

Spécialité : Agronomie

Dominante : AGIR sur les territoires



Construire des emplois justes au service de la transition écologique agricole : Analyse qualitative du travail salarié en agriculture biologique

Mémoire de fin d'études ingénieur

Hanaé Morisson-Castagnet

Enseignante encadrante (IAD)

Marion Drut

Tuteur référent (RAC)

Antoine Durand

Septembre 2026

Résumé :

L'agriculture fait face à des enjeux à la fois sociaux, environnementaux et économiques. Elle doit notamment répondre à un besoin de renouvellement des générations de ses travailleurs et travailleuses dû aux départs à la retraite massifs attendus pour les prochaines années. Elle nécessite également un renouvellement de ses systèmes de production afin de s'adapter aux changements climatiques et réduire son impact sur les écosystèmes. L'agriculture biologique représente aujourd'hui une des solutions les plus évoquées par les pouvoirs publics. En parallèle, le sujet du salariat agricole apparaît comme sous-traité à la fois par les politiques publiques, par les organismes agricoles et par la recherche. Il se situe pourtant à la croisée des enjeux de qualité et pérennité des emplois agricoles, de soutien de certains modèles agricoles et de formation d'une nouvelle génération à l'adaptation des pratiques. Dans ce cadre, ce mémoire amène à se questionner sur la capacité de l'agriculture biologique à proposer des emplois salariés de qualité sur le long terme. A partir de dix entretiens qualitatifs menés auprès de salarié-es travaillant aujourd'hui en agriculture biologique, les enjeux de qualité au travail apparaissent comme divisés entre des contraintes physiques fortes empêchant de se projeter sur le long terme, une rémunération faible et une importance accordée aux valeurs et aux contributions sociétales que ces métiers représentent. Plus largement, le salariat semble bien perçu comme un impensé des politiques publiques et avec des perspectives professionnelles limitées, en termes de parcours offerts à l'exception de l'installation un jour en tant qu'exploitant-e.

Mots-clés : Salariat agricole, Qualité au travail, Agriculture biologique, Parcours professionnel

Summary :

Agriculture is facing social, environmental and economic issues. It must ensure the generational renewal of its workforce, whose half of its population is near retirement. It must also aspire to transform its production system for climate change mitigation and adaptation. Organic farming is nowadays identified by public institutions as one of the solutions to support the creation of a resilient system. Meanwhile, the study of farm employees appears to be beneath the radar of most public policies, agricultural and research organizations. This subject is found to be at the intersection of labor quality and sustainability challenges; specific food systems support and the new workforce skills development. In this context, the study aims to investigate the capacity of organic farming to build long-term worthy work and careers. Based on a qualitative field study on organic farm employees, farm labor seems divided between the physical discomfort and low incomes restraining their desire to pursue an agricultural career and the high level of social and ecological value associated with their work. Survey respondents confirm the lack of wage earners representation in policies and the insufficient professional opportunities to evolve in the sector when they don't aspire to become one day a farmer themselves.

Keywords : Farm employees, Working conditions, Organic farming, Professional opportunities

Remerciements :

Je tiens à remercier ma structure d'accueil d'alternance, le Réseau Action Climat, et plus particulièrement mon encadrant et collègue Antoine Durand qui m'a apporté un soutien constant sur tous les aspects tant professionnels qu'académique de mon année. Je suis aussi reconnaissante de la grande confiance et de la place au sein de l'association que l'ensemble de l'équipe m'a accordé tout au long de cette année. J'accorde une pensée particulière à Salomé Le Bourligu, membre de SOL et associée grandement aux missions de mon alternance, qui a été de grands conseils tant sur l'analyse des enjeux et de l'actualité agricole que sur la gestion et la coordination des projets menés.

Je tiens également à remercier mon enseignante encadrante, Marion Drut, pour sa disponibilité et l'ensemble de ses retours malgré toutes les adaptations faites dans la démarche pour faire face aux contre-temps.

Je suis profondément reconnaissante envers l'ensemble des personnes qui m'ont accordé du temps et qui ont accepté de me partager des morceaux de leur vie et de leur parcours. Ce furent des moments profondément intéressants pour la construction de cette étude mais aussi pour mes futurs projets personnels. Je dédie aussi une pensée aux personnes, dont Silvan et Antoine, m'ayant permis d'entrer en contact avec elles.

Enfin, je tiens dédier ces remerciements à l'ensemble de mes proches qui m'ont soutenu tous et toutes à leur manière au cours de cette année qui ne fut pas de tout repos, pleine de rencontres et de débats et marquant l'aboutissement de tout un parcours d'étude.

Une grosse pensée à ma famille, véritable force vive qui s'est déployée dès que je leur ai demandé de l'aide, autant dans la recherche de participants et participantes pour mon étude que dans la relecture assidue de ce document.

Notes de l'autrice :

Ce document a pour volonté de se rendre le plus inclusif possible dans sa rédaction.

La police, sa taille, l'espacement entre les lignes ainsi que la non-justification du texte ont pour but de rendre ce texte [le plus lisible pour tous et toutes](#).

De plus, se basant sur la [charte d'écriture inclusive de la déferlante de 2023](#), il utilisera majoritairement des termes épïcènes ou englobant. Si cela n'est pas possible, la double flexion (usage de doublets masculin et féminin) complète ainsi qu'abrégée avec un point médian sera utilisée.

Afin de situer l'ensemble des propos qui suivront, je suis une personne non issue du milieu agricole ayant vécu en ville dans un environnement bourgeois. Mes études m'ont amenée à apprendre les bases de l'agriculture et à y travailler (stage et vendanges). Dans l'ensemble de ce parcours, la présentation du salariat ne fut que minime. J'adopte au maximum une posture d'écoute, d'apprentissage et de non-jugement auprès de l'ensemble des personnes avec lesquelles j'ai eu l'occasion d'échanger. L'objectif de ce rapport est de porter un regard critique sur un système et non sur les individus.

Ce mémoire est le fruit de recherches, de réflexions et d'échanges entre intelligences humaines. S'il porte ses propres imperfections, c'est bien le cheminement qu'il a demandé qui fut le plus enrichissant humainement et intellectuellement. Il ne se repose donc, pour aucune de ses étapes de production, sur une IA (Intelligence Artificielle) reposant sur le vol de travaux humains et l'accélération de la dégradation du vivant. Pour plus d'informations sur le sujet :

<https://pauseia.fr/fr/ressources>

<https://antiai.info/manifesto/>

<https://www.currentaffairs.org/news/ai-is-destroying-the-university-and-learning-itself>

Liste des abréviations :

AB : Agriculture Biologique

ANACT : Agence Nationale pour
l'Amélioration des Conditions de Travail

BPREA : Brevet Professionnel Responsable
d'Exploitation Agricole

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CUMA : Coopératives d'Utilisation de Matériel
Agricole

DARES : Direction de l'Animation de la
Recherche, des Etudes et des Statistiques

ETA : Entreprise de Travaux Agricoles

ETP : Equivalent Temps Plein

GIEC : Groupe d'Experts
Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OCAPIAT : Opérateur de compétences pour la
Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche,
l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires

OIT : Organisation Internationale du Travail

OTEX : Orientation Technico-économique
d'exploitation

RAC : Réseau Action Climat

SAU : Surface Agricole Utile

SST : Santé et Sécurité au Travail

TESA : Titre d'Emploi Simplifié Agricole

UTA : Unité de Travail Annuel

Table des figures :

Figure 1 : Équivalents temps plein (ETP) moyens par exploitation en 2020 selon l'orientation technico-économique	6
Figure 2 : Potentiel de transformations systémiques de la transition agroécologique	9
Figure 3 : Répartition des exploitations en agriculture conventionnelle et biologique selon leur orientation technico-économique en 2013	10
Figure 4 : Indicateurs synthétiques de la qualité de l'emploi du secteur agricole et l'ensemble des métiers en France	13
Figure 5 : Indicateurs synthétiques de la qualité de l'emploi au sein du secteur agricole comparé à l'ensemble des métiers.....	14
Figure 6 : Niveau de diplôme agricole des personnes enquêtées	23
Figure 7 : Répartition des contrats mobilisés au sein des exploitations employeuses	24
Figure 8 : Evaluation de la qualité au travail des salarié·es en agriculture biologique enquêté·es.....	29
Figure 9 : Parcours professionnel théorique sur plusieurs années d'une personne mobilisant le salariat en agriculture biologique	32

Table des tableaux :

Tableau 1 : Evolution du nombre, en millier, de personnes travaillant de manière permanente dans le secteur agricole entre 1881 et 2000.....	5
Tableau 2 : Synthèse des caractéristiques principales de l'échantillon de personnes enquêté·es pour l'étude	24
Tableau 3 : Evaluation moyenne des contraintes au travail par indicateur	26
Tableau 4 : Evaluation moyenne de l'environnement de travail par indicateur	29

Table des matières

Introduction.....	1
1. Cadre professionnel	3
2. Contexte des enjeux et axes d'analyse sociale des emplois agricoles	4
2.1. Caractéristiques de l'emploi agricole	4
2.1.1. Dynamiques globales de l'emploi agricole	4
2.1.2. Enjeux socio-économiques face à la transition écologique agricole	7
2.1.3. Dynamiques spécifiques à l'agriculture biologique	9
2.2. Les normes de qualité au travail face aux réalités agricoles	11
2.2.1. Définition et cadres législatifs de la qualité au travail.....	11
2.2.2. La qualité des métiers du secteur agricole	13
2.2.3. Une invisibilisation du salariat agricole	17
2.3. Problématique et formulation des hypothèses	18
3. Matériels et méthodes	19
3.1. Grille d'entretien	19
3.2. Population étudiée	21
3.3. Méthode d'analyse	22
4. Résultats.....	22
4.1. Caractéristiques générales de l'échantillon	22
4.2. Statuts et contrats mobilisés	24
4.3. Perception des conditions de travail	25
4.3.1. Impact des risques et contraintes physiques.....	25
4.3.2. Environnement de travail.....	26
4.3.4. Qualité au travail dans son ensemble	29
4.4. Rapport aux parcours professionnels	30
4.4.1. Parcours précédant le salariat agricole	30
4.4.2. Appétences pour la suite professionnelle	30
4.5. Perception du traitement politique et médiatique du salariat agricole ...	32
5. Discussion	33
5.1. Réponse aux hypothèses	33
5.1.1. Une forte mobilisation de contrats à durée déterminée en agriculture biologique.....	33

5.1.2. Des contraintes perçues comme difficiles dans un environnement sain, avec peu d'aménagements possibles.....	35
5.1.3. Des actifs et actives souhaitant continuer dans ce secteur à moyen ou long terme	36
5.1.4. Des parcours professionnels très peu pensés en faveur de la continuité d'un salariat agricole digne et vivable.....	37
5.2. Limites et intérêts de l'étude	38
5.3. Ouverture.....	40
6. Conclusion.....	41
Sources	43
Annexes.....	53

Introduction

Aujourd'hui, le secteur agricole fait face à de nombreux enjeux sociaux, économiques et environnementaux remettant en question l'ensemble de son système de production (Foucaud-Scheunemann et al., 2025). En premier lieu, il se trouve devant un mur démographique, avec plus de la moitié de ses chef·fes d'exploitation à la retraite dans les dix prochaines années (MSA, 2024a). De plus, la balance entre les entrées et sorties en actifs et actives dans le secteur est déséquilibrée avec un départ à la retraite sur trois non remplacé (MSA, 2025). Cette dynamique accélère la perte d'actifs et actives déjà observable depuis les années 1980. L'agriculture a en effet perdu deux tiers de ses exploitant·es en 40 ans (Chardon et al., 2020).

Une des conséquences de cette tendance a été l'augmentation de 8% en 20 ans de la part du travail réalisé par le salariat agricole, qui représente maintenant 44% du travail déclaré. La population de salarié·es est restée stable avec environ un million de personnes employées par an. Toutefois, 55% sont en contrats saisonniers et la part qu'ils représentent au sein de l'ensemble des contrats de travail agricole a grandi de 3% en 10 ans (Magnan & Laurent, 2025). Malgré cela, les orientations stratégiques fixées par les dernières lois agricoles n'intègrent pas cette importante dynamique comme l'une des priorités à traiter (Sénat, 2026).

Le secteur reste peu attractif malgré son besoin criant d'actifs et d'actives et son recours de plus en plus intensif à de la main d'œuvre salariée. Il représente un des secteurs avec les conditions de travail évaluées comme les plus difficiles et les moins rémunérateurs (Equipe Sumer, 2021). Malgré tout, de nombreuses personnes s'y engagent en raison de son lien avec la nature et de la possibilité qu'elle offre de contribuer à l'alimentation de leurs communautés (Escande et al., 2023). Cette tension entre le besoin en actifs, actives et la qualité détériorée des emplois souligne l'importance d'explorer les possibilités durables répondant à ces enjeux socio-économiques de l'agriculture.

En parallèle, l'agriculture constitue aussi un des secteurs d'activité français les plus émetteurs, en étant responsable de 20% de ses émissions de gaz à effet de serre (Ministère de la Transition écologique, 2026). De plus, la succession d'événements

climatiques graves de cet été 2026 font monter encore plus fortement les enjeux d'adaptation au changement climatique des systèmes de production agricole au sein du débat public (Chambre d'agriculture France, 2026). L'agriculture représente en effet un levier pour la transition écologique. Les rapports du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat (GIEC) identifient la nécessité de changer le système agricole global pour des productions plus territorialisées et diversifiées afin d'atteindre les objectifs climatiques fixés (Masson-Delmotte et al., 2020). Ces réorientations de systèmes de productions peuvent aussi être en faveur des dynamiques d'emplois avec une balance à l'équilibre ou pouvant même permettre une croissance de plus de 10% des emplois agricoles selon les scénarios (IDDRI & BASIC, 2021; Terre de Liens et al., 2019).

Face à l'ensemble de ces éléments, la construction de modèles agricoles plus résilients aux enjeux climatiques représente une opportunité de répondre également aux enjeux socio-économiques actuels comme l'amélioration des conditions de travail et le maintien des actifs et actives.

Pour explorer cela, cette étude s'intéresse à ce que permet l'agriculture biologique (AB), en tant que piste de réponse à la transition écologique, en termes de qualité des métiers et continuité dans les parcours de vie de personnes salariées. Elle mobilise les travaux de recherche en sciences économiques et sociales ainsi que des données qualitatives récoltées sur le terrain auprès de personnes en contrat dans des exploitations labellisées bio. Le rapport comporte tout d'abord une présentation du contexte en termes d'évolution des emplois agricoles face aux enjeux contemporains, de définition et d'application du cadre de la qualité des emplois au secteur. Ensuite, les résultats permettent de décrire les conditions de travail, parcours professionnels et ressentis par rapport à ces notions des individus enquêtés. Pour finir, ces résultats seront discutés en écho avec les hypothèses initiales et l'actualité scientifique, politique et médiatique sur ces enjeux.

1. Cadre professionnel

Ce projet s'inscrit dans une alternance au Réseau Action Climat (RAC). Fédérant des associations nationales et locales autour d'un enjeu, cette association lutte contre les causes des changements climatiques, de l'échelle locale à l'échelle internationale.

Cela passe par des productions de documents d'expertise et des actions de plaidoyer auprès des pouvoirs publics existant aux différentes échelles. Défendant une agriculture écologique, elle s'investit aussi dans les enjeux de transformation des systèmes agricoles, notamment en étant membre du Collectif Nourrir¹. Cette alternance est dédiée à la réalisation d'un rapport et à sa valorisation auprès d'organismes publics ou de médias. Publié le 15 septembre 2026, il s'intitule *Qui nous nourrira en 2035 ? Le secteur agricole face au défi démographique et écologique*. Réalisé en collaboration avec l'association SOL², il traite des enjeux d'accompagnement, de renouvellement et de maintien des générations agricoles, chef·fes d'exploitation comme salarié·es, en y intégrant la transition écologique comme levier. Un ensemble d'entretiens a pu être mené tout au long de cette démarche auprès d'organismes investis à échelle nationale ou locale sur ces questions.

Lors de ces échanges, un angle mort des réflexions à la fois politique, associative et scientifique a été identifié par les différentes parties prenantes. Cette zone d'ombre concerne l'intégration du salariat agricole dans les réflexions du monde agricole sur ces sujets. Pour illustrer, une personne membre d'une association d'accompagnement aux emplois agricoles évoque par exemple, au cours d'un entretien, un « *intérêt pour ce sujet où il y a un vrai brouillard à lever* ». Un syndicaliste en salariat agricole évoque alors « un vrai besoin de plaidoyer pour faire exister les salariés en agriculture, car on n'en parle jamais ». Pour compléter, un chercheur en économie du travail présente « *la question du salariat [comme] percut[ant] perpendiculairement beaucoup de problématiques du système agricole actuel* ».

¹ Espace de mise en commun de travaux et d'actions pour des organismes de représentation citoyenne sur les enjeux de notre système agricole et alimentaire.

² SOL est une association qui agit pour construire des modèles agricoles et alimentaires justes et durables par le biais d'initiatives locales, d'actions de sensibilisation et de plaidoyer.

Ce mémoire permet ainsi de compléter ce rapport plus global en y apportant un approfondissement sur les enjeux propres au salariat agricole. Selon les opportunités de valorisation dans l'agenda politique des mois à venir, il pourrait ainsi faire l'objet d'une communication portée par l'association mettant en avant des analyses et des propositions de politiques publiques pouvant répondre aux enjeux relevés pendant sa réalisation.

2. Contexte des enjeux et axes d'analyse sociale des emplois agricoles

2.1. Caractéristiques de l'emploi agricole

2.1.1. Dynamiques globales de l'emploi agricole

Au cours de ces cinquante dernières années, les dynamiques de l'emploi agricole en France ont largement évolué. Le nombre d'exploitant·es agricoles a presque été réduit de moitié, passant de 1 611 000 en 1983 et à 412 000 en 2023 (Chardon et al., 2020; MSA, 2024a). Cela se traduit aussi par une baisse du nombre d'exploitations agricoles et par un agrandissement de celles restantes, passant de 42 à 69 ha de SAU (Surface Agricole Utile) (Agreste, 2020). De plus, le secteur agricole a connu une spécialisation des productions au fil des années au sein des exploitations mais également à l'échelle des territoires, avec aujourd'hui moins de 10% des orientations technico économiques des exploitations (OTEX) en polyculture-élevage. La concentration des emplois s'est également accentuée avec 25% des exploitations concentrant 61% de la main d'œuvre agricole (Centre d'études et de prospectives, 2024).

En parallèle, le nombre de salarié·es agricoles reste relativement stable, autour d'un million de personnes, dont une majorité saisonnière. Compensant notamment cette diminution du nombre de chef·fes d'exploitation, la part du travail déclaré réalisée dans le cadre du salariat a toutefois augmenté de 8% en 20 ans pour représenter 44% du travail agricole déclaré en 2020 (Magnan & Laurent, 2025).

Par ailleurs, si la diminution du nombre d'exploitants et exploitantes s'est accélérée sur les cinquante dernières années, celle de la masse salariale s'est observée

d'avantage au siècle dernier après les guerres mondiales et le plan Marshall³. En effet, le nombre de salarié·es permanent·es dépasse les 1,5 millions avant les années 1960 (voir tableau 1). Ce n'est que depuis les années 1990 que le nombre de salarié·es augmente à nouveau, mais cette fois-ci sous la forme saisonnière. Ainsi, l'agriculture d'aujourd'hui n'emploie plus autant de personnes qu'avant et de manière plus concentrée sur certaines périodes de l'année.

Tableau 1 : Evolution du nombre, en millier, de personnes travaillant de manière permanente dans le secteur agricole entre 1881 et 2000 (Source : Darpeix, 2010)

	1881	1901	1921	1936	1962	1982	2000
Exploitant·es	5709	5939	5345	4514	3015	1449	764
Salarié·es permanent·es	2867	2084	1892	1559	826	303	152

Le salariat agricole englobe une grande diversité de formes de travail et de statuts. Actuellement, une grande majorité des contrats de salariat est à durée déterminée (CDD). Une augmentation par trois des contrats à durée déterminée externalisés sur les vingt dernières années permet de caractériser une certaine précarisation des contrats (Magnan, 2022; Nguyen et al., 2022). Le secteur agricole possède par ailleurs un dispositif propre à son secteur : le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA), qui est mobilisé dans le cadre des emplois saisonniers (Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, 2016).

Au sein de l'ensemble des salarié·es, on trouve plusieurs profils comptant des étudiant·es ou retraité·es cherchant des compléments à leur revenus, des personnes en recherche d'emploi en attente de trouver une meilleure opportunité professionnelle généralement en dehors du secteur agricole, ainsi que des personnes conservant ce statut tout au long de leur carrière. De plus, le secteur embauche une part non négligeable de personnes migrantes - avec ou sans papiers - enchaînant les saisons dans des régions différentes (Magnan, 2022). On retrouve aussi des personnes mobilisant le salariat comme moyen d'acquérir des compétences techniques et des savoirs avant leur installation sur une exploitation (Sureau, 2022). Pour finir, de plus en plus de chef·fes d'exploitation sont aussi

³ Plan de redressement économique mis en place en Europe après la seconde guerre mondiale, amenant notamment à l'industrialisation massive de l'agriculture (Miara, 2022).

salarié·es, comme moyen par exemple de compléter et sécuriser leur revenu (Agreste, 2025).

Les filières mobilisant le plus d'emplois salariés, intégrant presque 80% de cette main d'œuvre agricole, sont le maraîchage, l'arboriculture et la viticulture (Magnan, 2022). Ces OTEX mobilisent également le plus de contrats externalisés, c'est-à-dire passant par des Entreprises de Travaux Agricoles (ETA), des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) ou d'autres Groupements d'employeurs agricoles (GEA) (voir figure 1).

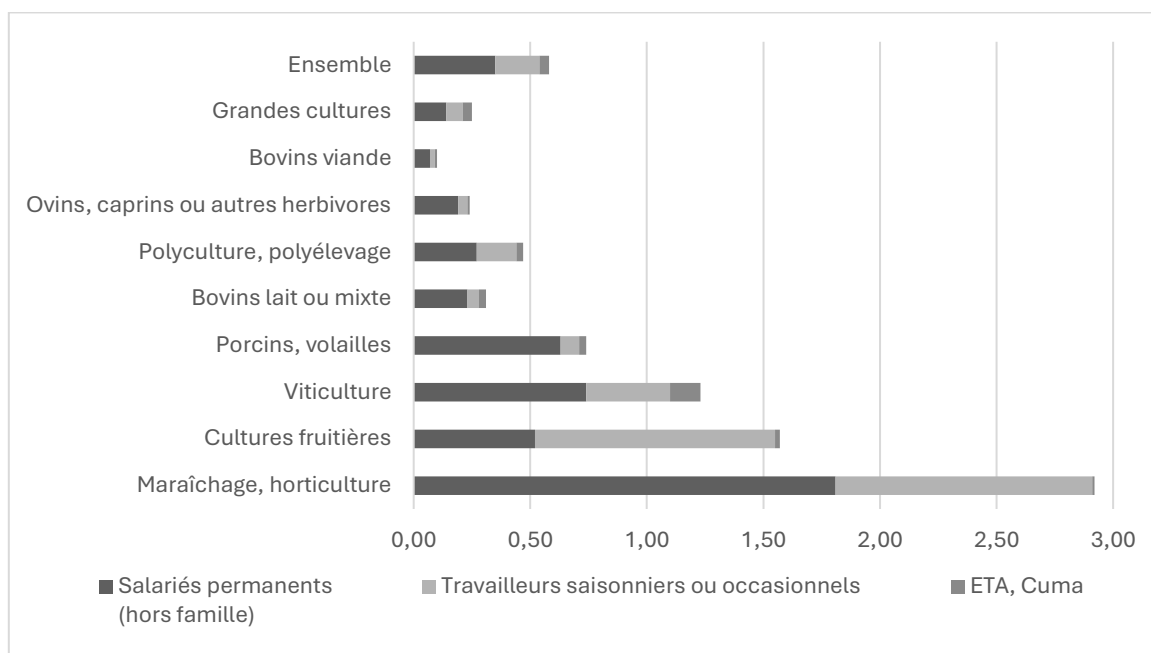


Figure 1 : Équivalents temps plein (ETP) moyens par exploitation en 2020 selon l'orientation technico-économique (Source : Insee Références, 2024)

Une exploitation compte en moyenne 2,9 ETP, en incluant à la fois les non-salarié·es et les salarié·es. Les grandes exploitations concentrent le plus de main d'œuvre salariée permanente comme saisonnière, avec une plus forte concentration tout de même des contrats saisonniers. Ce sont ensuite les moyennes exploitations qui recrutent le plus sur le moyen-long terme (Agreste, 2025).

Généralement, les tâches ne sont pas réparties de la même manière selon les statuts de salariat. Les personnes salariées permanentes sont souvent engagées pour des compétences et qualifications spécifiques comme la conduite d'engins agricoles, qui exigent un niveau de formation et d'expérience plus élevé. D'un autre côté, les employeurs et employeuses ne demandent pas de qualifications

particulières lors du recrutement des travailleuses et travailleurs saisonniers. Ils attendent toutefois une productivité et une efficacité aux tâches confiées très importantes. Pour finir, très peu de passages s'effectuent entre la mobilisation de contrats saisonniers à des contrats permanents, ce sont en effet deux modes de fonctionnement cloisonnés (Magnan, 2022).

Le modèle agricole, historiquement décrit comme familial et conjugal est ainsi en transformation vers une forme plus fragmentée entre des grandes exploitations fortement capitalisées, spécialisées et reposant sur le salariat et des petites exploitations précarisées (Purseigle, 2026). Quels que soient leurs caractéristiques socio-économiques, ces nouveaux systèmes ont désormais recours à du salariat non familial pour des services ponctuels ou des travaux saisonniers (Harff & Lamarche, 1998; Laurent & Nguyen, 2022).

2.1.2. Enjeux socio-économiques face à la transition écologique agricole

La disparition de plus petites exploitations au profit de l'agrandissement n'impacte pas uniquement les dynamiques de l'emploi agricole mais aussi des aspects beaucoup plus larges de notre système alimentaire. Les plus petites fermes mobilisent d'abord un écosystème d'organismes locaux tout au long de la chaîne de valeur, ce qui sécurise le système économique du territoire (Santos, 2015). Elles sont en général plus bénéfiques pour l'environnement (Lecole & Thoyer, 2021). Elles exercent en effet une fonction de conservation du paysage et de la trame verte avec davantage de systèmes diversifiés entre chaque ferme (Milot et al., 2005). A l'inverse, l'agrandissement des fermes et la montée du productivisme agricole a entraîné une détérioration des écosystèmes naturels avec la disparition de haies et de prairies (Preux, 2019). Par corrélation, l'industrialisation de l'agriculture s'avère moins résiliente aux aléas climatiques de plus en plus fréquents (Masson-Delmotte et al., 2020).

De plus, ces systèmes de production contribuent de manière limitée à la souveraineté alimentaire. Si la SAU en France peut théoriquement permettre de subvenir aux besoins nutritionnels de la population française, l'importance des

exportations conduit néanmoins à importer certains produits, y compris dans les filières où la France est excédentaire (Terre de Liens, 2025).

Dans un contexte d'urgence climatique et au vu des tensions économiques actuelles, la valorisation de modèles agricoles en faveur de l'emploi comme de l'environnement est prioritaire (Masson-Delmotte et al., 2020). En suivant plusieurs projections, le maintien des emplois agricoles à horizon 2030 est possible à condition de mettre en place des systèmes diversifiés et territorialisés permettant une meilleure offre alimentaire sur l'ensemble des régions. Et inversement, la mise en place de systèmes diversifiés n'est possible que grâce au maintien de leurs actifs et actives. Ces « recompositions territoriales » pourraient alors amener jusqu'à une augmentation de 10% en emploi agricole (IDDRI & BASIC, 2021; The Shift Project, 2024). Comme preuve de la crédibilité de ces projections, le maintien et la mobilisation accrue de main d'œuvre se confirment au niveau local au sein d'exploitations mettant en place des pratiques plus agroécologiques et commercialisant en circuit court (Forget et al., 2019). Il devient alors intéressant de traiter des enjeux d'emploi agricole et de transition écologique conjointement.

Le changement de systèmes vers un modèle écologique appelle tout de même à anticiper les enjeux socio-économiques qui en découleront. Tout d'abord, cela demande une adaptation et un accompagnement financier et humain. Plusieurs freins à la transition ont été identifiés dont l'accès à des informations techniques adaptées à son territoire, le manque de débouchés commerciaux stables, le coût de la restructuration des actifs immobilisés, le cadre restrictif des réglementations et aides publiques...(Claveirole, 2016). Toutefois, la transition agroécologique représente également une opportunité pour la revalorisation de la rémunération agricole par une meilleure distribution de la valeur, pour la génération d'emplois et pour le renforcement des liens sociaux (Bezner Kerr et al., 2023; van der Ploeg et al., 2019). En effet, la nécessité d'expérimentation et de sécurisation des productions face aux spécificités territoriales appelle les agriculteurs et agricultrices à mettre en commun des savoirs et techniques plus adaptés (Carlisle et al., 2019).

La transition écologique des pratiques agricoles s'accompagne ainsi à la fois d'obstacles comme d'avantages socio-économiques à prendre en compte afin d'en garantir la durabilité (figure 2).

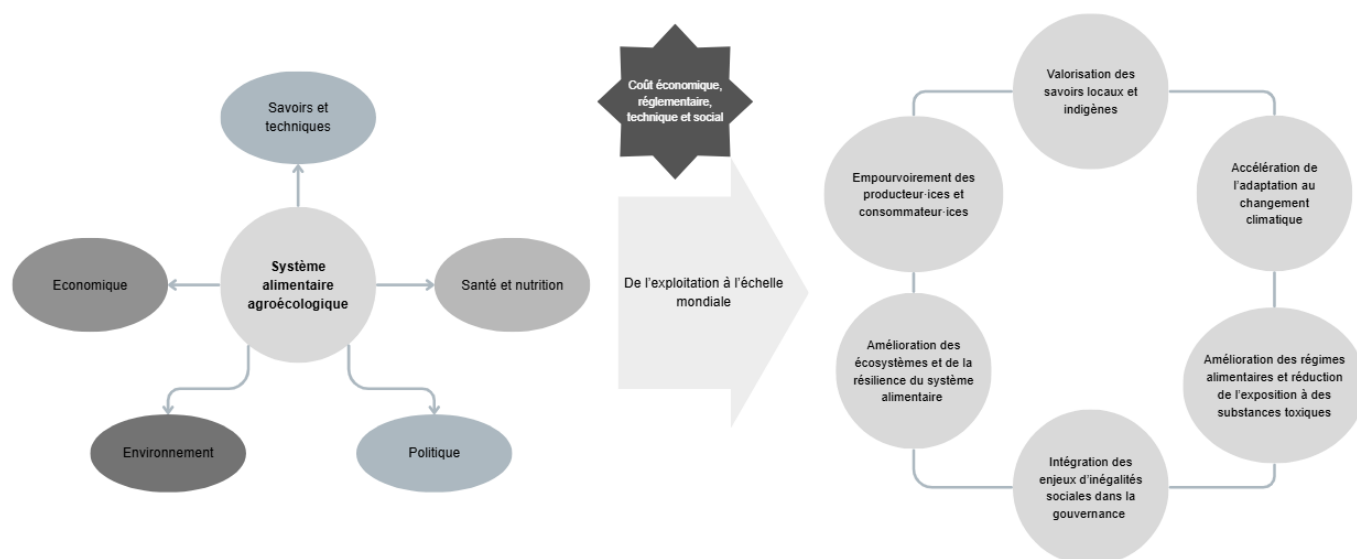


Figure 2 : Potentiel de transformations systémiques de la transition agroécologique
(Source : Bezner Kerr et al., 2023)

2.1.3. Dynamiques spécifiques à l'agriculture biologique

L'agriculture biologique représente une des voies actuelles vers la transition écologique du secteur agricole. En effet, elle engage, par un cahier des charges spécifique, les exploitations à la non-utilisation de produits de synthèse et au recours à des solutions alternatives mobilisant davantage les écosystèmes naturels (INAO, 2024). Ses pratiques permettent généralement une valorisation économique des produits plus élevée, compensant l'augmentation du coût de production et de la charge du travail (France Stratégie, 2020).

Elle est investie également par les politiques publiques avec des engagements pris notamment au sein des stratégies nationales. Pour illustrer, la planification écologique fixe également l'objectif de 21% minimum de la SAU en AB d'ici 2030, encouragé par des dispositifs d'aide à l'installation en bio (SGPE, 2023). Adoptée en 2018, la loi EGalim⁴ soutient également le développement et le maintien de l'AB en imposant notamment un minimum de 20% des produits proposés au sein des services de restauration publique (Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et

⁴ De son nom complet : Loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous.

de la Souveraineté alimentaire, 2023). Pour nuancer, malgré les objectifs fixés, les moyens et dispositifs publics ne suivent pas, avec par exemple le désengagement de l'Europe dans le financement des aides au maintien de l'agriculture biologique et le manque de suivi de la loi EGalim (Cour des Comptes, 2022; Girard, 2025).

En France, les exploitations en agriculture biologique se caractérisent par des surfaces ou cheptels plus petits, par un montant d'aides perçues plus faible et une plus forte valorisation en circuit court par rapport à la moyenne des exploitations agricoles (Devauvre, 2024). On compte au moins 50% des exploitations proposant une grande partie de ses produits en circuit court contre 19% en conventionnel (Segura-Gattuso, 2024). Elles sont également plus ou moins présentes selon les OTEX avec une proportion plus forte en maraîchage, en arboriculture et en viticulture (voir figure 3).

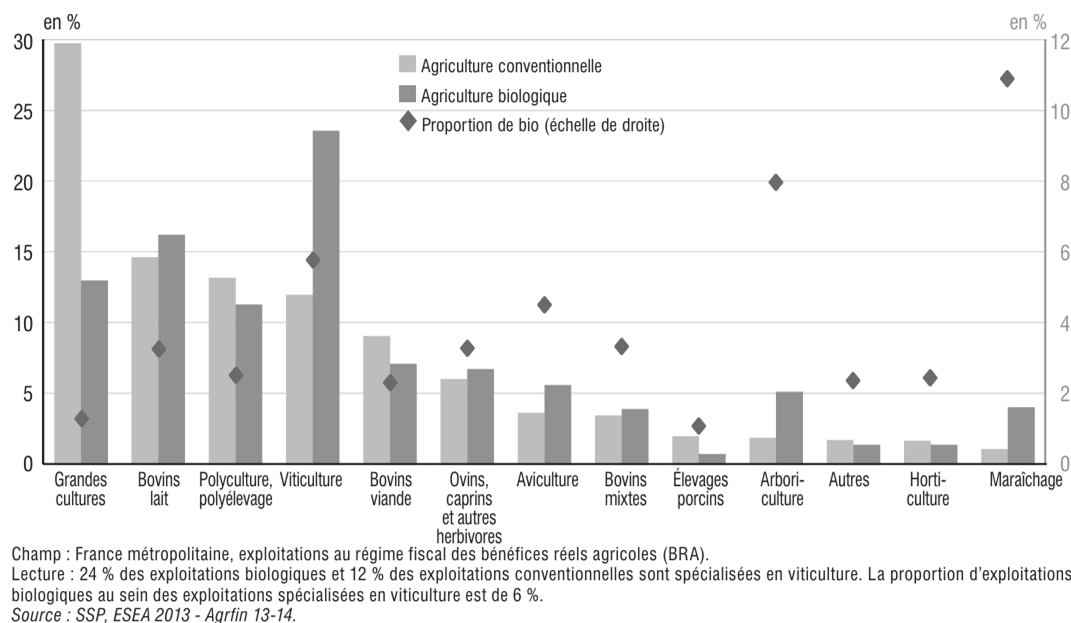


Figure 3 : Répartition des exploitations en agriculture conventionnelle et biologique selon leur orientation technico-économique en 2013 (Source : Dedieu et al., 2017)

Au niveau de l'emploi, les exploitations en AB emploient en moyenne 2,41 UTA (Unité de Travail Annuel) au lieu de 1,52 UTA en conventionnel. Au niveau des contrats, elles mobilisent à la fois des contrats saisonniers comme des contrats permanents. Un recours à des contrats externalisés grâce à des groupements d'employeurs est également fréquent au sein de ces exploitations, notamment pour limiter l'administratif et pouvoir partager la main d'œuvre entre plusieurs sites (Bio en Hauts-de-France, 2018). La répartition du type de contrat se fait aussi selon l'OTEX

avec davantage de contrats courts en viticulture et de contrats permanents en élevage bovin. Cette tendance existe aussi dans le conventionnel mais y est renforcé en agriculture biologique (Forget et al., 2019). Le nombre et type de contrats mobilisés varie aussi selon la taille et l'organisation du système des exploitations, avec par exemple dans certains cas, une corrélation entre la présence de salariés saisonniers et la commercialisation en circuit long (Guillemin, 2019).

La contrainte économique régit généralement les pratiques d'emploi et de recours à de la main d'œuvre en AB. Toutefois, selon l'environnement socio-économique des exploitations, les pratiques peuvent sensiblement varier. En effet, des politisations, comme avec la Confédération paysanne, peuvent amener à refuser la présence de salarié·es en contrats précaires ou à construire des statuts plus durables (Confédération paysanne, 2025; Samak, 2016). La mobilisation de proches pour des « coups de main » ou en bénévolat, par le woofing⁵ notamment, représente aussi un vivier non négligeable permettant de s'adapter à la charge travail (Samak, 2016).

Si l'agriculture biologique mobilise aujourd'hui plus de main d'œuvre ramenée à l'hectare, elle intéresse aussi de plus en plus les nouvelles personnes entrant dans le secteur. On compte en effet plus de 36% des installations faites en bio contre 15% pour l'ensemble des fermes déjà en place (IPSOS & ACTA, 2026). Ce système de production agricole permet et demande ainsi actuellement plus d'emplois sur les exploitations, tout statut confondu.

2.2. Les normes de qualité au travail face aux réalités agricoles

2.2.1. Définition et cadres législatifs de la qualité au travail

Les conditions de travail d'un emploi sont définies comme renvoyant « *aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux*

⁵ WWOOF est une association mettant en place du bénévolat au sein de fermes paysannes, basé sur l'initiation aux pratiques agricoles et culturelles en échange de l'hébergement et de repas (WWOOF France, s. d.)

(relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeurs, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité. » (Equipe Sumer, 2021)

Le cadre et les conditions du travail sont définis par le code du travail. Ces référentiels en termes de santé et sécurité au travail engagent les employeurs et employeuses à prendre des mesures de prévention, d'aménagement, d'information et de formation bénéficiant aux travailleurs et travailleuses (Chapitre Ier : obligations de l'employeur, 2017). Cela correspond aux mesures de Sécurité et Santé au Travail (SST). Les stratégies en la matière sont aujourd'hui orientées à partir de la signature de l'Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail. La construction et l'évaluation de ces référentiels sont réalisées par des établissements publics administratifs dépendant du Ministère du travail comme l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES).

La DARES effectue notamment une évaluation multi-sectorielle des conditions de travail tous les trois ans. Cela a permis d'alimenter la définition de la qualité au travail selon plusieurs dimensions : le salaire, les conditions plus ou moins précaires de l'emploi, les risques au travail, le temps de travail, les possibilités de carrière et la représentation du métier (France Stratégie, 2023). Les emplois précaires sont définis comme des emplois sous contrat limité dans le temps et strictement encadré. Cela concerne notamment les CDD ainsi que les contrats saisonniers (Explication assurance vie, 2025).

De l'ensemble de ces cadres, complétés également par ceux définis par des instances mondiales comme l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le travail juste et digne se doit d'être un travail permettant une productivité tout en étant correctement rémunéré. Il garantit au maximum la sécurité de ses travailleurs et travailleuses et leur permet d'évoluer dans des parcours professionnels individuels. Cela implique de laisser suffisamment d'espace au partage de compétences et d'aménagement dans l'organisation du travail propre à chaque individu. Pour finir, il doit préserver l'égalité entre tous et toutes, quelles que soient leur conditions sociales (Delgoulet, 2023; Poley et al., 2023).

2.2.2. La qualité des métiers du secteur agricole

Un travail de France Stratégie en collaboration avec la DARES a permis d'évaluer la qualité des métiers au sein de l'ensemble des secteurs d'activité. A partir des référentiels évoqués précédemment, l'étude propose 24 indicateurs répartis en 6 dimensions pour caractériser cette évaluation. Les 6 dimensions comprennent les notions de rémunération, de conditions d'emploi, de conditions de travail, de temps de travail, de trajectoires professionnelles et de représentations syndicales (voir annexe 1).

Sur cette base, le secteur agricole est globalement identifié comme ayant une qualité de l'emploi inférieure à celle de la moyenne intersectorielle. En effet, l'ensemble des dimensions (Rémunération, conditions de travail, ...) obtient des scores inférieurs ou équivalents à la moyenne générale (voir figure 4).

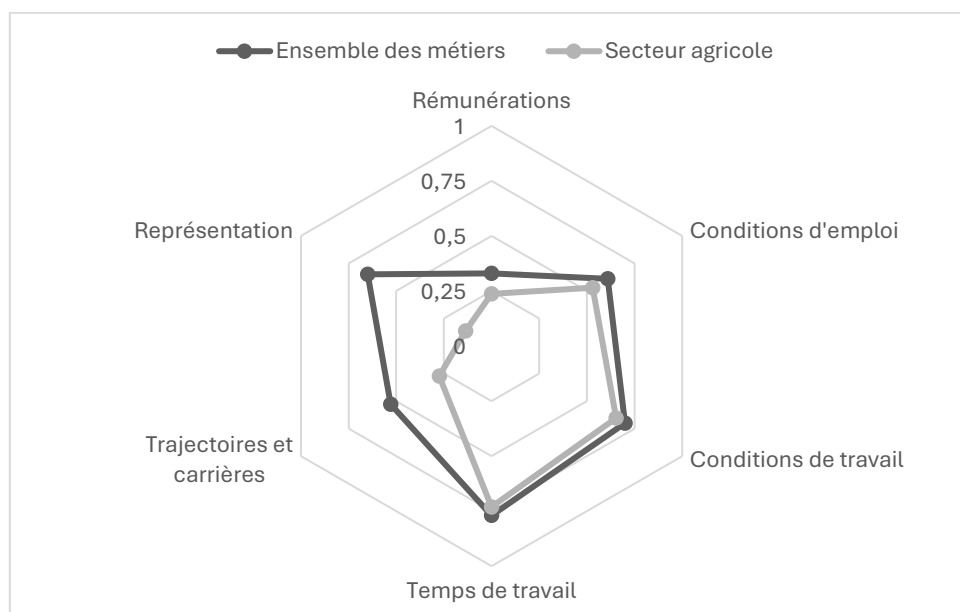


Figure 4 : Indicateurs synthétiques de la qualité de l'emploi du secteur agricole et l'ensemble des métiers en France (Lecture : Chaque dimension attribue une valeur entre 0, une situation très défavorable à 1, une situation très favorable qui agrège les résultats des indicateurs caractérisant cette dimensions ; Basés sur les données *France Stratégie, 2023*)

Il est également possible d'identifier des enjeux spécifiques selon les filières avec par exemple des temps de travaux plus intensifs pour le groupe « Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons », et des conditions d'emplois plus dégradées pour les « Maraichers, jardiniers, viticulteurs » (figure 5). Cela fait écho notamment d'une part aux astreintes plus importantes associées à l'élevage et d'autre part à la concentration des CDD en maraichage et viticulture (CNE, 2025; Forget et al., 2019).

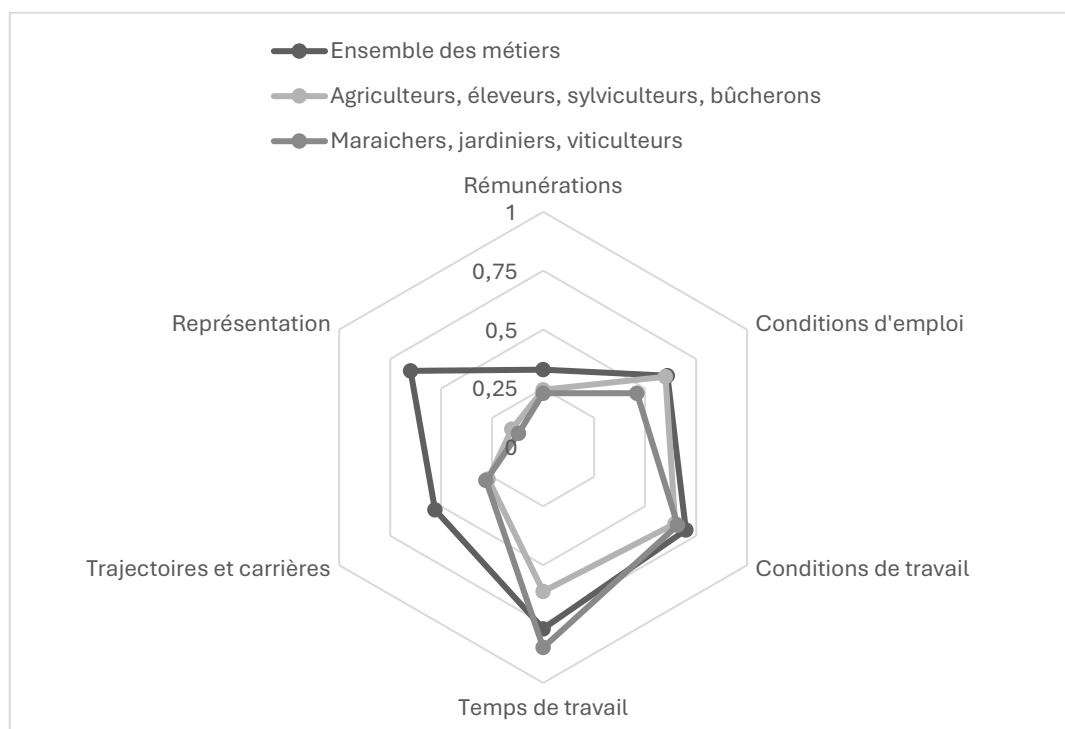


Figure 5 : Indicateurs synthétiques de la qualité de l'emploi au sein du secteur agricole comparé à l'ensemble des métiers (Lecture : Chaque dimension attribue une valeur entre 0, une situation très défavorable à 1, une situation très favorable qui agrège les résultats des indicateurs caractérisant cette dimensions ; Basés sur les données *France Stratégie*, 2023)

Aucune évaluation spécifique aux personnes salariées agricoles n'est proposée dans le cadre de cette étude, ces dernières sont donc incluses dans les moyennes de ces deux groupes de professionnel·les agricoles.

Le salariat agricole sont pourtant associé à des enjeux de santé au travail importants. Le secteur est identifié comme un des secteurs ayant le plus d'impacts négatifs potentiels sur la santé de ses travailleurs et travailleuses. Cela concerne notamment l'exposition à de fortes contraintes articulaires, à des agents biologiques et à des risques d'accidents (Equipe Sumer, 2021).

Pour compléter, la rémunération représente un des facteurs les plus limitant du secteur. En effet, 18% des exploitations ne sont pas à l'équilibre sans les aides publiques. 20% des exploitant.es touchent moins de 610€ par mois (Insee Références, 2024b). Concernant le salariat, à poste équivalent, le taux horaire moyen se situe à 14€ contre 20€ dans l'industrie, et plus spécifiquement 18€ en industrie agroalimentaire (Insee Résultats, 2025; MSA, 2024b).

Malgré l'évaluation socio-économique défavorable de l'emploi agricole, la population travaillant dans ce secteur reste attachée à ces métiers car ils répondent à beaucoup de leurs valeurs morales et sociales. Les personnes indiquent généralement une grande satisfaction professionnelle et personnelle dans leurs activités (France Stratégie, 2023).

La pérennisation du salariat agricole passe alors par des temps de travail fixes, une évolution de la rémunération et l'accès au développement de compétences au sein des missions proposées (Zimmert & Saleh, 2026).

« Garder les mains dans la terre, observer les animaux ou encore sentir le plaisir de l'indépendance au quotidien sont très souvent mentionnés par les agriculteurs et montrent la centralité de cette dimension sensorielle et affective du métier » (Mazaud et al., 2025).

En effet, les nouvelles personnes installées en reconversion perçoivent par exemple l'agriculture comme une rupture avec le monde du travail dans lequel ils ont évolué précédemment, qui leur permet de s'ancrer dans un territoire et de suivre une autre temporalité, celle des saisons (Sallustio, 2022).

Afin de répondre à ces conditions de travail détériorées par les spécificités du cadre de travail agricole, la prévention et la formation à la sécurité au travail représentent des facteurs d'atténuation des risques (Jequier-Zalc, 2025). La Mutualité Sociale Agricole (MSA) possède une mission de service public quant à la gestion de ces enjeux. Elle réalise le suivi des aménagements mis en place au sein des exploitations pour répondre aux normes de Santé et Sécurité au Travail (SST) et propose des espaces de sensibilisation et formation sur les territoires (MSA, 2021).

Dans la réalité, l'application de ce cadre est très limitée. Les moyens financiers alloués sont considérés comme insuffisants. De plus, en agriculture, une grande part des personnes actives considère les contraintes physiques comme inévitables dans leur activité et donc ne pouvant être réduites par des aménagements (Surroca et al., 2021). Ce retard dans l'application du cadre de la SST peut également s'expliquer par le fait que le cadre de travail est fixé par le code rural, qui a intégré certaines avancées sociales du travail avec plusieurs dizaines années de décalage. On peut notamment citer l'établissement d'un revenu agricole minimum inférieur à celui multisectoriel en 1950. Il sera supprimé seulement en 1968 pour refonder les normes de rémunération agricole en accord celles du revenu minimum multisectoriel (Darpeix, 2010).

Concernant l'agriculture biologique, des indicateurs de la qualité au travail peuvent être amenés à évoluer face aux spécificités de ces pratiques. Les contraintes physiques y sont par exemple plus intenses du fait de la réduction de la mécanisation et pour les ateliers végétaux, l'augmentation du besoin en désherbage manuel. La capacité à employer est identifiée comme un véritable levier pour limiter cette dégradation des conditions de travail (ARACT Hauts-de-France et al., 2023). Globalement, la mise en place de pratiques agroécologiques ne permet actuellement pas l'amélioration immédiate des conditions de travail. Des concessions entre les dimensions environnementales, sociales ou économiques semblent parfois à faire dans la construction de ces systèmes d'exploitation agricole (Dumont & Baret, 2017).

Ainsi quelles que soient les caractéristiques techniques et économiques des exploitations agricoles, les enjeux de qualité au travail restent particulièrement prégnants. Face à l'augmentation des événements climatiques extrêmes auxquels les travailleurs et travailleuses agricoles sont directement exposé·es, il est d'autant plus urgent de trouver des réponses pour garantir aux travailleur·ses des conditions de travail décentes (CCR, 2026; CLISEVE, 2026).

2.2.3. Une invisibilisation du salariat agricole

« Historiquement, dans les mondes de la recherche et du politique, à droite comme à gauche, on a fait du travail indépendant le seul vecteur d'émancipation pour les agriculteurs. Mais tant qu'on pensera ainsi, on n'arrivera pas à penser le salariat par-delà le précarat. » François Purseigle (Tréhet & Marie, 2024)

Le salariat agricole représente une part désormais vitale de la part du travail agricole réalisé, dans de nombreuses orientations technico-économiques et d'exploitations aux formes sociales diverses. Pour autant, ces travailleurs et travailleuses paraissent très peu intégrés de manière plus centrale dans les réflexions politiques du secteur et sont très peu audibles dans le débat public. Pour illustrer, le secteur possède plusieurs syndicats patronaux très identifiés : la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) et les Jeunes Agriculteurs, la Confédération Paysanne et la Coordination Rurale. Les salarié·es agricoles ne possèdent pas de syndicat qui leur est propre mais peuvent se retrouver dans des branches agricoles des syndicats de salariat comme la FNAF-CGT et la CFDT-agri/agro (FNSEA, 2026).

Cela est dû à des contextes historiques sociaux, économiques et politiques. Tout d'abord, l'histoire des syndicats patronaux est étroitement liée à la construction des politiques publiques agricoles françaises, en particulier en sortie de seconde guerre mondiale. Leurs élaborations se sont faites en cogestion jusqu'au début des années 2000s. Cela leur accorde ainsi de fait une position influente persistante encore aujourd'hui (Descrozaille, 2003; Waleckx, 2024). La montée en puissance de ces organisations s'est également mise en place à une période où la place du salariat était lui en large diminution (Véron, 1998).

En effet, au XIX^e et au début du XX^e siècle, les emplois salariés étaient mobilisés principalement comme complément de revenus à des personnes possédant elles-mêmes une petite exploitation vivrière. Cela pouvait mettre les exploitant·es employeur·euses et employé·es, qui étaient donc aussi propriétaires, à pied d'égalité. Avec les exodes ruraux et l'agrandissement des fermes, le nombre de propriétaires salarié·es diminue drastiquement et leurs possibilités d'évolution sociale aussi. La condition d'ouvrier et ouvrière agricole, telle qu'on la conçoit aujourd'hui, n'a alors pris vraiment place que depuis les années 1970 (Darpeix, 2010).

Ensuite, comme cité précédemment, les progrès sociaux en termes de qualité du travail ne connaissent pas leur application dans le secteur agricole avant plusieurs années après leur vote dans le code du travail.

En parallèle, les situations sociales des personnes salariées apparaissent comme très hétérogènes. Une grande part n'est que passagère dans le secteur ou dans une exploitation en particulier. Certaines personnes sont recrutées pour leurs formations techniques pour des postes à responsabilité et d'autres pour leur fort rendement à l'heure (Magnan, 2022). De plus, si le rôle de la main d'œuvre étrangère dans le développement contemporain de l'agriculture française est réel, il reste encore très peu reconnu. Ainsi, il est rendu difficile de discuter simplement de l'ensemble des réalités du salariat. Cela crée une faible image d'identité commune au sein de ces différent-es travailleurs et travailleuses pour porter des revendications (Darpeix, 2010).

Pour finir, si le salariat agricole dans ses généralités est très représenté dans les espaces politiques et publics, les réalités propres à chaque forme de salariat, dont en AB, sont encore plus rarement documentées.

2.3. Problématique et formulation des hypothèses

Ce travail a pour objectif de s'intéresser au salariat mis en place par des exploitations en agriculture biologique. En écho aux enjeux sociaux et environnementaux présentés précédemment, il est important de se pencher sur la qualité du travail et les perspectives professionnelles et personnelles possibles dans ce cadre. Identifier les éléments les plus déterminants à la viabilité de leur métier pourra alors constituer des pistes de réponses dans la construction de métiers dignes et enviables au sein de la transition écologique des pratiques agricoles.

Dans ce but, l'ensemble de cette étude est réalisé afin de répondre à la problématique suivante :

Dans quelle mesure l'agriculture biologique peut-elle constituer un levier ou un obstacle à la construction d'emplois salariés de qualité et de long terme ?

Avec comme questions sous-jacentes :

Comment la qualité au travail est-elle perçue et prise en compte au sein des exploitations en agriculture biologique ? Quels types de contrat sont mobilisés ?

Comment les salarié.es intègrent-ils leur métier agricole dans leur parcours professionnel ?

Plusieurs hypothèses ont été formulées pour explorer des éléments de réponse à ces problématiques :

H1 : Les contrats de salariat dans les fermes biologiques sont moins précaires par rapport à la moyenne des contrats agricoles.

H2 : Les conditions de travail sont perçues comme soutenables par les salarié.es en agriculture biologique.

H3 : Les personnes employées en agriculture biologique souhaitent davantage continuer dans ce secteur par rapport au reste de la population salariée agricole.

H4 : Les salarié.es manquent d'espace de formations et de parcours pour évoluer professionnellement dans le secteur agricole.

3. Matériels et méthodes

3.1. Grille d'entretien

Afin de répondre à cette problématique, l'étude se base sur les données qualitatives récoltées au cours d'entretiens ou de questionnaires auprès de salarié.es en exploitation en AB.

La grille d'entretien a été construite afin de pouvoir être mobilisée lors d'entretiens semi-directifs par appel téléphonique mais également par réponse écrite à travers un formulaire en ligne. La possibilité de choix entre les deux formats avait pour objectif de proposer un espace de réponses mettant le plus à l'aise chaque individu selon leurs préférences et disponibilités. 6 entretiens ont été menés par appel, durant un peu moins d'une heure chacun et 4 réponses ont également été récoltées à travers le formulaire.

La grille est composée de 18 questions au total réparties en trois axes principaux (Annexe 2). Le premier permet de récolter des informations générales sur le cadre du salariat de la personne enquêtée : le type de contrat, le niveau de diplôme, les ateliers de production présents sur l'exploitation, etc.

Le deuxième aborde différents grands indicateurs de la qualité des conditions de travail. Il se base sur des indicateurs construits par la DARES puis repris dans une étude de France Stratégie sur la qualité des emplois multi-sectoriels (France Stratégie, 2023). Cela prend en compte les risques d'accidents au travail, les contraintes physiques, la pression et le stress et l'accord avec les valeurs personnelles. L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est aussi interrogé. Il a été relevé régulièrement comme un élément influençant la soutenabilité des métiers sur le long terme lors des entretiens menés pour le rapport *Qui nous nourrira en 2035 ?* (Réseau Action Climat & SOL, 2026). Un dernier indicateur a été rajouté pour s'interroger sur la notion d'évolution possible des conditions de travail en questionnant les espaces accessibles à la personne pour discuter de la pénibilité vécue et des améliorations à investir au sein de l'exploitation.

La grille propose de positionner des affirmations associées à ces indicateurs sur une échelle de Likert à cinq choix allant *d'absolument pas d'accord*, à *tout à fait d'accord*. Un espace de justification de la réponse est ensuite proposé.

Le dernier axe permet de traiter des questions de parcours de professionnel au sein ou en dehors du secteur agricole. Il se base principalement sur les critiques émises sur la place réservée au salariat au sein des parcours professionnels vers les métiers agricoles lors des entretiens du rapport *Qui nous nourrira en 2035 ?*. L'axe permet ainsi de questionner les motivations d'entrée dans le secteur agricole, l'accessibilité à la formation continue et la montée en compétences ainsi que les envies ou non d'évoluer dans le secteur. Par ailleurs, aucune question n'a pour vocation d'interroger directement sur les enjeux de rémunération. Malgré cela, cette thématique a eu l'occasion de revenir fréquemment lors des échanges sur les revendications personnelles.

Une place à la critique des indicateurs sélectionnés a été laissée au cours des entretiens téléphoniques. Cela a pour objectif de mettre aussi en discussion la

pertinence de ces indicateurs pensés à un niveau multi-sectoriel, au regard des réalités de terrain spécifiques aux métiers agricoles.

Pour finir, le questionnaire interroge aussi les participants et participantes sur la place accordée au salariat au sein des stratégies et politiques publiques. Il amène la personne enquêtée à identifier les enjeux perçus comme prioritaires pour des acteurs comme l'Etat dans le soutien à des emplois agricoles viables. Cette notion a davantage vocation à alimenter des réflexions de plaidoyer pour le Réseau Action Climat et dépasse le simple cadre de recherche engagé pour ce mémoire.

3.2. Population étudiée

Les personnes enquêtées sont des personnes ayant un emploi salarié dans une exploitation labellisée AB dans l'ensemble de la France et toutes orientations technico-économiques confondues. La prise de contact et diffusion auprès d'organismes d'accompagnement d'exploitations en AB n'a pas permis d'obtenir de réponses de la part de personnes salariées.

Chaque personne a donc été contactée personnellement, sur la base de recommandations de mon entourage ou de l'échange direct avec des exploitations labellisées.

En parallèle, des entretiens ont été réalisés au cours du travail mené pour le rapport *Qui nous nourrira en 2035 ?*. Ils comprenaient notamment une question sur la place du salariat agricole dans les enjeux de renouvellement des générations et de transition agroécologique. Ces échanges ont pour leur part été faits auprès d'organismes impliqués dans l'accompagnement aux métiers agricoles ou dans l'élaboration des politiques publiques qui y sont liées. Cela comprend des associations, des syndicats, des entreprises ainsi que des organismes publics (Annexe 3). Ces entretiens seront désignés comme entretiens préparatifs dans la suite de ce document.

3.3. Méthode d'analyse

Chaque question de la grille d'entretien est associée à une ou plusieurs hypothèses émises précédemment dans le but de pouvoir les vérifier, nuancer ou réfuter. Lors de l'exploitation des données récoltées, l'ensemble du contenu est anonymisé.

Les réponses liées à une échelle de Likert sont associées à un chiffre allant de 1 à 5 et permettant ainsi un traitement quantitatif de ces données qui peuvent être alors comparées à des données disponibles dans la littérature.

Des sous-groupes constitués à partir des résultats, notamment selon le niveau de diplôme, le nombre d'années d'expérience dans le secteur ou le type de contrat mobilisé, peuvent permettre de comparer des réponses qualitatives sur la perception de la qualité au travail et la construction des parcours professionnels.

Ces résultats sont amenés également à être mis en écho avec des citations récoltées lors des entretiens préparatoires afin de confronter des expériences de terrain à des perceptions et compréhensions de ces enjeux par des organismes de représentation nationale.

4. Résultats

4.1. Caractéristiques générales de l'échantillon

Douze personnes ont pu être enquêtées dans le cadre de cette étude. Pour un échantillon ayant en moyenne 32 ans, la moyenne d'expérience professionnelle dans le secteur est de cinq ans, avec un minimum de deux ans et un maximum de sept ans. La majorité des personnes disposent d'au moins un Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA), soit un niveau de diplôme équivalent au Baccalauréat (figure 6).

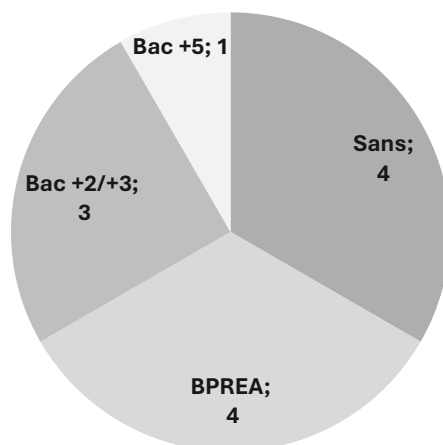


Figure 6 : Niveau de diplôme agricole des personnes enquêtées

Au sujet de leurs exploitations actuellement employeuses, la majorité sont en maraichage dont deux en association avec des productions arboricoles et avicoles. Deux personnes travaillent aussi en exploitation de bovin laitier et une en viticulture. Chaque exploitation accueille, tout statut confondu, associé·e comme salarié·e, en moyenne entre 7 et 8 personnes dans l'année. La SAU moyenne en maraîchage est de 8,3 ha. Les trois plus grandes exploitations de l'échantillon font 15 ha. Ces dernières sont aussi celles qui accueillent le plus d'actifs et d'actives à l'année avec respectivement 9, 11 et 13 personnes y travaillant au moins pendant une saison dans l'année (tableau 2).

Entretien	Type exploitation	Nombre d'emplois (nb de personnes)	Taille de l'exploitation	Temps dans secteur (année)	Diplôme agricole
P1	Maraichage, arboriculture et élevage	6	4,5 ha	5	Sans
P2	Maraichage, arboriculture et élevage	6	4,5 ha	4	Bac + 3
P3	Maraichage	8	15 ha	7	Bac + 5
P4	Maraichage	4	4,5 ha	4	BPREA
P5	Maraichage	11	15 ha	3,5	Bac + 3
P6	Bovin laitier	5	20 UGB	5	Sans
P7	Maraichage	8	3 ha	6	BPREA
P8	Maraichage	13	15 ha	7	BPREA

P9	Maraichage	9	10 ha	5	Sans
P10	Bovin laitier	6	30 UGB	6	BPREA
P11	Maraichage, arboriculture et élevage	6	4,5 ha	2	Sans
P12	Viticulture	9	7 ha	7	Bac +2
Moyenne	X	7,6	8,3 ha ⁶	5,1	X

Tableau 2 : Synthèse des caractéristiques principales de l'échantillon de personnes enquêtées pour l'étude

4.2. Statuts et contrats mobilisés

La majorité des enquêté·es est employée par contrat à durée déterminée, dont presque la moitié, saisonniers notamment par des contrats TESA (figure 7). Une seule personne est contractualisée par un CDI, et ce, à la suite d'un an et demi de CDD dans cette même exploitation. Il est fréquemment mentionné que les contrats saisonniers au sein d'une exploitation sont souvent renouvelés d'une année à l'autre. La plupart de ces contrats sont fixés entre 35h à 40h de travail hebdomadaire. Du travail en heures supplémentaires a été occasionnellement mentionné tout comme l'adaptation de la répartition des heures effectuées sur plusieurs semaines pour faire face à une augmentation ponctuelle de la charge de travail.



Figure 7 : Répartition des contrats mobilisés au sein des exploitations employeuses

⁶ Hors exploitations en bovin laitier, caractérisées par UGB

Pour la plupart de ces fermes en AB, le travail à l'année s'organise autour d'un·e à trois associé·es, d'un à deux salarié·es présent·es une majeure partie de l'année et de plusieurs personnes complétant l'effectif pour une saison, généralement autour de la période estivale. Aucune des exploitations décrites n'emploie qu'une seule personne dans l'année.

4.3. Perception des conditions de travail

4.3.1. Impact des risques et contraintes physiques

Les contraintes au travail sont caractérisées par l'exposition à des risques d'accidents, quelle que soit leur gravité, à des contraintes physiques et à des formes de pression ou charge mentale.

Les risques d'accidents sont évoqués comme constants mais ne semblent pas impacter le rapport ou l'appréciation que les personnes ont avec leur travail. Ces risques sont en effet acceptés par la plupart des personnes enquêtées. De plus, aucune n'a d'ailleurs rapporté s'être déjà blessé·e. Le niveau d'expérience dans le secteur est un facteur potentiel d'atténuation de ces risques comme l'évoque un·e enquêté·e : « *Faut toujours faire attention, ça peut arriver qu'on se fasse peur, c'est avec l'expérience qu'on sait anticiper* ».

Les contraintes physiques sont considérées comme le facteur le plus limitant. Les troubles musculosquelettiques sont ressortis dans six des entretiens comme pesant au quotidien : « *Les Trouble musculo squelettique (TMS), C'est le vrai problème. On se casse tous la santé, et c'est un vrai enjeu parce que, pour se projeter sur 40 ans, je ne me vois pas continuer à faire ça.* ». La notion de gestes répétitifs a été identifiée comme une des origines à cet enjeu plus large et pesant des TMS. Par ailleurs, une prévalence de cette exposition aux gestes répétitifs apparaît comme plus importante dans les exploitations de plus grande taille. Ces contraintes physiques sont relevées plus largement pour l'ensemble des personnes travaillant en agroécologie avec par exemple : « *une plus forte pénibilité notamment face aux adventices ou face au mildiou, ça demande un travail plus exigeant* » (Syndicat agricole ; entretien préparatoire). Certains aménagements permettent un sentiment

de réduction de ces contraintes comme la présence « *des rails et des chariots [installés dans les serres], ce qui fait que j'ai beaucoup moins mal au dos* », ou « *du matériel assez ergonomique (chtibine, sécateurs à poignet tournante par ex.)* ». Mais, ces exemples restent minoritaires dans les réponses aux entretiens.

La période d'étude a mis également en exergue les enjeux d'exposition aux aléas climatiques avec une adaptation très limitée aux vagues de canicule, comme cela a été le cas pour cet été 2026 : « *Pendant la période de canicule, on s'est tout·es posé·es la question de comment on pouvait tenir dans la durée. On s'est vraiment senti·es épuisé·es* ».

La pression mentale n'a pas été relevée au cours des entretiens comme un enjeu majeur. Le statut de salarié permet notamment un rapport aux responsabilités limité, les personnes s'identifient davantage comme un ou une exécutante : « *le salariat c'est un bon moyen de rester curieux tout en n'ayant pas la charge* » ; « Les associé.e.s nous partagent leurs préoccupations mais sans renvoyer leur stress sur nous ».

Ainsi, concernant les contraintes au travail évaluées dans le cadre de cette enquête, les contraintes physiques quotidiennes apparaissent comme l'indicateur le plus impactant dans le rapport au travail des personnes enquêtées (tableau 3).

L'ensemble des valeurs des indicateurs présentées se base sur une moyenne des réponses de chaque entretien (annexe 4).

Tableau 3 : Evaluation moyenne des contraintes au travail par indicateur (Indicateur allant de 1 : Situation saine à 5 : Situation dégradée)

Indicateur	Risque d'accidents	Pénibilité physique	Pression mentale
Valeur moyenne	3,8	4	1,7

4.3.2. Environnement de travail

L'environnement de travail se compose ici de l'accord avec les valeurs individuelles, de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et du sentiment d'écoute et de possibilités d'amélioration sur la qualité au travail de ces salarié·es.

L'ensemble des personnes enquêtées décrit leur métier comme en accord avec leurs valeurs. Le travail en AB et en maraîchage est un choix qui permet aussi cela : *« J'aime vraiment produire de la nourriture saine, être dehors et faire des marchés où on a des compliments sur nos légumes »*. Les limites évoquées se situent davantage sur des dimensions dépassant l'échelle simple de l'exploitation. En effet, des questionnements existent sur la capacité transformative de l'agriculture biologique et sa manière d'intégrer plus ou moins le système de commercialisation alimentaire aujourd'hui dominant : *« Sur la partie commercialisation, plus globalement qu'est-ce que ça veut dire produire ? Comment rendre accessible la bio tout en se rémunérant ? [...] J'étais dans une AMAP⁷ avant, c'était pas du tout la même façon d'interagir avec les consommateurs et consommatrices »*. Cela ne représente pour autant pas, un élément qui détériore leur rapport à leur emploi.

L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est considéré comme bon : *« Tout le monde est conscient de ces contraintes personnelles. On peut s'adapter, Tout le monde arrive à des horaires différents mais faut juste être là tous les jours »*. De la même manière qu'au sujet de la pression mentale, le statut de salarié·e est décrit comme permettant de poser des frontières entre les horaires de travail et les horaires de vie personnelle. Toutefois, des nuances sont émises sur la conservation de cet équilibre sur le moyen-long terme. Par exemple, la perspective potentielle de voir sa situation personnelle et familiale évoluer, remet en doute la capacité à conserver ce bon équilibre : *« je le fais jeune mais c'est impossible en étant parent et avec l'âge qui passe »* ; *« Quand tu es à temps plein, c'est quand même difficile de trouver l'énergie de faire d'autres choses à côté, ton temps de récupération est assez incompressible »*. Les contraintes physiques représentent alors un frein à la conservation de cet équilibre comme le témoigne une autre personne : *« Étant super fatigué·e des boulots physiques, je n'ai absolument pas l'énergie de sortir et de socialiser. »*

⁷ Une AMAP est une Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne, elle engage les consommateurs et consommatrices sur un an dans l'achat de paniers de produits agricoles généralement locaux permettant de sécuriser le revenu annuel des exploitant·es (Réseau AMAP Ile-De-France, 2026)

Les espaces d'amélioration sur la qualité au travail s'apparentent à tous les espaces de discussion permettant de soulever ces enjeux, qu'ils soient internes à l'exploitation ou avec des personnes ou structures externes. Ces espaces existent dans la plupart des exploitations de manière informelle, souvent d'abord entre les salarié·es puis entre salarié·es et patron·nes. L'appréciation de ces espaces ne fait pas consensus au sein des répondant·es.

Dans la moitié des entretiens, ces espaces sont appréciés : « *[On a] une réunion mensuelle prévue à cet effet, et de manière générale il y a une bonne écoute et attention de la part des associé·es* ». Des discussions sur des changements à apporter dans le système de production y représentent aussi des pistes d'amélioration sur le long terme : « *On a déjà discuté d'itinéraires techniques avec mon copain, puis avec les filles, on a eu énormément de désherbage en moins à faire, et la culture était plus réussie. C'est surtout sur des questions techniques et d'anticipation* ». Pour l'autre moitié, l'impact que ces espaces peuvent avoir sur l'organisation du travail est perçu comme très limité : « *On en parle entre collègues et on en parle un peu avec le patron mais il dit que c'est la seule manière d'être rentable, c'est juste hyper ingrat* ».

En parallèle, très peu de personnes enquêtées ont accès à des espaces de discussion sur ces enjeux en dehors de leur lieu de travail. Ces espaces sont en général de l'ordre du cadre de l'intime avec des discussions avec leurs proches. En effet, aucune personne n'a notifié avoir été en contact avec la MSA sur des questions de prévention et de SST. Pour finir, aucune des personnes enquêtées n'est syndiquée. Un·e salarié·e a tout de même indiqué qu'il y avait « *un groupe de salarié·es qui s'est créé dans le coin, c'est carrément un espace où on parle de la pénibilité. [...] C'est chouette, ça permet de partager des ressentis quand ça va pas très bien et de se donner des tips au niveau du droit du travail agricole sur les zones de flou, se donner de la force pour aller négocier auprès des patrons* ».

Avec l'ensemble de ces éléments, l'environnement de travail est jugé comme bon (tableau 4). Des limites restent tout de même sur les possibilités d'adaptation de ce cadre très restreintes pour s'y projeter au long terme en fonction de l'évolution des situations personnelles de chacun·e.

Tableau 4 : Evaluation moyenne de l'environnement de travail par indicateur

(Indicateur allant de 1 : Situation dégradée à 5 : Situation saine)

Indicateur	Valeurs	Équilibre vie pro/perso	Espace d'amélioration
Valeur moyenne	4,3	4	3,4

4.3.4. Qualité au travail dans son ensemble

Dans la globalité, les personnes interrogées apprécient leur travail, en particulier pour ce qu'il représente et pour sa contribution dans la société : « *Je ne me vois pas faire autre chose que faire de la nourriture* ». Les enjeux de contraintes physiques représentent toutefois une limite majeure dans leur capacité à se projeter sur le long terme dans les mêmes conditions d'emploi et de travail (figure 8) : « A la fin de la journée, je viens de me bousiller le corps, alors qu'est-ce que j'en retire ? ».

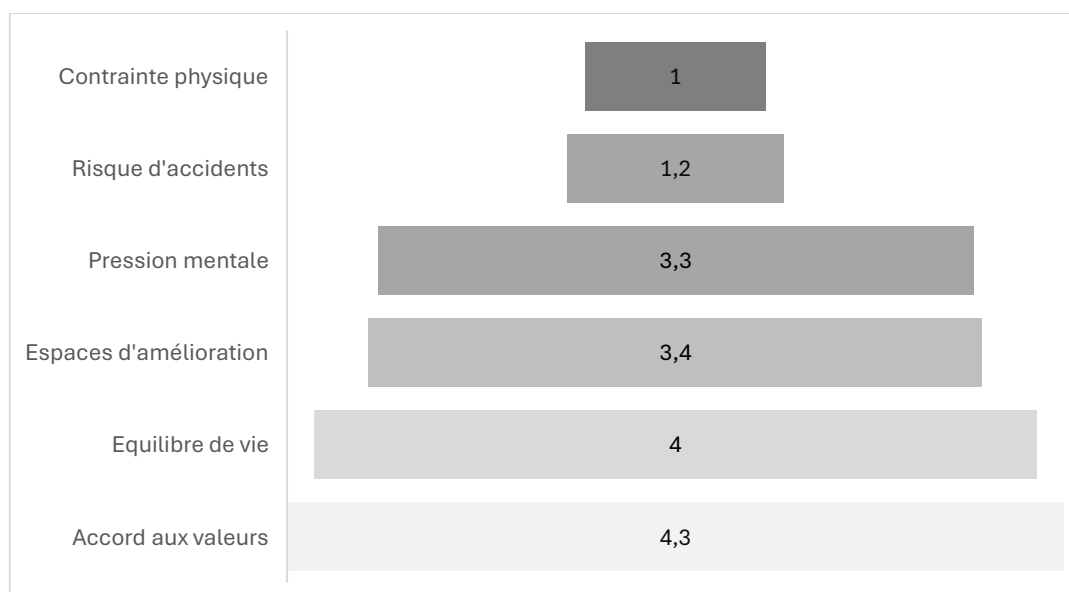


Figure 8 : Evaluation de la qualité au travail des salarié·es en agriculture biologique enquêt·es (Echelle allant de 0 : Impact négatif à 5 : Impact positif)⁸

⁸ Les valeurs initiales des indicateurs « Contraintes physiques », « Risque d'accidents » et « Pression mentale » ont été soustraites à 5 afin de les positionner sur la même échelle que le reste des indicateurs.

4.4. Rapport aux parcours professionnels

4.4.1. Parcours précédant le salariat agricole

Dans l'échantillon de l'enquête, 7 des personnes ont investi dans le secteur agricole après une réorientation soit directement en sortie d'étude, soit après avoir exercé quelques années dans un secteur différent. Au sein de ces 7 personnes, beaucoup ont choisi le secteur en partie pour son travail en plein air, son contact avec le vivant et pour sa capacité à nourrir les gens : « *Je trouvais que mon emploi était statique et pour moi, l'agriculture bio, c'était une autre façon de réfléchir à la transmission d'un bien commun* ». Avant même une reconversion, certains individus ont signifié avoir toujours eu un lien avec le secteur, notamment par des grands-parents agriculteurs et agricultrices.

En parallèle, les personnes ayant choisi le secteur en première intention sont aussi les personnes ayant le plus haut niveau d'étude agricole. Le travail par le salariat est alors dans la continuité de leur projet professionnel.

4.4.2. Appétences pour la suite professionnelle

Au cours des entretiens, les personnes interviewées sont amenées à développer leurs futurs projets professionnels à la fois à court terme et à long terme. L'ensemble à l'exception d'un·e signifie vouloir rester dans le secteur au moins à moyen terme.

De plus, la moitié souhaite s'installer un jour. Cela justifie aussi leur passage par le BPREA permettant d'obtenir la capacité agricole nécessaire pour accéder aux aides à l'installation. Pour plusieurs ayant ce souhait, le salariat apparaît alors comme un moyen « *de continuer à monter en compétences tout en voyant différentes fermes et en ayant le temps d'avancer sur le projet d'installation* ». En plus, de ces rapports au salariat, d'autres le mobilisent aussi comme moyen de se créer un réseau dans l'objectif d'intégrer un collectif un jour. Les enjeux principaux sont alors de construire le système de production et de commercialisation qui leur est le plus adapté ainsi que de trouver du foncier. Cette dynamique est aussi perçue au sein des organismes agricoles avec la présentation du salariat comme « *porte d'entrée pour se former, prendre en expérience, mûrir un projet d'installation et repérer potentiellement des*

fermes à transmettre » (Association de soutien aux métiers agricoles ; Entretien préparatoire).

Deux personnes sont satisfaites de leur statut et mode de vie actuel. Pour le reste, les personnes envisagent de continuer dans le salariat avec le souhait pour cinq d'entre ell·eux de voir leur situation évoluer. Cela peut passer par l'envie d'une nouvelle organisation autour de la pluriactivité : « *Je me suis rendu·e compte assez récemment que j'avais besoin de voir des gens et donc de trouver un équilibre par un mi-temps avec une activité agricole* », ou par le besoin de voir leur niveau de responsabilité et de compétences augmenter : « *J'ai envie d'avoir plus de responsabilités, d'avoir plus de pouvoir de décision* ».

Toutefois, des freins sont identifiés face à ces projets. La place de l'apprentissage et l'évolution des compétences apparaissent comme particulièrement restreintes : « *Je ne vois pas quelle place il y a pour apprendre dans un salariat où je suis embauchée pour des tâches particulières, ça leur prendrait trop de temps* ». L'inaccessibilité des espaces institutionnels d'apprentissage s'ajoute aussi à ces freins. En effet, aucune des personnes enquêtées n'a indiqué avoir eu accès à des formations via l'Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires (OCAPIAT), dans ses précédents emplois ou dans celui actuel. La plupart exprime pourtant l'intérêt pour ces formes et espaces d'apprentissage. Pour illustrer, une des personnes enquêtées indique « *[cotiser] pour OCAPIAT mais il faut forcément passer par l'employeur, ce qui est vraiment plus complexe car il faut faire de la paperasse, ce qui est une barrière souvent pour eux* ». Cela fait aussi écho avec le ressenti soulevé dans trois des entretiens que la seule possibilité d'évolution pour la plupart des actifs et actives du secteur reste l'installation.

Un parcours type peut être conceptualisé à partir des points communs perçus au sein de l'ensemble de ces parcours de vie (figure 9).

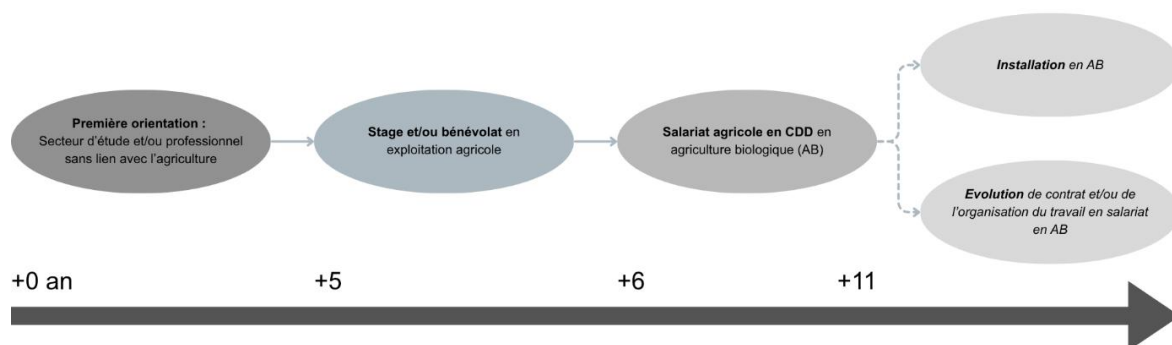


Figure 9 : Parcours professionnel théorique sur plusieurs années d'une personne mobilisant le salariat en agriculture biologique

Un autre enjeu soulevé est celui de la rémunération, avec de faibles possibilités d'augmentation sur des exploitations en AB restant sur de petites surfaces de production, malgré le niveau d'années d'expérience. Elle représente une limite majeure pour offrir une qualité de vie suffisante : « [en plus de la fatigue], je n'ai pas non plus un salaire me permettant d'avoir des consommations régulières dans les lieux urbains de socialisation. [Par conséquent], je ne fais rien et la journée suivante reprend ».

4.5. Perception du traitement politique et médiatique du salariat agricole

La dernière partie des entretiens se concentrait sur les revendications à une échelle dépassant celle des exploitations et concernant notamment l'intégration du salariat dans les enjeux agricoles plus globaux.

L'enjeu soulevé le plus fréquemment est la dualité, l'opposition entre l'appréciation et la symbolique de ces métiers face aux conditions de travail qu'ils offrent. L'une des problématiques les plus importantes est en effet « *l'aspect économique de produire de la nourriture mais de ne pas pouvoir en vivre décemment alors que c'est tellement un beau métier* » ; « ça n'a pas de sens qu'on ne puisse pas se rémunérer et en vivre ». Cette notion de rémunération se retrouve dans l'ensemble du corps agricole lors des entretiens préparatoires : « *L'agriculture biologique est souvent associée à des problèmes de revenus. Il est important de structurer juridiquement les pratiques pour les soutenir.* » (Association de soutien aux métiers agricoles).

De plus, la majorité des personnes enquêtées s'accordent sur le manque de représentation du salariat dans les réflexions globales de l'agriculture : « *La question du salariat agricole est invisible voire inexistante dans le débat public, alors que c'est un des statuts les plus précaires* ». En ce sens, les espaces de revendication sont restreints avec par exemple un sentiment d'absence d'un syndicat réunissant à la fois leurs valeurs sur le modèle agricole souhaitable et leurs réalités de salarié·es.

Des nuances sont également amenées sur le rapport que les personnes ont avec le salariat. En effet, certaines le mobilisent comme étape et non finalité dans leur parcours et donc se sentent moins légitime à avancer des revendications sur ce sujet.

Pour synthétiser, à partir des données récoltées durant cette étude, la population enquêtée apparaît comme appréciant grandement son travail, emplie de valeurs et de sens mais dont les conditions physiques de travail et les faibles perspectives d'évolution constituent un obstacle de taille dans leur capacité à s'y projeter sur le long terme.

5. Discussion

5.1. Réponse aux hypothèses

5.1.1. Une forte mobilisation de contrats à durée déterminée en agriculture biologique

La majorité des personnes enquêtées est en contrat à durée déterminée, généralement saisonnier, soit 9 sur 10. Une seule personne enquêtée passe par un contrat externalisé et non directement mis en place par les exploitant·es. De plus, dans la description des statuts des autres salarié·es présent·es sur les exploitations, deux exploitations seulement mettent en place en plus des CDD, un CDI. La proportion des contrats dits précaires est donc plus élevée dans cet échantillon que dans la moyenne des exploitations agricoles où elle est de 55% (Magnan & Laurent, 2025).

L'hypothèse proposant que les fermes en AB mobilisent moins de contrats précaires que la moyenne des exploitations est invalidée. Une nuance est à apporter sur le

recours à des structures externes dans la gestion de ces contrats qui est ici légèrement inférieur à la moyenne nationale. L'étude manque alors d'éléments pour analyser l'impact de l'externalisation des contrats sur l'organisation du travail au sein des exploitations.

Toutefois, la mobilisation de ces contrats considérés comme « précaires » par les institutions publiques et certains travaux de recherche socio-économique reste à discuter. La plupart des personnes interrogées choisit volontairement ce type de contrat en raison de motivations personnelles diverses. Si la notion de « précarité » est considérée comme un indicateur négatif de la qualité de vie, elle reste à remettre en perspective, dans le cas du salariat agricole observé dans cette étude, avec la capacité des personnes à mobiliser ces statuts par choix et non par défaut (Zaouche-Gaudron & Sanchou, 2005). En effet, ce choix est bien présent dans la plupart des situations observées, à l'exception de deux. Cela fait écho aussi à cette volonté de réfléchir un nouveau rapport au travail en fonction de la saisonnalité et de la possibilité de s'offrir un repos entre les périodes sous contrat (Payes et al., 2025; Roux, 2020). Si les contrats saisonniers représentent de véritables enjeux à ne pas nier en termes d'accès aux droits sociaux et de respect des travailleurs et travailleuses, notamment de celle·ux en situation d'immigration, cette dimension ne peut se discuter pleinement à partir des entretiens réalisés au cours de cette étude (Delaporte, 2018; Herman, 2013). De plus, la précarité se définit également par l'insécurité dans la capacité à retrouver un emploi, ce qui a été très peu exprimé au cours des entretiens, avec une agriculture décrite comme ayant toujours besoin de main d'œuvre (Zaouche-Gaudron & Sanchou, 2005). Pour cet échantillon spécifique, il est alors plus intéressant de se pencher davantage sur la réponse offerte aux enjeux de conditions de travail et sur la capacité à rémunérer dignement les individus que le type de contrat mobilisé.

En parallèle, les fermes présentées au cours de cette étude recroisent également des réalités retrouvées dans les moyennes nationales avec une mobilisation de plusieurs types d'actifs et d'actives sur l'exploitation (Magnan & Laurent, 2025). On retrouve en effet sur une même exploitation des associé·es, des personnes saisonnières ainsi que des salarié·es employé·es à l'année. Par rapport à la moyenne de 4,28 ETP présents en maraîchage, les exploitations en AB de cette

étude sont davantage intensives en actifs et actives avec une moyenne de 6,04 ETP annuel. Cette tendance se retrouve bien à l'échelle nationale (Forget et al., 2019).

5.1.2. Des contraintes perçues comme difficiles dans un environnement sain, avec peu d'aménagements possibles

La moyenne globale des indicateurs mobilisés dans le cadre de cette étude est de 2,9, ce qui correspond à une moyenne neutre quant au rapport pour l'ensemble de ces personnes à leur qualité au travail. L'élément le plus pesant est la difficulté physique et les TMS qui peuvent s'amplifier au fil des années. D'un autre côté, l'environnement de travail reste globalement sain avec un sentiment d'utilité sociale et une capacité d'entretenir sa vie personnelle. Ces résultats sont relativement similaires aux résultats en terme de conditions de travail de la famille professionnelle « Maraichers, jardiniers, viticulteurs », qui est la plus proche de l'échantillon enquêté (France Stratégie, 2023).

L'hypothèse concernant la soutenabilité du travail salarié en AB est vérifiée avec tout de même des limites. Tout d'abord, en effet, les conditions sont bien soutenables mais ne sont pas bonnes pour l'ensemble de ses composantes. De plus, le manque d'amélioration de ces conditions compromet l'idée que ces conditions sont soutenables sur le long terme. Elles sont plutôt acceptées à court terme par les personnes interviewées car par exemple elles se considèrent encore jeunes ou n'ont pas d'enfants à charge. Le vieillissement est en effet un frein à la poursuite de parcours professionnels pour des secteurs mettant quotidiennement les corps sous contraintes comme en agriculture (Roux, 2020).

Il semble que la capacité à discuter le travail pour mettre en place des aménagements en faveur de cette qualité est davantage accessible pour les personnes présentes depuis plusieurs années sur une même exploitation. En effet, la montée en connaissances et compétences sur l'exploitation peut permettre à la fois un sentiment de légitimité du côté de la personne salariée et un sentiment de confiance du côté de l'exploitant·e (Madelrieux et al., 2009). D'un autre côté, la contractualisation saisonnière donne une instabilité et un faible temps d'analyse et de revendication pour l'amélioration des conditions du travail salarié (Darpeix, 2010).

En parallèle, un enjeu intéressant soulevé au cours des entretiens est l'impact du passage à l'échelle des exploitations par la mécanisation et/ou la commercialisation

en circuit court sur la qualité au travail. Dans certains entretiens, il est amené comme facteur de pression car cela demande une rentabilité et donc un rendement à l'heure beaucoup plus important. Dans d'autres, il permet de réduire les charges et contraintes physiques. Ces conflits se retrouvent aussi au sein de l'évaluation du bien-être des agriculteurs et agricultrices mettant en place des pratiques agroécologiques. L'agriculture biologique est bien associée à une augmentation de la charge de travail pouvant peser sur le corps des actifs et actives (Dupré et al., 2017). Deux leviers peuvent alors être mobilisés : le choix d'une mécanisation limitée mais ergonomique et le recours à davantage de ressources humaines (Curri & Leriche, 2024). Toutefois, si ces solutions peuvent soulager physiquement les agriculteurs et agricultrices, l'observation de leurs conséquences ne prend pas toujours en compte l'impact sur la main d'œuvre salariée. De plus, la pression financière qu'ils créent intensifie les besoins de productivité et de rentabilité de la main d'œuvre.

5.1.3. Des actifs et actives souhaitant continuer dans ce secteur à moyen ou long terme

La plupart des personnes enquêtées se trouve volontairement dans le secteur depuis au moins cinq ans et souhaite continuer à y travailler dans les prochaines années. Mises en écho avec la littérature, ces trajectoires semblent bien différentes des dynamiques observables dans le reste de la population de salarié·es agricoles. L'hypothèse trois est donc bien validée. En effet, au moins un tiers de la main d'œuvre salariée mobilise généralement le travail agricole comme un travail transitoire, le temps de trouver par exemple une meilleure opportunité d'emploi dans un autre secteur (Bellit, 2015; Tahar et al., 1998). La trajectoire désignée comme d'« emploi saisonnier long » dans l'étude de Tahar et al. en 1998 est ici sur-représentée : neuf personnes sur dix.

Pour expliquer cette tendance, il est intéressant de la mettre en écho avec les parcours vers l'installation et l'augmentation du nombre d'installations en AB (Réseau Action Climat & SOL, 2026). En effet, de nombreuses personnes enquêtées ont signifié leur volonté de s'installer un jour. Le salariat est bien un des moyens de montée en compétences mobilisés lors des parcours vers l'installation (ESA, 2022). Cette sur-représentation de trajectoire peut alors potentiellement s'expliquer par le

fait que la nouvelle génération souhaitant s'installer, intègre davantage le salariat et les modèles d'agriculture biologique dans leur parcours.

Pour finir, cette dynamique de maintien du salariat ne concerne pas uniquement les personnes souhaitant s'installer un jour. Cela permet aussi de mettre la lumière sur le rapport aux valeurs et au sens dans le travail. En effet, l'ensemble des entretiens a permis de mettre en avant l'importance du sentiment d'utilité et d'appréciation des représentations que les personnes peuvent se faire de leur métier. Les travailleurs et travailleuses en agriculture construisent un véritable lien affectif avec le secteur (Mazaud et al., 2024). La mise en place de pratiques agroécologiques renforce d'autant plus ce sentiment de bien-être et d'utilité (Berrier & Carré, 2025; Solidarité Paysans, 2020). Dans l'ensemble des secteurs d'activité, la recherche de sens et de sentiment d'utilité sociale est un besoin davantage documenté ces dernières années et d'autant plus criant face aux dynamiques d'emploi actuelles (augmentation du chômage, burn out, apparition du terme de « bullshit jobs »,...) (Coutrot & Perez, 2022). L'investissement dans ce type de métiers semble alors formuler une réponse possible à ces aspirations sociétales.

5.1.4. Des parcours professionnels très peu pensés en faveur de la continuité d'un salariat agricole digne et viable

Aucun des individus de l'échantillon a indiqué avoir accès à un centre de formation continue. Les espaces de formation possibles sont la transmission informelle au sein des exploitations ou la visite de fermes, des stages ou bénévolats effectués sur le temps libre. La satisfaction de ces apprentissages paraît toutefois limitée au sein des entretiens. De plus, l'installation est évoquée comme la seule évolution imaginable et mise en avant au sein du secteur agricole. Le cadre de l'étude formulait en amont de ces échanges que les salarié·es manquaient d'espaces de formation et d'évolution professionnelle agricole. L'hypothèse est donc bien vérifiée.

La volonté de formation continue quelle que soit sa forme est pourtant bien signifiée au cours des entretiens. Des personnes souhaitaient s'initier par exemple à la conduite de tracteurs, à l'identification de plantes et la gestion des plantes adventices. Tout secteur confondu, la formation continue est considérée comme un outil important à l'adaptation aux nouvelles contraintes auxquelles doit faire face un

corps de métiers (François, 2019). Dans un contexte de changement climatique, ce besoin de préparation et de réflexion co-construite apparaît comme d'autant plus centrale. Les projections d'un réchauffement global sont certaines, la nécessité de changer les pratiques agricoles est démontrée, il reste désormais à penser ses déclinaisons selon chaque spécificité territoriale (Hoegh-Guldberg et al., 2022; Masson-Delmotte et al., 2020). La création et l'accès à des espaces d'échange permettent d'améliorer la résilience et la réponse à ces enjeux. Ils sont aussi des espaces privilégiés de socialisation et de discussion sur les pratiques et réalités de travail de chacun et chacune (Carlisle et al., 2019; François, 2019).

D'autre part, les évolutions professionnelles au sein des exploitations en AB se limitent aujourd'hui à l'installation. La mobilisation du salariat agricole comme point d'étape, se retrouve dans l'ensemble des modèles agricoles (ESA, 2022; Madelrieux et al., 2009; Tahar et al., 1998). L'impact de l'inaccessibilité à des espaces de formation sur la construction de trajectoires professionnelles en faveur du salariat agricole reste à étudier. Des initiatives existent en local en faveur de ces questions avec des groupements d'employeurs réfléchissant à la complémentarité des saisons, des services de remplacement construisant des parcours de montée en compétences et des groupements bio proposant des visites au sein d'exploitations diversifiées (Les Ateliers de la Chaire Mutations Agricoles, 2021; Réseau Action Climat & SOL, 2026).

5.2. Limites et intérêts de l'étude

La démarche de ce projet connaît plusieurs limites. Premièrement, la période d'étude de juin à août, saison la plus intense pour l'agriculture, ainsi que la succession des canicules ont grandement limité la capacité à recruter et à mobiliser des salarié.es agricoles pour la réalisation des entretiens. Les exploitations étaient d'autant plus sous pression et peu réceptives aux sollicitations extérieures. Les échanges amenant à discuter des conditions de travail proposées sur l'exploitation employeuse, il y avait un véritable enjeu à pouvoir passer directement par les personnes salariées afin de s'assurer qu'elles ne seront pas exposées a posteriori à des remarques et/ou pressions de la part de leurs patrons et patronnes. Cela a de fait limité les canaux de prise de contact avec des salarié.es et leur niveau de participation.

De plus, l'échantillon final comporte majoritairement des exploitations en maraîchage donnant une représentation plus spécifique aux dynamiques existant au sein de ces OTEX. Le manque d'accès facilité à une population agricole et la limite de temps n'ont pas permis d'enquêter des exploitations tournées vers l'agroécologie sans pour autant être en agriculture biologique. La restriction du cadre à l'AB permet en effet de se garantir plus facilement et rapidement la bonne sélection des personnes pouvant participer à l'étude. Afin de compléter les observations menées au cours de cette étude, il serait alors intéressant de mener une comparaison auprès d'exploitations non labellisées afin d'identifier les enjeux propres à l'AB.

D'un autre côté, l'étude des enjeux liés au salariat agricole est un sujet historiquement sous-représenté. Toutefois, les problématiques de qualité au travail et de parcours professionnel trouvent leur écho dans plusieurs initiatives publiques et interprofessionnelles de cette année. En effet, la construction de parcours vers le salariat est discutée à l'occasion de la feuille de route signée pendant le Salon de l'Agriculture 2026 (France Travail, 2026). A ce même événement, la faible place accordée à l'amélioration des conditions de travail a été débattue pour aboutir aussi sur une signature d'un accord entre structures de représentation des branches agricoles et partenaires sociaux (CFDT Agri-Agro, 2026). Enfin, un indicateur sur l'impact du changement climatique sur les conditions de travail a vu le jour et investit une grande part de salarié·e notamment viticoles (CLISEVE, 2026). Le manque d'investissement financier est largement identifié comme un frein à la réponse à l'amélioration de métiers, alors que cette dernière est vitale et urgente. En effet, des accidents mortels surviennent tous les jours au sein des exploitations agricoles françaises et la santé de leurs travailleurs et travailleuses est autant mise à risque sur le court terme que sur le long terme avec les TMS et le surrisque de cancer (Almoussawi, 2025; Clévenot, 2025; Jequier-Zalc, 2025).

De plus, l'ensemble de ces initiatives et nouveaux dispositifs traitent de manière isolée ces sujets avec un manque de mise en cohérence avec la transition écologique de l'agriculture. En effet, le narratif de l'avenir de l'agriculture propose encore très peu de présenter le salariat agricole comme un moteur du changement des pratiques agricoles alors même qu'il représente une des solutions pour garantir la viabilité des exploitations en agroécologie dans le temps. Si ce travail de

recherche a pour vocation d'explorer cette dimension, elle appelle à être saisi à la fois par le monde de la recherche mais aussi et surtout par les politiques publiques.

5.3. Ouverture

Dans une démarche plus politique, ce travail permet d'identifier des besoins d'adaptation et d'élaboration de politiques publiques en lien avec le salariat agricole et la transition écologique. Le rapport *Qui nous nourrira en 2035 ?* demande l'ouverture d'une concertation nationale à ce sujet d'ici 2030. Cette concertation aurait pour vocation d'identifier les besoins en termes de formation, de parcours professionnel et de levier d'investissement du salariat dans la transition agroécologique. A partir des témoignages récoltés tout au long de ce mémoire, la concertation prend d'autant plus son sens lorsque les actifs et actives agricoles ressentent elle·ux-mêmes une tension entre leur volonté de continuer dans le secteur et les freins institutionnels et de santé existant.

Une autre proposition du rapport du RAC et de SOL est le déploiement des formations et des espaces d'échange sur les conditions de travail. L'un des éléments clés ressortant de ce mémoire est le problème d'accès aux droits de prévention, d'informations et formation des salarié·es pouvant permettre l'amélioration de ces conditions. Il paraît alors nécessaire de concevoir les dispositifs autour des enjeux spécifiques au salariat. La présence à durée déterminée, l'absence de syndicalisation et de connaissance de l'ensemble de ces droits demande de penser des formats qui viennent directement à leur rencontre ou qui demandent un investissement administratif limité de la part des employeur·euses. Cela signifie alors aussi un soutien financier d'une telle démarche de la part des pouvoirs publics pour la rendre effective.

Plus largement, le rapport au travail et à sa qualité dans le secteur agricole est majoritairement traité à partir de dynamiques et d'objectifs productivistes. Les indicateurs de qualité de vie au travail proposés par le Ministère du Travail sont automatiquement justifiés par une amélioration du rendement et donc de l'économie française (France Stratégie, 2023). Dans le secteur agricole, les contrats courts sont alors perçus comme négatifs et les espaces de promotion sont présentés comme inaccessibles. Ces enjeux sont non négligeables et peuvent représenter des

dynamiques d'oppression et de surexploitation d'une main d'œuvre ayant peu de possibilités de protestation et de revendication du fait de leur situation socio-économique. Toutefois, le travail agricole se situe au plus près du vivant et invite alors à sortir d'un rendement influencé par une économie mondialisée, pour tendre vers une approche plus saisonnière et vivrière de ces métiers. Sortant d'une représentation de bien marchand, la production agricole peut appeler alors à devenir un bien commun et permettre une rémunération plus juste de ces travailleurs et travailleuses. Cela fait aussi écho à l'importance du sens et des valeurs au travail, qui n'est pas évaluée au même niveau que le reste des dimensions de la qualité au travail définie par nos institutions.

Face à l'urgence sociétale et climatique, et afin de construire de nouveaux narratifs, de prochains travaux pourraient alors investir les prérequis à la construction de modèles de production agricoles nourriciers respectant l'ensemble des êtres vivants donc les êtres humains. Cela inclut la nécessité de réfléchir l'entrée et la sortie potentielle des personnes dans ce secteur pour garantir à chacun et chacune la possibilité d'y travailler en préservant son corps et ses possibilités d'avenir. Pour se faire, il serait intéressant par exemple d'identifier et reconnaître la diversité de compétences et savoir-faire approfondies au travers du salariat agricole. Ce mémoire invite aussi à se pencher davantage sur les conditions nécessaires à la construction d'espaces d'échange de pratiques spécifique incluant les salarié·es et s'adaptant à leurs réalités plurielles (présence saisonnière sur les exploitations, difficulté de mobiliser les employeurs et employeuses pour entamer des démarches d'accès à leur droit, absence ou inaccessibilité de fonds pouvant être utilisés pour des aménagements du travail...)

6. Conclusion

L'objectif de ce projet était de proposer un regard sur la réalité de terrain des conditions de vie des personnes salariées dans un modèle, l'agriculture biologique, actuellement soutenu comme piste pour des systèmes futurs résilients face à la crise climatique. Cette étude s'insère en effet dans un contexte de renouvellement des

générations agricoles et de pression économique et environnementale sur notre capacité à maintenir notre souveraineté alimentaire.

En premier lieu, elle a pu mettre en avant l'évolution des dynamiques de l'emploi agricole en défaveur des exploitant·es et en faveur du salariat de courte durée. Le secteur connaît aussi une qualité au travail particulièrement détériorée par les évaluations des institutions publiques. L'agriculture biologique apparaît au sein de ces tendances comme plus demandeuses d'emploi et dans la capacité de les maintenir sur le long terme. Malgré ces éléments en faveur du salariat, il reste invisibilisé au sein des sphères agricoles, politiques et publiques.

La problématique initiale était alors de s'interroger sur la capacité de l'agriculture biologique à construire des formes d'emplois agricoles plus soutenables. A partir d'entretiens qualitatifs menés auprès de salarié·es travaillant aujourd'hui en agriculture biologique, les enjeux de qualité au travail apparaissent comme divisés entre des contraintes physiques fortes et entravant leur capacité à se projeter sur le long terme, une rémunération faible et une importance accordée aux valeurs et contributions sociétales que ces métiers représentent. Plus largement, le salariat semble bien perçu comme un impensé des politiques publiques qui se traduit par une absence de lien avec des institutions et un faible accès aux droits. De plus, ses perspectives professionnelles restent limitées à l'exception de l'installation un jour en tant qu'exploitant·e.

En réponse à cette question, l'agriculture biologique ne permet pas l'amélioration globale des conditions de travail mais se compose de personnes y travaillant par choix et souhaitant y évoluer. Cela représente alors une opportunité d'accélérer la réflexion sur les pistes pouvant atténuer les impacts sur la santé physique de ces travailleurs et travailleuses. Ces personnes s'acclimatant à différentes formes de systèmes de production en travaillant au sein de plusieurs exploitations au cours de leur parcours représentent en effet un vivier précieux pour comparer les situations de travail plus ou moins difficiles. Cela permettrait d'identifier les initiatives et aménagements en faveur de l'amélioration des conditions de vie des salarié·es comme des exploitant·es, à mettre en œuvre.

Sources

Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, 2021-5 (2020). https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043561903/

Agrete. (2020). *Recensement agricole 2020* (RA 2020) [Jeu de données].

Agrete. (2025). *Graph'Agri 2025 : Population agricole, formation et recherche*. https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/GraFra2025Chap4.1/GraphAgri2025_emploi.pdf

Almoussawi, A. (2025, juin 30). Nouveaux résultats de l'étude AGRICAN (Agriculture & Cancer). *Ecophyto Hauts-de-France*. <https://ecophyto-hdf.fr/nouveaux-resultats-de-letude-agrican-agriculture-cancer/>

ARACT Hauts-de-France, Douaisis Agglo, Biocad, Bio en Hauts-de-France, & GE GEIQ 3A. (2023). *Améliorer les conditions de travail, une nécessité pour l'avenir de l'agriculture*. https://www.anact.fr/sites/default/files/2023-12/etude_bio_v5.pdf

Bellit, S. (2015). Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ?. *Formation emploi*, 129(1), 23-45. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4343>

Berrier, C., & Carré, L. (2025). *Penser la transition agroécologique comme une transition psychosociale : Exemple d'éleveurs d'Occitanie* (p. 6p.) [Report, INRAE]. <https://hal.inrae.fr/hal-05223775>

Bezner Kerr, R., Postigo, J. C., Smith, P., Cowie, A., Singh, P. K., Rivera-Ferre, M., Tirado-von der Pahlen, M. C., Campbell, D., & Neufeldt, H. (2023). Agroecology as a transformative approach to tackle climatic, food, and ecosystemic crises. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 62, 101275. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2023.101275>

Bio en Hauts-de-France. (2018). *L'emploi en agriculture biologique : État des lieux et perspectives de développement*. <https://www.bio-hautsdefrance.org/wp-content/uploads/2024/09/Cahier-ORAB-Emploi2018-VF-VL.pdf>

Carlisle, L., Montenegro de Wit, M., DeLonge, M. S., Iles, A., Calo, A., Getz, C., Ory, J., Munden-Dixon, K., Galt, R., Melone, B., Knox, R., & Press, D. (2019). Transitioning to Sustainable Agriculture Requires Growing and Sustaining an Ecologically Skilled Workforce. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 3(96). <https://doi.org/10.3389/fsufs.2019.00096>

CCR. (2026, juin 23). Les catastrophes naturelles en France | Bilan 1982-2025. *CCR - Réassureur public*. <https://www.ccr.fr/les-catastrophes-naturelles-en-france-bilan-1982-2025/>

Centre d'études et de prospectives. (2024). *Concentration et spécialisation en agriculture, à l'aune des recensements agricoles de 1970 à 2020* (N° 199). Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire. <https://agriculture.gouv.fr/concentration-et-specialisation-en-agriculture-laune-des-recensements-agricoles-de-1970-2020>

CFDT Agri-Agro. (2026). *Accord pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi en agriculture : Un engagement inédit des partenaires sociaux vers une prévention*. <https://agriagro.cfdt.fr/sinformer/espace-presse/accord-pour-l-amelioration-des-conditions-de-travail-et-d-emploi-en-agriculture-un-engagement-inedit-des-partenaires-sociaux-ver>

Chambre d'agriculture France. (2026). *Grandes cultures 2026 : Quel point sur les récoltes ?* Chambre d'agriculture France. <https://chambres-agriculture.fr/actualites/actualite/grandes-cultures-2026-quel-point-sur-les-recoltes>

Chapitre 1er : obligations de l'employeur, L4121-1 Code du travail (2017). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828

Chardon, O., Jauneau, Y., & Vidalenc, J. (2020). *Les agriculteurs : De moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes*. Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4806717>

Claveirole, C. (2016). La transition agroécologique : Défis et enjeux. *Les avis du CESE*, 13. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_13_agroecologie.pdf

Clévenot, E. (2025, juin 28). « Voter la loi Duplomb, c'est voter pour le cancer » : Fleur Breteau, malade et en colère. Reporterre, le média de l'écologie - Indépendant et en accès libre. <https://reporterre.net/Voter-la-loi-Duplomb-c-est-voter-pour-le-cancer-Fleur-Breteau-malade-et-en-colere>

CLISEVE. (2026). CLISEVE©. *Croissance Bleue*. <https://croissancebleue.com/cliseve/>

Confédération Nationale de l'Elevage (CNE). (2025). *Le renouvellement des actifs en élevage bovin, ovin et caprin*. <https://anicap.org/app/uploads/2025/02/Livre-blanc-Renouvellement-des-actifs-Version-2023.pdf>

Confédération paysanne. (2025). *Saisonniers*. https://www.confederationpaysanne.fr/mc_nos_positions.php?id=753

Cour des Comptes. (2022). *Le soutien à l'agriculture biologique*. <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2023-10/20220630-rapport-soutien-agriculture-bio.pdf>

Coutrot, T., & Perez, C. (2022). *Redonner du sens au travail Une aspiration révolutionnaire* (Seuil).

Curri, C., & Leriche, M. (2024). Exploration des convergences entre bien-être et écologie : Témoignages d'agriculteurs sur leur travail à travers le projet BEE. *AE&S*.

Darpeix, A. (2010). *La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : Mutations, déterminants et implications* [Sciences Économiques, Montpellier SupAgro]. https://www.supagro.fr/theses/extranet/10-0012_DARPEIX.pdf

Dedieu, M., Lorge, A., Louveau, O., & Marcus, V. (2017). *Les exploitations en agriculture biologique : Quelles performances économiques ?* | Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3280932>

Delaporte, I. (2018). *Les raisins de la misère : Une enquête sur la face cachée des châteaux bordelais : Ixchel Delaporte—Livre Géographie | Cultura* (Rouergue). https://books.google.fr/books/about/Les_raisins_de_la_mis%C3%A8re.html?id=b6VuDwAAQBAJ&redir_esc=y

Delgoulet, C. (2023). Des pénibilités à la soutenabilité du travail. In B. Palier (Éd.), *Que sait-on du travail ?* (p. 114-127). Presses de Sciences Po. <https://cnam.hal.science/hal-04212798>

Descrozaille, F. (2003). Histoire du syndicalisme agricole français : L'organisation paysanne, rempart contre la baisse du revenu paysan. *Raison Présente*, 148, 25-42. <https://doi.org/10.3406/raipr.2003.3834>

Devauvre, N. (2024). *Les exploitations agricoles biologiques : Des structures plus petites et économiquement plus performantes à taille donnée – Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires*. Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728895?sommaire=7728903>

Dumont, A. M., & Baret, P. V. (2017). Why working conditions are a key issue of sustainability in agriculture? A comparison between agroecological, organic and conventional vegetable systems. *Journal of Rural Studies*, 56, 53-64. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.07.007>

Dupré, L., Lamine, C., & Navarrete, M. (2017). Short Food Supply Chains, Long Working Days : Active Work and the Construction of Professional Satisfaction in French Diversified Organic Market Gardening. *Sociologia Ruralis*, 57(3), 396-414. <https://doi.org/10.1111/soru.12178>

Equipe Sumer. (2021). *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail* (SYNTHÈSE - STAT' N° 37; p. 40). DARES. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/bd5db852ae719a89f36f7a92a17fa7e8/Synth%C3%A8se%20Stat%27%20n%C2%B037%20-%20Chiffres%20cl%C3%A9s_%20CT_sant%C3%A9.pdf

ESA. (2022, décembre 21). *Le salariat pré-installation et ses effets* [Atelier-conférence de la Chaire Mutations Agricoles]. <https://www.youtube.com/watch?v=ByjZU1s309A>

Escande, C., Le Provost, L., Etienne, E., Ruffier, F., & Rigondaud, S. (2023). *Un horizon pour les fermes d'élevage : Restructurer et diversifier*. https://www.celavara.com/wp-content/uploads/2025/07/10-2023_Etude-Restructuration-Elevage_FNH-TdL_FNAB_compressed.pdf

Explication assurance vie. (2025). tout savoir sur les contrats précaires : Cdd, mission et saisonnier. *Explication Assurance vie*. <https://www.explication-assurance-vie.fr/contrats-precarite-cdd-mission/>

FNSEA. (2026). Accord interbranche agricole : Les partenaires sociaux s'engagent pour améliorer durablement les conditions de travail. *fnsea.fr*. <https://www.fnsea.fr/communiqués-de-presse/accord-interbranche-agricole-les-partenaires-sociaux-sengagent-pour-ameliorer-durablement-les-conditions-de-travail/>

Forget, V., Depeyrot, J.-N., Mahé, M., Midler, E., Hugonnet, M., Beaujeu, R., Grandjean, A., & Hérault, B. (2019). *Transformations des emplois et des activités en agriculture*. Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation. <https://agriculture.gouv.fr/telecharger/105176>

Foucaud-Scheunemann, C., Détang-Dessendre, C., Hostiou, N., Piet, L., & Purseigle, F. (2025). *Faire face aux multiples défis*. INRAE. <https://www.inrae.fr/dossiers/quels-agriculteurs-quelles-agricultures-demain/faire-face-aux-multiples-defis>

France Stratégie. (2020). *Les performances économiques et environnementales de l'agroécologie | Haut-commissariat à la stratégie et au plan*. <https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/performances-economiques-environnementales-de-lagroecologie>

France Stratégie. (2023). *Qualité de l'emploi : Une question de métiers ?* https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport/fs-2023-na130-qualitedeemploi-decembre_0.pdf

France Travail. (2026). *Agriculture : France Travail lance une mobilisation collective inédite pour relever le défi du renouvellement des générations*. France Travail. <https://www.francetravail.org/accueil/communiqués/2026/agriculture-france-travail-lance-une-mobilisation-collective-inedite-pour-relever-le-defi-du-renouvellement-des-generations.html?type=article>

François, M. (2019). La formation continue, levier de développement des compétences. In *La formation professionnelle dans les services publics* (p. 107-114). Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/ehesp.bache.2019.01.0107>

Girard, L. (2025, juin 13). Agriculture bio : Le grand décrochage des soutiens publics sous l'ère Macron. *Le Monde*.

https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/06/13/agriculture-bio-le-grand-decrochage-des-soutiens-publics-sous-l-ere-macron_6612658_3234.html

Guillemin, P. (2019). La grande exploitation maraîchère en Normandie: Entre intensité productive et alternatives agrialimentaires. *Histoire & Sociétés Rurales*, 51(1), 159-188. <https://doi.org/10.3917/hsr.051.0159>

Harff, Y., & Lamarche, H. (1998). *Le travail en agriculture : Nouvelles demandes, nouveaux enjeux*. <https://doi.org/10.3406/ecoru.1998.4995>

Herman, P. (2013, février 1). *Travailleurs saisonniers, la ronde infernale*. Le Monde diplomatique. <https://www.monde-diplomatique.fr/2013/02/HERMAN/48736>

Hoegh-Guldberg, O., Jacob, D., & Taylor, M. (2022). Impacts of 1.5°C of Global Warming on Natural and Human Systems. In *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty* (1^{re} éd., p. 175-312). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009157940>

IDDRi, & BASIC. (2021). *Vers une transition juste des systèmes alimentaires, enjeux et leviers politiques pour la France*. https://www.iddri.org/sites/default/files/PDF/Publications/Catalogue%20iddri/Rapport/rapport%20SNBC%20agri%20FR_1.pdf

INAO. (2024). *Qu'est-ce que l'agriculture biologique ?* INAO. <https://www.inao.gouv.fr/connaitre-agriculture-biologique>

Insee Références. (2024a). *Main-d'œuvre agricole – Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires*. Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728865?sommaire=7728903>

Insee Références. (2024b). *Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/7728903/AGRI24.pdf>

Insee Résultats. (2025). Salaire horaire brut moyen et nombre d'heures rémunérées par mois | Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8540835>

IPSOS, & ACTA. (2026). *Nouveaux agriculteurs, nouvelles pratiques, nouveaux repères*. https://www.acta.asso.fr/wp-content/uploads/2026/06/Conf-Debat-AG-ACTA-2026-Etude-nouveaux-installes-en-agriculture_complet-compresse.pdf

Jequier-Zalc, P. (2025, décembre 10). Jeunes morts au travail : Le secteur agricole en première ligne. *POLITIS*. <https://www.politis.fr/articles/2025/12/jeunes-morts-au-travail-le-secteur-agricole-en-premiere-ligne/>

Laurent, C., & Nguyen, G. (2022). Innovation in Labour Organisation and Social Conditionality : Implications for Farm Advisory Services. *EuroChoices*, 21(1), 56-62. <https://doi.org/10.1111/1746-692X.12350>

Lecole, P. (s. d.). *Performances économiques et environnementales des petites exploitations agricoles françaises*. Consulté 15 août 2026, à l'adresse https://shs.cairn.info/article/RERU_223_0431?lang=fr

Lecole, P., & Thoyer, S. (2021). *Les atouts des petites fermes*. Revue Projet. <https://www.revue-projet.com/articles/2021-09-lecole-thoyer-les-atouts-des-petites-fermes/10862>

Les Ateliers de la Chaire Mutations Agricoles. (2021). *Le salariat temporaire : Fragilité ou force invisible du travail agricole ?* https://www.chaire-mutations-agricoles.com/wp-content/uploads/2023/02/SyntheseAtelier_salariat-agricole.pdf

Madelrieux, S., Dupré, L., & Rémy, J. (2009). Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord. *Économie rurale*, 313314(5), 6-21. <https://doi.org/10.4000/economierurale.2367>

Magnan, A. (2022). *Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : Une approche d'économie institutionnelle* (Numéro 2022UPASB020) [Theses, Université Paris-Saclay]. <https://pastel.hal.science/tel-03698463>

Magnan, A., & Laurent, C. (2025). La diversité de la population de salariés travaillant dans les exploitations agricoles françaises. *Eclairages*, (32). https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/Eclairages_32.pdf

Masson-Delmotte, V., Zhai, P., Pörtner, H.-O., Roberts, D., Skea, J., Buendía, E. C., Shukla, P. R., Slade, R., Connors, S., van Diemen, R., Ferrat, M., Haughey, E., Luz, S., Neogi, S., Pathak, M., Petzold, J., Pereira, J. P., Vyas, P., Huntley, E., ... Malley, J. (2020). Changement climatique et terres émergées. *GIEC*.

Mazaud, C., Dain, A., Leroux, C., & Thareau, B. (2025). *Portrait social des nouveaux agriculteurs Parcours d'installation, pratiques et rapports au métier*. <https://agriculture.gouv.fr/telecharger/149678>

Mazaud, C., Di bianco, S., Leroux, C., & Sigwalt, A. (2024). Le sens du métier, déterminant des pratiques des agriculteurs. In *Construire, perdre, retrouver le sens du travail en agriculture* (p. 139-152). Educagri Editions.

Miara, M. (2022). La modernisation de l'agriculture... | Revue Histoire. *Revue Histoire*. <https://revue-histoire.fr/histoire-contemporaine/la-modernisation-de-agriculture-francaise-apres-la-seconde-guerre-mondiale/>

Millot, G., Malinkova, M., Ghesquiere, P., & Aumasson, P. (2005). *Etude de l'importance des petites fermes à l'échelle nationale et communautaire*. https://ddata.over-blog.com/xxxyyy/3/61/24/65/small-farm/rapport_final-ENGREF1.pdf

Ministère de la Transition écologique. (2026). *Projet de la Stratégie nationale Bas-Carbone n°3*. https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/2026-Projet_SNBC3_Partie1_0.pdf

Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire. (2016). *Titre emploi simplifié agricole*. Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire. <https://agriculture.gouv.fr/titre-emploi-simplifie-agricole>

Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire. (2023). *Tout comprendre de la loi EGAlim 2*. <https://agriculture.gouv.fr/tout-comprendre-de-la-loi-egalim-2>

MSA. (2021). *SST en agriculture*. <https://alsace.msa.fr/lfp/sst-en-agriculture>

MSA. (2024a). L'emploi agricole. *statistiques.msa.fr*. <https://statistiques.msa.fr/chiffre-cle/lemploiagricole/>

MSA. (2024b). L'emploi des salariés agricoles au quatrième trimestre 2020—Infostat. *statistiques.msa.fr*. <https://statistiques.msa.fr/publication/lemploi-des-salaries-agricoles-au-quatrieme-trimestre-2020-infostat/>

MSA. (2025). *Après 2 ans de croissance, le nombre d'installations d'exploitants agricoles diminue en 2023*. <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2025/03/Info-Stat-installations-Edition-2025.pdf>

Nguyen, G., Purseigle, F., Brailly, J., & Marre, M. (2022). *La sous-traitance des travaux agricoles en France : Une perspective statistique sur un phénomène émergent / Agricultural Outsourcing in France: A Statistical Perspective on an Emerging Phenomenon*. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2022.532.2073>

Payes, S., Deffontaines, N., & Smessart, E. (2025). *Réinventer le tempo de l'agriculture ? Normes temporelles et rapport au travail des nouveaux actifs agricoles*.

Poley, Y., Le Bail, C., & Boccara, V. (2023). La prévention durable des risques professionnels au prisme du travail des préventeurs. *Activités*, 20(2). <https://doi.org/10.4000/activites.8925>

Preux, T. (2019). *De l'agrandissement des exploitations agricoles à la transformation des paysages de bocage : Analyse comparative des recompositions foncières et paysagères*

en Normandie (Numéro 2019NORMC036) [Theses, Normandie Université].
<https://theses.hal.science/tel-02460556>

Purseigle, F. (2026). Le déclassement du monde paysan. *Pouvoirs*, 197(2), 77-86.
<https://doi.org/10.3917/pouv.197.0077>

Réseau Action Climat, & SOL. (2026). *Qui nous nourrira en 2035 ?* Publication à venir

Réseau AMAP Ile-De-France. (2026). *Réseau des AMAP en Île-de-France : Associations de Maintien d'une Agriculture Paysanne*. <https://amap-idf.org/>

Roux, N. (2020). Faire de nécessité soutenabilité: Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole. *Revue française de sociologie*, 61(2), 177-206.
<https://doi.org/10.3917/rfs.612.0177>

Sallustio, M. (2022). À la recherche de l'écologie temporelle : Vivre des temps libérés dans les collectifs néo-paysans autogérés : une analyse anthropologique. In *À la recherche de l'écologie temporelle : Vivre des temps libérés dans les collectifs néo-paysans autogérés : Une analyse anthropologique*. Presses universitaires de Rennes.
<https://books.openedition.org/pur/258153>

Samak, M. (2016). Pratiques d'emploi et figures du patron en agriculture biologique. Contribution à une sociologie du travail indépendant. *Sociologie du Travail*, 58(4), 412-434. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2016.09.015>

Santos, R. O. (2015). L'ancrage territorial : Une réponse d'avenir pour l'agriculture française. *Pour*, 228(4), 233-242. <https://doi.org/10.3917/pour.228.0233>

Segura-Gattuso, M. (2024, août 21). *Circuit court : Combien d'agriculteurs pratiquent ce mode de vente ?* | Portail Réussir. <https://www.reussir.fr/circuit-court-combien-dagriculteurs-pratiquent-ce-mode-de-vente>

Sénat. (2026). *L'essentiel : Projet de loi d'urgence pour la protection et la souveraineté agricoles*. <https://www.senat.fr/lessentiel/pjl25-689.pdf>

SGPE. (2023). *La planification écologique dans l'agriculture*.
<https://www.info.gouv.fr/upload/media/content/0001/06/37fb0deba7e906c2ced7f4628c067eff5c403ff8.pdf>

Solidarité Paysans. (2020). *L'agroécologie, levier de redressement pour les exploitations fragilisées*.
https://solidaritepaysans.org/images/imagesCK/files/zoom_sur/agroecologie/Agroecologie_levier_de_redressement_etude_complete_2020_SP.pdf

Sureau, C. (2022). *Comprendre les effets des expériences professionnelles pré-installation sur le métier d'agriculteur en Maine-et-Loire et Loire-Atlantique*.

https://www.chaire-mutations-agricoles.com/wp-content/uploads/2023/04/Memoire_Version_finale.pdf

Surroca, C., Ould-Rabah, & Lavalée, G. (2021). *Prévention des troubles musculo squelettiques. Nouvelles formes de travail en agriculture. Etude croisée contrôle médical & prévention des risques professionnels*. [Rapport]. MSA Grand Sud.

Tahar, G., Dintilhac, B., & Blanc, M. (1998). *La dynamique de l'emploi salarié agricole : Trajectoires professionnelles et mobilité des salariés agricoles*. <https://hal.inrae.fr/hal-02838382>

Terre de Liens. (2025). *Souveraineté alimentaire : Un scandale made in france*. <https://ressources.terredeliens.org/les-ressources/souverainete-alimentaire-un-scandale-made-in-france-rapport-4>

Terre de Liens, FNAB, & BASIC. (2019). *PARCEL*. <https://parcel-app.org>

The Shift Project. (2024). *Quels actifs avec quelles compétences pour une agriculture bas carbone, résiliente et prospère ?* <https://theshiftproject.org/app/uploads/2025/01/Rapport-emploi-et-formation-agricoles.pdf>

Tréhet, C., & Marie, J. (2024). Revenus agricoles : Par-delà le précarat, penser le salariat. *Sesame*, 16(2), 40-43.

van der Ploeg, J. D., Barjolle, D., Bruil, J., Brunori, G., Costa Madureira, L. M., Dessein, J., Drăg, Z., Fink-Kessler, A., Gasselin, P., Gonzalez de Molina, M., Grolach, K., Jürgens, K., Kinsella, J., Kirwan, J., Knickel, K., Lucas, V., Marsden, T., Maye, D., Migliorini, P., ... Wezel, A. (2019). The economic potential of agroecology : Empirical evidence from Europe. *Journal of Rural Studies*, 71, 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2019.09.003>

Véron, J. (1998). Marchand O., Thélot C. —Le travail en France (1800-2000). *Population*, 53(4), 878-881.

Waleckx, T. (Réalisateur). (2024). Agriculture : Pour qui roule la FNSEA ? [Émission]. In *Complément d'enquête*. <https://www.france.tv/france-2/complement-d-enquete/5714862-agriculture-pour-qui-roule-la-fnsea.html>

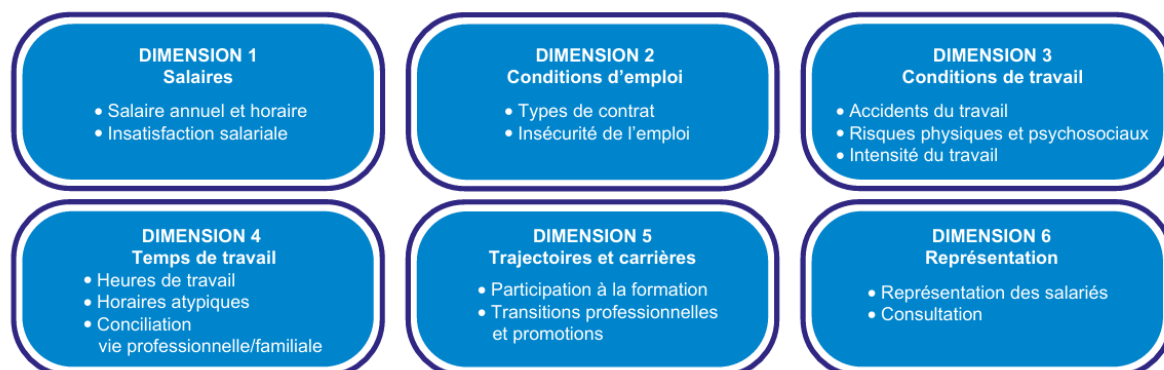
WWOOF France. (s. d.). *Comment ça marche*. Consulté 22 août 2026, à l'adresse <https://wwof.fr/fr/how-it-works>

Zaouche-Gaudron, C., & Sanchou, P. (2005). Introduction. *Empan*, 60(4), 10-13. <https://doi.org/10.3917/empa.060.0010>

Zimmert, F., & Saleh, R. (2026). Regular employees in agriculture : How to describe and improve their working conditions. *Journal of Rural Studies*, 123, 104036.
<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2026.104036>

Annexes

Annexe 1 : Indicateurs et dimension définissant la qualité des emplois de l'étude France Stratégie et de la DARES de 2023



DIMENSION 1	Insatisfaction salariale	Part des salariés qui déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent
	Salaire horaire brut	Salaire horaire brut moyen pondéré par l'équivalent temps plein, en euros
	Revenu salarial annuel net	Revenu salarial annuel net moyen, en euros
DIMENSION 2	Sentiment d'insécurité de l'emploi	Proportion de salariés qui craignent pour leur emploi pour l'année qui vient
	Transition de contrat temporaire vers CDI	Part des salariés en contrats temporaires passant en CDI sur un trimestre
	Part de CDD	Part des salariés en CDD
	Part de l'intérim	Part des salariés en intérim
DIMENSION 3	Accidents déclarés	Proportion de salariés qui ont eu un ou plusieurs accidents du travail au cours des douze derniers mois
	Contraintes physiques	Proportion de salariés qui sont exposés à au moins trois contraintes physiques parmi une sélection
	Travail sous pression	Proportion de salariés qui déclarent travailler sous pression
	Émotion	Proportion de salariés qui sont bouleversés, secoués, émus dans leur travail
	Sentiment d'utilité sociale	Proportion de salariés qui ont l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres
DIMENSION 4	Temps partiel	Part de salariés à temps partiel
	Durée longue (plus de 44 heures)	Part des durées habituelles hebdomadaires longues, supérieures à 44 heures (en % des salariés à temps plein)
	Morcellement de la journée	Proportion de salariés dont la journée de travail est habituellement morcelée en deux périodes séparées par 3 heures ou plus
	Travail de nuit	Proportion de salariés travaillant au moins 50 nuits par an sur leur lieu de travail
	Travail le dimanche	Proportion de salariés travaillant plus de 10 dimanches par an sur leur lieu de travail
	Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	Proportion de salariés dont les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail
	Imprévisibilité des horaires	Proportion de salariés qui ne connaissent pas les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir
DIMENSION 5	Probabilité de promotion	Part des salariés ayant connu au cours des 5 dernières années une mobilité et l'indiquant comme promotion
	Transition vers l'inactivité	Part des salariés se déclarant inactifs 15 mois après leur première interrogation
	Transition vers le chômage	Part des salariés se déclarant au chômage 15 mois après leur première interrogation
	Accès à la formation lors du dernier trimestre	Taux d'accès à une formation non formelle au cours du dernier trimestre
DIMENSION 6	Instance représentative du personnel	Proportion des salariés dont l'établissement est couvert par des instances représentatives du personnel
INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES	Indice de satisfaction	Estimation (de 0 à 10) du niveau d'accord avec l'affirmation suivante : « Pour l'essentiel, je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle ? »
	En capacité jusqu'à la retraite	Proportion de salariés qui se sentent capables de faire le même travail jusqu'à leur retraite

Annexe 2 : Modèle de grille de questions partagée en amont aux participant-es dans le cadre de l'étude

0. Présentation et contexte du projet :

Actuellement en alternance au [Réseau Action Climat](#), association de plaidoyer sur les pouvoirs publics en faveur des enjeux climatiques, et en étude à l'Institut Agro Dijon, je mène actuellement un projet de recherche sur la place du salariat agricole dans l'agriculture biologique notamment en termes de parcours et perspectives professionnelles ainsi que de conditions de travail. Cela pourra également faire l'objet d'une publication de recommandations de politiques publiques par le Réseau Action Climat à ce sujet.

Cet entretien dure environ 40 minutes. Il est divisé en trois parties : **informations de contexte sur la personne salariée et l'exploitation, ses conditions au travail et finalement son parcours et perspectives professionnelles**. L'ensemble des réponses aux entretiens sera **anonymisé** et toute personne ayant répondu a bien sûr un droit de regard sur l'utilisation des résultats dans le rapport final. S'il est fait au téléphone, il sera demandé à ce qu'il soit enregistré avec l'accord de l'enquêté.e afin d'aider à la bonne transcription. Tout au long de l'entretien, il est tout à fait possible de ne pas répondre à une ou des questions. **Il est également possible de mettre fin à l'entretien à tout moment**. En parallèle, la personne enquêtée est tout à fait libre de développer la réponse à une question particulière autant qu'elle le souhaite.

Pour finir, je suis tout à fait **preneuse de retours** et critiques sur le cadre de cette étude que ce soit dans la formulation des questions, des sujets abordés, et/ou leur orientation...

Merci encore pour la considération portée à ma démarche et le temps accordé.

Lu et approuvé par la personne enquêtée :

Ps: Ce n'est pas grand chose mais souhaitant aussi offrir quelque chose en retour et sachant un petit peu dessiner et peindre, je peux vous faire une petite production si cela vous dit (un paysage, animal, fleur,...) ! Si je peux rendre un autre service, n'hésitez pas ;)

1. Contexte et informations générales :

Depuis combien de temps êtes-vous salarié.e dans l'exploitation où vous travaillez actuellement ?

--

Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur agricole ?

Avez-vous un diplôme agricole ? Si oui, lequel ?

Quel est le statut de votre contrat (saisonnier, CDD, CDI, externalisé grâce à un GEA, nb d'heures...)?

Quelle est la taille de l'exploitation où vous travaillez ?

Quels sont les ateliers présents sur l'exploitation et dans lesquels êtes-vous investi.e ?

2. Conditions de travail :

*L'échelle va de 1: **Particulièrement pas d'accord** à 5: **Complètement d'accord***

Cette partie s'inspire de critères fixés par [France Stratégie](#) tout secteur d'activité confondu, si vous trouvez que les critères ne sont pas adaptés au secteur agricole, n'hésitez pas à le notifier. Cela représente aussi une partie importante de la discussion sur ces sujets.

Considérez-vous avoir des risques d'accidents forts et/ou fréquents sur votre lieu de travail ?

•	•	•	•	•
1	2	3	4	5

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Faites-vous face au quotidien à des contraintes physiques fortes (nuisances sonores, exposition aux intempéries, postures difficiles, gestes répétitifs, matériel non ergonomique ...)?

• • • • •
1 2 3 4 5

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Etes-vous sous pression et/ou stressé.e par votre travail ?

• • • • •
1 2 3 4 5

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Sentez-vous que votre travail est en accord avec vos valeurs ?

• • • • •
1 2 3 4 5

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Votre travail fixe-t-il un cadre permettant un bon équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle ?

• • • • •
1 2 3 4 5

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Y a-t-il un espace qui vous est accessible et utile afin de discuter de l'amélioration de vos conditions de travail, à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'exploitation ?

• • • • •
1 2 3 4 5

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

3. Parcours et perspectives :

Qu'est-ce qui vous a amené à être salarié.e agricole ?

Avez-vous eu des critères et/ou le choix sur le type de ferme où vous travaillez ?

• • •
Oui Non Ne sais pas

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Souhaitez-vous continuer à travailler en agriculture ? Si oui, avez-vous envie de voir votre travail évoluer (changement de tâches/compétences, prise en responsabilité, installation...)?

• • •
Oui Non Ne sais pas

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Trouvez-vous que le cadre de formation et d'accompagnement au salariat agricole, notamment en AB, est satisfaisant (lien avec France Travail, OCAPIAT, Centre de formation,...)? Pourquoi ?

• • •
Oui Non Ne sais pas

Souhaitez-vous développer cette réponse ?

Y a-t-il quelque chose qui vous tient à cœur de partager à propos de votre métier dans le cadre de cet entretien ?

Avez-vous un message à faire passer quant à la place du salariat agricole dans le débat public (image dans les médias, représentation syndicale, importance dans les politiques publiques...) ?

Une dernière chose à communiquer dont vous n'auriez pas eu l'espace de développer au cours de cet entretien ?

Merci encore ! Je reviendrai vers vous à la fin du mois d'août avec la première version du mémoire si vous souhaitez la consulter et me faire des retours.

Je reste joignable après coup s'il y a la moindre question ou information supplémentaire que vous souhaitez me communiquer.

Je vous souhaite le meilleur pour la suite de vos projets.

Annexe 3 : Liste des organismes interrogés dans le cadre de l'étude *Qui nous nourrira en 2035 ?*

ABIOSOL	ANEFA	ARDEAR Occitanie	La Bergerie Nationale	Bio Hauts-de- France	CFDT agri	Chambre d'agriculture France	CIVAM
Confédération Paysanne	ELOI	FADEAR	Fermes en Vie	Fermes d'avenir	Fermes Partagées	FNAB	France Travail
InterAFOCG	IDDR	Les Jeunes Agriculteurs	Ministère de l'Agriculture	Ministère de l'Economie	MIRAMAP	MSA	RENETA
Rennes Métropole	Réseau Cocagne	Réseau des Services de Remplacement	Service de Remplacement Normandie	Solidarité Paysans	SOL	Terre de Liens	The Shift Project
WWOOF	Analyste des politiques publiques	Economiste du travail agricole	Sociologue politique	Sociologue anthropologue			

Annexe 4 : Extrait des données récoltées lors des entretiens

Personne	Type exploitation	n emplois	Taille	Temps dans secteur	Diplôme agricole	Risque d'accidents	pénibilité physique	pression mentale	Valeurs	équilibre vie pro/perso	Espace d'amélioration	Volonté de continuer	Perspectives d'évolution	Accès à la formation
P1	Maraichage, arboriculture et élevage	6	4,5	5	Sans	3	3	3	2	5	4	2	Installation	Non
P2	Maraichage, arboriculture et élevage	6	4,5	4	Bac + 3	2	4	4	1	5	5	2	Installation	Non
P3	Maraichage	8	15	7	Bac + 5	5	5	5	1	5	5	Ne sait pas	Hors Agricole	Non
P4	Maraichage	4	4,5	4	BPREA	5	5	5	2	4	3	2	Evolution dans le salariat	Non
P5	Maraichage	11	15	3,5	Bac + 3	4	5	5	3	5	4	2	Evolution dans le salariat	Non
P6	Bovin laitier	5	20 UGB	5	Sans	3	4	4	1	4	3	2	Installation	non
P7	Maraichage	8	3	6	BPREA	4	5	5	3	3	Non répondu	2	Evolution dans le salariat ou installation	Non
P8	Maraichage	13	15	7	BPREA	4	3	3	1	4	5	4	Evolution dans le salariat	Non
P9	Maraichage	9	10	5	Sans	4	5	5	2	4	5	3	Evolution dans le salariat ou installation	Non
P10	Bovin laitier	6	30 UGB	6	BPREA	5	4	4	1	4	3	2	Installation	Non
P11	Maraichage, arbo et élevage	6	4,5	2	Sans	2	2	2	1	4	5	4	Installation	Non
P12	Viticulture	9	7	7	Bac + 2	4	3	3	2	5	2	2	Evolution dans le salariat ou installation	Non
Moyenne	X	7,6	8,3	5,1	X	3,8	4	4	1,7	4,3	4	3,3	x	x