

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE des SCIENCES AGRONOMIQUES de BORDEAUX  
AQUITAINE

1, cours du Général de Gaulle - CS 40201 – 33175 GRADIGNAN cedex

M E M O I R E de fin d'études  
pour l'obtention du titre  
d'Ingénieur de Bordeaux Sciences Agro

**Comprendre les effets des expériences professionnelles  
pré-installation sur le métier d'agriculteur en Maine-et-  
Loire et Loire-Atlantique**

*SUREAU Christelle*

**Spécialisation** : APTERIA- Agricultures, Proximité et territoires d'Ici et  
d'Ailleurs

**Étude réalisée à** : L'École Supérieure d'Agricultures d'Angers – 55 Rue  
Rabelais, 49 000 Angers



## Résumé

Ce travail qui s'inscrit dans un projet de la chaire de sociologie Mutations Agricoles de l'École Supérieure d'Agricultures d'Angers, vise à comprendre les effets des expériences professionnelles pré-installation sur les façons d'exercer le métier d'agriculteur, des nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique. Une méthode qualitative couplée à une approche territoriale a été menée pour aboutir à une caractérisation des nouveaux installés. Vingt-trois entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des agriculteurs nouvellement installés dans différentes zones de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique : zone littorale, zone à proximité de la métropole, zone rurale...

Les enquêtes révèlent des éléments transversaux à tous les nouveaux installés : ils traversent un contexte commun qui les pousse à se positionner sur la question environnementale et ils incorporent au cours de leurs expériences professionnelles, des dispositions qui prennent des formes différentes (façons de voir, façons de faire, compétences...).

La recherche a aussi mis en évidence des lignes de fracture entre ces nouveaux installés avec des agriculteurs qui visent d'abord un objectif productif et d'autres qui s'appuient sur la multifonctionnalité de l'agriculture. Pour affiner la caractérisation, une typologie mettant en lien les pratiques et les trajectoires des nouveaux installés, a été construite. Cette typologie, qui permet de discuter du territoire, révèle cinq types de nouveaux installés.

**Mots-clés :** *expérience professionnelle, nouveaux installés, trajectoire, dispositions, socialisation*

## Abstract

This research is part of a project from the sociology research chair of the agricultural school in Angers: Ecole Supérieure d'Agricultures (ESA). It aims to understand the influence of work experience on newly established farmers in two areas of the region, Pays de la Loire: Maine-et-Loire and Loire-Atlantique. A qualitative method and territorial approach have been carried out in order to obtain a characterization of newly established farmers. Twenty-three surveys were conducted in different areas types: the coast, area nearby a large city, rural areas...

The surveys reveal common elements among all the farmers: a common context that drives farmers to take into account environmental issues and the incorporation of various dispositions (way of seeing, way of doing, abilities...).

The research also highlights the existence of fault lines between the farmers who target production goals first and those rely on the multifunctionality of agriculture. For a finer analysis, a typology that links agricultural practices and farmers trajectories have been made. The typology expounds on 5 different types and also serves as a tool that allows a discussion on the concept of territory.

**Keywords :** *work experience, newly established farmers, trajectory, dispositions, socialisation*

## Remerciements

C'est la veille de mes 24 ans que je termine ce mémoire, et je tiens à remercier toutes les personnes qui y ont contribué, d'une manière ou d'une autre.

D'abord, je remercie tous les agriculteurs que j'ai interrogés. Ils ont pris le temps de me raconter leur métier, de me partager un bout de leur histoire. Ils se sont prêtés au jeu de l'entretien qui se terminait parfois sur des grandes réflexions philosophiques. J'adresse un merci particulier à ma première enquêtée, une femme inspirante, qui m'a mis en confiance pour tous les autres entretiens qui ont suivi.

Je remercie chaleureusement l'équipe du LARESS pour leur bienveillance, et notamment, Caroline MAZAUD, Caroline LEROUX, Soazig DI BIANCO, Annie SIGWALT, Guilhem ANZALONE, Bertille THAREAUX, Frédérique PELLET et Léa LIGONNIERE. Merci également à Ghislaine MARAQUIN et Barbara HADDOU de m'avoir aidé à retranscrire mes entretiens.

Bien sûr j'adresse un merci particulier à Guillaume, mon compagnon de stage. Merci d'avoir été là, de m'avoir fait rire avec tes imitations de nos politiciens favoris et d'avoir illuminé mes journées avec tes styles dignes de la Fashion week.

Je remercie mes amies, mes chères et tendres Cla, Lulu et Marinette, qui ont fait de mes années à BSA des années mémorables.

Merci également à l'équipe APTERIA, à nos professeurs bienveillants et passionnants : Adeline UGAGLIA, Bernard DEL'HOMME, Nathalie CORADE et Marie BOUTRY.

Merci également à tous mes compagnons de voyage qui m'inspirent quotidiennement, ma famille, mon équipe de prépa. Et à Romain pour son soutien jusqu'à la dernière minute.

Un dernier grand merci à Caroline MAZAUD, ma maître de stage. Merci pour cette belle introduction à la sociologie et surtout merci pour ta confiance.

## Table des matières

<b>Résumé</b> .....	- 3 -
<b>Abstract</b> .....	- 3 -
<b>Remerciements</b> .....	- 4 -
<b>Table des matières</b> .....	- 5 -
<b>Glossaire</b> .....	- 7 -
<b>Liste des illustrations</b> .....	- 8 -
<b>Liste des abréviations</b> .....	- 9 -
<b>Introduction</b> .....	- 1 -
<b>I. Un changement de profil des nouveaux installés constaté à l'échelle nationale mais également dans la région ligérienne</b> .....	- 3 -
1) Des trajectoires professionnelles de plus en plus diversifiées .....	- 3 -
a) Un changement de profil des nouveaux installés .....	- 3 -
b) Des « détours professionnels » et des reconversions.....	- 4 -
c) Des formations qui orientent les systèmes d'exploitation .....	- 5 -
2) Des acteurs du territoire ligériens qui interrogent le renouvellement des générations .....	- 7 -
a) Une région qui dispose de nombreux atouts, dont un secteur agricole dynamique .....	- 7 -
b) L'enjeu du renouvellement des générations présent malgré une dynamique d'installation .....	- 9 -
c) Des acteurs ligériens qui cherchent à ajuster l'accompagnement à l'installation .	- 11 -
3) De la nécessité d'une étude approfondie des expériences professionnelles des nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique .....	- 12 -
a) Définir l'expérience professionnelle .....	- 12 -
b) S'appuyer sur la sociologie de la socialisation .....	- 13 -
c) D'autres facteurs à prendre en compte dans l'analyse d'une trajectoire.....	- 15 -
<b>II. Éclairer le changement de profils des nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique par une méthode qualitative et une approche territoriale</b> .....	- 16 -
1) Une approche territoriale pour comprendre la diversité des profils .....	- 16 -
a) Une région qui fait face à de nombreux enjeux qui peuvent jouer sur la trajectoire des nouveaux installés .....	- 16 -
b) Le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique deux terrains d'enquête pertinents de par leurs similarités et leurs spécificités .....	- 18 -
c) Un découpage du territoire en plusieurs zones pour saisir la diversité des profils	- 19 -
2) Une méthode qualitative pour comprendre la trajectoire des nouveaux installés ...	- 19 -
a) Apport de la méthode qualitative .....	- 19 -
b) Une méthode qui s'appuie sur le récit de vie et qui présente des biais .....	- 20 -

c)	Un guide d'entretien qui retrace les parcours des nouveaux installés .....	- 21 -
3)	Une caractérisation des profils des nouveaux installés qui passe par l'analyse des pratiques agricoles.....	- 22 -
a)	Une grille d'analyse qui répertorie des éléments de la trajectoire et les pratiques agricoles .....	- 22 -
b)	Construire une typologie pour illustrer la diversité des profils.....	- 23 -
c)	Un échantillon à l'image de la diversité des profils.....	- 23 -
<b>III.</b>	<b>Des expériences professionnelles qui prennent forme dans un contexte commun et qui produisent des dispositions variées .....</b>	<b>- 25 -</b>
1)	Un contexte qui pousse les enquêtés à produire durablement.....	- 25 -
a)	La remise en question du modèle productiviste.....	- 25 -
b)	Une société civile qui interpelle les agriculteurs et les pouvoirs publics .....	- 26 -
c)	Des formations qui intègrent les questions environnementales .....	- 27 -
2)	Des dispositions qui prennent des formes différentes .....	- 28 -
a)	Des façons de voir et des façons de faire.....	- 28 -
b)	Des compétences techniques et d'autres transversales.....	- 29 -
c)	Une inscription territoriale.....	- 30 -
3)	Des dispositions à l'indépendance .....	- 31 -
a)	Une volonté d'être son propre patron.....	- 31 -
b)	Prendre le « contre-pied » de ses expériences professionnelles.....	- 32 -
c)	Importer des normes relatives au salariat .....	- 33 -
<b>IV.</b>	<b>Une typologie qui met en avant deux grandes conceptions du métier d'agriculteur</b>	<b>- 34 -</b>
1)	Produire et maximiser le profit .....	- 35 -
a)	Les « chefs d'entreprise » .....	- 35 -
b)	Les « familiaux ».....	- 37 -
2)	Produire mais pas que .....	- 38 -
a)	Les « gardiens de l'environnement » .....	- 38 -
b)	Les « idéalistes » .....	- 41 -
c)	Les « entrepreneurs du vivant » .....	- 43 -
3)	Une typologie qui constitue un premier travail exploratoire et permet de discuter de la place du territoire .....	- 45 -
a)	Une typologie qui éclaire certaines zones d'ombres de la littérature .....	- 45 -
b)	Des agriculteurs qui font plus ou moins territoire .....	- 48 -
c)	Des effets du territoire qui restent à analyser .....	- 49 -
	<b>Conclusion.....</b>	<b>- 50 -</b>
	<b>Bibliographie .....</b>	<b>- 52 -</b>
	<b>Annexes .....</b>	<b>- 55 -</b>

## Glossaire

**Expérience professionnelle** = Elle correspond à l'ensemble des connaissances acquises par une personne lors de l'exercice de sa (ou ses) profession(s).

**Installation agricole** = Elle signifie devenir pour la première fois chef d'exploitation à titre individuel ou comme associé exploitant d'une société. L'installation peut se réaliser à titre principal, c'est-à-dire, quand le revenu agricole est au moins égal à 50% de son revenu professionnel global, ou à titre secondaire.

**Trajectoire** = En sociologie, ce concept signifie la suite des positions sociales occupées par un individu durant toute sa vie ou partie de sa vie.

**Socialisation** = Ce concept en sociologie, traduit la manière dont la société forme et transforme ses individus. Les sociologues distinguent la socialisation primaire, celle qui a lieu lors de l'enfance et de l'adolescence, de la socialisation secondaire, celle qui se produit à l'âge adulte.

**Disposition** = Avoir une disposition, c'est être enclin à agir de telle ou telle manière dans telles ou telles circonstances. Les dispositions que l'on acquiert au cours des expériences socialisatrices peuvent être des façons de voir ou des façons de faire (Bourdieu 1986a).

## Liste des illustrations

---

### *LISTE DES FIGURES*

---

Figure 1 : Carte des Pays de la Loire (Région Pays de la Loire, 2022) .....	- 7 -
Figure 2: Part des emplois par activité économique en 2017 (Région Pays de la Loire, 2020)-	7 -
Figure 3: La répartition géographique des productions en Pays de la Loire (RPG, 2012) .....	- 8 -
Figure 4 : Évolution des installations aidées et non aidées par département en Pays de la Loire (Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, 2021).....	- 9 -
Figure 5 : Les espaces NAF consommés entre 2006 et 2016 par type de territoire (ha), (DREAL Pays de la Loire, 2018).....	- 16 -
Figure 6 : Les différents types d'espaces en Pays de Loire (DREAL Pays de la Loire, 2018) -	16 -
Figure 7 : Consommation d'espaces NAF en Pays de Loire (DREAL Pays de la Loire, 2018)-	17 -
Figure 8 : Les 6 profils d'agriculteurs identifiés (Dockès et al., 2007).....	- 46 -
Figure 9 : Une typologie qui repose sur deux conceptions du métier (SUREAU, 2022).....	- 47 -

---

### *Liste des tableaux*

---

Tableau 1 : Caractéristiques des anciens et nouveaux installés en Pays de Loire (Agreste, 2020) .....	- 10 -
Tableau 2 : Des enquêtés aux productions variées et répartis sur tout le territoire .....	- 24 -



## Liste des abréviations

AB = Agriculture Biologique

ACSE = Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole

ADEME = Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie

AMAP = Association de maintien de l'agriculture paysanne

BTS = Brevet de Technicien Supérieur

CAP = Certificat d'aptitude professionnelle

CCP = Circuit court et de proximité

CGEA = Conduite et gestion des exploitations agricoles

CIAP = Coopérative d'Installation en Agriculture Paysanne

CUMA = Coopérative d'Utilisation de Matériels Agricoles

DJA = Dotation jeunes agriculteurs

DRAAF = Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt

DUT = Diplôme universitaire de technologie

EARL = Exploitation à responsabilité limitée

EGALIM = États Généraux de l'alimentation

EPCI = Établissements publics de coopération intercommunale

ESA = École supérieure des agricultures

CAP = Certificat d'aptitude professionnelle

FNSEA = Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

GAB = Groupement d'agriculteurs biologiques

GAEC = Groupement agricole d'exploitation en commun

GALO = Groupe d'action locale

HCF = Hors-cadre familial

INRA = Institut national de la recherche agronomique

JA = Jeunes agriculteurs

LPO = Ligue pour la Protection Des Oiseaux de Loire-Atlantique

NAF = Naturel, agricole et forestier

NIMA = Non issus du milieu agricole

PAC = Politique Agricole commune

PAT = Projet alimentaire territorial

PEAN = Périmètres de protection des espaces naturels et agricoles

SAU = Surface agricole utile

SIQO = Signes officiel de l'origine et de la qualité

ZAD = Zone à défendre

## Introduction

Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire lance une campagne de recrutement : « Les #EntrepreneursDuVivant recrutent ! ». D'envergure nationale, elle se déploie sur différents médias : site internet dédié, presse, réseaux sociaux, affichage public... Financée dans le cadre du Plan de Relance à hauteur de 15 millions d'euros, l'objectif est de rendre les métiers du vivant attractifs. Et par métiers du vivant, sont compris les métiers de l'agriculture, de la pêche, de l'agroalimentaire, des paysages et de la forêt avec comme priorité pour le secteur et particulièrement l'agriculture : le renouvellement des générations. En effet, en près de quarante ans, alors que la taille des exploitations a augmenté, la part des agriculteurs exploitants dans l'emploi a fortement diminué, passant de 7,1% en 1982 à 1,4% en 2019 (INSEE, 2020). Avec plus de la moitié des agriculteurs âgés de plus de 50 ans, les 400 000 agriculteurs d'aujourd'hui, ne suffisent pas à assurer le renouvellement des générations. A cela s'ajoute les nombreux défis auxquels les agriculteurs doivent faire face, la campagne de communication en cite d'ailleurs quelques-uns : souveraineté alimentaire, transition écologique, alimentation saine et durable, compétitivité... Ces défis transforment les métiers d'agriculteur, appelé à être des « entrepreneurs du vivant », qui produisent durablement, qui s'adaptent au changement climatique, qui innovent avec la nature... Qui sont ces « entrepreneurs du vivants » ? Si l'accès au métier d'agriculteur se fait toujours principalement par la famille, les profils des nouveaux installés sont de plus en plus diversifiés. D'abord, on observe une part non négligeable de nouveaux entrants dans la profession, dont les parents ne sont pas agriculteurs : plus d'un tiers en 2017 (Gambino et Vert 2012). Ces « non-issus du milieu agricole » (NIMA), proviennent d'horizons divers et parmi eux, certains ont exercé des professions variées avant d'entrer dans le monde agricole. Les reconvertis ne sont pas le seul changement de profil observé. En effet, même chez les enfants d'agriculteurs, appelés aussi héritiers, les trajectoires se diversifient. Ils sont plus diplômés que leurs prédécesseurs, et certains ont même fait un « détour professionnel » (Dubuisson-Quellier et Giraud, 2010) avant de s'installer. Ils ont pu expérimenter d'autres métiers, être confrontés à d'autres univers sociaux. Pour résumer : « Les mondes agricoles sont aujourd'hui marqués par un décroisement social massif et multiforme : de nouveaux entrants dans la profession sont issus d'horizons très divers, les trajectoires professionnelles des agriculteurs se diversifient » (Dubuisson-Quellier et Giraud, 2010). Mais quelles sont ces trajectoires professionnelles ? Et quels sont les effets de ces trajectoires diversifiées, sur le métier d'agriculteur ?

Si l'on connaît bien les caractéristiques technico-économiques des exploitations agricoles, grâce aux données du recensement, de la MSA... il existe peu d'information sur les agriculteurs eux-mêmes ; leur origine sociale, leur formation, leur trajectoire professionnelle... La sociologie des agriculteurs reste donc peu visible (Bessière et al, 2014). Pourtant, caractériser le profil des nouveaux installés est une première étape pour ajuster l'accompagnement de ces agriculteurs et donc faire face au renouvellement des générations. Et c'est justement ce que les acteurs du territoire ligérien cherchent à faire : comprendre qui sont leurs nouveaux installés pour mieux les accompagner. Cette mission a été confiée à la chaire de sociologie Mutations Agricoles de l'École Supérieure d'Agricultures d'Angers (ESA). Un Comité de Suivi a été formé, composé de sociologues et de professionnels, impliqués dans l'accompagnement des agriculteurs ligériens : la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, la Coopérative d'Installation en Agriculture Paysanne (CIAP), le syndicat régional des Jeunes agriculteurs... Le projet, qui s'ancre sur deux terrains d'enquête, le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique, implique une étude quantitative et qualitative. Et c'est de cette étude qualitative dont je suis chargée. L'objectif est de caractériser les nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire Atlantique, et plus particulièrement de **comprendre les effets des expériences professionnelles pré-installation sur le métier d'agriculteur.**

On entend par nouveaux installés, ceux qui se sont installés entre 2 ans et 5 ans, afin de cibler les agriculteurs qui ont suffisamment de recul sur leur métier et ceux qui constituent les « agriculteurs de demain ». Nous nous appuyons sur une définition large de l'expérience professionnelle, signifiant pour nous, ce qui est produit sur l'homme par sa pratique, c'est-à-dire, par la réalisation des tâches d'un domaine, sur un temps relativement long (Leplat et Rogalski, 2011). Pour connaître « ce qui est produit » c'est-à-dire les « effets » de ces expériences, nous mobilisons des concepts de la sociologie, discipline qui étudie les faits sociaux. Ainsi, nous cherchons à comprendre les dispositions, c'est-à-dire, les façons de voir et les façons de faire, incorporées au cours des expériences professionnelles pré-installation et leurs impacts sur les modes de productions, les choix de commercialisation, le collectif... Cette caractérisation des profils des nouveaux installés des Pays-de-la-Loire est un premier travail exploratoire, un premier pas qui permettra, *in fine*, l'amélioration de l'accompagnement des agriculteurs.

Pour répondre aux questions soulevées, nous analyserons dans un premier temps, plus en détail, le changement de profil des nouveaux installés, qui s'observe à l'échelle nationale mais aussi dans la région agricole des Pays-de-la-Loire. Nous expliquerons ensuite la méthode qualitative et l'approche territoriale employées pour caractériser ces nouveaux installés. Nous montrerons par la suite les éléments transversaux à tous les enquêtés avant de voir ce qui les distingue, au travers d'une typologie.

## **I. Un changement de profil des nouveaux installés constaté à l'échelle nationale mais également dans la région ligérienne**

### **1) Des trajectoires professionnelles de plus en plus diversifiées**

#### **a) Un changement de profil des nouveaux installés**

Le monde agricole n'est plus « séparé des autres groupes sociaux par une frontière étanche » (Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et LAFERTÉ 2014). Et cette ouverture sociale se perçoit dans la trajectoire des agriculteurs : leur niveau d'étude augmente, ils réalisent des expériences professionnelles avant l'installation et certains nouveaux entrants ne sont pas issus du milieu agricole. Ces évolutions qui ont lieu depuis une quarantaine d'années et qui sont pour la plupart liées à des politiques structurelles, transforment le métier d'agriculteur et le visage des actifs agricoles.

Si les agriculteurs constituaient le groupe social le moins formé dans les années 50, ce n'est plus le cas aujourd'hui. En 2019, seuls 14% des agriculteurs n'ont aucun diplôme ou uniquement le brevet des collèges, en 1982 cette part s'élevait à 82% (INSEE, 2020). Les données du nouveau recensement indiquent que 55% des agriculteurs ont un diplôme au moins égal au baccalauréat, c'était 38 % en 2010. Le nombre de diplômés du supérieur a également augmenté : 27 % en 2020 après 17 % en 2010 (Ministère de l'agriculture et de l'alimentation 2021). Les jeunes agriculteurs sont donc plus qualifiés que leurs prédécesseurs.

Cette augmentation du niveau d'étude s'explique par le mouvement de massification scolaire des années 80-90, caractérisé par l'ouverture aux classes populaires de l'accès au lycée et à l'enseignement supérieur. Les agriculteurs ont eux aussi suivi ce mouvement, encouragés par les instances professionnelles agricoles qui ont lié politiques d'installations et politiques de formations. La politique d'installation des jeunes agriculteurs, mis en place en 1974, a eu des effets significatifs sur l'allongement de la scolarité des agriculteurs car l'acquisition des aides financières est devenue conditionnelle à l'obtention d'un diplôme. En effet, depuis 1992, un diplôme de niveau BAC est requis pour bénéficier de la Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA). De ce fait, les enfants d'agriculteurs ont été encouragés par leurs parents à poursuivre des études, d'une part, pour que la reprise soit un choix librement consenti et d'autre part, pour qu'ils acquièrent les compétences désormais indispensables à l'exercice du métier : techniques, juridiques, administratives... (Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et LAFERTÉ 2014). Pour avoir la capacité agricole, les futurs installés se conforment à une certaine perception du métier imposée par l'État et transmise par le biais des formations, à savoir celle d'un « agriculteur gestionnaire et chef d'entreprise » (Alarcon 2008). Ainsi, les formations sont devenues un passage obligatoire pour accéder au métier et les installations se font donc plus tardivement.

En parallèle de ces installations plus tardives chez les enfants d'agriculteurs, on constate une progression d'installations hors cadre familial (HCF), signifiant l'installation sur une ferme qui n'appartient ou n'appartenait pas à un membre de la famille. En 2017, 32% de ceux qui ont bénéficié des aides à l'installation n'ont pas de lien de parenté avec le chef d'exploitation cédant (Gambino et Vert 2012). Au sein de cette proportion il y a des enfants d'agriculteurs, appelés aussi héritiers, qui choisissent de ne pas s'installer dans l'exploitation familiale mais il y a aussi des non issus du milieu agricole, appelés tantôt « NIMA » tantôt néo-agriculteurs.

Ces « NIMA » sont souvent associés à l'idée d'un « retour à la terre » définie par Catherine Rouvière qui a analysé « l'utopie néo-rurale » en Ardèche des années 1960 à nos jours (Rouvière 2015). Cette historienne caractérise le « retour à la terre » comme : « une migration vers la campagne accomplie par des personnes d'origine urbaine ou rurale [...] dans le but de

vivre totalement ou partiellement d'une activité agricole ». Les « NIMA » forment, selon le sociologue Ivan Bruneau, « une catégorie écran » qui cache « la diversité des origines sociales et des trajectoires antérieures à l'entrée dans la profession » (Bruneau 2007) . Ils n'ont pas eu de parents agriculteurs, mais cela n'empêche une proximité avec le monde agricole plus proche que ce que l'on pourrait penser. En effet, ils peuvent avoir grandi en milieu rural, avoir eu des grands-parents paysans ou encore avoir été familiarisé au monde agricole au travers de leurs formations : « à défaut d'y avoir été « familiarisés » durant leur enfance, ils y sont parfois venus très tôt, par une formation agricole initiale, et se sont fréquemment installés à l'issue d'un (long) parcours professionnel au sein du monde agricole » (Bruneau 2007)

Si le contact avec d'autres groupes sociaux est évident pour les « NIMA », il touche également les héritiers : « Les agriculteurs connaissent des trajectoires professionnelles plus complexes composées de moments où ils peuvent connaître d'autres milieux » (Dubuisson-Quellier et Giraud 2010). Les enfants d'agriculteurs peuvent rester à l'intérieur du monde agricole mais tout de même s'ouvrir à d'autres horizons, notamment au travers des stages professionnels. D'autres font ce que certains appellent « un détour professionnel » avant de reprendre une exploitation (Dubuisson-Quellier et Giraud 2010). Ce détour se caractérise souvent par des périodes de salariat dans le monde du para-agricole (Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et LAFERTÉ 2014) : il peut s'agir d'un emploi dans une coopérative céréalière ou dans une mutuelle agricole par exemple.

Si cette parenthèse salariale se referme une fois l'installation, « l'expérience aura permis de construire des ponts, des passerelles entre groupes sociaux qui s'édifient au cœur même des individus » (Dubuisson-Quellier et Giraud 2010). Mais qu'est ce qui « s'édifient au cœur même des individus » ? Et de manière générale, qu'est-ce que les reconversions des « NIMA », ou « détours professionnels » des héritiers, apportent aux nouveaux installés ?

## **b) Des « détours professionnels » et des reconversions**

Qu'il s'agisse d'une reconversion professionnelle ou d'un « détour professionnel », de par leur contact avec d'autres univers sociaux, les agriculteurs modifient leur façon d'exercer le métier. On sait par exemple que les conjointes d'agriculteurs salariées en dehors de l'exploitation, importent au sein de leur famille de nouvelles normes qui influencent l'organisation du travail des agriculteurs (Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et LAFERTÉ 2014): elles modifient le rythme de travail avec l'introduction de week-ends ou de congés et demandent une plus nette distinction entre les espaces domestiques et professionnels. Si ces conjointes qui ont exercé des expériences salariées ont importé des normes qui sont venues modifier l'organisation de travail de leur conjoint agriculteur, alors les agriculteurs qui ont eu des expériences salariales ont eux aussi incorporé des normes relatives au salariat et qui sont venues modifier leur façon de faire.

D'autres travaux sur les femmes, mais cette fois-ci agricultrices, montrent que celles qui sont souvent le plus diplômées ou qui ont exercé des professions en dehors de l'agriculture avant de s'installer, sont plus à mêmes de mettre en place « des formes innovantes » de commercialisation des productions agricoles et viticoles (Giraud 2001): vente à la ferme, tourisme à la ferme...

Ces ventes de proximité concernent également les producteurs en quête d'un métier « plus largement ancré dans des logiques territoriales » (Dubuisson-Quellier et Giraud 2010). Des travaux s'intéressant à la vente de proximité du côté des producteurs montrent qu'elle concerne surtout les secteurs du maraîchage ou de l'horticulture et que les exploitants en charge « ont un

niveau d'éducation plus élevé que la moyenne, certains d'entre eux ayant parfois vécu des expériences professionnelles en dehors de l'agriculture » (Dubuisson-Quellier, Giraud, 2010). Au sein de ces producteurs, on retrouve souvent ces fameux néo-agriculteurs, qui dotés d'une plus faible capacité d'investissement que les héritiers, ont tendance à privilégier ces secteurs. Mais ce choix s'explique aussi par une volonté de pratiquer une agriculture plus respectueuse de l'environnement, trait souvent caractéristique des néo-agriculteurs. Joseph Le Blanc qui a étudié les nouveaux profils en agriculture montre que les pratiques des néo-agriculteurs intègrent les questions environnementales (Le Blanc 2011) : ils ont une moindre consommation en ressources non renouvelables et mettent en place des pratiques agro-écologiques souvent labellisés bio. Notons aussi que ces néo-agriculteurs se tournent davantage vers des réseaux militants locaux, par convictions mais aussi parce qu'ils constituent une « ressource face au processus endogène et autochtone de la transmission foncière » (Paranthoën 2014). Les néo-agriculteurs qui s'installent sur un nouveau territoire, ne disposent pas du capital d'autochtonie que peuvent avoir les héritiers. Ils n'ont pas l'ensemble des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisées (Renahy 2010). En revanche, les néo-agriculteurs peuvent s'appuyer sur leur ancien réseau pour développer leur clientèle. En effet, les réseaux de sociabilité et le double-ancrage urbain-rural des néo-agriculteurs constituent une ressource pour commercialiser leurs produits (Dolci 2021). En outre, grâce à leurs expériences professionnelles antérieures, ils peuvent remobiliser des compétences acquises dans leur nouveau métier. C'est ce que montre Jean-Baptiste Paranthoën, qui a étudié le déplacement social de deux maraichers en Maine-et-Loire : leurs compétences commerciales sont un atout dans la conduite de leur exploitation. Les maraichers sont plus à même de comprendre les attentes de leurs *amapiens* puisqu'ils proviennent du même milieu social qu'eux (Paranthoën 2014). Comme le montrait déjà Pierre Muller en 1987, ces NIMA redéfinissent les normes professionnelles « non plus uniquement produites par le monde agricole autour des compétences techniques liées à la capacité de production, mais également par des personnes issues des groupes sociaux relativement dotés qui promeuvent avant tout des aptitudes commerciales » (Muller 1987).

L'exemple des femmes agricultrices ou des néo-agriculteurs montrent l'influence des expériences professionnelles sur les façons d'exercer le métier. Ils introduisent des innovations en termes de commercialisation, ou choisissent après une reconversion de pratiquer une agriculture respectueuse de l'environnement et ancrée dans des logiques territoriales. Mais il n'y a pas que les expériences professionnelles qui modifient la façon d'exercer le métier d'agriculteur, d'autres travaux montrent aussi l'influence des formations sur les pratiques des agriculteurs.

### **c) Des formations qui orientent les systèmes d'exploitation**

Comme nous l'avons montré précédemment, le niveau de diplôme des agriculteurs s'est fortement élevé ces dernières années. Même si l'entrée dans le métier se fait toujours principalement par la famille, les formations jouent un rôle de plus en plus important dans la trajectoire des agriculteurs. La famille agricole n'a plus le monopole de l'enseignement agricole, aujourd'hui trois institutions se partagent cet enseignement (Chaix 1985) : l'enseignement agricole, la famille et le milieu professionnel agricole. D'ailleurs, le sociologue Patrick Champagne considère l'école comme une institution concurrente de la famille car elle peut détourner les enfants d'agriculteurs du monde agricole (Champagne 1979). Si la hausse du niveau d'études chez les agriculteurs est un fait notable, elle prend des sens différents selon les individus (Alarcon 2008). Certains enfants d'agriculteurs peuvent faire le choix d'études non

agricoles dans une stratégie d'installation. C'est notamment le cas des viticulteurs qui optent pour des études dans le domaine commercial (Bessière 2004).

Si le choix d'un système d'exploitation oriente le choix de formation, les formations elles-mêmes influencent les systèmes, comme en témoigne les travaux de la sociologue Clémentine Cormer. Elle montre au travers de l'analyse des trajectoires de 6 repreneuses, qu'il y a différents types de parcours scolaires : les parcours technique, hybride ou alternatif (Comer 2021).

Les dispositifs de formation qui valorisent le productivisme agricole et la technique, permettent aux repreneuses de « valoir leur place dans des systèmes d'organisation du travail managérialisés ». Elles acquièrent des connaissances techniques et gestionnaires nécessaires à la conduite d'exploitations modernisées. Elles y introduisent des innovations techniques et des critères d'organisation du travail. Les temps privés et professionnels sont segmentés et les responsabilités de chacun sur l'exploitation sont clairement définies dans une optique d'efficacité : « Se vivant à la tête d'exploitations managérialisées, ces agricultrices rejouent ainsi l'image des « managers des temps modernes », capables de productivité dans leur vie professionnelle comme personnelle » (Comer, 2021).

Les repreneuses qui ont suivi un parcours scolaire hybride, entre filières techniques et généralistes, acquièrent « des ressources culturelles alimentant un désir d'autonomie, se reflétant sur les choix de production ». Leurs parcours se caractérisent par une mobilité géographique et sociale où elles ont incorporé « un habitus proche de celui des cadres techniques et commerciaux d'entreprise ». En effet, elles suivent un enseignement proche des formations ingénieures et réalisent des stages en alternance. Leur installation se caractérise par le souhait d'apprendre et d'entreprendre avec d'autres professionnels, et débouche sur une très forte autonomie dans la conduite de l'exploitation.

Enfin, il existe des formations agricoles qui valorisent des modèles agricoles « alternatifs », en marge du modèle de l'agriculture conventionnel dominant. Les repreneuses étudiées suivent des apprentissages tournés vers la gestion et la protection des ressources naturelles, « qui bouleversent les manières de se représenter la profession agricole, en questionnant, voire en invalidant les normes professionnelles dominantes ». Leur parcours est également marqué par une mobilité internationale qui leur permet de revoir leur rapport au travail. Une fois installées, elles privilégient les travaux agricoles collectifs et fonctionnent avec un modèle souple et moins hiérarchique d'organisation du travail.

A noter que ces exemples ne sont pas à prendre comme des généralités, et que tous les éléments aidant à comprendre les choix d'orientation n'ont pas été cités (rapport à l'école, encouragement paternel ou non, expériences professionnelles, rapport au salariat...). Cependant ils mettent en lumière, le fait que les formations soient des expériences ayant une influence non négligeable sur les pratiques des agriculteurs.

Nous savons donc que les expériences professionnelles et les formations peuvent modifier la façon d'exercer le métier d'agriculteur. Ce sont des phases transitoires qui permettent de diversifier les expériences et les savoirs des agriculteurs mais on ne connaît pas véritablement les effets de ces expériences sur les pratiques des agriculteurs, qu'il s'agisse d'héritiers ou de « NIMA ». En effet, les travaux cités précédemment ne s'intéressent qu'à des sous-groupes : les néo-agriculteurs ou les femmes. Par ailleurs ces recherches ont été effectuées dans un territoire particulier, les résultats ne sont pas complètement transposables au territoire des Pays-de-la-Loire, région agricole qui cherche justement à mieux caractériser ses nouveaux installés.



## 2) Des acteurs du territoire ligériens qui interrogent le renouvellement des générations

### a) Une région qui dispose de nombreux atouts, dont un secteur agricole dynamique

La région ligérienne est constituée de 5 départements, la Loire-Atlantique, le Maine-et-Loire, la Vendée, la Sarthe et la Mayenne, 70 EPCI et 1 272 communes. Elle dispose de nombreux atouts tels que, un tissu économique diversifié avec un secteur agricole et agro-alimentaire fort et une économie maritime dynamique.



Figure 1 : Carte des Pays de la Loire (Région Pays de la Loire, 2022)

Aujourd'hui, elle concentre plus de 3,7 millions d'habitants, ce qui la situe au 8<sup>ème</sup> rang des régions de France métropolitaine. Son rythme de croissance de +0,7%/an est supérieur à la moyenne nationale toutefois sa dynamique démographique est localisée (INSEE, 2020). La Loire-Atlantique est considérée comme la « locomotive » de la région, sa croissance ne cesse de s'accélérer contrairement aux autres des départements.

Son dynamisme démographique est à mettre en lien avec son tissu économique diversifié. Depuis 25 ans, la région affiche une croissance économique parmi les plus fortes observées en France (Région Pays de la Loire 2020) : son PIB a augmenté de 8,5% PIB entre 2010 et 2015. Son appareil productif est varié comme en témoigne la structure de l'emploi régional. L'agriculture totalise 4% des emplois, contre 2% en France métropolitaine et génère en 2020, un chiffre d'affaires de 5,8 milliards d'euros.

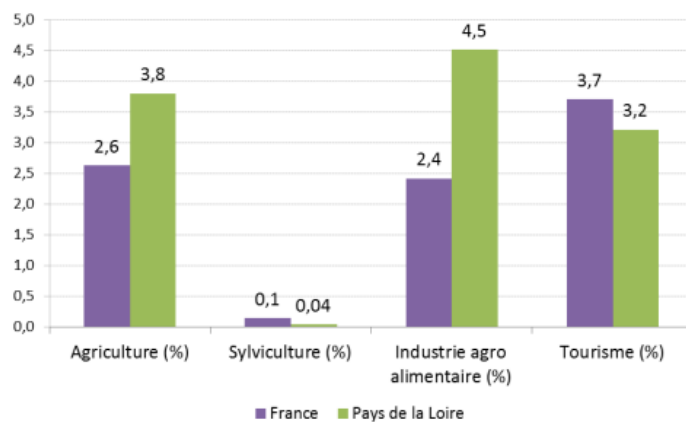


Figure 2: Part des emplois par activité économique en 2017 (Région Pays de la Loire, 2020)

Même si les activités touristiques regroupent une part d'emplois plus faible que la moyenne nationale, la région se place parmi les principales destinations touristiques françaises : c'est la 4<sup>ème</sup> région la plus visitée par les français. L'agriculture est d'ailleurs un atout utilisé par la région pour développer l'activité touristique, comme en témoigne le site touristique officiel de la région : <https://www.enpaysdelaloire.com>

Extrait du site :

*« De la vigne à la ferme, découvrez les adresses nature et gourmandes en Pays de la Loire ! En Pays de la Loire, le bleu et le vert sont dominants. Ici, les rivières, les vallées et la nature composent le cadre champêtre idéal pour poser vos valises. Envie de vacances paisibles, amoureux de slow tourisme... ne cherchez plus, vous avez trouvé le lieu de vos prochaines vacances. Reste à choisir désormais la couleur dominante de votre séjour : le bleu ou le vert ? »*

En effet, les conditions pédoclimatiques des Pays de la Loire constituent le terreau d'une agriculture diversifiée. Le relief est doux et de basse altitude, le climat est océanique chaud et tempéré. Dans le Maine-et-Loire, on parle d'ailleurs de « douceur angevine ».

La SAU est de 3,24 millions d'ha et couvre 68,8% du territoire régional, ce qui correspond à 5,9% du territoire métropolitain. Bien que la région soit très artificialisée la proportion de sols agricoles reste importante. Elle compte également de nombreuses zones humides, d'espaces littoraux et un faible taux de boisement (15% du territoire contre 31% en France métropolitaine).

On dénombre plus de 22 000 exploitations, ce qui en fait la 5<sup>ème</sup> région agricole de France à l'échelle des nouvelles régions de 2016 (Chambre d'agriculture Pays de la Loire 2021). Parmi les 32 635 chefs d'exploitations on compte plus de 7000 femmes, soit une part de 24%, ce qui est légèrement inférieur à la part nationale qui est de 27,1% (MSA, 2021). On dénombre 1 600 conjoints collaborateurs et près de 130 aides familiaux.

Pour ce qui est de l'emploi agricole régional, on observe un recul de plus de 30% sur 20 ans. Cette évolution est équivalente à celle constatée en France. Toutefois, elle garde une part d'actifs agricoles supérieure à la moyenne nationale, avec une forte présence de main-d'œuvre salariée en maraîchage, arboriculture et viticulture. En effet, la part de l'emploi salarié a progressé de 7% depuis 2010. En 2020, les exploitations agricoles emploient plus de 26 000 salariés équivalents temps pleins (ETP) dont la moitié se concentre dans le secteur végétal spécialisé.

La production dominante sur le territoire est l'élevage : 81% des chefs d'exploitations exercent leur activité dans une exploitation à dominante élevage, dont 45% en élevage laitier.

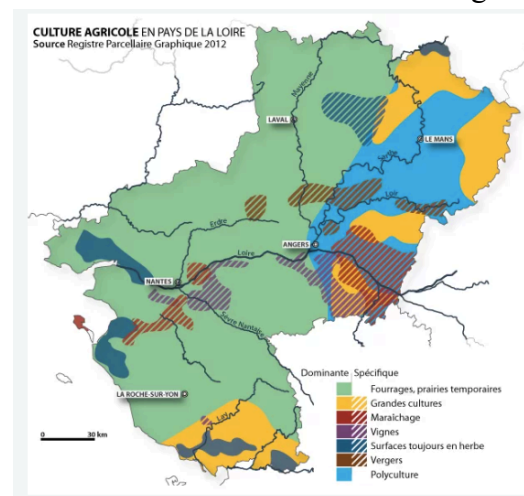


Figure 3: La répartition géographique des productions en Pays de la Loire (RPG, 2012)

La région compte presque 4 000 exploitations certifiées biologiques en 2020, soit 15,1% des exploitations ligériennes. Le fort engagement des Pays de la Loire vers l'agriculture biologique les hisse d'ailleurs au premier plan national.

Le poids de l'agriculture dans la région se traduit également par une forte dynamique collective comme en témoigne le grand nombre de CUMA sur le territoire, supérieur à 1000 (cf. annexe i) ou encore la présence de projets alimentaires de territoire. On recense 15 PAT, qui couvrent plus de la moitié de la population régionale.

Malgré un poids fort de l'agriculture sur le territoire ligérien, la région fait face à de nombreux enjeux, notamment celui du renouvellement des générations.

## b) L'enjeu du renouvellement des générations présent malgré une dynamique d'installation

La région n'échappe pas à l'enjeu du renouvellement des générations. Le nombre de chef d'exploitations et de co-exploitants a baissé de 2,4%/an depuis 2015 (Chambres d'agriculture des Pays de la Loire 2021) et la population des chefs d'exploitation vieillit. L'âge moyen des chefs d'exploitation ligériens est de 49 ans, la moitié d'entre eux ont plus de 50 ans et un tiers plus de 55 ans. En moyenne départementale, la part des chefs d'exploitation de plus de 55 ans, se situant aux alentours de 29-31% est assez homogène. Toutefois, à l'échelle infra-départementale, certains territoires sont plus concernés que d'autres par le vieillissement de la population agricole.

Malgré l'enjeu du renouvellement des générations présent sur le territoire, la dynamique d'installation reste importante. En 2019, on dénombre 1047 installations aidées et non aidées. Le Maine-et-Loire, la Loire-Atlantique ont un nombre d'installations similaires et supérieures au nombre d'installations des autres départements. Le taux de renouvellement en Pays de la Loire sur les 5 dernières années est de 55%, soit 1,1 installation pour 2 départs.

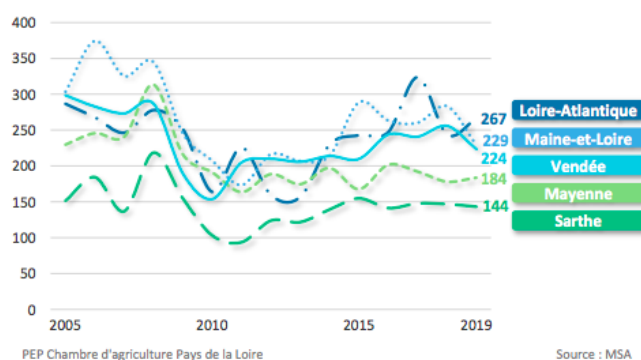


Figure 4 : Évolution des installations aidées et non aidées par département en Pays de la Loire (Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, 2021)

Concernant le choix de production des nouveaux installés, en 2019 on observe que :

- 23% se tournent en bovins lait,
- 13% en cultures spécialisées,
- 12% en polyculture élevage,
- 11% en bovins viande,
- 11% en volaille.

Les orientations de production des installés reflètent l’agriculture régionale avec une prédominance du lait mais aussi grande diversité de production.

Pour ce qui est du profil des chefs d’exploitation installés après le recensement de 2010, le nouveau recensement montre qu’ils disposent d’une SAU moyenne de 70 hectares, moindre que celles de l’ensemble des exploitants. Ils sont également plus représentés dans les exploitations individuelles. D’ailleurs, les petites et micro-exploitations sont plus présentes, surtout en Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Vendée. Ils vendent beaucoup plus en circuits courts et l’agriculture biologique (AB) est deux fois plus présente. Ils sont aussi plus diplômés que la génération d’exploitants installés avant le recensement de 2010, et plus souvent installés hors cadre familial. Pour ce qui est de la part des femmes, elle augmente et passe de 14 à 26%.

**Tableau 1 : Caractéristiques des anciens et nouveaux installés en Pays de Loire (Agreste, 2020)**

	Exploitations* avec un chef installé après 2010	Exploitations* avec un chef installé avant 2010	Ensemble des exploitations
SAU moyenne	70 ha	82 ha	79 ha
Part de femmes chefs d'exploitation	26 %	14 %	17 %
Part de chefs d'exploitation installés dans le cadre familial	53 %	71 %	66 %
Age moyen du chef d'exploitation	40 ans	54 ans	50 ans
Part de chefs d'exploitation ayant moins de 40 ans	60 %	8 %	21 %
Part des chefs ayant au moins le bac	78 %	49 %	56 %
Part vendant en circuit court	28 %	17 %	20 %
Part en bio	22 %	11 %	14 %

\* hors exploitations dont la gestion est assurée par un prestataire

Champs : Pays de la Loire, hors structures gérant les pacages collectifs

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

Outre les productions choisies par les nouveaux installés et quelques caractéristiques sociodémographiques, nous manquons d’informations sur les profils de ces nouveaux installés : les études suivies, l’origine sociale...Ce sont des éléments que les acteurs du territoire ligériens souhaiteraient connaître pour ajuster l’accompagnement à l’installation.

### **c) Des acteurs ligériens qui cherchent à ajuster l'accompagnement à l'installation**

Le poids de l'agriculture sur le territoire ligérien, se traduit par la présence de nombreuses structures qui accompagnent les agriculteurs tout au long de leur parcours. Les membres de ces structures, en contact direct avec les agriculteurs, sont témoins de l'évolution des profils. Tous mettent en œuvre des actions pour faire face au défi du renouvellement des générations. L'installation étant un des leviers, ces structures cherchent à améliorer l'accompagnement à l'installation. Des travaux réalisés par des chercheurs et acteurs accompagnant à l'installation agricole, montrent que les dispositifs sont parfois en décalage avec la réalité (Gasselinet al. 2013). Ils sont segmentés et d'une grande diversité, de postures et de pratiques. De ce fait, les candidats à l'installation ne savent pas toujours vers quelles structures se tourner et prennent parfois en main l'accompagnement à l'installation. Plusieurs acteurs du territoire ligérien, cherchent à mieux comprendre les profils des nouveaux installés et notamment leur parcours, pour mieux les « capter » et ajuster leurs dispositifs.

C'est dans ce contexte qu'est né le projet « Comprendre les effets des expériences salariales sur les trajectoires d'installation agricole » porté par la chaire de sociologie Mutations Agricoles de l'École Supérieure d'Agricultures d'Angers (ESA). Le Comité de Suivi est composé de sociologues et de professionnels impliqués dans l'accompagnement de candidats à l'installation : la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, la CIAP, le syndicat régional des Jeunes agriculteurs...

L'étude est subdivisée en deux parties, avec une phase d'enquête quantitative et une autre qualitative. La première phase, qui se déroule en parallèle de l'enquête qualitative, menée par des étudiants de l'ESA et des sociologues de la chaire, a pour but de recueillir des données factuelles sur les nouveaux installés : Qui sont-ils ? Quelles sont leurs expériences professionnelles ? Vers quelles structures d'accompagnement se tournent-ils ? Quels sont les productions choisies ?

L'étude qualitative vise à aller plus loin dans la caractérisation des nouveaux installés, mission qui m'a été confiée. Les terrains d'enquêtes, choisis par le Comité, sont le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique. En effet, selon eux, on observe des publics différents entre ces deux départements, avec notamment plus de reconversions d'urbains en Loire-Atlantique. Nous expliquerons plus tard pourquoi ces deux territoires sont pertinents à analyser. Dans cette étude, un agriculteur est considéré comme « nouveau », lorsqu'il s'est installé entre 2 et 5 ans. En effet, cette durée permet à l'agriculteur d'avoir suffisamment de recul sur son parcours. En outre, choisir d'enquêter les « nouveaux installés » permet d'avoir une photographie des agriculteurs de demain, ceux qui vont notamment faire face aux enjeux environnementaux.

Au démarrage de l'étude, les étudiants de l'ESA ont mené des entretiens exploratoires auprès des acteurs accompagnant les agriculteurs (la Chambre, la CIAP, le syndicat des JA...) dans le but de recueillir leurs observations sur la population des nouveaux installés. Ces entretiens ont été enregistrés et je les ai écoutés afin de m'immerger dans ce projet et d'avoir une première compréhension des enjeux des acteurs du territoire. Cette étape m'a permis de reformuler le sujet d'étude.

Tous relèvent les grandes tendances que nous avons soulevées précédemment : la diminution du nombre d'exploitants, une progression de l'emploi salarié et de plus en plus de candidats en quête de sens. Parmi ces derniers candidats, ils constatent que certains ont exercé des professions telles que chef de projet, chargé d'affaires... Ces porteurs de projet ont au cours de leurs expériences professionnelles développé des compétences transversales (compétences relationnelles, gestion de budget...) qui sont directement utiles au métier d'agriculteur.

Les acteurs constatent aussi que la perception du métier change et que certains candidats souhaitent intégrer dans leur projet des missions sociales telles que l'accueil de groupe ou encore la création de liens avec les quartiers.

Pour plusieurs d'entre eux, le passage par une période de salariat permet d'acquérir des compétences techniques nécessaires au métier, et surtout pour ceux qui ne sont pas issus du milieu agricole. Le service de remplacement, groupement d'employeurs qui propose des salariés à des agriculteurs adhérents qui doivent s'absenter (congés, maladies formations...), est d'ailleurs considéré comme « la voie royale » pour l'installation. C'est une période qui permet « d'expérimenter le territoire », de voir des systèmes d'exploitation différents, d'apprendre le métier et peut-être même de rencontrer son futur cédant. Une représentante de la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, considère que les stages longs ou les périodes de salariats permettent d'éviter « les grosses déceptions », notamment pour ceux qui ne sont pas issus du milieu. Ainsi, il n'y a pas que le salariat qui influence la trajectoire de l'agriculteur, il y a les stages, mais aussi les formations comme l'explique une membre de la DRAAF Pays de la Loire : « *le salariat n'est pas le seul moyen d'acquisition de compétences* ». Selon elle, la formation peut apporter des compétences nécessaires au chef d'exploitation, élément que nous avons d'ailleurs retrouvé dans la littérature. L'apprenant, au cours de sa formation est amené à prendre des décisions, se confronte à une palette de pratiques agricoles amenés par les autres élèves, issus d'origine plus ou moins diverses ou par le formateur. Finalement, elle résume : « *Ce n'est pas forcément une histoire de salariat, mais une histoire d'expériences* ».

Cette phase exploratoire témoigne du changement de profils des nouveaux installés sur le territoire ligérien. Les acteurs interrogés présupposent que les expériences en amont de l'installation, et notamment les expériences salariales, viennent modifier la perception du métier d'agriculteur et donc les pratiques mises en œuvre par ces derniers. Les personnes interrogées pensent aussi que les formations et notamment les stages jouent un rôle tout aussi important que les expériences salariales. Ces hypothèses sont confirmées par le travail bibliographique présenté en amont. Cette première phase nous conduit donc à reformuler le sujet d'étude et à ne pas seulement considérer les expériences salariales.

### 3) De la nécessité d'une étude approfondie des expériences professionnelles des nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique

#### a) Définir l'expérience professionnelle

Ce travail exploratoire nous a permis de nous rendre compte que les expériences salariales n'étaient pas les seules susceptibles de modifier la façon d'exercer le métier d'agriculteur. Il convient donc de reformuler le sujet et d'étudier : **les effets des expériences professionnelles sur les façons d'exercer le métier d'agriculteur des nouveaux installés de Maine-et-Loire et de Loire-Atlantique**. Il reste à définir ce que nous entendons par « expérience professionnelle ».

Nous pouvons nous inspirer de la définition donnée par le site officiel de l'Union Européenne qui définit les critères d'admissibilité pour travailler au sein de l'institution :

« Pour que votre expérience professionnelle soit prise en considération, il doit s'agir d'une véritable relation de travail définie par les éléments suivants : un travail réel, rémunéré et effectué en qualité de salarié(e) (quel que soit le type de contrat) ou de prestataire de services. » Dans cette définition, l'institution donne plusieurs exemples d'expériences qu'elle considère comme étant une expérience professionnelle :



- Le travail rémunéré quel que soit le type de contrat (salarié, indépendant, fonctionnaire, entrepreneur...);
- Le travail bénévole, pris en compte que si une forme d'indemnisation est prévue, qui doit être comparable à un travail à temps plein, tant sur le plan du nombre d'heures travaillées que sur la durée ;
- Les stages ;
- Le service militaire ;
- Le congé parental s'il s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail
- Le doctorat : « les doctorats sont assimilés à une expérience professionnelle, même s'ils ne sont pas rémunérés et pour une période maximale de trois ans, à condition qu'ils soient achevés avec succès » ;
- Le travail à temps partiel.

Il est intéressant de noter la prise en compte du congé parental comme étant une expérience professionnelle. De plus en plus, la parentalité est reconnue par la société comme un véritable travail, cela nous amène à ne pas négliger ce type d'expériences dans le parcours des agriculteurs et à considérer des expériences qu'on ne qualifierait pas d'expériences professionnelles au premier abord, comme telles. Par exemple, le WWOOFing, qui est une expérience de travail au sein d'une ferme biologique en échange du gîte et du couvert, sera dans notre étude pris en compte comme une expérience professionnelle. Dans notre étude nous nous appuyons donc sur une définition large de l'expérience professionnelle, en prenant en compte des expériences qui ne sont pas forcément rémunérées (stages, wwoofing, voyages...), au cours desquelles le futur installé réalise des tâches d'un domaine, sur un temps relativement long » (Leplat et Rogalski, 2011). Tout notre travail consiste à saisir « ce qui est produit » par ces expériences professionnelles.

L'expérience professionnelle est une expérience socialisatrice que nous pouvons analyser par le prisme de la sociologie, et notamment la sociologie de la socialisation.

## **b) S'appuyer sur la sociologie de la socialisation**

Dans son ouvrage La socialisation, la sociologue Muriel Darmon débute par l'histoire de Robinson Crusoe. L'aventurier, même isolé sur une île déserte, porte le poids de la société en lui, son rythme de travail est réglé très précisément avec des temps de travail, de repos et de sorties : « « Dans la solitude de cet homme sans société, tout témoigne d'un rapport au monde, à l'espace et au temps qui lui a été précédemment inculqué, qu'il « apporte » avec lui sur l'île, et dont il ne peut ni ne veut se défaire » (Darmon 2016). Ce qui explique le comportement de Robinson, c'est le processus de socialisation. Elle peut se définir comme la façon dont la société forme et transforme ses individus. De la même manière que Robinson, les expériences professionnelles transforment les agriculteurs qui « apportent » avec eux des processus dont ils ne peuvent se défaire et qui viennent modifier leur façon de travailler.

Les sociologues distinguent la socialisation primaire, celle qui a lieu lors de l'enfance et de l'adolescence, de la socialisation secondaire, celle qui se produit à l'âge adulte. Les expériences professionnelles, qui ont lieu normalement à l'âge adulte, résultent donc de la socialisation secondaire. Toutefois, une des caractéristiques propres au monde agricole est la socialisation professionnelle qui a lieu pendant l'enfance dans les familles d'agriculteurs : « devenir agriculteur, c'est encore hériter d'un patrimoine, d'un métier, d'un éthos entrepreneurial » (Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et LAFERTÉ 2014). Les enfants d'agriculteurs baignent depuis tout petit dans le monde agricole, ils apprennent à conduire un tracteur très tôt, à reconnaître les animaux de la ferme, les différentes espèces végétales... avant-même de suivre

un enseignement agricole encadré. De manière générale, la famille constitue une instance de socialisation importante durant la socialisation primaire : « La socialisation primaire familiale, dans la théorie de l'habitus, engendre également des produits particulièrement stables et résistants aux transformations » (Darmon 2016). Selon, Pierre Bourdieu, l'habitus est la manière d'être d'un individu, manière liée à un groupe sociale et se manifestant dans l'apparence physique de l'individu (Bourdieu 1986a). La socialisation primaire produit un « habitus primaire » qui est au principe de la constitution ultérieure de tout autre habitus. La socialisation secondaire doit donc traiter un « moi déjà formé » et avec un monde intériorisé.

Au cours de ces expériences socialisatrices, les individus acquièrent des dispositions, c'est-à-dire, des façons de voir et des façons de faire. Pierre Bourdieu considère d'ailleurs l'habitus comme un système de dispositions durables et transposables (Bourdieu 1986a). La socialisation primaire familiale engendre des produits stables et résistants aux transformations, toutefois, il se peut que ces dispositions acquises au cours de l'enfance soient « réprimées » ou « transformées » notamment au cours de la socialisation secondaire. Les travaux de Madlyne Samak montrent qu'il existe des conditions sociales qui permettent aux agriculteurs de convertir leur système en agriculture biologique (AB). Elle s'appuie sur l'approche de la socialisation plurielle développée par le sociologue Bernard Lahire (Lahire 1998) et démontre qu'au contact de divers groupes sociaux, l'individu, qui a grandi dans une famille d'agriculteurs qui pratiquaient une agriculture conventionnelle, a acquis des dispositions favorables à la conversion en AB : « les détours sociaux vécus par ces agriculteurs, au travers d'une scolarité secondaire ou supérieure dans l'enseignement général, d'un emploi salarié dans un tout autre secteur et souvent d'une union avec une personne sans ascendance agricole, ont favorisé leur distanciation vis-à-vis des codes professionnels qui étaient les leurs ». Dans notre étude, nous regarderons, à la manière de la chercheuse, les expériences professionnelles des agriculteurs, mais aussi les autres expériences socialisatrices qui peuvent jouer sur les pratiques des agriculteurs. Nous chercherons à comprendre quelles dispositions les agriculteurs ont incorporé et comment elles se donnent concrètement à voir dans l'exercice du métier. Nous tenterons de définir ce que sont précisément les produits des socialisations professionnelles, en l'occurrence les dispositions. Pour cela, nous analyserons la trajectoire du nouvel installé, c'est-à-dire, la suite des positions sociales occupées par un individu durant une partie de sa vie. Il importe donc d'identifier ces positions sociales mais aussi d'analyser le contexte dans lequel elles ont lieu. En effet, l'analyse d'une trajectoire consiste à regarder le parcours d'un individu mais aussi l'environnement dans lequel est effectué ce parcours, environnement lui-même changeant.

Dans l'analyse de la trajectoire du nouvel installé nous nous concentrerons sur les expériences professionnelles sans négliger les autres expériences socialisatrices. Mais il y a aussi d'autres éléments à prendre compte dans l'analyse, et qui jouent certainement sur la façon d'exercer le métier du nouvel installé.



### c) D'autres facteurs à prendre en compte dans l'analyse d'une trajectoire

Comme nous l'avons montré précédemment, la famille, notamment pour les enfants d'agriculteurs, est une instance de socialisation au métier. Toutefois, comme l'explique la sociologue Céline Bessière qui s'attache à déconstruire le concept de vocation agricole chez les enfants d'agriculteurs, il y a d'autres paramètres qui rentrent en compte dans le processus de socialisation professionnelle : « Les vocations d'agriculteurs ne sont pas également distribuées socialement, mais dépendent du genre et de la place dans la fratrie » (Bessière 2003). La sociologue expose trois dimensions à la vocation agricole :

- La transmission du patrimoine productif en fonction de la place dans la fratrie sexuée : l'enfant est alors héritier
- La reprise de l'entreprise familiale en tant que chef d'exploitation : l'enfant est alors repreneur
- L'apprentissage du métier et le goût pour celui-ci : l'enfant est alors apprenti

En fonction du genre et de la position dans la fratrie, plusieurs configurations peuvent-être observées : l'aîné est souvent héritier, mais il peut ne pas bénéficier d'un apprentissage professionnel de la part des parents. En général, les hommes cumulent tous les attributs et sont héritiers, repreneurs et apprentis : « Quels que soient leur rang de naissance et la nature de leur fratrie, les aspirations parentales à leur égard se sont focalisées sur leur socialisation agricole ; en tant que tremplin vers la réussite professionnelle, en termes de carrière dans l'agriculture » (Rieu et Dahache 2008). Ces garçons bénéficient d'une logique d'héritage professionnel agricole avec la transmission des savoirs et savoir-faire agricole, l'apprentissage des techniques et pratiques végétales... Cette transmission va moins de soi pour les filles d'agriculteurs (Bessière, 2003).

On peut retrouver cette forme d'apprentissage sexuée au sein même des formations agricoles, comme le démontre la chercheuse Sabrina Dahache. Même si les formations agricoles masculinisées sont de plus en plus investies par les filles, des barrières persistent et peuvent avoir une influence sur leur perception du travail agricole. En effet, elles sont confrontées à une réalité qui n'est pas abordée au sein des structures de formation et font face à « un système qui place les hommes en situation de contrôle des entreprises sur l'appareil de formation » (Dahache, 2014). Les rapports entre les apprenantes et les enseignants/maitres de stage amènent les étudiants à « déployer des répertoires de pratique différents non par nature mais en raison des formes sexuées des mises en apprentissages et au travail ». Dans le cadre des chantiers-école et des stages professionnels, on observe que les filles sont « cantonnées à des tâches subalternes (entretien des jardinières, entretien des boxes, nettoyage des ustensiles nécessaires à l'alimentation des animaux, etc.) et les garçons dans des activités valorisées (insémination des animaux, tronçonnage des arbres, préparation des terres agricoles, taille de la vigne, machinisme, etc.) ». Ces femmes qui se retrouvent dans « une réalité professionnelle investie par les hommes » (dirigeants des coopératives de production, techniciens agricoles, banquiers...) doivent prouver leur légitimité à diriger leur exploitation de façon autonome, autrement dit, faire leur preuve (Lapeyre, 2003). Elles se distancient des modèles traditionnels des femmes en agriculture, « aspirent à d'autres modèles et essaient de tout mettre en œuvre afin d'exercer la profession différemment de leurs mères, des autres femmes et des hommes » (Rieu & Dahache, 2008).

Ces travaux nous invitent donc à prendre en compte des éléments tels que le genre, la conjugalité, classe sociale, dans l'analyse de la trajectoire des individus, qui peuvent avoir une

influence sur la façon d'exercer le métier, et cela pas seulement chez les enfants d'agriculteurs. De manière générale « les rapports sociaux de sexe et de classe produisent des rapports différenciés aux métiers et des carrières segmentées » (Samak,2021).

## **II. Éclairer le changement de profils des nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique par une méthode qualitative et une approche territoriale**

### **1) Une approche territoriale pour comprendre la diversité des profils**

#### **a) Une région qui fait face à de nombreux enjeux qui peuvent jouer sur la trajectoire des nouveaux installés**

Au-delà de l'enjeu du renouvellement des générations, les agriculteurs des Pays-de-la-Loire font face à d'autres problématiques qui impactent leur métier, notamment l'artificialisation des sols et l'eau.

Ce territoire subit en effet de plein fouet l'artificialisation. En 10 ans, les Pays de la Loire ont largement contribué à la consommation nationale d'espaces naturels, agricoles et forestiers (naf), avec une disparition de près de 25 200 hectares. Même si le rythme de consommation ralentit ces dernières années, il reste élevé, et c'est notamment dans les territoires en périphérie des grandes agglomérations et dans les espaces ruraux que cette consommation est prégnante.

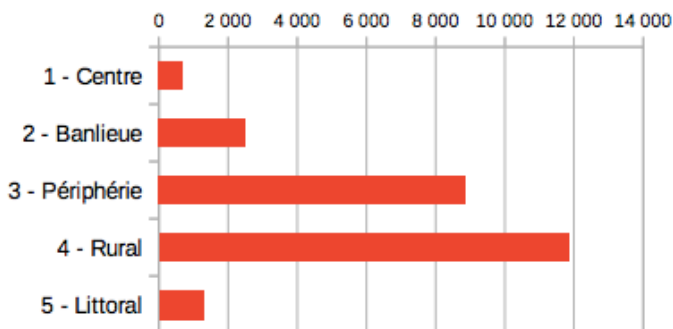


Figure 5 : Les espaces NAF consommés entre 2006 et 2016 par type de territoire (ha), (DREAL Pays de la Loire, 2018)

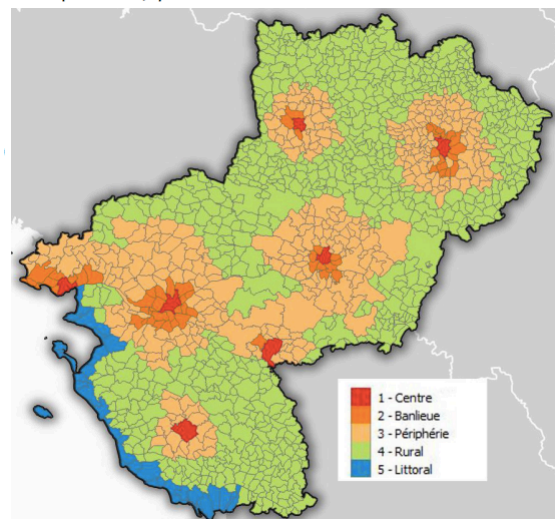


Figure 6 : Les différents types d'espaces en Pays de Loire (DREAL Pays de la Loire, 2018)

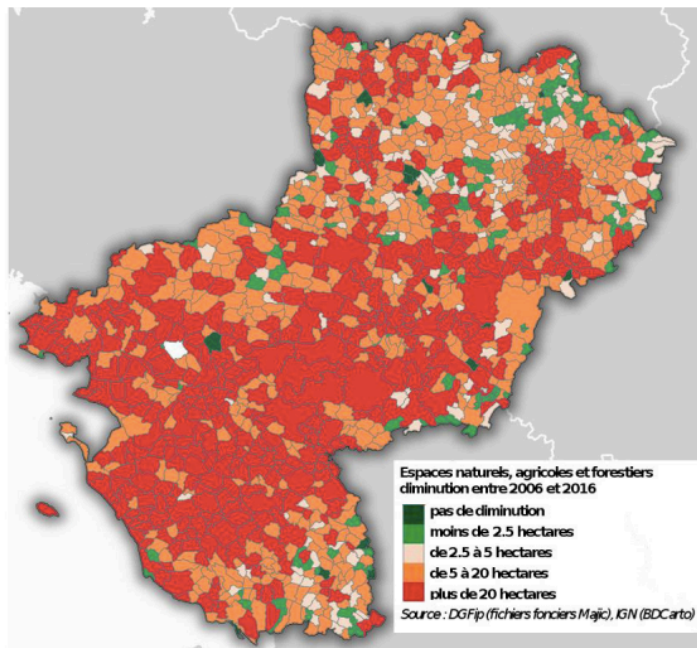


Figure 7 : Consommation d'espaces NAF en Pays de Loire (DREAL Pays de la Loire, 2018)

Cette dernière carte souligne l'intensité du phénomène de consommation des espaces naf dans pratiquement toute la région. Or on le sait, cette consommation des espaces naf, liée au phénomène d'artificialisation conduit à de véritables problèmes (DREAL Pays de la Loire, 2018) : réduction de la capacité de stockage de carbone, l'imperméabilisation des sols, risque d'inondations...

Un autre impact non négligeable de la consommation d'espaces agricoles, est bien sur la réduction de la capacité à subvenir localement aux besoins alimentaires des ligériens.

Cette artificialisation qui se fait au détriment des sols impacte directement les agriculteurs qui assistent à la disparition des terres agricoles et qui doivent faire face aux conséquences du changement climatique. Malgré un entretien des milieux naturels du territoire, l'activité agricole nuit à la ressource en eau, qui est dans un état médiocre : 73% des masses d'eau présentent des risques de non atteinte du bon état au regard du critère pollution. Cet état est la conséquence des rejets de contaminants d'origine industrielle ou agricole (phosphores et nitrates). Le partage de cette ressource qui se raréfie constitue un autre enjeu pour les acteurs du territoire et les agriculteurs ligériens. Les restrictions d'eau sont de plus en plus fréquentes et vont de l'interdiction d'irriguer en journée, pour les zones en alerte, à celle totale de prélever de l'eau pour les zones en alerte renforcée/en crise. Fin juillet 2022, le président de la chambre d'agriculture du Maine-et-Loire, Denis Laizé, pose le constat suivant : « Tous les agriculteurs du Maine-et-Loire sont touchés » par la sécheresse (Aulnette 2022).

L'artificialisation, la qualité de l'eau, la sécheresse sont des phénomènes qui impactent directement le monde agricole et sont donc à prendre en compte dans l'analyse de la trajectoire des agriculteurs. Nous nous limiterons toutefois à deux territoires d'enquêtes dans notre étude, le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique, et nous expliquerons pourquoi, ils sont pertinents à analyser.

## **b) Le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique deux terrains d'enquête pertinents de par leurs similarités et leurs spécificités**

Le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique sont deux territoires aux dynamiques agricoles et démographiques proches. Tout d'abord, ce sont les deux départements les plus peuplés de la région. La population de Loire-Atlantique a augmenté de 1,2%/an entre 2013 et 2019 et celle du Maine-et-Loire connaît une progression de 0,4%/an. Cette dynamique démographique est liée à l'attractivité de leur métropole, Angers pour le Maine-et-Loire et Nantes pour la Loire-Atlantique.

L'agriculture occupe une part similaire dans ces deux départements : 68% de la SAU en Maine-et-Loire et 64% pour l'autre département. En termes de population agricole, elle est légèrement supérieure en Maine-et-Loire : elle occupe 5% des emplois du département et concentre plus de 6000 exploitations. En Loire-Atlantique, la production agricole occupe 2% des emplois et on dénombre presque 5000 exploitations. La dynamique d'installation est similaire dans les deux départements et également plus élevée que la Vendée, la Mayenne et la Sarthe : 267 installations en Loire-Atlantique et 220 en Maine-et-Loire, en 2019 (Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, 2019). D'autres tendances sont également proches dans ces deux territoires : la progression de l'AB, des SIQO et des formes de commercialisation en CCP, une main d'œuvre familiale qui se réduit au profit du salariat et la part des exploitations agricoles de grandes dimensions économique qui augmente. Les productions agricoles sont proches et diversifiées (viticulture, maraîchage, horticulture, arboriculture et élevage) toutefois les deux départements possèdent chacun leurs spécificités.

Les deux territoires ont une grande part de leurs exploitations orientées vers la production du végétal spécialisé mais ils ont chacun leur particularité. Ainsi, la Loire-Atlantique est spécialisée dans la production de muguet. En outre, ce territoire est réputé pour ces grosses exploitations maraîchères (on parle de « maraîchage nantais ») avec une production à grande échelle de mâches, tomates ou concombres. Quant au Maine-et-Loire, il est connu pour sa production de semences qui représente 44% de la surface régionale, mais aussi de plantes à parfum, aromatiques et médicinales.

Au-delà des productions agricoles spécifiques, ces deux territoires ont des histoires liées à l'agriculture, particulières.

Dès les années 1965 et surtout en 1968, les divergences se font de plus en plus grandes au sein du syndicat FNSEA. Certains membres remettent en cause la politique agricole commune qui incite à l'agrandissement et à la restructuration des exploitations ainsi qu'à l'accroissement de la production et de la productivité. Les agriculteurs prennent conscience des effets de cette politique : diminution du nombre d'agriculteurs, diminution de leurs revenus, endettement, surproduction... Ces contestataires se concentrent dans l'Ouest de la France où la modernisation a été très encouragée (Deguara 2004). On observe sur ce territoire, un rapprochement entre les classes ouvrières et les paysans qui partagent des inégalités communes. Bernard Lambert, agriculteur de Loire-Atlantique, sera d'ailleurs un des moteurs de ce rapprochement et diffusera l'idée d'une prolétarianisation des agriculteurs dans son ouvrage Les paysans dans la lutte des classes, publié en 1970. Il sera, avec d'autres comme Bernard Thureau, agriculteur de Loire-Atlantique et politicien, un des principaux acteurs de la contestation des positions de la FNSEA dans le monde agricole et à l'origine de la Confédération Paysanne. Depuis, le syndicat paysan est historiquement très ancré en Loire-Atlantique et c'est une exception dans le paysage national et régional. Nous pouvons supposer que cette présence historique explique l'existence, selon les acteurs du territoire, de profils « plus alternatifs » en Loire-Atlantique.

Le Maine-et-Loire en revanche est caractérisé par une forte présence du syndicat majoritaire, comme en témoigne la figure de Christiane Lambert, présidente de la FNSEA depuis 2017 et éleveuse à Bouillé-Ménard, commune du Maine-et-Loire.

Il est donc pertinent de se focaliser sur ces deux départements puisqu'ils ont des similarités mais aussi des différences qui peuvent jouer sur les profils des nouveaux installés, en termes de productions ou de syndicalisme par exemple.

### **c) Un découpage du territoire en plusieurs zones pour saisir la diversité des profils**

Nous venons de voir, la région ligérienne est constituée de territoires aux logiques démographiques propres et aux interactions complexes qui viennent directement impacter le monde agricole. Comme l'explique le sociologue Gille Laferté, il est intéressant de faire des enquêtes à l'échelle de l'espace social localisé car « chaque territoire à ses spécificités et les rapports sociaux qui s'y jouent sont aussi différents » (Laferté 2014). C'est pourquoi, dans notre étude nous découperons les territoires d'enquête en plusieurs zones pour capter la diversité des profils et peut-être saisir des effets territoriaux. Il nous semble pertinent d'interroger des agriculteurs travaillant dans les métropoles (Angers ou Nantes) et leurs proches banlieues, mais également ceux qui sont dans des territoires plus ruraux, ceux qui exercent à proximité du littoral et enfin ceux qui sont des territoires avec une histoire militante singulière. Nous pensons en particulier au territoire de Notre-Dame-des-Landes car au-delà d'une histoire territoriale largement médiatisée, « l'espace est devenu entre-temps un véritable creuset d'expérimentations sociales, économiques et politiques » (Rialland-Juin 2016) qui implique les agriculteurs. Pour les territoires ruraux, nous distinguons les territoires « ruraux périurbains » et les territoires « ruraux autonomes ». Cette typologie, construite par l'INSEE, s'appuie sur un critère de densité et le degré d'influence d'un pôle. Un territoire « rural périurbain » et un territoire qui est sous forte ou faible influence d'un pôle. Les villes concernées appartiennent à une aire d'attraction de 50 000 habitants. Un territoire est qualifié de « rural autonome » dans la mesure où ses communes fonctionnent hors influence d'un pôle, ou sont sous l'influence d'un petit pôle qui structure peu son environnement. Ce gradient de ruralité est intéressant car les profils socio-économiques ne sont pas les mêmes selon les territoires. Dans les territoires « ruraux autonomes », par exemple, on constate une présence plus forte d'individu plus âgés mais aussi d'ouvriers.

Ce découpage territorial nous permettra peut-être de saisir des effets liés au territoire et de comprendre la diversité des nouveaux installés, que nous capterons grâce à une méthode qualitative.

## **2) Une méthode qualitative pour comprendre la trajectoire des nouveaux installés**

### **a) Apport de la méthode qualitative**

En recherche, on distingue les approches quantitatives et qualitatives. Ces dernières ne se caractérisent pas seulement par l'absence de données numériques, leur intérêt principal se situe « dans leur capacité à pénétrer les univers sociaux à travers l'expression orale ou écrite » (Tchankam, Ndoume Essingone, et Tchagang 2020). Et c'est ce que nous cherchons à faire dans notre étude, « pénétrer l'univers social » du nouvel installé pour comprendre son histoire,



et les processus qui l'ont conduit à devenir agriculteur et exercer le métier d'une certaine façon. La recherche qualitative ne vise pas à quantifier ou mesurer mais collecter des dires d'acteurs permettant une démarche interprétative « où l'accent est mis sur les processus qui se développent au sein des acteurs » (Tchankam, Ndoume Essingone, et Tchagang 2020). Ainsi, nous pouvons comprendre et analyser la réalité telle qu'elle est perçue et vécue par les acteurs. Cette méthode traite de données difficilement quantifiables et n'accorde pas la première place aux données statistiques. Pour comprendre les effets des expériences professionnelles sur les pratiques des nouveaux installés, l'entretien est donc la méthode qualitative la plus pertinente, et plus particulièrement l'entretien semi-directif. Au cours de cet entretien, l'enquêté nous raconte une partie de son histoire. Le but n'est pas de récolter des réponses à un certain nombre de questions préparées à l'avance (entretien dirigé/directif), ni de laisser l'individu s'exprimer librement (entretien libre/non directif), mais de l'interviewer sur les thématiques qui nous intéressent, tout en laissant l'enquêté se raconter. L'entretien semi-directif est donc le plus adapté car il permet de récolter des informations de bonne qualité, orientées vers le but poursuivi (Imbert 2010). Cette méthode permet de recueillir, non pas seulement des informations sur des faits, mais aussi le point de vue de l'enquêté sur ses propres pratiques : « on ne parle plus de questionnaire, qui provoque une réponse, mais bien d'un entretien, qui fait construire un discours » (Girard 2006). Étant donné que l'individu nous raconte une partie de son histoire, nous avons aussi recours à la méthode biographique. Elle permet de penser la genèse des phénomènes sociaux « à travers la reconstruction fine et précise des dispositions d'un individu, et ainsi de saisir le social sous sa forme individuelle » Il ne s'agit pas seulement de retracer l'histoire individuelle mais plutôt de problématiser son histoire, de rendre compte « des processus biographiques particuliers qui font qu'un individu fait ce qu'il fait, dit ce qu'il dit et pense ce qu'il pense » (Frédérique Giraud, Raynaud, et Saunier 2014). Nous recherchons ainsi dans le passé ce qui semble structurer ces comportements, en l'occurrence dans notre étude, ses pratiques.

L'objectif est de comprendre les pratiques des nouveaux installés, les adaptations mises en œuvre pour faire face aux aléas, au regard de leur trajectoire professionnelle, mais aussi la façon dont ils justifient leurs pratiques par leur « propre monde de référence » (Giraud, 2006).

Bien que la méthode qualitative soit la plus adaptée dans notre étude, elle présente des biais qui ne doivent pas être négligés dans l'analyse.

### **b) Une méthode qui s'appuie sur le récit de vie et qui présente des biais**

L'entretien semi-directif demande du temps et de l'énergie pour les deux personnes concernées. C'est un premier obstacle à franchir qui débute dès la prise de contact. On le sait, le temps de travail des agriculteurs est bien supérieur à celui de l'ensemble des personnes en emploi : une durée habituelle hebdomadaire de travail de 55 heures en moyenne, contre 37 heures pour l'ensemble des personnes en emploi (INSEE, 2020). Ainsi, leur demander une disponibilité d'une heure et demie voire deux, est un challenge. Et quand bien même ils acceptent ces conditions, au cours de l'entretien des « aléas » peuvent survenir : l'arrivée d'un client, une livraison à faire... Face à ces situations, nous avons dû nous adapter et parfois écourter l'entretien. Toutefois, ces perturbations sont des informations précieuses et peuvent nous renseigner sur les façons de faire des agriculteurs. Ainsi je me suis retrouvée à désherber des carottes pendant un entretien avec une maraichère, ou encore à interviewer un agriculteur dans sa camionnette car il devait faire une livraison. Le contexte de l'enquête constitue donc un biais mais est en même temps une mine d'informations à ne pas négliger (Imbert 2010).

L'entretien est une relation sociale particulière entre deux personnes qui ont chacune des caractéristiques sociales multiples (âge, position sociale, sexe...) susceptibles de produire un autre biais (Imbert, 2010). Mes caractéristiques sociales, femme, étudiante en école d'ingénieur, peuvent être un obstacle dans le discours produit par l'enquêté, qui peut se limiter. Il est important d'adopter une posture la plus « neutre » et empathique possible, ce qui est « difficile à réaliser compte tenu du caractère singulier des individus et de l'interaction » (Imbert, 2010). Il faut aussi faire attention lors de l'analyse des entretiens aux « effets de discours ». D'une part, il est possible que l'enquêté interprète et agisse en fonction de ce qu'il croit être attendu ou souhaité. Ce biais, aussi appelé « artefacts de la demande » est à prendre en compte (Giordano et Jolibert 2016). D'autre part, sans vouloir nier l'authenticité du discours de l'enquêté, nous ne pouvons-nous limiter à ses dires. L'objectivité de la méthode repose sur « des multiples sources empiriques et hétérogènes » (Tchankam, Ndoume Essingone, et Tchagang 2020). Il convient par exemple, de confronter le discours avec des données plus factuelles, c'est pourquoi nous avons demandé à l'enquêté de décrire son système d'exploitation. C'est en effet au travers de l'analyse des pratiques des nouveaux installés que nous pouvons capter les dispositions acquises antérieurement. Ces pratiques constituent des preuves sur lesquelles nous pouvons nous appuyer pour identifier les dispositions réactualisées. Il est en effet important de comparer les discours des acteurs à des faits observables, même si ces deux aspects peuvent avoir des effets trompeurs, mais aussi d'introduire de la donnée extérieure dans l'analyse.

Il faut aussi veiller à ne pas tomber dans ce que Bourdieu nomme « l'illusion bibliographique » (Giordano & Jolibert, 2016). Ce concept désigne les présupposés qui naissent dans la situation d'entretien lors duquel une personne « raconte » sa vie. L'enquêté peut lorsqu'il se raconte, considérer sa vie comme un tout, un ensemble cohérent et orienté. Or les expériences vécues par les individus ne sont pas nécessairement convergentes et cohérentes entre elles (Frédérique Giraud, Raynaud, et Saunier 2014). Il s'agit donc d'être conscient et critique de cette mise en récit lors de l'analyse : « c'est seulement ainsi que le matériau peut devenir un document de travail fiable ». L'enjeu n'est pas de tout savoir sur l'enquêté, mais de « repérer et sélectionner dans la réalité les traits pertinent permettant de répondre à la question posée ». Pour répondre à la problématique initiale, nous ne pouvons-nous limiter à cette méthode, il est nécessaire de « combiner plusieurs terrains, plusieurs méthodes de collecte et d'analyse » (Louart 2020). Ainsi, la méthode quantitative élaborée par les sociologues de la Chaire est complémentaire à cette étude. La méthode quantitative, actuellement en cours, permettra de replacer les résultats obtenus, de nuancer certains propos et surtout d'obtenir des tendances à l'échelle régionale.

### **c) Un guide d'entretien qui retrace les parcours des nouveaux installés**

L'entretien semi-directif s'appuie sur un guide d'entretien qui se compose d'une série de questions ouvertes. Bien que nous nous concentrons sur les effets des expériences professionnelles, comme nous l'avons vu, différents facteurs peuvent avoir un effet significatif sur les pratiques des nouveaux installés et qu'il faut prendre en compte: la socialisation primaire, le territoire, le genre... De la même manière que la chercheuse Clémentine Comer, qui a étudié les effets des contenus des formations sur les destins professionnelles de 6 repreneuses (Comer 2021), nous analyserons « les étapes de la trajectoire qui comprennent les socialisations familiales, les cycles de formations secondaire et supérieure et les quelques années qui suivent l'installation ». De ce fait, notre guide d'entretien se structure en 5 thématiques (cf. annexe ii):

- La trajectoire primaire : cette partie a pour objectif de comprendre dans quel milieu le nouvel installé a grandi (territoire d'origine, métiers des parents, lien avec le monde agricole).
- Le parcours professionnel pré-installation : dans cette partie, l'enquêté décrit son parcours professionnel (formations, stages, jobs d'étés, métiers...). Cette étape nous permettra de saisir les dispositions acquises par le nouvel installé au cours de ses expériences professionnelles.
- L'installation : dans cette partie l'enquêté décrit son parcours à l'installation, les structures vers lesquelles il s'est tourné, le mode d'acquisition du foncier, les difficultés rencontrées...
- Le fonctionnement du système d'exploitation : l'objectif de cette partie est de décrire le système d'exploitation du nouvel installé (productions, circuits de distribution...), son organisation de travail et son ancrage territorial. Cette étape nous permettra de voir comment sont réactualisées les dispositions acquises antérieurement.
- Prise de recul/réflexivité sur le parcours professionnel : cette partie a pour but de faire réfléchir l'enquêté sur son parcours professionnel et de lui faire identifier les liens entre ses expériences et ses pratiques agricoles. Il s'agit aussi de faire réfléchir l'enquêté sur les facteurs pouvant influencer ses pratiques, et la manière dont il s'adapte aux enjeux.

Ce guide d'entretien nous permettra de collecter des informations sur la trajectoire des nouveaux installés de Maine-et-Loire et Loire-Atlantique, étape préalable à la caractérisation des profils des nouveaux installés. Et c'est au travers de l'analyse des pratiques agricoles que nous pourrons distinguer les profils des nouveaux installés.

### **3) Une caractérisation des profils des nouveaux installés qui passe par l'analyse des pratiques agricoles**

#### **a) Une grille d'analyse qui répertorie des éléments de la trajectoire et les pratiques agricoles**

Pour analyser nos résultats, nous avons d'abord commencé par retranscrire les entretiens. Les premiers entretiens ont été totalement retranscrits pour nous permettre de construire une grille d'analyse. Une fois la grille d'analyse fixée, nous avons retranscrits partiellement les autres entretiens en ne sélectionnant que les éléments qui nous intéressaient. Cette grille nous permet de faire une analyse par thématique : on retrouve, en colonne, les caractéristiques de la trajectoire des nouveaux installés, et en ligne les individus interrogés. Ces caractéristiques sont : le territoire d'origine, les métiers de ses parents, les formations et les autres expériences professionnelles réalisées. Nous avons également une colonne qui regroupe les dispositions que les enquêtés pensent avoir acquises au cours de leurs expériences. La grille comporte aussi la description du système d'exploitation avec plusieurs colonnes : les productions, les surfaces, le type d'agriculture, les circuits de distribution... Une dernière colonne, recense les observations qui nous ont semblées pertinentes lors de l'entretien telles que le lieu de l'interview (dans un bureau, une maison, dans les serres...) ou d'autres éléments qui témoignent d'une façon de faire de l'enquêté (visite de l'exploitation, repas avec l'enquêté...). Cette grille nous permet d'avoir une vue d'ensemble de tous les entretiens réalisés. A partir de celle-ci nous pouvons observer des éléments communs à tous les nouveaux installés interrogés. En mobilisant les entretiens retranscrits ainsi que la grille, nous avons aussi procédé à des analyses individuelles nous permettant d'identifier les lignes de fracture entre les enquêtés et d'aboutir à une typologie.



## **b) Construire une typologie pour illustrer la diversité des profils**

Comme nous l'avons dit précédemment, s'appuyer sur les pratiques est une manière d'identifier concrètement les dispositions réactualisées par les nouveaux installés. La grille d'analyse nous donne une vue d'ensemble, mais il est difficile d'en tirer des conclusions. Identifier des profils types à partir des pratiques agricoles est une manière de faire parler nos résultats. En effet, nous pouvons « constater » des ressemblances et des différences, regrouper des éléments en fonction de leurs caractères communs en les distinguant d'autres dont les caractères diffèrent » (Combessie 2007). Il nous semble donc pertinent de construire une typologie qui s'appuie sur les pratiques des nouveaux installés. Pour ce faire, nous pouvons nous inspirer de la méthode mise en place par une chercheuse de l'INRA, Nathalie Giraud, qui vise à catégoriser les pratiques des agriculteurs (Girard 2006). La chercheuse explique que c'est n'est pas une typologie générique qu'il faut construire, valide à une large échelle, mais « une typologie reliée à des questions situées socialement, historiquement et géographiquement » (Girard 2006). Il s'agit donc de construire une typologie située. Pour formuler cette typologie, la chercheuse explicite les différentes étapes :

- Étape 1 : identifier les attributs
- Étape 2 : identifier les modalités de pratique par attributs
- Étape 3 : réaliser une analyse statistique multivariée
- Étape 4 : caractériser des types d'agriculteurs

Un attribut est un critère de diversité. Pour chacun des attributs, les pratiques sont formalisées sous la forme d'un nombre limité de modalités. L'ensemble des attributs constitue une grille-répertoire, comportant les valeurs des différents cas, en colonne, selon les différents attributs, en ligne. Dans notre étude, le type d'agriculture ou les circuits de distribution sont des attributs. Les modalités de l'attribut « type d'agriculture » sont : agriculture biologique, agriculture conventionnelle, agriculture de conservation des sols... Pour l'attribut « circuit de distribution », les modalités sont par exemple la vente à la ferme, ou la vente via des coopératives. Notre grille d'analyse nous permet de regrouper des « types » de pratiques. L'originalité de notre étude est que nous tentons de voir si dans ces types identifiés, des éléments de la trajectoire des enquêtés (métiers des parents, genre, formations, métiers, territoire...) expliquent certaines pratiques. Nous basons ainsi notre typologie sur les pratiques des nouveaux installés tout en faisant le lien sur les déterminants pouvant expliquer ces pratiques. Notre typologie permettra ainsi de comprendre, en quoi les parcours viennent expliquer les différentes manières d'être agriculteurs.

Nous ne mènerons pas une analyse statistique multivariée, car nous ne disposons pas d'un échantillon suffisamment vaste et notre but n'est pas d'établir de lien statistique entre plusieurs variables. Toutefois, l'échantillon réel nous permet de collecter suffisamment d'informations pour identifier les éléments communs aux nouveaux installés et ceux qui les distinguent.

## **c) Un échantillon à l'image de la diversité des profils**

Notre échantillon s'appuie sur une liste de contact fournie par la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire avec des agriculteurs installés entre 2 et 5 ans et qui ont bénéficié de la DJA, et sur une autre liste fournie par la CIAP. Cette dernière nous permet de capter une population qui s'installe hors circuit institutionnel classique.

Dans nos listes de contact nous avons le nom de l'agriculteur, son contact et le nom de la commune où siège son exploitation. Nous avons ainsi sélectionné les enquêtés en fonction de la commune, afin d'avoir un échantillon avec des agriculteurs travaillant en zone littoral, à proximité d'une métropole, en zone rurale périurbaine ou autonome, ou dans une zone militante.

Au final nous avons un échantillon de 23 enquêtés répartis dans les deux territoires d'enquête. Neuf femmes et 14 hommes ont été interrogés, et parmi cet échantillon, 12 enquêtés avaient au moins un parent agriculteur.

Tableau 2 : Des enquêtés aux productions variées et répartis sur tout le territoire

<b>Sexe</b>	<b>Age</b>	<b>Zone territoriale</b>	<b>Département</b>	<b>Production principale</b>	<b>Au moins un parent agriculteur</b>
Femme	34	Rurale périurbaine	49	Viticulture	Non
Homme	40	Rurale autonome	49	Maraichage	Non
Homme	30	Métropole	44	Poules pondeuses	Non
Homme	28	Métropole	44	Maraichage	Oui
Femme	38	Rurale périurbaine	49	Chèvres laitières	Non
Homme	35	Rurale périurbaine	49	Vaches laitières	Oui
Homme	31	Littorale	44	Porcs	Oui
Femme	32	Littorale	44	Vaches laitières	Non
Homme	40	Métropole	49	Maraichage	Non
Homme	43	Métropole	49	Horticulture	Oui
Homme	40	Militante	44	Vaches laitières	Oui
Homme	35	Militante	44	Vaches laitières	Oui
Homme	29	Militante	44	Vaches laitières	Oui
Femme	44	Métropole	49	Vaches allaitantes	Oui
Homme	24	Rurale périurbaine	49	Pépinière	Oui
Homme	45	Rurale autonome	49	Céréales	Oui
Homme	41	Métropole	49	Vaches laitières	Non
Femme	42	Rurale périurbaine	49	Vaches allaitantes	Oui
Femme	31	Rural autonome	49	Semences	Oui
Femme	43	Rural autonome	49	Maraichage	Non
Femme	38	Rurale périurbaine	44	Maraichage	Non
Femme	32	Rural autonome	49	Chèvres laitières	Oui
Homme	41	Métropole	44	Maraichage	Non

Nous avons à peu près le même nombre de personnes interrogés en Maine-et-Loire et Loire-Atlantique. Concernant les zones territoriales, nous avons approximativement le même nombre d'enquêtés en zone rurale périurbaine, autonome, et à proximité des métropoles. Toutefois, ce nombre est faible en zone littorale ou militante. Ce sont en effet des zones moins représentatives du territoire, et d'un point de vue pratique ce sont des zones plus difficiles d'accès. Il sera donc difficile de tirer des conclusions quant à l'effet d'une zone territoriale mais nous pourrons tout de même en saisir certains effets.

En termes de productions, nous pouvons voir sur ce tableau qu'elles sont variées et représentatives du territoire.

Cet échantillon, bien qu'il présente un biais de sélection, permet d'obtenir des profils très diversifiés et répartis sur les deux terrains d'enquête. Avant de s'intéresser aux pratiques des agriculteurs et aux manières d'exercer le métier, nous pouvons nous interroger sur les effets des expériences professionnelles et le contexte dans lequel elles ont lieu.

### **III. Des expériences professionnelles qui prennent forme dans un contexte commun et qui produisent des dispositions variées**

#### **1) Un contexte qui pousse les enquêtés à produire durablement**

##### **a) La remise en question du modèle productiviste**

Comme nous l'avons dit précédemment, lorsque nous analysons la trajectoire des individus, il ne faut pas se limiter à leurs histoires individuelles. Il faut aussi regarder le contexte, l'environnement, dans lequel ces individus évoluent car ce qui se donne à voir se situe dans la rencontre entre un parcours individuel et un contexte (ou des contextes si l'on considère une multiplicité d'échelles). Le contexte actuel n'a pas toujours été le même. Les agriculteurs d'aujourd'hui, ne sont pas les agriculteurs des années 1960. En 1960, c'était le contexte de l'après-guerre (Chouquer et al. 2020). La modernisation de l'agriculture française était le mot d'ordre, et apparaissait alors, comme l'une des solutions pour garantir la sécurité alimentaire du pays. Progressivement, le paradigme productiviste s'est imposé, porté par une large gamme d'acteurs : agriculteurs, institutions agricoles, acteurs des filières, politiques publiques... Cela ne signifiait pas que tous les acteurs soutenaient la modernisation, mais tous faisaient face au même contexte. En 1962, Edgar Pisani trace le grand projet de modernisation de l'agriculture française. C'est aussi le début de la politique agricole commune (PAC), avec l'objectif premier de développer l'autosuffisance alimentaire de l'Europe. L'agriculture française se métamorphose et ces transformations s'observent en Pays de Loire : « la sélection des végétaux et des races se fait plus importante, le recours à la génétique progresse ainsi que le recours aux engrais, aux produits phytosanitaires, à la mécanisation » (Agreste 2018).

Aujourd'hui, les agriculteurs sont traversés par un contexte différent. Les défis auxquels ils font face sont nombreux : la préservation de l'environnement, le changement climatique, la sécurité alimentaire, le bien-être animal, les échanges internationaux, la crise sanitaire... Le sujet agricole est devenu un débat public : la société civile interpelle les agriculteurs et les pouvoirs publics. De nouvelles lois qui vont dans le sens de la transition agro-écologiques sont inscrites et modifient les pratiques des agriculteurs (intégration du bien-être animal, amélioration des conditions sanitaires et environnementales de production...): Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt (2014), les états généraux de l'alimentation débouchant sur la loi EGALIM... C'est en ce sens que nous pouvons dire que les agriculteurs d'aujourd'hui ne sont pas ceux des années 1960. Le but n'est pas de faire une analyse

contextuelle, mais de donner quelques éléments qui illustrent ce contexte commun, et qui, d'une certaine manière, façonne nos enquêtes avec notamment l'intégration des questions environnementales et des normes salariales pour tous les enquêtés. Sans prétention à l'exhaustivité, la société civile, et les formations agricoles, nous semblent être deux exemples significatifs pour analyser ce contexte.

## **b) Une société civile qui interpelle les agriculteurs et les pouvoirs publics**

L'analyse de nos entretiens, révèlent que tous les enquêtés sont conscients des remises en question formulées par la société, notamment celles qui concernent l'impact environnemental de l'agriculture. Ces revendications du modèle productiviste, émergent vers la fin des années 80 dans un contexte de développement de la crise environnementale, de scandales sanitaires (crise de la vache folle, poulet à la dioxine, etc.) et de poursuite de l'érosion démographique chez les agriculteurs (Deléage 2011). Des associations ou collectifs issus de la société civile se mobilisent et questionnent l'impact environnemental des productions agricoles (nitrates, nuisances et pollutions), et des risques liés à l'emploi de technologies (farines animales, OGM, pesticides...). Des acteurs non agricoles s'emparent des questions agricoles : agences de l'eau, élus locaux, collectivité territoriales, associations environnementales, riverains... Ces remises en question ont des effets sur les agriculteurs. Par exemple, même si certains sont loin d'envisager une transition vers l'agriculture biologique, « le déploiement de cette thématique sur la scène publique conduit chacun à se positionner par rapport à elle » (Cardona et al. 2014). Ainsi, lorsque j'interroge Etienne, pépiniériste, en agriculture conventionnelle, sur son système d'exploitation, très vite il aborde, de lui-même, le sujet de l'agriculture biologique, comme pour se justifier de ses pratiques :

- « *Peux-tu me décrire ton système d'exploitation ?*
- *Hum... Oui. Oui, oui, il n'y a pas de soucis. On est en agriculture conventionnelle, déjà. Donc on ne fait pas de bio, même si ce qu'on fait, c'est du travail d'agriculteur biologique, parce qu'on est en train d'enlever l'herbe dans les rosiers, dans les fruitiers, mais c'est manuel. Il n'y a pas de traitement pour ça, il n'y a pas de désherbant, ça peut être mécanique, mais on n'approche pas assez près des pieds, autrement on les arrache[...]* »

On voit à travers cet échange, l'impact que la société peut avoir sur la conception du métier de l'agriculteur, ses pratiques et sa façon de les justifier. Si ces remises en question venant de la part de la société, provoquent une adhésion totale pour certains agriculteurs, elles peuvent aussi être sources de tensions cristallisées par les médias, qui contribuent à creuser le fossé entre les agriculteurs et les non-agriculteurs

Pour caricaturer, les agriculteurs sont accusés d'être des pollueurs, et les néo-ruraux ne « comprennent rien à l'agriculture » comme en témoigne les dires de Carole, polycultrice-éleveuse de vaches allaitantes : « *Puis à la télé on voit souvent ça, dans les villages ils se plaignent du coq, ils se plaignent des grenouilles, ils se plaignent des marres qu'il y a. Ils arrivent après et ils osent se plaindre moi je trouve pas ça normal. Je dois pas être la seule* ». Plusieurs enquêtés subissent ces critiques diffusées par les médias et se sentent incompris et non soutenus comme me l'explique Rémy, polyculteur-éleveur de vaches laitière : « *C'est un métier qui est mal connu, beaucoup de choses qu'on voit sur internet, tout n'importe quoi sur Facebook... C'est pas du tout vrai ce qu'ils montrent ou ce qu'ils disent, ou alors ils exagèrent, ou alors les gens ils voient encore les anciennes techniques de travail ou c'était pas du tout raisonné avant* ». Les attaques envers les agriculteurs sont parfois réelles : « *dès que tu sors le pulvérisateur, même si des fois on pulvérise des traitements qui sont biologiques, eh bien on se fait klaxonner, au bord de la route, on se fait insulter, enfin voilà* » me relate Clément,

maracher. Certains vont jusqu'à modifier leur organisation de travail pour éviter ces confrontations, comme le fait Grégoire, céréalier : « *Je fais certains traitements de nuit pour essayer de voir personne. Et l'été des fois [...] des fois je commence à cinq heures du mat' pour essayer de finir le plus tôt possible et maintenant t'es levé à cinq heures du matin, il y a déjà des gens qui courent. Et dès qu'ils voient un pulvé c'est la misère, enfin on se fait engueuler, on se fait prendre des reproches ... J'ai pas encore eu de plainte mais on en parlait ce matin, dans le groupe, il y en a eu qui ont des plaintes parce que le produit sentait* ».

Nuançons, tout de même, la société civile ne s'oppose pas à tous les agriculteurs et à tous les modèles agricoles. Des ONG s'allient d'ailleurs dans certaines actions collectives avec des syndicats agricoles, en particulier la Confédération Paysanne et la Mouvement de défense des exploitants agricoles (MODEF). Des initiatives partant de la société civile permettent des partenariats avec les agriculteurs, comme par exemple la création des associations de maintien de l'agriculture paysanne (AMAP).

S'il est difficile d'évaluer le changement de pratiques liées aux attentes sociales, ces quelques exemples nous montrent que peu importe le type d'agriculture pratiquée, tous les agriculteurs de manière directe, ou indirecte, sont interpellés par ces questions environnementales, des questions traitées de plus en plus par les formations agricoles.

### **c) Des formations qui intègrent les questions environnementales**

Les formations techniques agricoles sont révélatrices du contexte dans lequel les agriculteurs évoluent. En 1960, une loi stipule que la formation agricole se situe désormais au niveau secondaire (collège, lycée) et réaffirme la nécessité de former au-delà des savoirs agricoles, afin de faciliter la mobilité professionnelle des jeunes. Michel Debré, alors Premier Ministre, considère qu'il faut : « préparer les jeunes ruraux à recevoir une éducation générale et un enseignement professionnel qui permettront à certains d'entre eux d'être aussi bien armés que les enfants des villes pour exercer d'autres professions que celles de l'agriculture ». L'enseignement agricole a alors une double-mission : former aux techniques agricoles et notamment à la modernisation, et préparer le plus grand nombre à quitter l'agriculture, avec un bagage suffisant pour s'insérer dans le monde du travail (Gambino et Vert 2012). Aujourd'hui, les missions ne sont plus les mêmes comme l'illustre l'article L800-1 du code rural et de la pêche maritime : « les établissements ou organismes d'enseignement, de formation professionnelle, de développement agricole et de recherche agronomique et vétérinaire, assurent l'acquisition et la diffusion de connaissances et de compétences permettant de répondre aux enjeux de performance économique, sociale, environnementale et sanitaire des activités de production, de transformation et de services liées à l'agriculture, à l'alimentation, aux territoires ou à la sylviculture, notamment par l'agro-écologie et par le modèle coopératif et d'économie sociale et solidaire ». Ainsi, les enjeux environnementaux et sociaux sont pris en compte dans les formations agricoles. De nouveaux thèmes s'affirment et deviennent des cadres de référence de la formation des agriculteurs : la préservation des ressources naturelles, les systèmes alimentaires et durables, les relations entre l'environnement et la santé... Ces évolutions dans les formations et en particulier, la prise en compte des questions environnementales, peuvent, encore une fois, provoquer l'adhésion ou non des futurs agriculteurs. Dans certains BTS agricoles suivis par mes enquêtés, les stages en exploitation en agriculture biologique étaient obligatoires. Cette prise en compte des questions environnementales peut se répercuter positivement sur les élèves : « *Sur toute la classe, maintenant dans ceux qui sont installés et qui sont restés dans le domaine agricole, et ben les 3/4 sont en bio ou en raisonné* » (Anatole, polyculteur-éleveur de porcs). Toutefois, le discours

des professeurs peut être perçu négativement, notamment pour des enfants d'agriculteurs, qui ont grandi dans un modèle conventionnel. C'est le cas de Clément, fils de maraicher et lui-même maraicher, qui percevait le discours de ses professeurs de BTS, comme étant parfois de « l'agribashing » : « *Eh bien c'était très poussé justement vers le raisonné, le biologique, tout ça. C'était un peu du ... même du bashing par moment, je trouvais que c'était un peu trop. Des fois ils avaient des discours donc très pro-bio et un peu dévalorisant pour le conventionnel* ». Clément n'a pas pour autant été imperméable à cette sensibilisation environnementale puisqu'il met en place des pratiques plus vertueuses au sein de son exploitation familiale (réduction des produits phytosanitaires, filets anti-insectes, engrais verts, faux-semis...).

Nous voyons ainsi, que le contexte dans lequel évoluent les agriculteurs, n'est pas neutre et a certain impact sur eux, que ce soit dans la conception du métier ou dans leurs pratiques. De par les attentes sociétales et les politiques publiques, notamment au travers des formations agricoles, tous les agriculteurs sont forcés de se positionner sur les questions environnementales. Au-delà du contexte, qui représente un élément commun à tous les enquêtés, il est temps d'interroger les formes que peuvent prendre les dispositions acquises au cours des expériences professionnelles.

## 2) Des dispositions qui prennent des formes différentes

### a) Des façons de voir et des façons de faire

Les dispositions que les enquêtés acquièrent, au cours de leurs expériences professionnelles, sont variées. Il peut s'agir de façons de voir ou de façons de faire qui peuvent notamment s'exprimer par des goûts ou des dégoûts.

Au cours des expériences en exploitation agricoles (stages, salariat, wwoofing), les enquêtés découvrent différents systèmes et développent des goûts et/ou des dégoûts pour des productions ou des organisations de travail. Rémy (éleveur de vaches laitières) découvre, lors d'un stage, un rythme de travail intense qu'il ne compte pas reproduire : « *Je vois là-bas ils n'arrêtaient jamais, ils ne prenaient jamais de vacances, jamais de week-end. Je me suis dit, ça je ne veux pas, je ne veux pas faire ça après* ». Cette expérience le confronte à un rapport au travail qui ne lui correspond pas et renforce une disposition acquise antérieurement, à savoir, une façon de ne pas considérer le travail comme centrale dans sa vie.

Ces expériences de terrain sont l'occasion pour nos enquêtés de découvrir des pratiques qu'ils reproduiront ou non plus tard sur leur exploitation. Jérôme, par exemple (éleveur de bovins laitiers), s'inspire des pratiques des agriculteurs chez qui il a travaillé, allant de l'huile essentielle pour améliorer le transit intestinal de ses bovins à des équipements beaucoup plus grands : « *Aujourd'hui on a une salle de traite qui est efficace parce que j'ai piqué des idées à droite à gauche, la stabule c'est pareil, la nursery c'est pareil* ». La disposition acquise est celle de la prise en compte du bien-être animal, qu'il transpose dans son exploitation, et qui se traduit par des aménagements (salle de traite, nursery...) conçus pour le bien-être de ses animaux.

Nous identifions également, d'autres dispositions qui ne sont pas revendiquées par nos enquêtés mais que nous pouvons repérer en faisant le lien entre expérience socialisatrice et pratique professionnelle. Il s'agit notamment des façons de faire, incorporés par les enquêtés : le travail en collectif, l'apprentissage par les pairs ou l'apprentissage sur le tas. Émilie (maraichère) a eu plusieurs expériences de travail en collectif. En Amérique du Sud, avec plusieurs amis, elle monte des projets en collaboration avec les locaux, comme la création d'une ludothèque. De retour en France, elle monte des jardins collectifs. Cette disposition acquise et renforcée au cours de ces expériences, est réactualisée aujourd'hui puisqu'elle travaille dans une exploitation maraichère avec 5 autres associés qui veillent tous au bon fonctionnement du collectif. Ils



mobilisent différents outils de communication tels que des réunions quotidiennes, un tour des ressentis ou encore l'intervention d'une médiatrice.

Rémy (éleveur de bovins laitiers) réactualise une façon de faire apprise lors de sa formation chez les Compagnons du Devoir, à savoir, l'apprentissage par les pairs. Lorsqu'il revient dans le monde agricole, après plusieurs années de salariat dans le machinisme, il valide une formation pour avoir la capacité agricole, qu'il voit simplement comme une formalité, car pour lui le vrai apprentissage se fait avec les pairs : *« j'ai bossé le minimum de choses, juste pour cocher les cases et avoir le papier (...). Dès que je me suis installé et même un peu avant, je me suis mis dans des groupes de travail et des groupes d'échange pour justement apprendre »*. De même, Grégory (céréaliériste) qui a été 13 ans salarié dans un grand groupe céréaliériste, garde cette façon d'apprendre par les autres et sur le tas. En effet, dans son travail, il devait visiter les parcelles du groupe. Il a beaucoup appris de ses visites qui lui permettait d'échanger sur les nouvelles techniques culturales. Aujourd'hui, Grégoire continue de faire des visites de parcelles, c'est une manière pour lui de créer du lien mais aussi de se former sur le tas : *« Faut toujours aller voir à l'extérieur, tu as toujours d'autres trucs à voir, et même installé moi j'adore aller voir à l'extérieur. Au mois de juin l'année dernière j'ai été dans l'Aveyron voir Sarah, une fille que je voulais absolument voir, voir ses techniques et tout, je sais ce qu'elle fait, je peux pas le reproduire ici, mais c'était au moins à voir, t'as toujours quelques idées à prendre »*.

Au-delà des façons de voir et des façons de faire, les enquêtés, au cours de leurs expériences professionnelles, acquièrent des compétences, techniques ou transversales.

## **b) Des compétences techniques et d'autres transversales**

Les expériences de terrain permettent d'acquérir des compétences techniques : travail du sol, gestion d'un troupeau, manipulation d'un robot de traite... Ces compétences, acquises par les enquêtés, expliquent parfois leur spécialisation au sein de leur exploitation.

Anatole (éleveur de porcs), a effectué plusieurs années de salariat dans une exploitation maraîchère après son BTS agricole. Il y découvre le travail du sol et diverses techniques qu'il mettra en place dans l'exploitation familiale : *« J'ai appris beaucoup sur le travail du sol et beaucoup sur le désherbage mécanique, sur quels stades intervenir, quelles machines utiliser... »*. Aujourd'hui en GAEC avec son père, c'est lui qui se charge des travaux des champs. Axel (éleveur de vaches laitières), a travaillé pendant près de 8 ans dans une entreprise d'insémination de son département. Il s'est construit un réseau et a développé des compétences en reproduction, il se qualifie d'ailleurs avec humour de « gynéco pour vaches ». En GAEC avec ses deux autres frères, chacun à sa spécialité, et lui se charge de la partie reproduction : *« Je connais mes animaux, en fait on a un catalogue de taureaux, avec leurs spécificités. Et du coup moi le moment voulu, je sais qu'elle va être inséminée à telle période de l'année donc je dis il y aura lui, lui, je prends les choix comme ça de taureaux. Et donc je me fais mon planning, c'est un planning d'accouplement qu'on fait pour tous les animaux. Et en fait ça je le faisais quand j'étais inséminateur »*.

Ces compétences techniques ne sont pas seulement acquises en exploitation agricole. Carole, qui a travaillé environ 10 ans dans une entreprise d'agencement, remobilise ses compétences en menuiserie. Il semblerait que Carole ait intériorisé ce savoir-faire qui lui semble aujourd'hui banal, mais qui se donne à voir dans le présent de la situation :

- *« Vous avez construit vous-même les nouveaux bâtiments ?*
- *Non on a fait que le bardage. C'est l'entourage, les planches...*
- *Est-ce que tu as réutilisé des compétences apprises pendant tes expériences dans les métiers du bois ?*

- *Oh c'est pas compliqué, c'est juste à visser, c'est des planches...oui couper des planches, oui j'ai toujours mon matériel pour couper. Ça oui on peut dire que j'ai réutilisé. Après quand on est manuel on touche à tout. »*

Outre les compétences techniques, les enquêtés ont développé des compétences transversales qu'ils remobilisent aujourd'hui : planification, gestion de budget, comptabilité, administratif, évènementiel, relationnel, monter une stratégie commerciale, marketing...

Martin (maraicher) qui a fait une formation dans l'administration de la culture est un des rares enquêtés à prendre du plaisir à avoir en charge la partie administrative de son exploitation maraîchère : *« Les paperasses, moi ça me dérange vraiment pas parce que j'y ai pris gout quand je faisais la musique »*. Chloé (éleveuse de caprins), une ancienne chercheuse en biochimie, remobilise son savoir-faire scientifique dans son laboratoire de fromage. A la manière d'une chercheuse, lorsqu'elle est face à un problème, elle observe, teste plusieurs hypothèses et tire une conclusion :

*« Globalement dans la fromagerie, pour moi tout est une sorte d'expériences, mais en version fromages. C'est à dire que si on a un problème en fromagerie, faut analyser les faits comme j'analysais les faits dans la recherche "Pourquoi ça ne marche pas ? Qu'est-ce qu'il faut changer pour que ça marche ? Sur quels paramètres ?". Je découpe ça scientifiquement (...) C'est une très grosse expérience scientifique. On avait eu des problèmes avec l'alimentation, j'avais testé toutes les possibilités, je m'étais dit que c'était peut-être les ferments, je mettais pleins de ferments différents pour voir si ça avait une influence. On a conclu qu'il ne faut pas utiliser les ferments du commerce. »*

La liste des compétences acquises par les enquêtés au cours de leurs expériences est non exhaustive, mais elle met en lumière l'apport des expériences passées dans le métier d'agriculteur. On montre également qu'il n'y a pas un type d'expérience qui produit une disposition et que celle-ci peut se développer dans plusieurs types d'expériences (formations, voyages, métiers...). Nous verrons aussi que les expériences professionnelles permettent aussi de développer le réseau des agriculteurs et de s'inscrire territorialement.

### **c) Une inscription territoriale**

Cela va de soi, les expériences professionnelles sont un lieu de rencontre, rencontre d'un futur associé ou de personnes ressources, valable aussi bien pour les « NIMA » que pour les héritiers qui détermine ou transforme les projets des uns comme des autres. Lors d'un travail en exploitation laitière dans le Nord, Nathalie rencontre son futur mari et associé, qui exerce en tant que vacher. Elle le suivra dans son projet d'installation à Pornic. Avant de s'installer, elle travaillera pendant deux ans dans une coopérative laitière en tant qu'agent de pesée. Cette expérience lui permettra d'apprivoiser ce nouveau territoire, de construire un réseau et de se former : *« C'est assez répétitif sauf que ça permet de parler avec pleins de gens, de voir les exploitations. De voir ce que toi tu aimeras et ce que tu n'aimeras pas »*. Plus tard lorsqu'elle s'installera, c'est à cette même coopérative qu'elle vendra sa production laitière.

Victoria, lors de son Master en Viticulture-œnologie, rencontre Guillaume, son futur « bras droit technique ». Aujourd'hui il est salarié de son domaine viticole et pilote tout le volet technique de l'exploitation. Mais avant de reprendre ce domaine, Victoria a travaillé quelques années dans une entreprise de conseil viticole. Elle accompagnait les viticulteurs dans toute leur vie d'entreprise, de l'installation, à la transmission, en passant parfois par des cessations d'activité. Cette expérience, en plus de comprendre *« le dessous des chiffres »*, les choses à faire et à ne pas faire, lui a permis de développer son portefeuille de vigneron, ressource sur laquelle elle peut s'appuyer aujourd'hui.



Anaëlle, héritière, s'appuie aussi sur le réseau qu'elle a développé grâce au stage « Paysans créatifs » de la CIAP. Même si cette structure accompagne une plus grande part de « NIMA », Anaëlle s'est tournée vers celle-ci par convictions : *« J'avais besoin d'une petite piqure de rappel, d'aller chez des gens dans des systèmes qui me correspondaient. J'ai trouvé deux maitres de stages dont un qui était en système mono-traite avec de la poitevine et qui avait un système dans lequel on se retrouvait bien, très simple, autosuffisant... Et puis un autre qui était assez calé en fromages et qui était dans le coin. Ça me permettait d'échanger pas mal avec eux, notamment sur les plans de la fromagerie, la conception, sur le nombre de chèvres à voir, sur toutes les questions qu'on se pose avant l'installation »*. En effet, la CIAP insiste sur un accompagnement territorialisé notamment avec la mise en place d'un groupe d'appui local (GALO) constitué d'un paysan référent, d'un élu local et d'un référent citoyen. Il est intéressant de noter que même Anaëlle, qui bénéficie d'un capital d'autochtonie (ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisées) s'appuie sur son le réseau construit grâce à ce stage : *« Quand j'ai un souci avec les animaux, quand j'ai un problème en fromagerie, souvent je retourne dans mes cours, ou alors j'appelle mes anciens maitres de stage »*.

Les expériences professionnelles permettent aux enquêtés d'acquérir une palette variée de dispositions : des façons de voir et façons de faire, des compétences techniques et transversales mais aussi une inscription territoriale. Au-delà de ces dispositions, ces expériences, et notamment les expériences salariales, sont l'occasion pour les enquêtés de tester le statut de salarié et de conforter leur projet d'installation.

### 3) Des dispositions à l'indépendance

#### a) Une volonté d'être son propre patron

A travers des expériences salariales, les enquêtés se confrontent au statut de salarié, avec ses avantages et ses inconvénients. Plusieurs d'entre eux m'ont fait part d'un rejet des conditions de travail qui ont soit provoqué le déclic à l'installation, notamment pour les « NIMA », ou soit conforté leur projet d'installation.

Nombreux sont les enquêtés qui m'ont fait part de leur volonté « d'être leur propre patron ». Plusieurs d'entre eux rejettent la hiérarchie et les conventions. Émilie (maraichère) par exemple, m'explique qu'elle ne supportait pas « le système américain » du grand hôtel dans lequel elle travaillait : *« C'était vraiment un ancien système à l'américaine ou tout le monde était sur la même plateforme, ça veut dire que sur un même bureau j'avais d'un côté le directeur de l'hôtel et de l'autre côté ma responsable commerciale, et on devait tous se vouvoyer et dire : « Bonjour Monsieur machin, avec le nom de famille, bonjour Madame machin »...Et même pour se passer un crayon, c'était : « Est ce que vous pouvez me passez un crayon s'il vous plait Madame machin ? C'était vraiment divisé »*. Tout comme Émilie, Fabrice, un autre maraicher, rejette aussi les formalités, les conventions. D'ailleurs, l'entretien se déroulera dehors, cigarette à la main, il m'expliquera avec passion son métier et me fera même visiter l'exploitation. L'échange se poursuivra par un repas convivial avec autour de la table, son associé, une apprentie, et un compagnon afghan travaillant sur l'exploitation. Pour lui, il n'y a pas de hiérarchie au travail, comme au dehors : *« Quand on va désherber on désherbe tous ensemble, quand on mange on mange tous ensemble »*

Son rejet des conventions se confirmera d'ailleurs dans nos échanges SMS :

- *« Merci encore pour cet échange, merci aussi pour le repas. Bon courage et bonne journée.*

- *Avec plaisir, j'espère que l'interview brut de décoffrage t'auras convenu, mais les conventions très peu pour moi je n'sais pas faire !!! Bonne soirée et n'hésite pas à repasser par là si le cœur t'en dit. »*

D'autres enquêtés m'ont fait part de cette volonté de ne plus avoir à rendre des comptes à un supérieur hiérarchique. Rémy (éleveur de vaches laitières) par exemple, m'explique que bien que son poste de cadre lui offrît des avantages, il souhaitait s'affranchir d'une dépendance à son employeur et quitter un système hiérarchique : *« Après, je comprends qu'il faut un cadre quand on est plein de salariés, mais ça me saoule. Il y a des trucs, des fois, ça ne représente pas grand-chose, mais en fait, c'est un peu de la politique, il faut aller négocier avec les gens pour essayer de faire signer un bout de papier pour des trucs, j'en avais ras le bol (...) revenir à une grosse structure ou quoi, avec de la grosse hiérarchie, ça, je n'avais plus envie »*. Fanny (maraichère), qui a travaillé près de 10 ans dans une entreprise de production audiovisuelles, ne supportait plus devoir « quémander », « s'aplatir » pour obtenir des financements, tout comme Martin un autre maraicher qui était salarié dans une association de musique : *« ça me prenait la tête de faire des dossiers toute l'année. Je me suis dit, en fait je brasse du vent quoi, je brasse des mots pour convaincre mes partenaires de me donner des sous »*. A travers le maraichage, Martin trouvera la liberté qu'il n'avait pas en tant que salarié : *« Et en fait dans le modèle, maraicher bio diversifié en AMAP, j'ai trouvé exactement ça, c'est-à-dire, pas de dépendance de financements publics, une grande latitude de choix dans la façon de travailler sa production et puis une forme d'éthique puisque vente directe, pas d'intermédiaire, pas de gens qui gagne des sous sans produire quelque chose »*. Cette dépendance à des tiers, explique pourquoi, dans un premier temps Aloïs à décider de faire le même travail, à savoir éducateur en environnement, mais à son compte, avant de s'installer plus tard : *« Le réseau [nom du réseau] ce qui m'a gonflé à la fin, c'était les rapports politiques, se positionner sur des projets avec des grosses boîtes comme Lafarge qui fait de la destruction d'espèces et d'espaces et que nous on accompagnait sur des mesures compensatoires, je trouvais ça complètement ridicule »*.

En devenant agriculteur, les enquêtés deviennent leur propre patron, et peuvent parfois prendre le « contre-pied » de leurs expériences antérieures.

## **b) Prendre le « contre-pied » de ses expériences professionnelles**

Devenir agriculteur est une manière, pour certains enquêtés, de s'affranchir de certaines conditions de travail et de faire les choses autrement : travailler en plein air, être flexible dans leurs horaires ou mettre en place une éthique sociale.

Certains enquêtés prennent conscience de conditions de travail qui ne leur plaisent pas, comme travailler en intérieur par exemple. C'est ce que me dira Rémy qui après avoir travaillé presque un an dans un magasin de déstockage, se rend compte qu'il a besoin d'œuvrer dehors : *« Quand il a commencé à faire beau, être enfermé moi ça ne me plaisait pas »*. De même, Victoria réalise lorsqu'elle est conseillère en gestion, qu'elle ne souhaite plus être derrière un bureau et ressent le besoin d'être sur le terrain, ou plutôt dans les vignes : *« Je ne mettais pas un pied dans les vignes, j'étais toute la journée dans un bureau »*.

Une des raisons pour lesquelles Carole s'est associée avec son conjoint, c'est parce qu'elle ne se sentait plus libre dans la gestion de son temps. En effet, lorsqu'elle était salariée dans une entreprise d'agencement, elle devait pointer tous les matins, chose qu'elle n'a plus à faire aujourd'hui : *« Fallait pointer, c'était pas marrant de pointer, je déteste ça, on est très contraint par les horaires. Alors que le soir on peut rester 10 minutes de plus c'est pas grave mais c'est*

*l'horaire de départ qui compte, que là-bas si je pars 5 minutes en retard, c'est pas grave, les vaches elles vont rien me dire ».*

Certains enquêtés qui ont eu des mauvaises conditions de travail, notamment par « *une surexploitation des salariés* », veilleront à ne surtout pas reproduire le même schéma avec leurs salariés. Par exemple, Estelle me confie avoir vécu des expériences sexistes dans une exploitation maraîchère : « *Alors ce monsieur n'embauchait que des filles parce que les filles ne disent rien et se laissent faire ! Donc au niveau des paiements il était pas forcément très à jour* ». N'ayant pas été correctement payé, Estelle se plaint, mais le patron, malheureusement, ne le prend pas d'un bon œil :

- « *Il a pas apprécié que j'ouvre ma bouche pour ce genre de choses, quoi. Donc après il nous l'a fait payer.*
- *Comment ?*
- *Alors en nous faisant faire des tâches complètement absurdes (...) il faisait exprès pour qu'on peine et qu'on lâche l'affaire et sauf que moi je suis pas comme ça. Je suis têtue et je me laisse pas faire, donc je suis allée jusqu'à la fin de mon contrat »*

C'est ainsi qu'Estelle s'assurera de la bonne ambiance au travail et du bien-être de ses salariés : « *Ce que moi je ne veux pas, en tout cas, c'est d'avoir des salariés qui me disent ah non je reviens pas parce que c'est l'horreur ici, quoi. Ça faut le prendre en compte aussi, faut être humain avec ses salariés et c'est eux qui font aussi vivre l'exploitation donc faut pas les prendre comme larbins, quoi. Faut aussi savoir les récompenser* ». Elle opte donc pour des méthodes de travail « *moins contraignantes physiquement et moralement* » de sorte que « *ce soit facile* » pour elle et son personnel :

- « *Et concrètement ça se traduit comment, faire que ce soit facile ?*
- *Adapter les matériels, les outils, essayer d'optimiser au maximum. Pour éviter d'avoir trop de peine. Pas faire désherber quelqu'un avec une pelle, par exemple ! Ça je l'ai fait chez le maraîcher justement en Vendée. De l'herbe aussi haute que les tunnels et fallait que je coupe ça à la pelle, donc ... Quand je vois ça, je me dis mais comment on peut avoir l'idée de faire ce genre de choses ! Et non désherber, je vais acheter une sarclette, une poussette, ce genre de choses en fait, adapter l'outil aux tâches. »*

Si des enquêtés prennent le contre-pied de ce qu'ils ont pu vivre au cours de leurs expériences salariales, d'autres vont aussi importer certaines normes relatives au salariat.

### **c) Importer des normes relatives au salariat**

De par les interactions avec les autres groupes sociaux, les attentes des agriculteurs sont de plus en plus similaires à celles de la société (Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et LAFERTÉ 2014). Même si le temps de travail des agriculteurs est supérieur à celui de l'ensemble de la population, on constate que tous les enquêtés prennent conscience qu'« *il n'y a pas que le travail dans la vie* ». Ainsi, Fabrice (maraîcher), m'explique qu'il « *ne fait pas des horaires trop dingues* », à savoir 8h30/17h30 pour justement privilégier son temps familial. Aloïs (éleveur de vaches laitière), en GAEC avec ses deux frères, qui a travaillé pendant 8 ans dans une entreprise d'insémination a pu expérimenter le rythme d'un salarié : « *j'étais salarié donc j'avais mes vacances, j'avais mes week-ends, j'avais tout* ». Il veille, grâce à une organisation planifiée à conserver un rythme de travail similaire à celui qu'il a connu : « *On a tous des enfants en bas âge, tous des femmes qui bossent à l'extérieur, et en termes d'organisation pour les gardes, pour emmener les petits à l'école, pour les crèches, le soir les récupérer, tous ces trucs-là en ayant un planning fixe on sait qui fait quoi. On sait quand on doit être sur la ferme, et donc après nous de notre côté en famille on fait notre planning* ». Notons aussi qu'Aloïs, tout comme ses deux frères, est en couple avec une conjointe qui travaille dans le para-agricole et qui a donc

une influence sur son rythme de travail. C'est un constat que nous avons retrouvé dans la bibliographie, les femmes salariées en dehors de l'exploitation introduisent des normes au sein des familles (Bessière et al., 2014). Nous voyons ainsi, qu'une disposition peut provenir de différentes expériences socialisatrices (salarial, conjugalité...).

Ces normes qui pénètrent le monde agricole, transforment le métier des agriculteurs, et cela est d'autant plus visible chez les héritiers qui travaillent avec leurs parents, issus d'une génération précédente, et qui introduisent de nouvelles façons de faire. Etienne (pépiniériste) qui rejoint son père dans l'exploitation si tôt sa formation terminée, est à l'initiative de la construction d'un nouveau bâtiment qui lui permettra de faire une vraie coupure entre la maison, aujourd'hui siège social de l'exploitation, et le travail : *« Ce sera différent. Si tu veux, être ici, c'est chez mes parents, donc il y a ma mère. Quand le mercredi, maman ne travaille pas à l'école, on mange ici tous les trois et avec mon père, on ne parle que de boulot, donc on ne coupe pas du tout, alors qu'après, quand il y aura le bâtiment, l'entreprise, on sortira du portail, ce sera fini. »*, Jérôme (polyculteur-éleveur de vaches laitières), qui travaille avec ses parents, a intégré la vie de famille, la santé humaine et animale dans ses choix d'équipements : *« Aujourd'hui moi j'ai inclus le fait d'intégrer la famille dans la production, donc on limite les contraintes, on travaille dans des meilleures conditions : on a refait les bâtiments, on a refait une stabule, la salle de traite (...) Il nous fallait une nursery adéquate pour pas que ma mère se tue la santé, et pour que les animaux soient dans des conditions plus correctes »*.

Nous voyons à travers ce dernier exemple, la prise en compte des attentes de la société mais aussi la volonté d'intégrer les normes de cette société dans le travail d'agriculteur. Et parfois, ces normes, notamment l'équilibre vie privée/vie professionnel peuvent s'avérer plus importante que le métier : *« On essaye de tenir à peu près les horaires, de pas trop déborder, avec une amplitude horaire qui peut varier selon la saison, on bosse pas le week-end sauf exception, et on essaye de partir en vacances en famille, parce que sinon ça va pas le faire, quitte à ce qu'on foire nos cultures »* (Anatole, maraicher).

Nous avons ainsi pu mettre en avant le contexte commun aux nouveaux installés. Un contexte, visible au travers des politiques publiques et des attentes sociétales, qui les pousse à se positionner sur les questions environnementales. Nous avons aussi constaté la diversité des formes que prennent les dispositions acquises au cours des expériences professionnelles et comment elles se donnent à voir. Si on ne peut pas relier une disposition à une expérience socialisatrice, compte tenu de la pluralité du social (Lahire 1998) qui s'imprime sur les individus, on peut se demander quelles pratiques et conceptions du métier d'agriculteur se donnent à voir et quelles dispositions déterminent ces façons de voir et ces façons de faire. Dit autrement : Est-il possible de dégager des profils d'agriculteurs en fonction des manières d'exercer le métier ?

#### **IV. Une typologie qui met en avant deux grandes conceptions du métier d'agriculteur**

L'analyse des entretiens a mis en lumière deux grandes conceptions du métier d'agriculteur. D'une part, il y a ceux qui pratiquent une agriculture conventionnelle et qui répondent uniquement à un objectif économique à partir de la production de biens alimentaires. D'autre part, il y a ceux qui sont en agriculture biologique et qui répondent à d'autres objectifs en intégrant la dimension environnementale et sociale à leur activité agricole pensée comme multifonctionnelle (Hervieu 2002). Au sein de ces deux grandes catégories d'agriculteurs, nous avons identifié plusieurs types d'agriculteurs qui ont des pratiques différentes et dont certains éléments de leurs trajectoires se ressemblent. Ces types seront illustrés par des portraits

d'enquêtés qui révéleront les dispositions acquises au cours des expériences socialisatrices et qui se donnent au voir dans l'exercice du métier.

## 1) Produire et maximiser le profit

### a) Les « chefs d'entreprise »

Les agriculteurs de ce premier type se revendiquent « chefs d'entreprise » tout en soulignant qu'ils conservent « les mains dans la terre ». Ils gèrent des salariés et ou/des saisonniers, disent ne pas compter leurs horaires et font la distinction entre leurs rôles, en tant que patron, et celui des salariés. En effet, ils n'ont pas les mêmes tâches que leurs salariés et réalisent les tâches « plus techniques » comme par exemple, le travail du sol, l'irrigation ou les traitements phytosanitaires. Ils apportent des innovations au sein de leur système qui se traduisent par de la mécanisation. Celle-ci permet de réduire la pénibilité au travail, mais surtout, d'optimiser les rendements. En termes de circuits de distribution, ils travaillent avec des coopératives ou des courtiers. Ils pratiquent une agriculture conventionnelle ce qui ne les empêche pas de prendre en compte les questions environnementales, mais plus par contraintes que par un choix délibéré. Les enjeux environnementaux peuvent d'ailleurs être discutés au sein des nombreux groupes auxquels ils appartiennent. En somme, ces agriculteurs « chefs d'entreprise » ont une approche entrepreneuriale portée par les syndicats majoritaires (FNSEA, JA) qui considèrent l'agriculteur comme un « manager agricole » (Mayance, 2009).

Nous avons identifié 4 enquêtés qui correspondent à ce type :

- Clément, 30 ans, maraicher disposant d'une SAU de 32 hectares, en GAEC avec son père.
- Etienne, 24 ans, pépiniériste disposant d'une SAU de 73 hectares, en EARL avec son père.
- Yannick, 43 ans, horticulteur ayant une SAU de 3,5 hectares, en EARL et travaillant avec une dizaine de salariés.
- Grégoire, 45 ans, céréalier ayant une SAU de 14 hectares, entrepreneur individuel.

Les enquêtés qui correspondent à ce type sont fils d'agriculteurs et entrepreneurs. L'analyse de leur trajectoire révèle plusieurs similitudes :

- Ils grandissent avec un père agriculteur et une mère agricultrice (ou ayant exercé des professions intermédiaires) dans un schéma où les tâches sont réparties de manière traditionnelles.
- Ils ont eu une socialisation précoce au métier d'agriculteur pendant leur enfance au cours de laquelle ils développent un goût pour le métier et se construisent une « vocation ».
- Ils se professionnalisent rapidement dans des formations agricoles techniques, en Maison familiale rurale (MFR) ou en lycée agricole. Ces institutions renforcent leur appartenance au monde agricole et une vision entrepreneuriale du métier.
- Ils développent un rapport critique à l'enseignement agricole (BAC Pro ou BTS), soit parce qu'ils ne le considèrent pas assez moderne ou trop orienté vers les questions environnementales. Cette socialisation renforce leur vision de l'agriculture, et les pousse à se former autrement, notamment par les pairs.
- La plupart n'ont pas eu beaucoup d'autres expériences professionnelles en dehors de leurs périodes de stage (qui constituent un véritable apprentissage technique) et de leur travail dans l'exploitation familiale.



- La reprise de l'exploitation se traduit par une « modernisation » de l'entreprise (agrandissement des surfaces, nouveaux bâtiments, mécanisation...).

Le portrait d'Etienne : « 24 ans, chef d'entreprise, il n'y en a pas beaucoup qui pourraient dire ça »

Etienne grandi dans une commune rurale du Maine-et-Loire, où le métier de pépiniériste se transmet de père en fils dans sa famille, depuis plusieurs générations déjà : « on reste vraiment des villages qui sont ruraux quoi, enfin ça reste la campagne pure et dure, il n'y a pas... Puis, le maire de la commune, c'est mon oncle, c'est un ancien pépiniériste, donc il sait ce que c'est que l'agriculture, il a toujours baigné dedans ». Sa mère s'occupe de lui et de son frère, et son père lui transmet le goût du métier : « C'est là que j'ai appris la culture du rosier, comment conduire du matériel agricole... C'est là que j'ai fait mes premières conneries aussi, à prendre le tracteur quand tu es tout petit et s'en aller sur la route alors que tu n'as pas trop le droit... ». Pour lui, le métier de pépiniériste devient alors une évidence : « Étant donné que je suis dedans, mes grands-parents sont dedans, mon oncle est dedans, mon papa est dedans, ça me plaît, je fonce ». Très vite, il se professionnalise et rejoint un BEP puis BAC Professionnel en production horticole, en internat. Si avec ses camarades il partage les mêmes valeurs, il reste critique face aux enseignements de certains de ses professeurs qui lui semblent en décalage avec la réalité du terrain :

- « Mais je pense que les profs devraient essayer de plus se renseigner pour que la formation soit plus complète. Parce qu'il y a des fois, avec deux / trois personnes de ma classe, on faisait un peu le cours à la place de la prof.
- Ah oui ?
- Elle nous disait des choses qui, pour elle, étaient pertinentes, mais qui, pour nous qui étions du milieu, pour avoir baigné dedans depuis tout petit, eh bien on n'était pas tout à fait d'accord, on était en désaccord avec elle et c'était des fois un peu compliqué les cours. »

C'est sur le terrain qu'il apprend le plus, notamment via ses stages en pépinière : « Les stages m'ont énormément appris sur ma façon de travailler aujourd'hui (...). Sans les stages, je ne sais pas comment je ferais. »

Il n'avait pas pour projet de s'installer tout de suite après sa formation, à la base il devait « travailler un an, ou deux ans, ou trois ans dans une entreprise » avant de rejoindre son père sur l'exploitation. Mais ce dernier, qui reçoit, à l'issue de la formation d'Etienne, des nouveaux contrats de rosiers et de fruitiers qui nécessitent un travail à deux, précipite son installation.

Après un parcours avec la Chambre, qui pour lui constitue une « expérience professionnelle et de gestion » non négligeable, il rejoint son père dans l'EARL. L'exploitation dispose de 12 hectares de rosiers et de fruitiers et 60 hectares de céréales. Cette dernière culture leur assure un revenu supplémentaire et leur permet de faire des rotations de cultures. Toutes les cultures de rosiers et de fruitiers sont vendues à des grossistes, auxquels ils sont liés par des contrats.

Son système en agriculture conventionnelle, est pour lui presque en bio (« c'est du travail d'agriculteur biologique »), car le désherbage des rosiers et des fruitiers se fait manuellement (« il n'y a pas de traitement pour ça »). Peu de temps après son installation, il introduit des innovations qui se traduisent par de la mécanisation : « Depuis que je suis arrivé, on a eu une mécanisation folle de l'entreprise et ça nous a changé la vie sur beaucoup de choses ». Par exemple, avec son père, ils fabriquent des sièges qu'ils attèlent derrière le tracteur, leur permettant de rester assis, au lieu d'être debout, lors du rabotage des rosiers. Cette innovation permet de réduire la pénibilité du travail et d'optimiser le système : « Au fait d'avoir des inventions technologiques et d'innovation où vraiment aujourd'hui, on a du matériel qui défie, pas toute concurrence, mais presque ». Il n'a pas de planning défini avec son père, ils font « en fonction de ce qu'il y a à faire ». Les tâches administratives sont déléguées, son père s'occupe des travaux des champs (traitement, préparation des terrains) et lui des opérations plus techniques (rabotage, ébourgeonnage, accolage...). C'est aussi lui qui travaille avec les saisonniers l'été, et la distinction entre lui et ses saisonniers est clairement définie : « c'est 8h00 - 12h00, 14h00 - 17h00 pour eux. Moi, je débauche en même temps qu'eux, mais après, à 18h00 je retourne au boulot ». D'ailleurs, lorsque ses amis salariés en pépinière critiquent leur patron, il leur rappelle : « Et il ne faut pas oublier une chose, hein, le chèque, à la fin du mois, c'est le patron qui le signe, vous devez respect au patron. ». Même s'il dit ne pas compter ses horaires, le temps libre est un critère important, temps qu'il préserve pour la chasse et le foot, ses deux autres passions.

Même installé, l'apprentissage sur le terrain et via les pairs se poursuit. En effet, les échanges sont constants et se font au sein du groupement des pépiniéristes de la région, de la CUMA, avec le technicien de la coopérative, mais aussi avec les anciens : « *Moi j'ai des copains qui me disent (ils sont plus vieux que moi) : « Etienne tu ferais comment ? », « Ben moi je ferai comme ça ». Après, c'est mon point de vue, et inversement je vais les voir, je dis : « Vous feriez comment ? », « Ben nous, on ferait comme ça, pas comme ça. » ».*

Il se définit par son métier, et s'il doit choisir entre le métier et sa copine (en étude de neuropsychologie), ce sera l'agriculture : « *Vraiment, mon métier, c'est toute ma vie* ». Son statut est tout aussi important : « *aujourd'hui, 24 ans, chef d'entreprise, il n'y en a pas beaucoup qui pourraient dire ça* ».

Nous avons identifié d'autres agriculteurs qui ont des pratiques similaires (agriculture conventionnelle, circuits longs...) mais pas la même approche entrepreneuriale : ils accordent plus d'importance à leur vie de famille.

### **b) Les « familiaux »**

Dans ce type, les agriculteurs, ici en l'occurrence, les agricultrices, ne se revendiquent pas cheffes d'entreprise mais font en sorte d'optimiser, de moderniser leur système, en association avec un père ou un conjoint. L'environnement n'est pas leur première préoccupation, c'est la rentabilité économique qu'elles recherchent. Elles travaillent avec des négociants ou des coopératives. La famille prend une place centrale dans leur organisation de travail et va jusqu'à rythmer celle-ci. Elles et leur associé, ne multiplient pas les réseaux et travaillent plutôt « de leur côté ».

Trois femmes, travaillant avec leur conjoint ou leur père, correspondent à ce type :

- Nathalie, 32 ans, polycultrice-éleveuse de bovins laitiers (80 bovins et une SAU de 163 hectares), en GAEC avec son mari.
- Carole, 44 ans, polycultrice-éleveuse de bovins allaitants (100 bovins et SAU de 330 hectares), en GAEC avec son mari.
- Estelle, 31 ans, semencière (SAU de 4 hectares), en EARL avec son père.

L'analyse de leur trajectoire révèle les similitudes suivantes :

- Une enfance plongée en milieu agricole, pas forcément synonyme de goût, au cours de laquelle elles apprennent les valeurs du travail.
- Un dégoût du système scolaire qui les conduit à se professionnaliser très vite en dehors du monde agricole.
- A la sortie de leur formation (CAP petite enfance, CAP esthétique, BTS productique bois) elles ont des expériences salariales avec des conditions de travail qui ne leur conviennent pas.
- Elles rejoignent l'exploitation de leur père ou de leur mari ; un retour dans le monde agricole qui leur permet d'organiser leur temps de travail comme elles le souhaitent et de privilégier leur vie de famille.

Le portrait de Nathalie : « *Tu t'organises en fonction de lui maintenant, c'est d'abord son emploi du temps et nous on se cale sur lui* »

Nathalie a grandi dans le nord, dans un village rural : « *Dans le nord, le village, c'est vraiment un village centré, tout le monde est groupé et les cultures sont toutes autour* ». Elle se souvient, pendant son enfance, de moments de jeux avec ses deux grands-frères, lorsqu'ils suivaient leur père au travail : « *On allait beaucoup sur les chantiers avec mon père, on allait sur les toits, depuis tout petits on a été habitué comme ça. On allait sur les toitures, on montait sur les charpentes, des fois on l'aidait à soulever des gouttières, ça peut paraître bête mais on adorait*

ça ». En effet, son père était artisan en couverture/maçonnerie, un savoir-faire qui se transmet depuis plusieurs générations dans la famille : « *C'était un indépendant, il avait sa société, encore avant c'était à mon grand-père, c'est vraiment une société familiale. C'est la 7<sup>ème</sup> génération* ». Sa mère, conjointe collaboratrice, s'occupait des tâches administratives de la société. Ses parents lui transmettent les valeurs du travail : « *Ce qu'il nous a inculqué c'était forcément les valeurs du travail, ça c'est indéniable, ça ne tombe pas du ciel, il faut bosser* ».

Elle côtoie de près le monde agricole et se souvient de ses après-midis passées dans la ferme de l'oncle de son meilleur ami : « *On allait faire les clowns dans la ferme, on montait dans les auges à cochons alors qu'on n'avait pas le droit, on se cachait dans la bétailière, tout le monde nous cherchait, on montait sur les ballots, on n'avait pas le droit...C'est les meilleurs souvenirs de toute ma vie* ».

N'ayant jamais aimé l'école (« *moi ce que je voulais c'était aller dehors, faire pleins de choses plutôt que de rester enfermer* »), elle se professionnalise rapidement et rejoint un CAP esthétique. Après sa formation, elle cumule « les petits boulots » (usine, nounou, chantiers). Et un jour, grâce au réseau de son père, elle trouve un emploi dans une exploitation de polyculture-élevage de bovins laitiers. Elle se charge de la transformation fromagère et rencontre son futur conjoint et associé qui travaille lui aussi dans la ferme, en tant que vacher.

Elle suit son mari dans son projet d'installation à Pornic (le prix des terres dans le nord étant trop élevé). Il devient polyculteur-éleveur de vaches laitières et elle de son côté, trouve un emploi dans une entreprise de conseil en élevage, acteur clé du territoire. Durant deux ans, grâce à son travail d'agent de pesée, elle apprivoise ce nouveau territoire. Elle se forme un réseau et découvre les différentes façons de faire des éleveurs du territoire. En parallèle, elle aide son mari sur la ferme mais ne bénéficie d'aucun statut. L'activité est suffisamment rentable pour deux personnes, elle décide alors de le rejoindre sur l'exploitation. Elle décrit son parcours avec la Chambre comme « pas simple » pour quelqu'un qui vient « de l'extérieur », d'autant plus que son parcours a lieu en plein confinement.

A son installation, le troupeau de vaches laitières augmente et une nursery est construite. Le système est en conventionnel, et tout le lait récolté en salle de traite, est vendu à la coopérative dans laquelle elle avait travaillé auparavant. Les rôles entre son mari et elle sont bien définis : elle gère l'administratif et les veaux, et lui les vaches et les champs (« *Dans les champs j'y vais pas parce que j'ai pas été habitué comme Michel, pour moi c'est plus compliqué, de manier les engins* »). Les travaux d'ensilage sont délégués à une entreprise et la traite est répartie entre les deux conjoints. Son rythme est calé sur celui de son petit garçon : « *Tu t'organises en fonction de lui maintenant, c'est d'abord son emploi du temps et nous on se cale sur lui* ». Les vacances sont importantes pour les parents, surtout depuis l'arrivée de leur enfant. Ainsi, trois semaines de congés par an sont prises grâce au service de remplacement.

A part la CUMA, et un voisin agriculteur, les échanges avec les autres acteurs du territoire sont limités, ils travaillent plutôt « de leur côté ». Cela peut s'expliquer par leur faible attachement au territoire. En effet, à plusieurs reprises Nathalie m'a confié « *ce n'est pas chez nous ici* ». Elle m'explique qu'elle est ici pour le travail et « là-bas », le Nord, c'est vraiment chez elle : « *Oui ce sera toujours chez-moi là-bas, ici on est vraiment là pour le travail. On fait ce qu'on aime, c'est quelque chose qu'on voulait mais ce n'est pas chez nous* ».

Nous avons identifié un agriculteur, qui se rapproche de ces deux types (les « chefs d'entreprise » et les « familiaux ») sans pour autant correspondre à l'un des deux.

Dans ces deux types identifiés (« chefs d'entreprise », « familiaux »), on retrouve des caractéristiques communes : des agriculteurs qui pratiquent une agriculture conventionnelle, qui visent avant tout un objectif productif et donc de rentabilité économique. Parmi les profils étudiés, une autre conception du métier se dégage avec des agriculteurs qui, outre l'activité productrice, cherchent à répondre, au travers de leur pratiques, à des enjeux sociétaux.

## 2) Produire mais pas que

### a) Les « gardiens de l'environnement »

Dans ce type, les agriculteurs revendiquent leur mission de préservation de l'environnement : produire durablement est leur objectif premier. Ils travaillent en association avec un ou des membres de leur famille et s'attachent à rester polyvalent même si chacun à sa spécialité. Ils réalisent des productions diversifiées mais aussi des activités de transformation



et de ventes à la ferme. Ils accordent une place importante à la vie de famille et refusent de se « tuer à la tâche ». Ils sont très ancrés dans leur territoire comme en témoigne leurs nombreux débouchés (vente à la ferme, AMAP, marchés...) et les groupes locaux auxquels ils appartiennent.

Tous les agriculteurs enquêtés correspondant à ce type, sont des éleveurs et repreneurs :

- Jérôme, 29 ans, polyculteur éleveur de vaches laitières (cheptel de 85 vaches laitières et SAU de 218 ha), en GAEC avec ses parents.
- Aloïs, 40 ans, polyculteur éleveur de vaches laitières (cheptel de 90 vaches laitières et SAU de 175 ha), en GAEC avec ses deux frères.
- Anaëlle, 32 ans, polycultrice-éleveuse de chèvres laitières (cheptel de 25 têtes et SAU de 20 ha), en EARL avec son frère. Elle réalise aussi de la transformation fromagère et de la vente à la ferme. Anatole 31 ans, polyculteur-éleveur de porcs et de vaches allaitantes (cheptel de 60 et de 40 vaches allaitantes et SAU de 100 ha), en GAEC avec son père. Il vend également une partie de ses produits transformés (rillettes, pâtés) à la ferme.

Lorsque nous analysons leurs trajectoires, plusieurs caractéristiques communes se dégagent :

- Ils ont pour la plupart, leurs deux parents agriculteurs et qui étaient à l'époque considérés comme marginaux de par leurs pratiques agricoles
- Ils ont eu une socialisation précoce au métier d'agriculteur pendant leur enfance au cours de laquelle ils développent un goût mais aussi une sensibilité environnementale.
- Au cours de leurs études, ils ne se reconnaissent pas dans la vision agricole prônée par leur formation et la majorité des élèves, ce qui a pour effet de les conforter dans une vision du monde agricole en marge du modèle dominant.
- Ils sont allés voir d'autres productions que celles de leur parent, à travers des périodes de stages ou de services de remplacement, voire ont testé d'autres métiers que celui d'agriculteurs, notamment les métiers du para-agricole.
- Ils reprennent l'exploitation agricole de leurs parents et s'inspirent de ce qu'ils ont vu et pratiqués au cours de leurs expériences pour mettre en place, souvent en famille, un système agricole durable et militant.

Le portrait d'Anaëlle : « *Ils ont enlevé les haies à un moment donné, nous on est en train de refaire tout en arrière* ».

Anaëlle est la dernière d'une fratrie de 4 garçons. Elle a grandi en Maine-et-Loire, dans un « *territoire très rural mais qui reste assez dynamique* ». Elle et son frère, représente la 4<sup>ème</sup> génération d'agriculteurs. Ses parents qui, dès les années 70, cultivaient 25 hectares de vergers en pommes et disposaient d'un atelier de veaux de boucherie, font face à une crise du marché de la pomme dans les années 2000. Ils arrachent presque la totalité de leur verger, et en profitent pour diversifier leur système : ils démarrent la vente directe, un atelier maraîchage et de poules pondeuses. Les parents d'Anaëlle, « *un peu écolos sans s'en rendre compte* » réalisent très peu de traitements chimiques et s'écartent en cela du modèle dominant de l'époque : « *Notre maman elle n'a jamais mis de produit dans le serres, elle avait des problèmes pulmonaires donc ça allait de soi qu'elle n'allait pas mettre des trucs comme ça* », « *notre papa, le verger il le faisait un peu à contre cœur, moins il y allait, mieux il se sentait, donc les traitements et les trucs comme ça il n'en faisait pas beaucoup* ». Dans cette famille, pratiquer une agriculture saine est un mode de vie et se traduit aussi dans l'alimentation des enfants : « *Nos parents ils nous ont toujours donné de la bonne nourriture, on a toujours eu les légumes de la ferme et on a toujours bien mangé* ». Petite, elle développe un goût pour les animaux : « *je passais beaucoup de temps avec mon papa à m'occuper de ces veaux* », « *le côté animal m'a toujours intéressé* ». N'ayant jamais aimé l'école (« *moi j'étais un boulet à l'école* »), elle se professionnalise rapidement et rejoint un BEP puis BAC

Professionnel Conduite et gestion de l'entreprise agricole (CGEA). La production de vaches laitières qu'elle découvre en stage ne lui plaît pas, en revanche elle développe un vrai goût pour la production caprine. Elle ne partage pas la vision de l'agriculture prônée par la formation : « *A l'école on nous apprenait à comment mettre des engrais dans les champs, et moi ces choses-là ça ne m'a jamais parlé. Je me suis toujours dit qu'il y avait d'autres moyens que ça, la nature elle se débrouille très bien toute seule* ». Elle poursuit ses études par un BTS ACSE à Rennes, car c'est le seul endroit qui propose un stage de 6 mois à l'étranger : « *C'était surtout pour le stage à l'étranger que je l'ai fait (...). C'était le seul endroit où il proposait 6 mois et moi je voulais vraiment partir longtemps pour apprendre la langue* ». Elle part donc en Australie, expérience qui lui permet de gagner en indépendance et de voir autre chose : « *J'ai découvert la chèvre à viande, je ne connaissais pas du tout cette race-là. Aller dans un autre pays, voir les gens, discuter, rencontrer...* » Elle veut continuer de s'instruire et découvrir « autre chose qu'une ferme », ainsi elle réalise un BTS Technico-commercial en agrofournitures : « *je n'avais pas envie de m'arrêter, tant qu'à faire, autant y aller jusqu'au bout. Et puis je ne connaissais pas trop la branche hors agricole. Il y a une ferme, mais il y aussi d'autres choses autour et je voulais voir cette branche qui existait au-delà de la ferme* ». Après son alternance, où elle développe des compétences commerciales, elle poursuit par un certificat de spécialisation en production caprine et une formation en transformation fromagère. A la fin de sa formation, et en attendant le départ à la retraite de sa mère, elle s'octroie une période de « vagabondage » durant 5 ans : « *j'ai fait des boulots de serveuses, j'ai re-voyagé un peu, j'ai été bossé dans chèvreseries...j'ai un peu vagabondé à droite, à gauche* ». Avant de s'installer, elle réalise le stage « Paysans Créatifs » avec la CIAP pour avoir « une piqure de rappel ». Puis après le parcours classique avec la Chambre, elle et son frère créent un EARL sur l'exploitation familiale. Ils convertissent le système en agriculture biologique et développent une activité de production caprine avec transformation fromagère et vente à la ferme. Le système, quasiment autonome, est en mono-traite : « *vu qu'on a pleins de choses à faire dans la journée, on a décidé d'avoir ce système là pour simplifier le travail* ». La totalité de la production est écoulee en vente directe : vente à la ferme, marchés, restaurateurs, magasins de producteurs... Elle et son frère sont polyvalents mais chacun à sa spécialité : lui s'occupe de la partie végétale (vergers et serres) et de l'administratif, et elle des chèvres, de la transformation et de la commercialisation. Ils sont bien ancrés dans leur territoire, à travers leurs clients, les autres producteurs du coin, la CUMA ou encore le réseau GAB. Toutefois, l'entente entre les agriculteurs est parfois difficile, notamment avec leur voisin agriculteur qui lui dispose d'un verger de pomme en conventionnel, et qui traite à proximité de leur verger. En effet, elle et son frère mettent l'environnement au cœur de leurs pratiques. Ils ont pour projet de « dé-densifier » leur système : avoir moins de pommiers et d'animaux par hectare. Actuellement, ils sont entrain de replanter ce que leurs parents ont arraché : « *on est en train de remettre des haies partout autour des parcelles. Ils ont enlevé les haies à un moment donné, nous on est en train de refaire tout en arrière* ». L'adaptation du verger au changement climatique est aussi une réflexion en cours : « *C'était un ancien verger, c'est resté le même depuis 20 ans, là on est en train de réfléchir à savoir comment il va évoluer, avec tout le changement climatique qui est en train de se passer, va falloir réfléchir à des variétés plus résistantes à la sécheresse* ». Anaëlle et son frère ont donc à cœur de pratiquer une agriculture durable, mais ils ne se définissent pas seulement par leur métier. En effet, ils accordent une grande importance au temps libre et les rotations le week-end, leur permettent de faire autre chose que de travailler : « *ça nous permet de nous libérer un peu et de faire autre chose que ça dans notre vie* ».

Nous avons identifié un autre type d'agriculteurs dont les pratiques se rapprochent fortement du type « gardiens de l'environnement », mais dont le militantisme se traduit par l'intégration de problématiques sociales.

## b) Les « idéalistes »

Les agriculteurs de ce type pratiquent un « militantisme écologique ». Ils intègrent la dimension politique dans leurs pratiques (AB, agroforesterie, maraichage sol vivant...) mais aussi dans la gestion de leurs salariés. Ils souhaitent ainsi mettre en place un modèle social particulier (embauche de personnes en situation de fragilité économique, gestion éthique des salariés/saisonniers...) au sein de leur système d'exploitation. Ils ont pour objectif de « faire territoire », en organisant des événements dans la ferme par exemple, et s'entourent de personnes ressources ou de réseaux pas forcément liés au monde agricole. Ils expérimentent et tentent de façonner une agriculture proche de ses idéaux.

Les enquêtés qui se rapprochent de ce type ont des profils très divers :

- Émilie, 38 ans, maraîchère (SAU de 4,5 hectares dont 1,5 cultivés), en GAEC avec 5 autres personnes, dont son conjoint. Ils réalisent des ventes à la ferme.
- Valérie, 38 ans, éleveuse de chèvres laitières (cheptel de 68 chèvres et SAU de 28 hectares), en EARL avec sa sœur. Elle réalise également une activité de transformation fromagère.
- Martin, 41 ans, maraîcher (SAU de 15 hectares dont 3 dédiées au maraichage), en GAEC avec son frère. Ils réalisent des ventes à la ferme.
- Fanny, 43 ans, maraîchère (SAU de 46 hectares dont 1 ha de maraichage cultivé), entrepreneuse individuelle.
- Aloïs, 41 ans, polyculteur-éleveur de vaches laitières (cheptel de 30 vaches et SAU de 90 hectares), en GAEC avec 3 autres personnes, dont sa conjointe. Ils réalisent des activités de transformations (lait cru, fromages, farine) et des ventes à la ferme.
- Julien, 30 ans, polyculteur-éleveur de poules pondeuses et de vaches allaitantes (lot de 2200 poules pondeuses, cheptel de 30 vaches et SAU de 35 hectares), entrepreneur individuel, qui travaille avec un salarié et sa partenaire qui va bientôt le rejoindre dans l'entreprise. Ils réalisent des activités de transformation et de ventes à la ferme.
- Fabrice, 40 ans, maraîcher (SAU de 7,5 hectares dont 0,8 cultivés), en GAEC avec une autre personne.
- Sam, 40 ans, maraîcher (SAU de 6,3 hectares dont 2,5 cultivés), entrepreneur individuel, et qui travaille avec 2 salariés.

On rencontre parmi ces enquêtés, une majorité de reconvertis, mais pas seulement, il y a aussi ceux qui sont rentrés dans le monde agricole assez rapidement, soit dès leur formation, ou très vite au cours de leur vie active. On constate également plusieurs maraîchers, et cette prédominance est un élément peut s'expliquer, en partie, par une plus grande difficulté d'accès au foncier pour les « NIMA ». Ces « néo-agriculteurs » enquêtés s'appuient sur des dispositifs d'aide à l'installation : stage « Paysans créatifs » de la CIAP, espace-test, portage économique. D'autres, se sont tournés vers des structures telles que Terre de lien ou ont mobilisé l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) de Nantes métropole pour la recherche de foncier. Les structures vers lesquelles se tournent nos enquêtés nous renseignent déjà sur le type de projet agricole qu'ils portent (maraichage sur une petite surface, diversification, vente à la ferme...) et leurs convictions.

Bien que les profils de ce groupe soient d'une grande diversité, on constate deux types de trajectoires :

Ceux qui sont rentrés dans le monde agricole assez rapidement :

- Ils ont, pour la plupart, grandi dans un environnement rural, avec des parents salariés.
- Ils développent très tôt une sensibilité environnementale et s'orientent après un BAC général vers des formations agricoles ou environnementales (DUT agronomie, BTS gestion et protection des ressources naturelles).
- Ils accumulent différentes expériences professionnelles avec l'idée derrière la tête de s'installer plus tard.

Les reconvertis qui ont exercé des métiers très divers avant de se tourner vers l'agriculture, et qui dont le profil est déjà bien étudié dans la littérature (Paranthoën 2014; Dolci 2021) :

- Ils ont grandi dans un environnement urbain. Ils évoluent au sein d'un milieu plutôt intellectuel avec des parents souvent autoentrepreneurs.
- Ils suivent des études plutôt longues et généralistes (BAC+3 voire BAC +5) et poursuivent par des expériences salariales au cours desquelles ils sont chefs de mission/projets.
- En recherche de sens, ils s'orientent vers l'agriculture et s'intègrent dans un nouveau territoire.

Le portrait de Sam : *« je voulais des salariés libres et autonomes »*

Sam a grandi dans le Maine-et-Loire, au milieu des plaines céréalières : *« c'est un milieu très agricole, agricole-industriel quand même, il y a peu de bios, voire même je n'en ai pas connu dans mon enfance. C'est des grands champs, des terres sablonneuses qui ont été asséchées avec la construction de la digue de la Loire, donc des terres très propices à l'agriculture »*. Ses grands-parents étaient paysans, et son grand-père a certainement joué un rôle modèle pour lui : *« Est-ce que c'est lui qui m'a donné envie d'être agriculteur ? (...) peut-être le goût d'aller vagabonder dans les champs, ça oui, c'est sûr qu'il a participé à ça... d'aller chercher les œufs, conduire le tracteur, ramasser les pommes de terre. Oui, oui, ça c'est des souvenirs... Je passais beaucoup de temps chez mon grand-père »*. Il compare la liberté apparente de son grand-père qui était « son propre patron » au mode de vie salariés de ses parents : *« Chez lui par rapport à chez mes parents, il y avait toujours du monde, il y avait toujours à boire. Voilà. La ferme très généreuse avec des produits qui viennent de la terre, et non du supermarché comme chez mes parents (...). C'était une belle époque ... l'entraide agricole, tout ce milieu. Et le fait de gérer soi-même son emploi du temps à la différence de mes parents qui étaient salariés... »*.

Très tôt, Sam développe une sensibilité environnementale forte, voir un sentiment à tendance apocalyptique : *« A l'époque j'étais très fan de Nicolas Hulot, beaucoup moins aujourd'hui, mais j'étais émerveillé par cette nature, par notre environnement. Et je voyais aussi les dégâts qu'on pouvait faire à cette nature. Et ouais, il y avait une part de moi qui était assez inquiète... On parlait beaucoup, à l'époque, de la fin du pétrole... »*.

Pour répondre aux attentes de ses parents, il réalise un BAC Scientifique qui lui semble dépourvu de sens : *« Je me suis fait chier, BAC S, voilà j'ai appris des choses, mais j'aurai préféré apprendre à fabriquer une chaise ou apprendre des choses en lien avec l'agriculture, parce que l'hypoténuse de machin truc... »*. Voulant faire quelque chose de ses mains, il s'oriente vers l'agriculture et réalise un DUT en agronomie. A la sortie de sa formation, il est employé dans un institut du végétal, un travail où il est observateur en nouvelles variétés de maïs et applicateur en produits chimiques (*« j'avais une liste de molécules, quand j'y pense aujourd'hui... j'étais en combinaison verte, masque à gaz et machins trucs... et je devais tester des micros-parcelles, on mettait le produit, et on devait faire des notages, des observations, des trucs comme ça »*). Ce travail qu'il exerce pendant deux ans, lui confirme le fait qu'il ne veut *« absolument pas travailler dans le modèle conventionnel »*. Suite à cette expérience, il réalise une formation en agriculture biologique dans laquelle il découvre un modèle qui lui correspond plus : *« ça été une ouverture d'esprit, sur ce qu'est la bio, des gens un petit peu babas-cool, une autre manière de voir le monde et surtout l'agriculture »*. Après cette spécialisation, il est embauché dans une entreprise de semences potagères en bio, dans laquelle il y restera 7 ans. C'est un salarié, *« mais un salarié qui ne comptait pas ses heures, qui travaillait plutôt pour un idéal et un projet »*. Il dispose d'une grande liberté dans son travail : *« j'étais très créatif, on m'a laissé beaucoup de liberté »*. Il suit plusieurs

paysans, et l'idée d'installation qu'il avait depuis son adolescence, se confirme : *« je trouvais que c'était un chouette métier d'être paysan...de pouvoir être sur sa ferme, d'avoir son rythme, ses productions à soi (...) je me suis dit que j'avais envie de faire comme eux »*. Il se lance alors dans son projet d'installation, mais la recherche de foncier est difficile : *« trouver des terres quand on n'est pas fils de paysans et qu'on n'a pas un rond en poche, c'est plutôt compliqué, donc j'ai été voir un paysan que j'avais rencontré à [nom d'une commune] et je lui ai demandé s'il pouvait me mettre à disposition une partie de sa ferme qu'il n'utilisait pas à l'époque »*. Après deux ans de salariat chez ce paysan, et grâce au bouche à oreille, il parvient à trouver des terres pour s'installer. Il réalise alors un stage « Paysans Créatifs » et utilise le dispositif de portage économique proposés par la CIAP. Son projet d'installation est ambitieux, il développe 4 ateliers : une pépinière pour produire ses semences, un projet en auto-école sur des parcelles à proximité de la ville, un projet de récupération de graines et la mise en place d'un magasin de producteurs. Et tout cela, en plus d'une production en maraichage diversifié en AB. Il mobilise une équipe de plusieurs salariés et tente de mettre en place un modèle similaire à ce qu'il a vécu dans l'entreprise de semences potagères :

- *« Je voulais partir sur un modèle social ou je voulais laisser mes salariés libres et autonomes.*
- *Ça veut dire quoi "libres et autonomes" ?*
- *Ça veut dire qu'ils ont une mission, ils ont à produire quelque chose, mais je ne contrôle pas du tout leur temps de travail, leur arrivé, leur emploi du temps. Ils sont très libres. Ils ont une mission, un objectif à atteindre (...) Je ne suis pas là, comme certain chef d'entreprise que je peux voir en maraichage ou en arbo, comme je l'ai déjà vécu, le patron il organise toute la journée, toute la semaine, c'est quelque chose de très cadré. Nous on a jamais mis ça en place. »*

Cependant, ce modèle appliqué au monde agricole n'a pas fonctionné pour Sam, qui est à l'aune de vendre son exploitation à ses salariés. Il souhaite prendre un nouveau départ et a pour projet de produire des légumes pour son autosuffisance et être salarié dans une exploitation maraichère pour avoir un salaire fixe : *« Moi demain je vais travailler à mi-temps, ce n'est pas des choses qui sont dans le monde agricole. Moi j'ai envie d'être à mi-temps. J'ai envie de profiter de ma ferme, j'ai envie d'avoir du temps de vie, d'avoir de l'autosuffisance en légumes...Alors c'est sûr que je n'aurai pas le plus haut modèle économique du quartier »*.

Enfin, nous observons un dernier type d'agriculteurs qui partagent la même vision de l'agriculture que les deux précédents types identifiés (« gardiens de l'environnement » et « idéalistes ») mais qui exercent le métier d'une façon légèrement différente.

### **c) Les « entrepreneurs du vivant »**

Les agriculteurs de ce type, portent des convictions sociales et environnementales similaires aux deux types précédents. Leurs pratiques ne diffèrent pas tant (agriculture biologique, agroforesterie, vente directe...), toutefois leur façon d'exercer le métier n'est pas la même. Ils sont plus dans le pilotage de l'exploitation, ils gèrent les situations "en mode projet" : ils identifient le problème, font des études de marchés, planifient... Ils sont à l'initiative de nouveaux projets permettant de faire évoluer leur système (construction d'un chai avec une architecture bioclimatique, faire de la ferme un lieu de transition, agriculture connectée...). Ils réfléchissent leur système de façon à concilier les enjeux environnementaux, sociaux et économiques et se rapprochent ainsi, de l'idéaltype promu par la campagne du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

Les enquêtés, enfants d'agriculteurs ou non, qui se rapprochent de ce type ont des trajectoires très diverses mais ont ce point commun : ils ont exercé des emplois de cadres avant de devenir agriculteur. Ils avaient une situation économique très confortable mais après plusieurs années passées loin de leur territoire de cœur, ils souhaitent redonner du sens à leur vie et s'ancrer territorialement. L'installation est un projet de vie car ils y embarquent toute leur famille.



Les trois enquêtés se rapprochant de ce type sont :

- Rémy, 35 ans, polyculteur-éleveur de vaches laitières (cheptel de 90 vaches laitières et SAU de 175 hectares), en GAEC avec ses deux frères, sur l'exploitation familiale.
- Mylène, 42 ans, polycultrice-éleveuse de vaches allaitantes (cheptel de 150 vaches et SAU de 150 hectares) qui reprend l'exploitation de son père et s'installe en GAEC avec son frère et son conjoint. Elle réalise des activités de transformation (farine) et de la vente directe. Son portrait figure en annexe (cf. annexe iii).
- Victoria 34 ans, viticultrice qui reprend un domaine de 25 hectares avec une équipe de 6 salariés.

Le portrait de Victoria : *« une vigneronne engagée pour une éthique sociale et environnementale »*,

Victoria me le dit dès le début, elle est *« très très éloigné du monde agricole, mais vraiment très éloigné »*. Fille d'un père militaire et d'une mère au foyer, elle a souvent déménagé pendant son enfance, et considère qu'elle n'a *« aucun lien avec un territoire »*. Elle a été éduquée *« comme un garçon »* : *« mes parents m'ont toujours dit cette phrase horrible qui est : « oh on aurait tellement préféré avoir un garçon en premier » »,* ainsi, il fallait qu'elle montre qu'elle *« n'avait peur de rien et que ce n'était pas un problème d'être une fille »*. Après des études en sciences de la communication, elle bifurque et se dirige vers une licence en viticulture et œnologie. En effet, lors d'un séjour universitaire aux États-Unis, elle prend conscience *« de la malbouffe »* et de sa *« méconnaissance de la culture gastronomique française »*. Selon elle, à cette époque, elle *« n'y connaît rien »* :

- *« Tu n'y connaissais rien en quoi ? »*
- *Ba tout, comment on faisait pousser des légumes, comment on faisait du vin, qu'est-ce qu'une appellation...Je me suis rendu compte à quel point c'était fou comme je n'avais pas reçu ça en héritage et comme je n'y connaissais vraiment rien ».*

Au fil de ses études et de ses stages elle découvre la viticulture biologique, la biodynamie qui correspondent à ses valeurs : *« il y a une espèce de conviction interne, d'instinct naturel à se dire que c'est assez évident, que c'est comme ça qu'il faut faire »*. A la fin de sa formation, elle enchaîne différents postes et se forme à la technique, à la vente, au conseil... Pendant deux ans, elle est responsable export dans une maison de Champagne à l'étranger. Elle apprend à monter une stratégie commerciale et développe tout le marché européen, elle comprend plus finement le monde du vin et ses codes et développe un réseau conséquent.

Toutefois, elle se lasse des voyages et à envie d'un *« chez-soi »* : *« je voyageais partout, j'avais je ne sais plus combien de pays en charge, je faisais 120 jours de déplacements par an. Je me réveillais le matin, je ne savais pas dans quel pays j'étais »*. Elle ne veut pas non plus tomber dans une spirale qui ne la rend pas heureuse : *« ce n'était pas la surenchère du salaire, le job bling-bling et le fait de voyager partout qui nous rendait heureux. Je me rendais compte que j'étais heureuse quand je revenais à la maison (...). J'ai vite compris qu'il fallait que je m'épanouisse autrement que par la seule adéquation travail/salaire »*. Elle choisit donc de *« revenir en Anjou »*, là où elle a fait ses études et où habite son partenaire de vie. De retour en Anjou, elle est conseillère dans un centre de gestion puis à son compte. Elle se rend compte qu'elle ne veut plus travailler pour quelqu'un d'autre mais aussi qu'elle veut être sur le terrain : *« je ne mettais pas un pied dans les vignes, j'étais toute la journée dans un bureau »*. Après de nombreux rebondissements, Victoria reprend un domaine viticole de 25 hectares en bio/biodynamie *« enceinte jusqu'au cou »*.

Aujourd'hui elle gère ce domaine avec ses 6 salariés permanents qui ont chacun des responsabilités (technique, gestion des saisonniers, étiquetage, administratif...). Toutefois il y a certaines choses que Victoria ne souhaite pas déléguer comme l'assemblage des vins ou la gestion des réseaux sociaux, qui correspondent au style et à l'image de son domaine. Elle s'oblige à *« avoir un pied dans les vignes »* chaque semaine mais ses journées sont remplies et s'imbriquent avec sa vie personnelle : *« J'avais pour projet d'essayer d'être à 1 à 2 jours dans les vignes mais je n'y arrive pas. C'est un peu l'envers du décor, on est tout le temps sur-sollicités. Tu vois ma journée elle a commencé à 5h ce matin, j'ai ouvert quelques mails, après j'essaye d'être 1h30 avec ma fille le temps de l'habiller et de l'emmener à la crèche, après je suis venue ici, ce matin j'avais un entretien avec une journaliste »*

*du Figaro, après j'essaye de passer du temps avec les étudiants et vous êtes nombreux à me solliciter mais je le fais parce que je trouve ça important. ». Il ne s'agit pas seulement de faire grandir l'entreprise économiquement, l'environnement et le social sont au cœur de sa démarche, elle se définit d'ailleurs comme « une vigneronne engagée pour une éthique sociale et environnementale », « avec une volonté de faire des grands vins ».*

Elle veille donc à mettre en place une éthique sociale et à ne pas reproduire les façons de faire de ses anciens patrons. La viticultrice organise donc des événements sur le domaine comme des concerts, prépare des repas avec des produits locaux pendant les vendanges, loge les saisonniers dans le domaine... A noter que Victoria fait en sorte de recevoir beaucoup de femmes sur son exploitation. En effet, après avoir souffert de sexisme et d'un manque de visibilité des femmes dans le paysage viticole, elle adopte une vision féministe dans son travail, encourage les femmes à se lancer et refuse les clients misogynes.

Victoria fait aussi en sorte de transmettre l'héritage à sa fille, transmission qui lui a manqué pendant son enfance. Elle emmène sa petite fille de deux ans au cœur des vignes, lui apprend les différents cépages et lui transmet la passion du vin : *« elle vient de temps en temps dans les vignes, elle goutte tous les raisins, elle goutte tous les vins (...) Elle demande une petite goutte et à chaque fois je lui explique : « donc ça c'est tel cépage, c'est tel vigneron... ».* Aujourd'hui elle habite en ville, à 30 minutes de son domaine et compte déménager et se rapprocher du domaine, à la campagne, pour que sa fille *« apprenne à voir grandir cette nature au quotidien ».*

Dans ces trois derniers types identifiés, nous percevons l'intégration d'enjeux autres que celui de la production. Ces types révèlent que l'origine sociale n'est pas le facteur distinctif entre ces agriculteurs. Les expériences socialisatrices sont des facteurs déterminants, au même titre que le territoire.

### **3) Une typologie qui constitue un premier travail exploratoire et permet de discuter de la place du territoire**

#### **a) Une typologie qui éclaire certaines zones d'ombres de la littérature**

Nous avons identifié deux conceptions du métier d'agriculteur. Il y a ceux qui pratiquent une agriculture conventionnelle, et visent avant tout un objectif productif : les « chefs d'entreprise », les « familiaux ». Puis, ceux qui s'appuient sur la multifonctionnalité de l'agriculture, c'est-à-dire, la « capacité des systèmes agricoles à contribuer simultanément à la production agricole et à la création de valeur ajoutée, mais aussi à la protection et à la gestion des ressources naturelles, des paysages et de la diversité biologique, ainsi qu'à l'équilibre des territoires et à l'emploi » (Hervieu 2002) : « les gardiens de l'environnement », les « idéalistes » et les « entrepreneurs du vivant ».

L'originalité de cette typologie est qu'elle met en lumière des façons d'exercer le métier d'agriculteur, en lien avec leur trajectoire et notamment leurs expériences professionnelles. Nous ne nous intéressons pas seulement à un profil particulier d'agriculteurs, comme les néo-agriculteurs (Paranthoën 2014) ou les femmes repreneuses (Comer 2021), mais à tous les agriculteurs qu'ils soient héritiers ou « NIMA ». Et justement, nous voyons au travers de cette typologie, que la frontière entre « NIMA » et héritiers n'est pas tout à fait aussi nette, ou plutôt ne sépare pas le groupe des agriculteurs en deux sous-groupes de pratiques distincts. Les « NIMA » ne sont pas « des OVNI à faire atterrir dans les cours des fermes » comme ce qui est pensé dans l'imaginaire collectif (Lecocq 2022). Ils forment bien une « catégorie-écran » comme le disait le sociologue Ivan Bruneau. C'est moins l'origine sociale qui sera le facteur



distinctif entre les agriculteurs mais plutôt les autres formes de socialisations, et notamment la formation suivie.

En confrontant nos résultats avec la littérature, nous retrouvons des similitudes. En 2007, un projet piloté par l'Institut de l'élevage dans les régions Rhône-Alpes et Bretagne, a permis de mettre en évidence une typologie de profils d'agriculteurs qui semble plutôt cohérente avec la nôtre (Dockès et al. 2007). Ils identifient 6 profils d'agriculteurs dont 4 se rapprochent de ce que nous avons identifié :

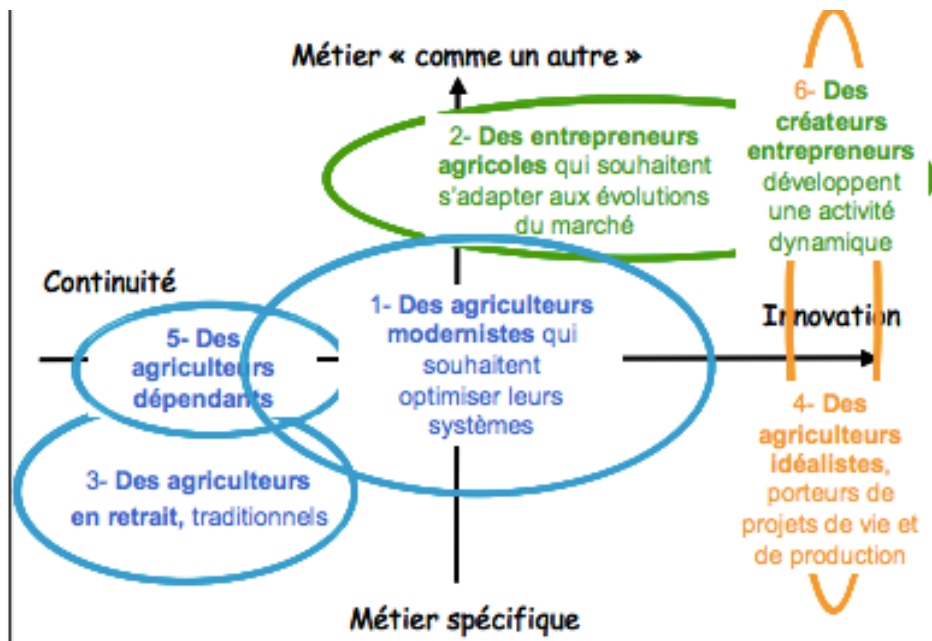


Figure 8 : Les 6 profils d'agriculteurs identifiés (Dockès et al., 2007)

Notre type d'agriculteurs « familiaux » se rapprochent de leur type « des agriculteurs modernistes ». Notre type « chefs d'entreprise » pourrait correspondre à leur type « des entrepreneurs agricoles ». Enfin nos types « idéalistes », « gardiens de l'environnement » et « entrepreneurs du vivant » oscillent entre leurs types « des agriculteurs idéalistes » et des « créateurs entrepreneurs ». Nous n'avons pas identifié des profils correspondant aux types « agriculteurs dépendants » et « agriculteurs en retrait », définis comme tels :

- Les agriculteurs en retrait : un métier fondé sur la continuité, la référence à la tradition (15 à 25 % des agriculteurs, en nette diminution). Ils se réfèrent avant tout à la tradition, aux façons de faire de leurs parents ou leurs grands-parents. Ils disposent de structures plutôt modestes qu'ils gèrent en autonomie, en se méfiant des conseils qui viennent des entreprises ou des structures de développement.
- Les agriculteurs dépendants : un métier sécurisé par un conseil personnalisé rapproché (de l'ordre de 10% des agriculteurs). Ces agriculteurs, installés plus souvent sans l'avoir vraiment choisi, ne prennent pas de décisions sans l'appui d'un conseiller privilégié, d'une entreprise de collecte, ou du contrôle laitier, qui les soutient dans la gestion quotidienne de leur exploitation. Ils recherchent la sécurité plutôt que le changement.

Il se peut que nous n'ayons pas interrogé suffisamment d'agriculteurs pour identifier ce type de profil, rappelons que notre typologie est un travail exploratoire qu'il faudra approfondir et

mettre en perspective avec les résultats de l'étude quantitative, dont les résultats ne sont pas encore stabilisés à ce jour.

Notons aussi que nos agriculteurs « chefs d'entreprise » ne considèrent pas le métier d'agriculteur « comme un autre ». Au contraire, leur identité repose sur leur métier d'agriculteur et nombreux sont ceux qui m'ont rapporté qu'ils ne se verraient pas faire autre chose qu'être agriculteur. Nous pouvons aussi questionner le terme « innovation » de la typologie. En effet, si certains agriculteurs s'écartent du modèle dominant avec des pratiques agrobiologiques ou des formes de commercialisation directe (vente à la ferme, AMAP...), ces pratiques ne sont pas pour autant « innovantes ». Les agriculteurs « gardiens de l'environnement » par exemple, sont dans la « continuité » du modèle agricole familial.

Une représentation de notre typologie pourrait être la suivante :

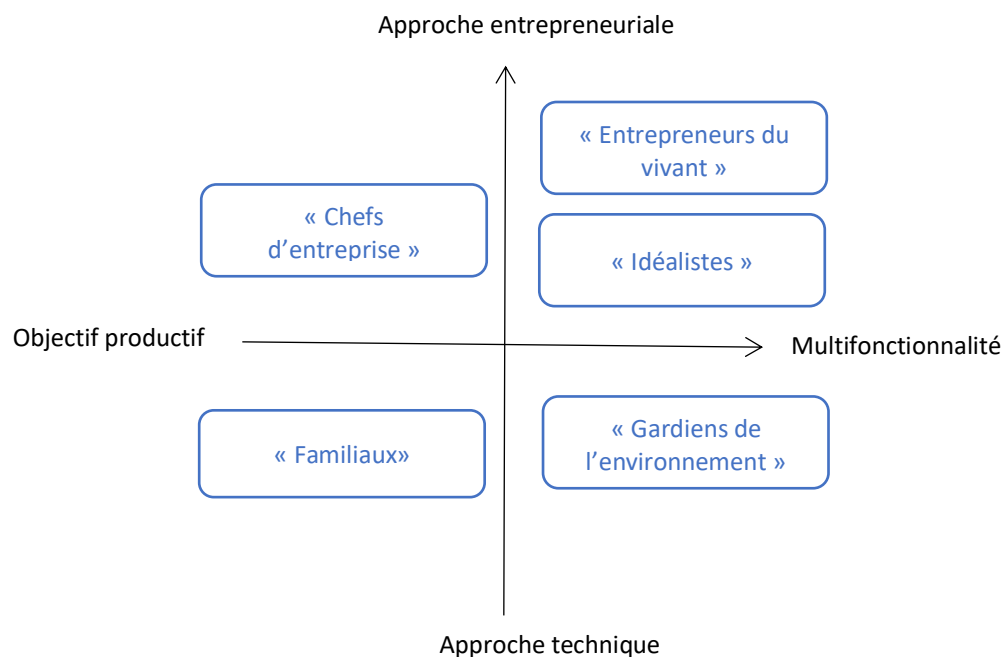


Figure 9 : Une typologie qui repose sur deux conceptions du métier (SUREAU, 2022)

Les agriculteurs « familiaux » et « gardiens de l'environnement » ont une approche « technique » du métier. Ils sont quotidiennement sur le terrain et dans la pratique. Les autres agriculteurs le sont également, mais sont plus dans une logique de gestion d'entreprise. Ils gèrent des salariés, délèguent certaines tâches et réfléchissent à de nouveaux projets.

Des points de vigilance sont à souligner. Nous avons établi deux grandes conceptions du métier d'agriculteur, mais encore une fois, cette frontière n'est pas exclusive. En effet, nous savons qu'il existe une « conventionnalisation » du bio (Van Dam et Nizet 2012) avec des agriculteurs qui visent un objectif productif et qui ont en même temps des pratiques biologiques.

Nous attirons également l'attention sur le type des agriculteurs « familiaux » caractérisé par une majorité des femmes. Nous ne voulons pas tomber dans une essentialisation des femmes, et nous pouvons faire l'hypothèse, que celles-ci ne se revendiquent pas « cheffes d'entreprise », justement parce que ce sont des femmes. En effet, elles cherchent aussi à maximiser leur profit et optimiser leur système. Toutefois, force est de constater qu'elles adaptent leur emploi du temps en fonction de leurs enfants, contrairement au type des « chefs d'entreprise ». Une analyse plus approfondie sur la question du genre, comme celle de la chercheuse Clémentine Cormer, permettrait de nuancer ou d'éclairer notre travail.

Ainsi notre typologie éclaire les pratiques des agriculteurs au regard des expériences professionnelles mais ce n'est qu'un travail exploratoire qu'il faudra approfondir. Malgré les limites identifiées, la typologie permet de discuter des effets du territoire et de sa place selon les types identifiés.

## **b) Des agriculteurs qui font plus ou moins territoire**

L'analyse de nos entretiens révèle que le territoire prend une place différente selon les types identifiés. On constate un degré d'attachement au territoire plus ou moins fort, chez les « chefs d'entreprise » et « familiaux et pour les autres, un attachement couplé à une volonté de « faire territoire ». C'est-à-dire, de revendiquer le rôle de l'agriculteur, dans la vie et le développement des territoires. Cela peut se traduire par des pratiques telles que des activités de transformation et de ventes à la ferme, l'organisation d'événements mêlant des publics différents sur la ferme, des partenariats avec des acteurs du territoire (collectivité, associations environnementales) ...

Les agriculteurs « chefs d'entreprise » revendiquent un fort attachement au territoire, où vie personnelle et vie professionnelle s'imbriquent depuis plusieurs générations : *« C'est simple, j'ai grandi ici. Mes parents sont originaires de ce village-là, [nom du village], j'ai grandi ici. Mes grands-parents, qui avaient la ferme avant nous, avant mon père, sont d'ici aussi »* (Etienne, pépiniériste).

Ces agriculteurs font partie de nombreux réseaux/groupes locaux. Bien que ces groupes restent liés au monde professionnel, ils témoignent d'un certain ancrage au territoire. Et nous l'avons dit précédemment, cette participation aux réseaux, est sans doute une manière pour eux de se former et de pallier le manque d'expériences professionnelles en dehors de l'exploitation familiale, mais aussi de faire corps à ce qui peut être perçu comme des menaces extérieures, notamment la critique de l'agriculture conventionnelle émanant de la société.

L'ancrage territorial prend une forme différente pour les agriculteurs « gardiens de l'environnement », « idéalistes » et « entrepreneurs du vivant ».

Il y a ceux qui ne sont pas issus de leur territoire d'installation et qui vont s'appuyer sur des ressources externes, tels que des paysans référents pour apprivoiser ce nouveau territoire, et ceux qui ont un lien particulier avec lui (enfance, vacances, formations...). Dans les deux cas, on constate que les interactions de ces agriculteurs, ne se limitent pas qu'au monde agricole (échanges avec les collectivités, les consommateurs via la vente directe...). En effet, plusieurs enquêtés cherchent à créer du lien en organisant des événements à la ferme mêlant nature et culture : *« On fait, par exemple, une fête de la ferme, à chaque fois mi-septembre. La on a fait, alors c'est à petite échelle, mais on a fait un marché de la fête des mamans, avec des créateurs, créatrices du coin »* (Émilie, maraichère). Cet ancrage territorial se traduit aussi par les nombreux réseaux en lien avec le monde agricole, plus alternatifs, auxquels ils font partie : CIAP, GAB, Paysans Nature, LPO... Ils peuvent aussi être impliqués dans des structures associatives hors monde professionnel, comme les associations de parents d'élèves ou des associations sportives.

Si ces « pratiques territoriales » peuvent s'expliquer en partie par les trajectoires des enquêtés, le territoire peut aussi expliquer certaines pratiques.

### c) Des effets du territoire qui restent à analyser

Notre approche territoriale visait à prendre en compte le territoire comme un facteur influençant les pratiques des nouveaux installés, au même titre que le genre ou l'origine sociale. D'après nos entretiens, nous ne pouvons pas dire qu'un type de territoire (métropole, rural autonome, rural périurbain, zone littorale...) implique telles façons de faire, sauf pour notre zonage militant. Nous avons interrogé trois agriculteurs de Notre-Dame-des-Landes, et même s'il est difficile de tirer une conclusion avec trois personnes, force est de constater que ce territoire si particulier, implique des pratiques particulières. En effet, si les parcelles de Notre-Dame-des-Landes sont restées « petites » et avec des haies comme l'explique un éleveur, c'est parce que le projet d'aéroport a figé la zone. Il n'y a pas eu de remembrement et d'arrachage de haies comme sur les autres territoires. De ce fait, tous les agriculteurs de cette zone travaillent sur de petites parcelles entourées de haies. Et aujourd'hui, si les agriculteurs enquêtés, ont à cœur d'entretenir le paysage, c'est parce qu'ils ont pris conscience de sa valeur lorsqu'ils étaient menacés de le perdre : « *On ne se rend pas forcément compte du patrimoine qui nous entoure et avec ce projet tout a été répertorié. Aujourd'hui sur le papier on sait qu'on a un biotope exceptionnel* ». Les enquêtés de ce territoire, ont baigné dans un contexte si particulier qui, forcément, a laissé des traces : « *Il y en a pleins des souvenirs ; des prises de têtes, des soirées un peu houleuses, des chutes quand le juge d'expropriation débarque sur la ferme (...) le plus beau moment c'est la victoire. Après il y en a d'autres ; les hélicoptères qui nous survolent, les blindés qui passent devant, les barricades, les cocktails Molotov...* ». Et ces moments extraordinaires, liés au territoire, sont un facteur déterminant dans leur façon d'exercer le métier : « *Si je suis devenu agriculteur c'est par passion du patrimoine* ». D'ailleurs, un des enquêtés qui a grandi sur le territoire puis qui est parti après sa formation pendant plusieurs années, n'a pas la même façon d'exercer le métier que son frère, qui lui est toujours resté à Notre-Dame-des-Landes. Il m'expliquera, que lui, « arrivé après la guerre », n'a pas été aussi impacté que les membres de sa famille par le projet d'aéroport, car eux : « *ils avaient les gendarmes mobiles 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, avec des laisser-passer, avec des tracteurs* ». Il est plus dans le pilotage de l'exploitation que dans l'aspect productif, il correspond en ce sens plus au type « entrepreneurs du vivant » (et son frère au type « gardiens de l'environnement »). D'ailleurs le passage du système d'exploitation en AB est plutôt une opportunité de marché pour lui : « *quand tu vois comment le lait bio est valorisé alors qu'on n'en est pas si loin dans notre méthode de faire, on s'est dit : « autant y aller »* ».

Pour les autres découpages territoriaux, les effets sont plus difficiles à analyser. Un échange réalisé avec une Chargée de projet alimentaire de Loire-Atlantique, a permis d'apporter des éclairages et des pistes de réflexions.

Le département est caractérisé par une forte dynamique en PAT, avec 11 EPCI sur 17 qui portent un PAT. Selon l'interlocutrice, cette dynamique, de par ses étapes (impliquer les acteurs du système alimentaire locale, réaliser un diagnostic de l'alimentation du territoire, définir des objectifs et une stratégie...) crée une « culture territoriale » qui peut être bénéfique pour les nouveaux installés. En effet, s'ils ont connaissance du projet, ils peuvent structurer leur production de façon à fournir la restauration collective par exemple. Pourtant, sur le terrain, lorsque j'interrogeais les enquêtés sur leur lien avec les collectivités, seules deux personnes m'ont fait part du fait qu'ils avaient été sollicités pour un PAT. Ils ne semblaient pas tout à fait percevoir la portée du projet et ses effets concrets, mais il s'agit d'une première étape qui soulève des réflexions : « *On ne sait pas s'il y aura un suivi ou pas mais en tout cas il y a des questionnements* » (Émilie, maraîchère).

Une autre spécificité de la Loire-Atlantique est la prégnance des périmètres de protection des espaces naturels et agricoles (PEAN), outils volontaristes du département destinés à limiter la

consommation d'espaces et l'étalement urbain, au détriment des espaces agricoles et naturels. Les 3 PEAN du département sanctuarisent les terres agricoles dans des zones où les pressions sont importantes (rétention foncière, urbanisation...). D'après la Chargée de mission, ce dispositif « envoie un message fort » car il marque l'attention que la collectivité porte sur le monde agricole et par conséquent, encourage les candidats à s'installer sur ces zones qui resteront agricoles.

Cet échange apporte du relief à nos résultats : le territoire, de par son histoire, ses dynamiques, ses politiques...détermine les pratiques des nouveaux installés. Cette approche territoriale pourra sans doute éclairer les résultats de l'étude quantitative, en mettant peut-être en évidence des pratiques liées aux territoires.

## Conclusion

Notre étude visait à comprendre les effets des expériences professionnelles pré-installation sur le métier d'agriculteur de Maine-et-Loire et de Loire-Atlantique. Nous avons montré, grâce à une méthode qualitative, que tous les enquêtés traversent un contexte commun qui, via les attentes de la société civile et les politiques publiques, les poussent à se positionner sur des questions environnementales. L'analyse révèle aussi qu'au cours des expériences professionnelles (formations, stages, salariat...) les nouveaux installés acquièrent des dispositions, des façons de voir ou des façons de faire, qui prennent des formes différentes. Et ces dispositions peuvent s'acquérir dans différents types d'expériences professionnelles. Ils remobilisent des compétences techniques et transversales lors de l'exercice du métier. Ces expériences socialisatrices leur permettent aussi de développer un réseau, d'approprier leur territoire, autrement dit, de s'inscrire dans leur territoire d'installation. Au cours de ces expériences, et notamment les expériences salariales, les enquêtés acquièrent des dispositions à l'indépendance : une volonté d'être son propre patron, de faire les choses « différemment ». Ils ne rejettent pas totalement le modèle salarié, puisqu'ils importent aussi certaines normes relatives au salariat, telles que les congés ou les horaires fixes.

Outre ces éléments transversaux aux nouveaux installés, nous avons aussi montré les éléments qui les distinguaient. En partant des pratiques des agriculteurs, nous avons identifié deux conceptions du métier : ceux qui visent d'abord un objectif productif, et ceux qui intègrent, en plus de cet objectif, des questions environnementales et sociales dans leurs pratiques. Au sein de cette dichotomie, nous avons mis en évidence plusieurs types d'agriculteurs qui se ressemblent par leurs pratiques et ont certains éléments de leur trajectoire en commun. D'abord, les agriculteurs « chefs d'entreprise », et les « familiaux » qui pratiquent une agriculture conventionnelle et visent une maximisation du profit qui ne se traduit pas de la même façon. Puis les « gardiens de l'environnement », les « idéalistes » et les « entrepreneurs du vivant » qui ont des pratiques agrobiologiques et qui tentent de mettre en place une éthique sociale au sein de leur système.

Cette typologie est aussi un outil pour discuter du territoire qui prend une place différente en fonction des types d'agriculteurs. Si certains ont un fort attachement au territoire, cela ne se traduit pas forcément par un « ancrage territorial » que d'autres peuvent avoir au travers de leurs pratiques. D'ailleurs si certaines pratiques s'expliquent par la trajectoire, le territoire est lui-même un facteur déterminant dans les pratiques des enquêtés. Nous avons ainsi montré que les enquêtés qui étaient dans des zones caractérisées par une histoire singulière, comme celle de Notre-Dame-des-Landes, mettaient l'environnement au cœur de leurs pratiques.

Ce travail, et notamment l'approche territoriale sera complémentaire à l'enquête quantitative menée par les sociologues de la Chaire, qui nuancera et éclairera nos résultats.

Enfin, cette recherche participe à montrer l'ouverture du monde agricole aux autres groupes sociaux, qui transforme le métier d'agriculteur. Et de plus en plus, les autres groupes sociaux, notamment les collectivités, s'emparent de la question agricole, et mettent en place des dispositifs qui redéfinissent les contours du métier d'agriculteur. C'est par exemple le cas de la régie agricole, dont l'objectif est de fournir aux cantines scolaires gérées par la commune des légumes, à la fois bio et locaux. Les agriculteurs employés par les communes et qui ont donc le statut d'employé communaux, réinventent d'une certaine façon le métier d'agriculteur qui reposait jusqu'alors sur son statut d'indépendant.

## Bibliographie

- Agreste. 2018. « 100 ans d'agriculture en Pays de la Loire ».
- Alarcon, Lucie. 2008. « “Maintenant, faut presque être ingénieur pour être agriculteur”. Choix et usages des formations professionnelles agricoles dans deux familles d'agriculteurs ». *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement* 88: 95-118. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.207800>.
- Aulnette, Clément. 2022. « Pas d'issue sans pluie : La sécheresse coupe l'herbe sous le pied des agriculteurs du Maine-et-Loire ». *Ouest France*, 29 juillet 2022.
- Bessière, Céline. 2003. « Une profession familiale : les trois dimensions de la vocation agricole ». In *Charges de famille*, 237-73. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.weber.2003.01.0237>.
- . 2004. « Les « arrangements de famille » : equite et transmission d'une exploitation familiale viticole ». *Sociétés contemporaines* 56 (4): 69. <https://doi.org/10.3917/soco.056.0069>.
- Bessière Céline, Ivan BRUNEAU, et Gilles LAFERTÉ. 2014. « Introduction : les agriculteurs dans la France contemporaine », *Sociétés contemporaines*, n° 96: p.5-26.
- Bourdieu, Pierre. 1986a. « Habitus, code et codification ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 64 (1): 40-44. <https://doi.org/10.3406/arss.1986.2335>.
- . 1986b. « L'illusion biographique ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 62 (1): 69-72. <https://doi.org/10.3406/arss.1986.2317>.
- Bruneau, Ivan. 2007. « La Confédération paysanne : s'engager à « juste » distance ». *Ruralia*, n° 20. <https://journals.openedition.org/ruralia/1712>.
- Cardona, Aurélie, Fanny Chrétien, Benoît Leroux, Fabrice Ripoll, et Delphine Thivet. 2014. « Bibliographie »: In *Dynamiques des agricultures biologiques*, 241-58. Éditions Quæ. <https://doi.org/10.3917/quae.cardo.2014.01.0241>.
- Chaix, Marie-Laure. 1985. « Théories et pratiques à l'oeuvre dans la formation des agriculteurs [Les stages en exploitation agricole]: Les stages en exploitation agricole ». *Revue française de pédagogie* 73 (1): 31-39. <https://doi.org/10.3406/rfp.1985.1523>.
- Chambre d'agriculture Pays de la Loire. 2021. « Panorama socio-économique de l'agriculture des Pays de la Loire ».
- Chambres d'agriculture des Pays de la Loire. 2021. « Les installations agricoles en Pays de la Loire ».
- Champagne, Patrick. 1979. « Jeunes agriculteurs et vieux paysans. Crise de la succession et apparition du “troisième âge” ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 26-27: 83-107.



- Chouquer, Gérard, Guilhem Anzalone, Gilles Bazin, Hubert Bosse-Platière, Pascal Chevalier, Hubert Cochet, Sophie Devienne, Clémence Guimont, Bertrand Hervieu, et Guillaume Lacquement. 2020. *Les mutations récentes du foncier et des agricultures en Europe*. Besançon: Presses universitaires de Franche-Comté.
- Combessie, Jean-Claude. 2007. « Introduction ». In , 5e éd.:3-11. Repères. Paris: La Découverte.
- Comer, Clémentine. 2021. « Des repreneuses d'exception ? Le rôle des parcours scolaires ». *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 18 (avril). <https://doi.org/10.4000/nrt.8118>.
- Darmon, Muriel. 2016. *La socialisation*. Paris: Armand Colin.
- Deguara, Samuel. 2004. « Conditions d'émergence de la Confédération paysanne et conditions de production d'une nouvelle idéologie paysanne : éléments pour une socio-histoire du mouvement progressiste paysan », *Agriculture et technologies*, n° 56: 71-83.
- Deléage, Estelle. 2011. « Les mouvements agricoles alternatifs ». *Informations sociales* 164 (2): 44-50. <https://doi.org/10.3917/inso.164.0044>.
- Dockès, Anne-Charlotte, Christèle Couzy, Dominique Bousquet, Daniel Daridan, et Sylvain Gallot. 2007. « Les transformations du métier d'agriculteur : conséquences pour la recherche développement ». Rapport de recherche.
- Dolci, Paula. 2021. « Des néo-agriculteurs qui ont de la ressource: Ancrages sociaux et géographiques pour s'installer en Italie ». *Études rurales*, n° 208 (décembre): 104-23. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.27682>.
- Dubuisson-Quellier, Sophie, et Christophe Giraud. 2010. « Les agriculteurs entre clôtures et passerelles ». *Les mondes agricoles en politique : De la fin des paysans au retour de la question agricole*, Presses de Sciences Po, , 20.
- Frédérique Giraud, Aurélien Raynaud, et Emilie Saunier. 2014. « Principes, enjeux et usages de la méthode biographique en sociologie ». *¿ Interrogations ?*, n° 17.
- Gambino, Mélanie, et Julien Vert. 2012. *Le monde agricole en tendances: un portrait social prospectif des agriculteurs*. Paris: la Documentation française.
- Gasselin, Pierre, Hélène Tallon, Mathieu Dalmais, et Cécile Fiorelli. 2013. « Trois outils pour l'accompagnement à la création et au développement d'activités : Trajectoire, Cartapp et Edappa. Application à l'installation en agriculture ».
- Giordano, Yvonne, et Alain Jolibert. 2016. « Pourquoi je préfère la recherche quantitative. Pourquoi je préfère la recherche qualitative ». *Revue Internationale PME*.
- Girard, Nathalie. 2006. « Catégoriser les pratiques d'agriculteurs pour reformuler un problème en partenariat Une proposition méthodologique ». *Cahiers Agricultures* 15 (3): 261-272 (1).

- Giraud, Christophe. 2001. « Chambres d'hôtes à la ferme et autonomie de la femme en agriculture ». Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris V René Descartes.
- Hervieu, Bertrand. 2002. « La multifonctionnalité de l'agriculture : genèse et fondements d'une nouvelle approche conceptuelle de l'activité agricole ». *Cahiers Agricultures* 11 (6): 415-19.
- Imbert, Geneviève. 2010. « L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie: » *Recherche en soins infirmiers* N° 102 (3): 23-34. <https://doi.org/10.3917/rsi.102.0023>.
- Laferté, Gilles. 2014. « Des études rurales à l'analyse des espaces sociaux localisés ». *Sociologie* 5 (4): 423. <https://doi.org/10.3917/socio.054.0423>.
- Lahire, Bernard. 1998. *L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Nathan.
- Le Blanc, Joseph. 2011. « Installation agricole : nouveaux profils, nouvel accompagnement ». *Pour* 212 (5): 137. <https://doi.org/10.3917/pour.212.0137>.
- Lecocq, Raphaël. 2022. « Les NIMA, des OVNI à faire atterrir dans les cours de ferme ». *Pleinchamp*, 25 février 2022.
- Louart, Pierre. 2020. « Chapitre 11. Les méthodes qualitatives de recherche »: In *Produire du savoir et de l'action*, 127-39. EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.peret.2020.01.0127>.
- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation. 2021. « Le recensement agricole ». DOSSIER DE PRESSE.
- Muller, Pierre. 1987. « Un métier né de la crise : exploitant rural ». *Sociologie du travail* 29 (4): 459-75. <https://doi.org/10.3406/sotra.1987.2385>.
- Paranthoën, Jean-Baptiste. 2014. « Déplacement social et entrées en agriculture: Carrières croisées de deux jeunes urbains devenus maraîchers ». *Sociétés contemporaines* 96 (4): 51. <https://doi.org/10.3917/soco.096.0051>.
- Région Pays de la Loire. 2020. « Diagnostic territorial post 2020 ».
- Renahy, Nicolas. 2010. « Classes populaires et capital d'autochtonie Genèse et usages d'une notion ». *INRA, Centre d'économie et sociologie appliquées à l'agriculture et aux espaces ruraux (CESAER), Regards Sociologiques*, n° 40: 9-26.
- Rialland-Juin, Cécile. 2016. « Le conflit de Notre-Dame-des-Landes: les terres agricoles, entre réalités agraires et utopies foncières ». *Norois*, n° 238-239 (octobre): 133-45. <https://doi.org/10.4000/norois.5907>.
- Rieu, et Sabrina Dahache. 2008. « S'installer comme agricultrice : sur la socialisation et la formation sexuée en agriculture ». *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement*, n° 88: 71-94.

Rouvière, Catherine. 2015. *Retourner à la terre: l'utopie néo-rurale en Ardèche depuis les années 1960*. Histoire. Rennes: Presses Univ. de Rennes.

Tchankam, Jean-Paul, Hervé Ndoume Essingone, et Emmanuel Tchagang. 2020. « Chapitre 14. Portée et limites de la recherche qualitative »: In *Produire du savoir et de l'action*, 165-74. EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.peret.2020.01.0165>.

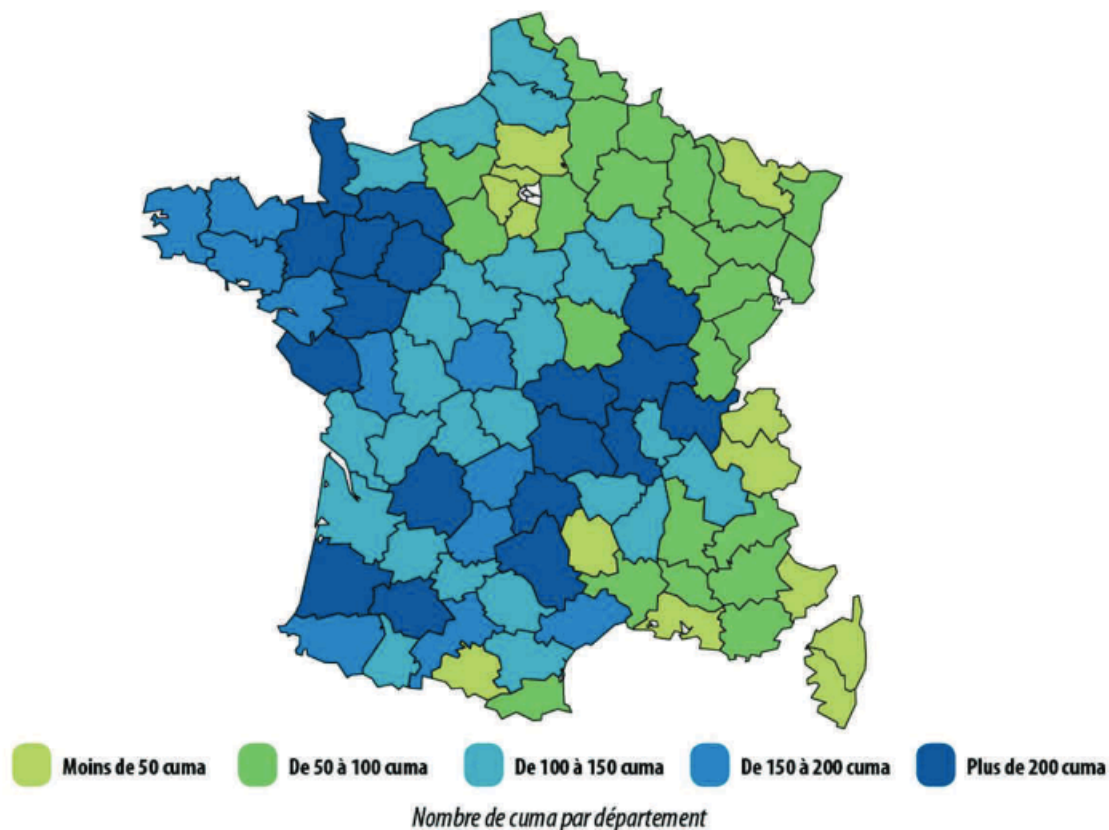
Van Dam, Denise, et Jean Nizet. 2012. « Chapitre 13. Les agriculteurs bio deviennent-ils moins verts ? »: In *Références*, 249-64. Educagri éditions. <https://doi.org/10.3917/edagri.vanda.2012.01.0249>.

## Annexes

### Annexe i : Répartition géographique des CUMA en France (CUMA France, 2014)

► 11 545 Cuma en France métropolitaine dont 10 970 adhérentes au réseau fédératif Cur en 2011.

#### >>> Répartition géographique des cuma



## Annexe ii : Guide d'entretien

### Guide d'entretien

Cet entretien a pour objectif de comprendre l'effet de vos expériences professionnelles pré-installation sur vos choix d'installation, vos pratiques, votre exercice du métier.... Il s'inscrit dans un projet piloté par la Chaire Mutations Agricoles de l'Ecole Supérieure d'Agricultures d'Angers.

Les résultats de l'étude permettront aux partenaires institutionnels et professionnels de la Chaire Mutations Agricoles de mieux connaître et accompagner la diversité des carrières en agriculture.

<p><b>Trajectoire primaire</b></p> <p><i>Cette partie a pour objectif de comprendre dans quel milieu le nouvel installé a grandi</i></p>	<p><b>Pouvez-vous me raconter d'où vous venez ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dans quel territoire avez-vous grandi (commune, région...) ?</li><li>- Comment caractérisez-vous ce territoire (espace rural, urbain...) ?</li><li>- Comment vous sentiez-vous/sentez-vous dans ce territoire (fort attachement ou non) ?</li></ul> <p><b>Quel était le ou les métiers de vos parents ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment organisaient-t-ils leur temps de travail et leur temps de repos (congés, vacances...) ?</li><li>- Qu'est-ce que vos parents vous ont transmis par rapport de leur métier (gout, dégoût...) ?</li></ul> <p><b>Quel était votre lien avec le monde agricole (membre de la famille agriculteur, vacances à la ferme...) ?</b></p> <p><i>Si les parents de l'enquêté ont été agriculteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Quel était le système de production de vos parents (productions, circuits de commercialisation, type d'agriculture...) ?</li><li>o Quelle(s) perception(s) aviez-vous de ce système d'exploitation ?</li><li>o Quel(s) rôle(s) avait votre mère/père sur l'exploitation ?</li><li>o Comment était réparti le travail domestique ?</li><li>o Comment participiez-vous aux travaux agricoles sur l'exploitation ? Comment viviez-vous cette participation ? Par rapport à vous, comment vos frères et sœurs participaient-ils ?</li></ul>
<p><b>Parcours professionnel pré-installation</b></p> <p><i>L'objectif de cette partie est de décrire le parcours professionnel de l'enquêté avant son installation et de saisir, après analyse, les dispositions acquises.</i></p>	<p><b>Comment avez-vous vécu votre scolarité ?</b></p> <p><b>Pouvez-vous me raconter toutes les expériences que vous avez eues avant de vous installer (formations suivies, stages, jobs d'été, salariat, voyages, chômage...) ?</b></p> <p><b>1. Formations/stages</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Quelles formations avez-vous suivies après le collège/lycée ?</li><li>- Qu'avez-vous découvert sur vous-même grâce à ces formations (goût ou dégoût pour une matière/une spécialité, souhaits, regrets...) ?</li><li>- Pourquoi avez-vous choisi ces formations (attentes et décalages observés) ?</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Si formation agricole) Quelle était la vision de l'agriculture portée par la formation ? (Agriculture conventionnelle, agriculture paysanne, agroécologie...)</li> <li>- Qu'est-ce que ces formations vous ont apporté (compétences, réseau, manières de voir...) ?</li> <li>- De quel milieu social était vos camarades (le même que vous) ?</li> <li>- Dans quelle mesure être une femme / un homme pouvait modifier l'apprentissage ?</li> <li>- Pouvez-vous me décrire les stages effectués pendant vos formations (cadre, structure, missions...) ?</li> <li>- Qu'avez-vous découvert sur vous-même grâce à ces stages (goût ou dégoût pour une mission, souhaits, regrets...) ?</li> </ul> <p><b>2. Expériences professionnelles (jobs d'étés inclus)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles expériences professionnelles avez-vous eu (rôles, durées, fonctions, lieux...) ?</li> <li>- Qu'avez-vous découvert sur vous-même grâce à ces formations (goût ou dégoût pour une mission, souhaits, regrets...) ?</li> <li>- Pourquoi avez-vous fait ces expériences (attentes et décalages observées) ?</li> <li>- Qu'est-ce que ces expériences vous ont apporté (compétences, réseau, manières de voir...) ?</li> <li>- De quel milieu social était vos camarades (le même que vous) ?</li> <li>- Dans quelle mesure être une femme / un homme pouvait modifier l'apprentissage ?</li> </ul> <p><i>Si l'enquête a fait du salariat/a été indépendant :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que pensez-vous du statut de salarié/d'indépendant ?</li> <li>- Que pensez-vous des horaires de travail ?</li> <li>- Comment viviez-vous le travail en équipe/la hiérarchie ?</li> </ul> <p><b>3. Quelles autres expériences avez-vous eu avant de vous installer (voyage, chômage, parentalité...) et que vous ont-elles apportées ?</b></p>
<p><b>L'installation</b></p> <p><i>L'objectif de cette partie est de comprendre pourquoi et comment l'enquête s'est installé en tant qu'agriculteur</i></p>	<p><b>Pouvez-vous me raconter votre parcours à l'installation ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment a émergé l'idée de l'installation ?</li> <li>- Est-ce une reprise, une création d'activité, une association à une exploitation existante ?</li> <li>- Vers quelle(s) structure(s) vous-êtes-vous tourné (Chambre, CIAP...) ?</li> <li>- Comment jugez-vous cet accompagnement ?</li> <li>- Comment avez-vous accédé au foncier ?</li> <li>- Quelles ont été les difficultés rencontrées lors de ce parcours ? Et les opportunités saisies ?</li> </ul> <p><b>Pourquoi vous-êtes-vous installé sur ce territoire (climat, famille, politique...) ?</b></p> <p>Comment avez-vous été accueilli sur ce territoire (voisinage, agriculteurs, collectivités, OPA...) ?</p>
<p><b>Fonctionnement du système d'exploitation</b></p> <p><i>L'objectif de cette partie est de décrire le système d'exploitation du nouvel installé, son organisation de travail et son ancrage au territoire.</i></p>	<p><b>Pouvez-vous me décrire votre système d'exploitation (surfaces, productions, UTH, circuits de commercialisation...) ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel type d'agriculture (agriculture biologique, agroforesterie, agriculture paysanne...) mettez-vous en place ?</li> <li>- Quelle place donnez-vous au collectif sur l'exploitation (regroupement entre producteurs, groupes d'innovations techniques, CUMA...) ?</li> <li>- Quels engagements environnementaux avez-vous (MAEC, certifications...) ?</li> <li>- Quelles innovations avez-vous mis en place (robot de traite, conversion, technique culturale...) ?</li> <li>- Comment votre exploitation est-elle insérée dans le territoire (vente locale, accueil à la ferme, approvisionnement local...) ?</li> </ul>

*Si les parents de l'enquêté sont agriculteurs :*

En quoi votre système diffère ou non de celui de vos parents ?

**Quelle est votre organisation de travail ?**

- Quelles sont vos horaires ?
- Comment organiser vous vos temps de repos (délégation, service de remplacement, rotation...) ?
- Ou se situe votre logement par rapport à votre exploitation ? Pourquoi ce choix ?
- Comment sont réparti les tâches domestiques ?
- Quel est le rôle de chacun sur l'exploitation ?
- Comment attribuez-vous ces rôles ? A partir de quelle(s) critères (technique, ancienneté...) ?
- Comment et avec qui prenez-vous les décisions ?

**Comment êtes-vous impliqué sur votre territoire (engagement associatif, responsabilités en tant qu'élu...) ?**

- Quel est votre rapport au voisinage (entraide, conflits) ?
- Quels sont les acteurs avec qui vous interagissez (collectivités, PNR...) ?
- Quels sont, selon vous, les enjeux spécifiques liés au territoire (préservation de la qualité de l'eau, de la biodiversité...) et comment y faites-vous face ?

<p><b>Prise de recul/réflexivité sur le parcours professionnel</b></p> <p>Cette partie a pour but de faire réfléchir l'enquêté sur son parcours professionnel et son lien avec l'exercice du métier d'agriculteur, ses façons de produire, de commercialiser... Et ainsi de voir, selon lui, dans quelle mesure ses expériences avant installation ont pu influencer ses choix.</p>	<p><b>Quelle est votre perception du métier d'agriculteur ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment vous définissez-vous aux autres (paysan, chef d'entreprise...) ?</li> <li>- Votre métier est-il un projet de vie ou un moment dans votre carrière ?</li> <li>- A quels enjeux pensez-vous êtes confrontés dans les années à venir et comment comptez-vous y faire face ?</li> <li>- Vous sentez-vous reconnu pour votre travail (salaire, reconnaissance sociale...) ?</li> </ul> <p><b>En quoi vos expériences précédentes ont eu une influence sur votre exercice du métier d'agriculteur (pratiques, organisation du travail...) ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel lien faites-vous entre vos expériences pré-installations et votre métier ?</li> <li>- En quoi vos expériences vous servent/desservent-elles dans votre métier aujourd'hui ?</li> <li>- Quelles compétences/réflexes acquis lors de votre parcours professionnel remobilisez-vous ?</li> <li>- Y-a-t-il d'autres expériences (voyages, rencontres, parentalité...) qui ont eu un effet significatif sur l'exercice de votre métier ?</li> <li>- Dans quelle mesure être une femme/un homme a eu une influence sur votre parcours professionnel (apprentissage sexuels, sexisme...) ?</li> </ul> <p><b>Comment jugez-vous vos pratiques/votre organisation de travail par rapport aux autres (les parents, les agriculteurs voisins...) ?</b></p> <p><b>Quels sont vos objectifs à long terme ?</b></p>
<p><b>Talon sociologique</b></p>	<p>Quelle est votre situation familiale ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Si l'enquêté est en couple</i> : De quel milieu est issu votre partenaire ? Comment votre partenaire a-t-il perçu votre projet d'installation ? Quel(s) rôle(s) a-t-il sur l'exploitation ?</li> <li>- Combien d'enfants avez-vous et en quoi cela modifie votre organisation de travail ?</li> <li>- Combien de frères et sœurs avez-vous ? Quelle est votre position dans la fratrie ?</li> <li>- Ou se situe votre logement ?</li> </ul>



### Annexe iii : Le portrait de Mylène

*« une ferme aujourd’hui, je considère que c’est un point de congruence entre pleins de choses différentes : la vie, l’alimentation, l’environnement... »*

Mylène est issu d’un territoire rural de Maine-et-Loire. Sa mère était institutrice et son père agriculteur. Elle m’explique ne pas avoir grandi à la ferme comme les autres enfants d’agriculteurs : *« Moi je n’ai jamais mis les pieds à la ferme quand j’étais petite. On allait à la ferme lors des journées pédagogiques, éventuellement pendant les vacances s’il y avait un coup de main à donner, mais ce n’était pas notre lieu de distraction de dire : « je rentre de l’école et chouette, je vais voir les vaches ».* A noter que sa rare participation aux travaux agricoles était bien différente de celle de son frère : *« Non, ce n’est pas la place des filles la ferme. Mon frère à du beaucoup plus d’amuser, il a appris à conduire le tracteur, il a aidé beaucoup plus mon père, mais pas nous [elle et sa sœur] ».* Mylène, qui était souvent première de classe et « déléguée de la 6<sup>ème</sup> à la fac » s’est dirigée vers des études de Lettres. Elle y développe des compétences en communication, notamment au cours de son métier en tant que Chargée de communication à la Fondation des Apprentis d’Auteuil pendant plus de 4 ans. En plein cœur de Paris, elle gère les relations presse puis devient cheffe de projet : *« Je me suis retrouvée à la tête d’une équipe qui était au carrefour de pleins de métiers différents, de pleins de besoins différents : faire l’interface avec un prestataire extérieur, travailler aussi bien avec le Comité de direction qu’avec les responsables sur le terrain ».* En parallèle, son mari, un ancien salarié en ressources humaines, qui *« confondait la paille et le foin »*, rencontre la famille d’Hélène et souhaite reprendre la ferme de son beau-père : *« Il était RH, il voulait être au cœur de l’entreprise, avoir des responsabilités humaines, être assez autonome et il s’est rendu compte, en fait, qu’en RH il faisait des plans sociaux, il négociait des licenciements plutôt que d’accompagner humainement les gens dans leur carrière et donc à un moment il a dit : « ça suffit ».* Et ça correspondait au moment où il a découvert sa famille, ou mon père était en phase décroissante et s’apprêtait à arrêter la ferme parce qu’il *‘y avait pas de repreneur, et il s’est dit : « Ben pourquoi pas moi ? »* ». Mylène suit son mari dans ce projet. Aujourd’hui, ils sont trois associés, elle, son frère et son mari, et gèrent une exploitation en polyculture-élevage de bovins allaitants, disposent d’un moulin qui leur permet de transformer les céréales en farine et sont en agriculture biologique. Chacun à son domaine d’expertise ; elle s’occupe de la transformation des céréales, de la commercialisation et de la facturation, son mari se charge des animaux et du suivi des stocks de grains, et son frère pilote les nouveaux projets en cours. En effet, leur objectif est de moderniser le système : *« ça été au départe une reproduction du système, car il fallait que mon mari se forme, et la, on est en train de démultiplier, accélérer, perfectionner le système ».* Mylène visualise sa ferme « en mode projet », elle remobilise ses compétences en gestion de projet pour piloter l’exploitation. Ses dispositions ont été développées au cours de sa formation, mais aussi pendant son enfance, lorsqu’elle était scoute :

- *« Ce qui m’a sans doute le plus formé, c’est l’IRCOM et le scoutisme, aussi curieux que ça puisse paraître : la gestion de projets, d’avoir un objectif, enfin un but ultime, des objectifs intermédiaires, des moyens, des outils, un rétro planning, un calendrier tout ça. Quel est l’objectif ? Quel est le message ? Quel est la cible ? Des petites choses techniques, bâtir un projet.*
- *Ce sont des choses que tu ré-utilises aujourd’hui ?*
- *Ben oui forcément, quand on a un projet, ça s’éparpillait dans tous les sens. Après, on a travaillé un peu en équipe, de se dire : « attends, on veut construire un nouveau bâtiment, ok. L’horizon, c’est quand ? Qu’est-ce qu’on met en place ? On fait un retro planning et on tient le planning ».*

Mylène à autre projet en tête : faire de sa ferme un lieu de vie, un lieu de transmission. Le projet est prêt sur le papier, elle a déjà mené une étude de marché, il lui faut seulement dégager du temps pour le mettre en place : « *Le projet est prêt, il faut juste que je dégage du temps...En fait, une ferme aujourd'hui, je considère que c'est un point de congruence entre pleins de choses différentes : la vie, l'alimentation, l'environnement...Je pense que c'est un carrefour de rencontres intergénérationnelles, entre tous les vieux qui ont tous connu la petite ferme de leur enfance et les jeunes qui vivent hors sol aujourd'hui (...). Pour moi il y a un vrai travail à faire et ça, ça m'intéresserait de pouvoir créer une espèce de lieu à part, un carrefour, un lieu de rencontre (...) et qui soit un lieu de formation, de rencontres avec le vivant, de rencontres sur l'alimentation, que l'on puisse se réinterroger sur sa façon de se nourrir, voilà. Et pourquoi pas aussi un lieu d'écriture, mais ça, c'est ma casquette littéraire* ».