça s'est bien passé mais content que ce soit fini »

« Même si la profession est à renouveler c'est quand même pas un long fleuve tranquille »



4.5. Le cas du parcours professionnel des salariés NIMA

L'étude du salariat incluse dans ce travail exploratoire a été moins développée que les problématiques d'installation (car abordée uniquement par dire d'experts). Cette thématique ayant néanmoins été largement traitée dans d'autres études qui confirmaient les informations ressorties de notre travail, nous avons choisi de vous présenter une synthèse de l'ensemble.

4.5.1. La recherche d'emploi salarié pour les NIMA

Extrait de l'étude réalisée par la Chambre d'Agriculture de Bretagne en 2011

1.1. L'accès à l'information sur les structures à contacter

Comme pour d'autres champs d'information, le problème pour les personnes non issues du milieu agricole, peut se situer au niveau de leur méconnaissance des structures existantes (AEF, Chambre d'Agriculture). En général, celles qui ont suivi une formation agricole ont reçu une information sur ces structures et n'ont donc pas de difficultés. Pour les autres, elles ne les connaissent pas et elles n'obtiennent pas toujours l'information via les structures généralistes (comme Pôle Emploi, les Missions locales...). En effet, ces dernières ne sont elles-mêmes pas toujours assez bien informées et ne peuvent donc orienter les personnes vers les organismes agricoles ad hoc.

1.2. L'accompagnement pour la recherche d'un emploi

Bien sûr, quand elles ont trouvé la bonne structure, les personnes non issues du milieu agricole bénéficient du même accompagnement que les autres. Là où c'est plus difficile pour elles, c'est qu'en agriculture, beaucoup d'emplois se trouvent par le bouche à oreille et qu'elles n'ont pas, d'emblée, le réseau relationnel qui facilite ce bouche à oreille.

En même temps, compte tenu de leur « handicap » au départ, elles sont souvent plus dynamiques pour obtenir des contacts ; les personnes issues du milieu agricole se limitent en effet plus facilement aux employeurs qu'elles connaissent ou qui leur sont recommandées.

1.3. Le recrutement par les employeurs potentiels

Auparavant, les employeurs agricoles exigeaient généralement des candidats expérimentés, qualifiés (diplômés), et issus du milieu agricole (bien sûr, avec des différences selon les secteurs d'activité agricole exemple horticulture). Même si ceci peut être encore vrai aujourd'hui, compte tenu de l'évolution des candidats, les employeurs doivent s'ouvrir à d'autres profils. Rappelons qu'en moyenne, plus de 80 % des candidats inscrits à l'AEF ne sont pas d'origine agricole (Source : Association Emploi Formation).

Cela a déjà été dit, les personnes non issues du milieu agricole en reconversion professionnelle dans l'agriculture sont souvent des personnes motivées. Mais elles sont pénalisées par rapport à d'autres, car souvent, elles manquent de pratique et d'autonomie. Ceci est particulièrement vrai pour certains emplois où les salariés doivent être opérationnels et autonomes très rapidement (comme en production porcine).



4.5.2. Une vision différente du salariat

Comme vu dans le cas de l'installation, les NIMA bouleversent la vision du travail en agriculture (cf. point 4.4.7). Cela est aussi vrai dans le cas de la relation salarié/ employeur.

« Il y a les NIMA qui viennent d'autres secteurs professionnels qui ont d'autres références en termes d'organisation du travail, de relation employeurs salariés, d'avantages sociaux... C'est en train de bousculer pas mal le comportement des employeurs aussi. »

Ce point a été étudié plus en détail dans le travail de la Chambre d'agriculture de Bretagne en 2011 :

Extrait de l'étude de la Chambre d'agriculture de Bretagne de 2011 « Ce qui est particulièrement ressorti au cours de l'étude en terme d'évolution, favorisée par les personnes non issues du milieu agricole, concerne l'organisation et les horaires de travail. Les salariés ont notamment la vision de la gestion du temps de travail en vigueur dans les autres secteurs. Ils ont un esprit de salarié « classique », c'est-à-dire avec la référence aux huit heures de travail par jour, des horaires à respecter, des heures supplémentaires qui sont à récupérer ; et ils ne veulent pas être corvéables à merci. La présence de salariés non issus du milieu agricole favorise ainsi la prise de conscience du monde agricole, de la nécessité de revoir l'organisation du travail, de s'organiser différemment pour respecter les horaires de travail. Précisons que cette approche, si elle peut être considérée comme positive dans le sens où elle tend à rapprocher l'agriculture des autres secteurs d'activité, peut générer des tensions, des problèmes sur les exploitations, avec certains employeurs ou maîtres de stage. »

4.5.3. Moins de connaissance et d'autonomie

De la même façon, le manque de connaissances déjà signalé dans le cas de l'installation se ressent aussi chez les salariés. Certains découvrent le métier en arrivant sur la ferme, mais à la différence d'un chef d'exploitation le salarié peut être guidé par son employeur.

Le manque de connaissance « peut-être vite compensé par la motivation du salarié. Après cela dépend du niveau recherché par l'éleveur, si c'est pour le remplacer par exemple. »

4.5.4. Des filières qui attirent plus que d'autres, mais peu d'impact du modèle

Les experts sont d'accord pour dire qu'il y a un effet filière important dans les difficultés rencontrées pour trouver un salarié dans certaines exploitations (notamment en filière lait) et il peut également y avoir un effet géographique (étant donné que les salariés sont moins mobiles que les NIMA souhaitant s'installer). Par exemple, les éleveurs laitiers en zone de montagne peinent à trouver du monde d'après les experts interrogés en région Auvergne Rhône Alpes.

Si les NIMA qui s'installent ont des souhaits marqués sur le type de système qu'ils veulent construire (plutôt bio, de petite taille...), les salariés n'ont pas le même type d'exigence d'après l'étude menée par la chambre d'agriculture de Bretagne.

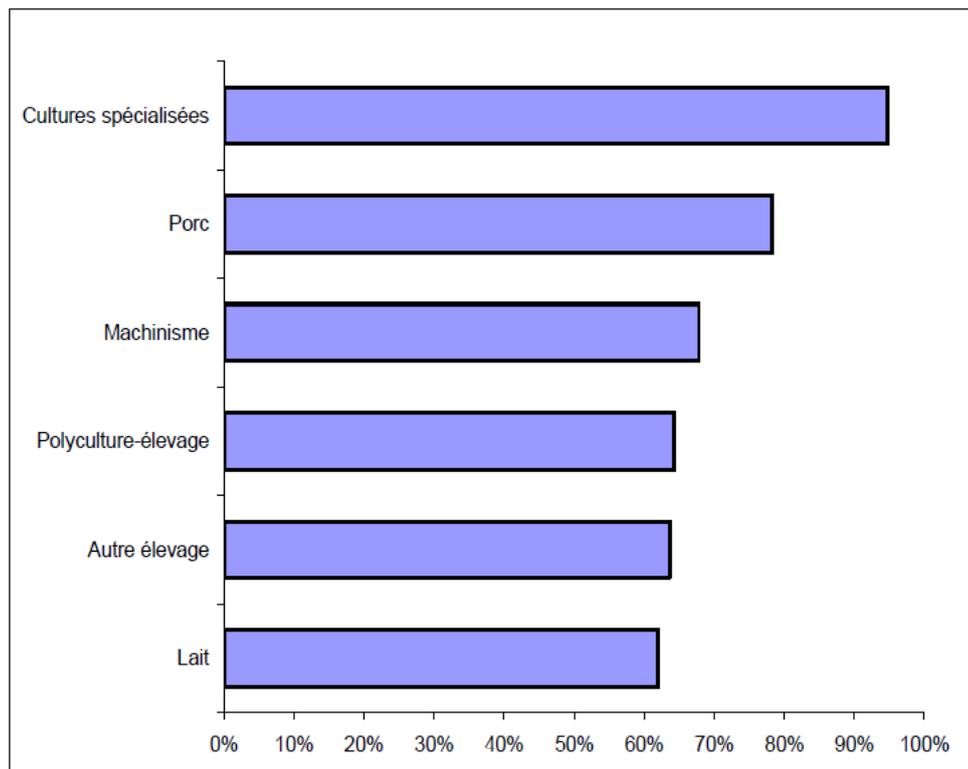


Extrait de l'étude de la Chambre d'agriculture de Bretagne, 2011: « La difficulté pour les salariés non issus du milieu agricole réside dans leur manque de pratique. Il leur faut du temps pour acquérir les bons réflexes, le sens animalier, la capacité à prévoir les évènements...

En production laitière, l'organisation du travail avec les horaires de traite (le matin et le soir) peut être déconcertante pour eux.

A l'inverse, en production porcine, l'organisation du travail liée à la conduite en bande induit des horaires cadrés et normaux par rapport aux références des salariés non issus du milieu agricole. »

Figure 26 : Part des demandeurs d'emploi d'origine non agricole par domaine de production – Bretagne (hors 22) – Moyenne 2008/2009



Source : AEF de Bretagne, 2010

« Les personnes non issues du milieu agricole n'ont pas d'a priori sur le type d'exploitation (conventionnelle ou non) à choisir. En revanche, ils sont assez précis sur le type de productions (lait ou porc). Leur principale motivation est de trouver un emploi de proximité, stable et viable. La difficulté de certains réside dans la mobilité géographique (mère de famille seule avec enfants...). »



4.6. Les pistes d'actions à développer

Grâce aux différents entretiens avec les experts, un aperçu exhaustif des actions existantes pouvant aider les NIMA dans leur parcours (même si elles n'ont pas été créées spécialement pour eux) montre qu'il existe déjà énormément de choses à disposition des futurs éleveurs.

« Quand on compare avec d'autres secteurs d'activité, on se rend compte qu'il y a beaucoup d'accompagnements qui existent, et notamment des dispositifs personnalisés. »

De fait, la majorité des systèmes existants ouverts aux IMA peuvent être utiles aux NIMA : le principal enjeu est de leur faire connaître ces actions. La plupart des dispositifs existants ayant été détaillés dans le Livre Blanc du renouvellement des générations ou plus haut dans ce rapport, nous allons surtout nous intéresser aux actions que les experts ont souligné qu'il serait important de développer.

4.6.1. Communiquer sur le métier d'éleveur pour le faire connaître

◆ Communiquer positivement sur le métier : un des enjeux forts

Le déficit d'image du métier d'éleveur est remonté (comme très fréquemment) comme l'un des principaux freins au recrutement de nouveaux éleveurs (installés ou salariés). L'ensemble des acteurs a insisté sur l'importance d'agir pour mieux communiquer (communiquer de façon positive, sur le métier et sur l'élevage en général, assurer un minimum de connaissances au public etc.) *« Quelqu'un qui n'est pas du milieu ne se rend pas compte de la richesse du métier. »*

Les experts soulignent l'importance des messages portés par les agriculteurs installés, qui peuvent porter uniquement des messages négatifs qui ont un impact fort sur l'image du métier *« Ce n'est pas très positif pour la filière laitière en particulier. On ne parle jamais de la qualité de vie qu'on a. »*

Les NIMA peuvent être en eux-mêmes une partie de la solution : certains experts suggèrent de les associer à la démarche pour identifier les clés de communication efficaces. *« Il faudrait s'appuyer sur ceux qui se sont installés, leur demander pourquoi ils y sont venus et pourquoi ils y restent, pour utiliser ce vocabulaire et communiquer de manière efficace et percutante auprès des autres. Aujourd'hui si on se base sur la communication des métiers qui est faite en interne par les éleveurs eux même et qui déconseillent fortement à leurs proches de rester dans ce milieu-là, on ne va pas réussir à attirer et à renouveler les générations. »* Il existe aussi des agriculteurs plus « traditionnels » (pas NIMA) qui communiquent aussi souvent plus positivement : *« il n'y a pas que les NIMA qui peuvent avoir une vision positive »*

Par ailleurs, le fait que des NIMA se réorientent vers le métier d'éleveur en quittant parfois des positions avantageuses permet de revaloriser le métier, ce qui a un « effet miroir » sur les exploitants en place.

Enfin, les NIMA sont généralement plus sensibles aux questions sociétales, ils échangent donc plus facilement avec les citoyens sur ces sujets.



◆ **Mieux faire connaître les métiers agricoles dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi**

Les métiers agricoles sont assez peu connus, et donc assez peu suggérés par des conseillers emplois à Pôle emploi par exemple, ou dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP), des conseillers orientation en collège et lycée...

Plusieurs organismes travaillent à développer ces réseaux, et fournir des supports de communication adaptés (fiches métier, etc.). Ce travail de sensibilisation et d'information des différents organismes pourrait être développé.

4.6.2. Etre mieux armés pour accompagner les projets atypiques

De nombreux NIMA sont attirés par des projets que nous avons appelé « atypiques », dans le sens où ils sont souvent éloignés des standards de production actuels, en termes de taille, de type de production ou de valorisation (*cf 4.3.2*). Or, ce choix peut rendre leur accompagnement plus compliqué. Les solutions possibles seraient :

- Développer des modèles de formations orientés vers ces modes de production
- Un projet de construction de références, par exemple à partir de projets atypiques portés par des NIMA et ayant réussi (technique, économique, temps de travail etc.)

Par ailleurs, nous avons vu qu'il était plus compliqué pour les NIMA de trouver des exploitations à la reprise adaptées à leur projet (problèmes de taille trop importante, ou avec le cédant qui ne souhaite pas voir sa ferme changer de production par exemple). Des solutions existent, soit en sensibilisant les futurs installés sur les avantages et les inconvénients de chaque système, soit en sensibilisant à l'inverse les cédants aux possibilités de restructuration de la ferme au moment de la cession (*voir Fimat, 2019*).

4.6.3. Permettre l'accès aux stages pratiques pour les salariés en reconversion

Lorsqu'un salarié hors domaine agricole souhaite se reconvertir, il peut avoir des difficultés pour s'organiser entre deux activités : par exemple, il lui est compliqué de réaliser des stages de découverte tant qu'il est en poste, et en même temps il ne va pas forcément vouloir quitter son poste sans être sûr que c'est ce qu'il veut faire. Il n'y a pour le moment pas de réglementation pour réaliser des stages sur les congés par exemple. Chez les militaires par exemple, il existe des dispositifs pour accompagner la reconversion.

Il existe des dispositifs pour découvrir le métier sur le terrain, mais qui sont ouverts plutôt aux demandeurs d'emploi ([ADEMA - Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles](#)) ou des personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel ([Périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP](#))

Un travail pour mieux définir les limites des systèmes en places et des solutions possible pourrait inspirer une évolution de la situation, facilitant les démarches pour les personnes concernées.



4.6.4. Adapter les formations

◆ Formations initiales : plus de pratique

Une des principales demandes concernant les formations initiales est d'augmenter la part de travaux pratiques, en classe et dans les examens. En effet les élèves n'ont pas comme les fils/filles d'éleveurs l'habitude d'évoluer au milieu des animaux. La conduite d'engin est un sujet revenu à plusieurs reprises. Certains experts ont proposé comme solution de faciliter l'accès à des simulateurs : certaines entreprises en possèdent qui ne sont utilisés que pour les salons (et donc inutilisés une grande partie du temps) : il y aurait peut-être un partenariat à inventer ?

◆ Soigner l'accueil et l'accompagnement des apprentis et des salariés

L'apprentissage peut-être une des solutions idéales pour former les NIMA les plus jeunes (la limite d'âge pour entrer en apprentissage est de 29 ans, anciennement 25 ans), car elle leur permet de gagner en expérience en pratiquant régulièrement, et commencer à construire un réseau en rencontrant les acteurs autour de l'exploitation. Cependant, un apprenti NIMA ne s'accompagne pas tout à fait comme un apprenti IMA : il demande au moins au début beaucoup plus d'accompagnement et d'explications.

Il y a donc sûrement un travail de sensibilisation des maîtres d'apprentissage à faire (par les CFA par exemple).

Par ailleurs, un enjeu du même type a été relevé par la Chambre d'Agriculture de Bretagne dans son étude de 2011 :

« Parmi les personnes non issues du milieu agricole, il y a celles qui veulent travailler durablement comme salariées agricoles, en accédant directement à un emploi, et donc, sans passer par un cursus de formation. Pour elles, l'immersion dans le milieu agricole est immédiate et totale : elles découvrent en même temps un secteur et un métier. Et souvent, dans les entreprises agricoles qui sont en recherche de productivité, de performance, l'accueil des nouveaux salariés n'est pas toujours bien fait : il peut être très succinct. Aussi, si l'entrée de ces personnes dans le métier n'est pas réussie (mauvais accueil dans l'entreprise, métier qui ne correspond pas à ce qu'elles imaginaient), cette expérience ratée va avoir des conséquences négatives sur l'image du secteur. La personne ne souhaitera pas rester dans le secteur agricole et pourra la diffuser à l'extérieur.

L'intégration dans de bonnes conditions d'accueil des salariés agricoles et particulièrement de ceux qui ne connaissent pas le secteur est un travail important à réaliser par les employeurs. Ceci doit contribuer à fidéliser la main-d'œuvre agricole et à améliorer l'image du secteur. »

◆ Espaces test : tester le métier et se former en toute confiance

Nous avons déjà parlé d'espaces test dans ce rapport (*partie 4.4.6, p 58*) : cette solution est revenue comme excellente dans le cas du parcours des NIMA, mais l'application à l'élevage peut être compliquée (du fait notamment de la gestion des animaux entre deux tests). Un échange avec les espaces proposant des tests en élevage pourrait permettre d'identifier plus finement les enjeux et les solutions possibles au problème.



◆ **Pour tous : apprendre à parler le même langage**

A plusieurs reprises, les experts ont souligné qu'une des choses à intégrer dans les formations est le fait que le vocabulaire agricole est très technique et plein d'abréviations qui sont utilisées très couramment, mais bien obscures pour les NIMA ! Une solution simple serait de créer un lexique à mettre à disposition des apprenants et des équipes de formation.

4.6.5. Intégration dans le milieu agricole et dans le territoire

◆ **Une mise en contact plus facile des stagiaires / salariés et employeurs**

De nombreuses initiatives ont permis de donner plus de visibilité aux offres de stages, d'apprentissage ou d'emploi, comme le site [StagesAgricoles](#) ou encore [la bourse à l'emploi de l'ANEFA](#). Il est en effet compliqué pour des NIMA de trouver des contacts d'employeurs s'ils ne sont pas issus du territoire et intégrés dans les circuits de bouche à oreille locaux.

◆ **Le parrainage**

Les experts ont mis en avant des actions de parrainage professionnel qui permettent d'accompagner le porteur de projet. Certaines initiatives sont conditionnées à la sensibilité des gens sur le terrain à accueillir les gens de l'extérieur. Le parrainage peut également être encadré avec des dispositifs comme le CEFI en région Occitanie ([Contrat Emploi Formation Installation](#)).

◆ **Un effort d'intégration supplémentaire à faire pour les femmes**

Nous l'avons vu : les femmes peuvent rencontrer plus de difficultés pour accéder au métier, notamment sur des postes salariés. Un travail de sensibilisation de l'ensemble des acteurs serait à conduire.

4.6.6. Simplifier leur parcours vers l'installation

◆ **Un milieu complexe composé de nombreux acteurs**

Les acteurs du monde agricole sont nombreux et souvent mal connus du grand public : lors du parcours à l'installation par exemple, de nombreux porteurs de projet se trouvent perdus dans cette « jungle », et ne savent plus vers qui se tourner. Il serait utile de créer un « guide des organismes agricoles » afin de les guider.

◆ **Un guide à l'installation « pratico-pratique » et adapté aux NIMA**

Il s'agissait d'une demande des éleveurs enquêtés, qui ont trouvé les démarches très compliquées, d'autant plus pour les personnes qui connaissent mal les filières et les acteurs.



◆ Mieux faire connaître et valoriser l'association

Le cas de l'association a été trop peu creusé dans cette étude, mais il nous semble qu'intégrer une association peut être plus simple pour des NIMA souhaitant s'installer. Cela demandera néanmoins une sensibilisation à la fois des candidats à l'installation et des futurs associés sur les enjeux de l'association (cette action de sensibilisation étant également utile pour le public issu du milieu agricole).

4.6.7. Faire coïncider l'offre et la demande pour les fermes à reprendre

Les experts ont noté à de nombreuses reprises un écart entre les souhaits des NIMA et les caractéristiques des fermes à reprendre. Pour faire coïncider l'offre et la demande, il est possible d'agir sur deux leviers :

- Sur les candidats à l'installation, pour les sensibiliser à l'offre disponible, aux possibilités de financement, aux atouts de l'installation en association, etc.
- Sur les cédants, pour les sensibiliser au fait qu'il est aussi possible de céder pour un projet différent de celui actuellement sur la ferme, voire évoluer sa production, voire permettre l'installation de plusieurs personnes en cédant sa ferme en plusieurs lots.

4.6.8. Travailler ensemble et en collectif

Les experts partagent les mêmes conclusions que celles du groupe de travail « renouvellement des générations » de la CNE, à savoir qu'il existe de nombreuses actions, portées par de nombreux acteurs, mais qu'il faudrait idéalement fonctionner de façon plus collective pour être plus efficaces et envoyer un message plus clair aux porteurs de projet.

« On reste convaincus qu'une fois que ces personnes ont décidé de s'installer, si on peut travailler tous ensemble, on sera quand même plus efficaces, et aujourd'hui c'est ce qui nous manque. »

Pour eux les réseaux manquent d'approche globale, de prise de hauteur. Il s'agit d'une somme d'expertises à relier :
« L'ensemble est supérieur à la somme des individus »

Pour eux il existe des blocages, notamment de nature politique.

« Les outils existent, ce qu'il reste c'est comment on les porte, comment on leur donne du sens collectivement. Pour chacun des freins il y a des solutions, sauf que le frein majeur, c'est presque les voisins, le milieu : on est notre propre frein ! Et la vision qu'on donne du métier. Collectivement, on devrait avoir la clé pour accueillir mieux, et changer l'image qu'on peut donner, paradoxalement, alors qu'on veut accueillir. C'est de l'humain, et du politique aussi. »



5. Conclusion

5.1. Discussion

5.1.1. Une étude qui a ses limites

Cette étude exploratoire a été menée sur un an environ, sur un sujet vaste et complexe. Certains enjeux méritent donc d'être approfondis, notamment :

- Nous l'avons vu dans la partie méthode, la méthode de recrutement des éleveurs rencontrés induit un biais dans les résultats : les experts nous ont en effet confirmé que les NIMA avaient plutôt tendance à se faire accompagner par des réseaux « alternatifs », or nous avons fait le choix de solliciter surtout les partenaires du groupe de travail pour trouver des éleveurs à enquêter. Ces derniers ont un profil de fait moins atypique que ceux qu'ont pu nous décrire les experts ou les autres études déjà réalisées.
- Les avis des NIMA sur l'association ont été assez peu détaillés, or cette solution semble avantageuse d'un point de vue économique et technique (les autres associés pouvant encadrer et soutenir le nouvel associé). Ce sujet serait à creuser davantage.
- L'attractivité du salariat en élevage n'a pas pu être étudiée dans les enquêtes d'éleveurs pour des raisons pratiques, et a été vue uniquement avec les experts. De la même façon, ce sujet pourra être creusé.
- Le coût de l'installation a été bien relevé comme une difficulté majeure pour l'installation, mais peu de solutions ont pu être dégagées de cette étude.
- L'accès au foncier est l'une des principales difficultés rencontrées par les NIMA, et nous regrettons que la SAFER n'ait pas pu participer à nos échanges.
- Nous regrettons de n'avoir pas pu rencontrer de porteurs de projet qui ont échoué à s'installer, afin d'étudier avec eux les raisons de ces échecs, qui auraient peut-être dévoilé d'autres pistes d'action. Ces personnes étaient malheureusement trop difficiles à capter dans le cadre de cette étude.

5.1.2. Les principaux enjeux que nous retenons pour améliorer l'accès au métier des NIMA

Certains enjeux sont ressortis de cette étude comme étant d'une importance particulière :

- Les projets portés par les NIMA sont souvent atypiques, c'est-à-dire en décalage avec les fermes classiques, et notamment en termes de taille (petite taille), de productions (vont plus souvent vers des productions peu courantes) avec une forte valeur ajoutée (vente directe, bio, transformation...). Chez les porteurs de projet en ruminant, ils se tournent plutôt vers l'ovin et le caprin d'après les experts. Ces projets atypiques induisent deux décalages :
 - o Par rapport aux exploitations à reprendre, il y a un important décalage entre l'offre et la demande, avec des cédants qui ne trouvent pas de repreneurs (et qui ne sont pas toujours prêts à voir leur ferme évoluer après la reprise) et des porteurs de projets qui ont du mal à trouver chaussure à leur pied (sans vouloir ou pouvoir revoir leur projet).



- o Pour construire leur projet, futurs éleveurs et conseillers manquent de références : cela est donc encore plus difficile pour eux de se projeter, et de rassurer notamment banques et cédants sur le sérieux de leur projet.
- Les experts ont insisté sur l'importance de travailler en collectif sur cette problématique du renouvellement des générations : pour aller plus loin, il faudra aussi travailler avec de nouveaux partenaires pour développer l'installation et l'accès au salariat des NIMA (réseaux ADEAR, CIVAM etc...)
- Les NIMA qui deviennent éleveur le font avec deux idées paradoxales : l'idée d'un projet de vie, et en même temps souhaitent y retrouver les caractéristiques un boulot comme un autre (horaires, vacances, réorientation professionnelle...). Par-là les NIMA bousculent les mentalités et les visions du métier, apportant à la fois une ouverture bienvenue et parfois des tensions.

5.1.3. Les pistes d'actions proposées par la CNE

Ce travail pourra servir à alimenter les réflexions en cours dans le groupe de travail, ou initier d'autres travaux :

◆ **Fait : Devenir Eleveur, le site de référence pour les futurs éleveurs de ruminants**

Ce site internet créé par la CNE en 2017 est une véritable plateforme dédiée au métier, qui explique à travers des articles simples et des témoignages tout ce qu'il y a à savoir sur le métier d'éleveur de ruminants, puis qui renvoie vers les sites clés pour les différents sujets abordés. Une banque de ressources collaborative recense des documents et actions utiles pour les porteurs de projets. Des informations sont régulièrement relayées sur les réseaux sociaux, et des vidéos de témoignages d'éleveurs présentent ses différentes caractéristiques.

Ce site est de plus en plus utilisé par des personnes en reconversion qui se posent des questions sur leur parcours : ils sont ensuite redirigés vers les bons interlocuteurs.

◆ **En cours : Un groupe de travail dédié à la communication**

Un groupe de travail sera lancé courant 2020 pour réfléchir aux possibilités pour créer une campagne de communication collective : les résultats de ce travail pourront alimenter les réflexions.

◆ **En cours : Un groupe de travail dédié aux stages pratiques**

Un groupe de travail sera lancé courant 2020 pour réfléchir à de possibles solutions à proposer face aux problématiques régulièrement remontées par les acteurs de l'élevage ruminant, sur les difficultés pour certaines personnes d'accéder à des stages pratiques (par exemple des NIMA en reconversion), ou pour les éleveurs d'accueillir des stagiaires dans des conditions d'immersion totale (par exemple : contraintes réglementaires).



◆ **Suggestion : Des créations de références**

Une action de la CNE pourrait être d'initier un travail de création de références Economiques/ Techniques et Sociales pour des projets « typiquement atypiques », permettant à des éleveurs qui construisent leur projet de mieux estimer le coût de leur projet, mais aussi d'identifier les points d'attention en termes techniques et humain par exemple (conduite du troupeau, temps de travail...) en s'appuyant sur les expériences d'autres NIMA (qui pourront expliquer ce qui leur a posé problème).

◆ **Suggestion : compléter le livre blanc du renouvellement des générations**

Ce document a été présenté en 2019 à l'occasion du Salon de l'Agriculture, et présente une série de propositions pour améliorer l'attractivité du métier d'éleveur de ruminants. A partir des observations de cette étude, il serait possible de créer un document rattaché avec des propositions spécifiques pour le public NIMA.

◆ **Suggestion : créer quelques documents guides à destination des NIMA**

Parce que les éleveurs NIMA nous ont fait part de la difficulté à comprendre le fonctionnement des réseaux agricoles, et à assimiler les nombreuses connaissances demandées par ce métier, plusieurs documents ont été suggérés au cours de cette étude :

- Un guide des organismes agricoles (Qui est qui/ qui fait quoi)
- Un lexique du jargon agricole (Qui pourrait notamment être utilisé en formation)
- Un guide simplifié des étapes de l'installation (à adapter aux NIMA, par exemple en se basant sur quelques entretiens pour repérer les difficultés), avec un autodiagnostic adapté aux NIMA (pour être sûr qu'ils prennent bien tous les éléments en compte dans leur projet, et éviter les déconvenues)

Ces documents pourraient être diffusés sur le site Devenir Eleveur, voire pendant les salons, et dans les PAI.



6. Remerciements

Toute l'équipe du projet remercie chaleureusement tous les participants au projet, à savoir les éleveurs participants aux enquêtes, les personnes ayant permis la mise en contact avec ces éleveurs, et les experts interrogés pendant les focus groups ou par téléphone.

Un remerciement tout particulier pour Alain Dequin, Yasmina Azmy et Samia Lay pour les mises en contacts avec les acteurs de terrain et la coordination dans chaque région.

Merci aux experts enquêtés : Yasmina Azmy (Chambre d'Agriculture Occitanie), Laurent Barbot (Crédit Agricole 35), Jérôme Berouille (Crédit Agricole), Denis Bouchut (Elu Jeunes Agriculteurs), Delphine Cabayé (ANEFA Tarn), Jean-Baptiste Cavalier (RENETA), Audrey Cornichoux (FNSEA), Olivier Courtin (MFR Fougères), Aude Créquy (Terre de liens), Alain Dequin (CRAB), Jean-Yves Deslandes (Triskalia), Tiphaine Hamon (Lycée de la Touche), Valérie Heyser (Arefa 35), Samia Lay (Chambre d'agriculture d'Occitanie), Marie-Isabelle Le Bars (CRAB), Marion Missaoui (FNSEA), Juliette Rebours (JA Bretagne), Amaël Samson (CEDAPA).



7. Bibliographie

- 📖 Agreste 2019, GraphAgri 2019, Chapitre Aides à l'installation [Consultable en ligne](#)
- 📖 Agreste, 2018, Le bilan annuel de l'emploi agricole.
- 📖 APCA, Février 2019, Repères socio-économiques sur l'agriculture française, Évolutions sur longue période. [Consultable en ligne.](#)
- 📖 Biennu, C., 2018. L'installation des néo-paysans en Ile-et-Vilaine: les conditions d'une vraie rupture ?. Pour, (2), 209-216.
- 📖 Biennu. C., 2018. Analyse des freins à l'installation des porteurs de projets non issus du milieu agricole en élevage laitier en Ile et Vilaine, Mémoire Master 2 APDD, Faculté de Rennes 1.
- 📖 Boussès, M., 2019. Le public non issu du milieu agricole : le futur du renouvellement des générations en élevage ? AgroParisTech, Paris.
- 📖 Chambre d'agriculture de Bretagne, 2011, Publics non issus du milieu agricole : Besoins en formation professionnelle et en accompagnement dans l'emploi. [Synthèse consultable en ligne](#)
- 📖 CIVAM 35, 2019. Analyse des freins à l'installation en élevage bovin lait des personnes Non issues du milieu agricole, [synthèse consultable en ligne](#)
- 📖 CNE, 2019, Livre Blanc : Renouvellement des générations en élevage. [Consultable en ligne](#)
- 📖 Dolci, P., 2016. Retourner à la terre: les mouvements néo-agricoles dans les campagnes italiennes et portugaises (These en préparation). Montpellier 3.
- 📖 Dolci, P., Perrin, C., 2017. Retourner à la terre en Sardaigne, crises et installations en agriculture. Tracés 145–167. <https://doi.org/10.4000/traces.7029>
- 📖 Fimat. D., 2019. Des idées pour transmettre : Et si on restructurait les fermes ? 96p. [Consultable en ligne.](#)
- 📖 Kling-Eveillard, F., Frappat, B., Couzy, C., Dockes, A.C., 2012. Les enquêtes qualitatives en agriculture, Institut de l'Elevage. ed, Méthodes & Outils. Paris.
- 📖 Lang, A., Dupraz, P., Tregaro, Y., Rosner, P. M., & Perrot, C. (2015, December). Les emplois directs et indirects liés à l'élevage français. In 9. Journées de recherches en sciences sociales (JRSS) (pp. 22-p).
- 📖 Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, Centre d'Études et de Prospectives, 2019, Actif'Agri : transformation des emplois et des activités en agriculture. [Consultable en ligne](#)
- 📖 Ministère de l'agriculture, 2019, Portrait de l'enseignement agricole. [Consultable en ligne.](#)

