



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **Adaptations de la politique d'accompagnement de l'installation en particulier vis-à-vis des personnes non issues du milieu agricole**

**Contribution aux travaux préparatoires  
au Pacte et à la loi d'orientation et d'avenir agricoles**

**Rapport n° 23030**

établi par

**Christine GIBRAT**

Ingénieure générale des ponts, des eaux et des forêts

**Xavier LE COEUR**

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

**Avril 2023**

---

**CGAAER**

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

---



# SOMMAIRE

RESUME .....	5
LISTE DES PISTES DE TRAVAIL IDENTIFIEES .....	7
INTRODUCTION : CONTEXTE DE LA MISSION, METHODE .....	9
1. ATTIRER DE NOUVEAUX ACTIFS EN AGRICULTURE .....	11
1.1. Une impérieuse nécessité d'attirer et accueillir de nouveaux candidats aux profils et aspirations souvent différents des caractéristiques habituelles des agriculteurs. ....	11
1.2. De nouveaux venus qui contribuent à questionner l'image et les conditions du métier d'agriculteur. ....	13
1.3. Anticiper les transmissions, améliorer l'accès à l'information .....	15
2. IL FAUT INTEGRER LES NOUVEAUX ACTIFS DANS L'UNIVERS « AGRICOLE ».....	17
2.1. L'intégration scolaire .....	17
2.2. Les compétences : des métiers exigeants qui requièrent des formations spécifiques.....	19
2.2.1. Des besoins de formation à cibler .....	20
2.2.2. Formation tout au long de la vie des nouveaux actifs agricoles : répondre à une nécessaire montée en compétences .....	22
2.3. L'intégration territoriale et sociale.....	24
3. IL FAUT AIDER LES NOUVEAUX ACTIFS A CONSTRUIRE ET A CONDUIRE UN PROJET D'ACTIVITE.	26
3.1. Accueil et accompagnement : prendre en charge tous les candidats à une activité agricole. ....	26
3.1.1. Un parcours historiquement conçu pour des candidats issus du milieu agricole .....	26
3.1.2. L'accompagnement de l'émergence : une étape clé pour les nouveaux entrepreneurs.....	28
3.1.3. La confrontation à la pratique : des besoins en amont du projet .....	29
3.1.4. Un foisonnement de dispositifs à valoriser et à soutenir .....	30
3.2. L'accès aux aides publiques .....	32
3.2.1. Des aides à l'installation : pour les « jeunes » ? .....	32
3.2.2. S'installer avec ou sans les aides publiques.....	33
3.2.3. L'éligibilité aux aides en question .....	34
3.3. Accéder aux facteurs de production.....	36
3.4. Du test d'activité au droit à l'essai : l'enjeu de la réversibilité .....	38
CONCLUSION.....	41
ANNEXES .....	43

Annexe 1 : Lettre de mission .....	45
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées .....	47
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés .....	52
Annexe 4 : Bibliographie.....	54
Annexe 5 : Programme pour l'accompagnement de l'installation et la transmission en agriculture .....	55

## RESUME

Dans le cadre de la concertation préparatoire au pacte et à la loi d'orientation et d'avenir agricoles, le Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a demandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de conduire une mission portant contribution au groupe de travail sur l'installation et la transmission. Il s'agit en particulier de suggérer des adaptations de la politique d'accompagnement de l'installation vis-à-vis des personnes non issues du milieu agricole.

La mission, brève, de deux mois, a rappelé le constat de la forte baisse de la population agricole ces dernières décennies, devenue inquiétante aujourd'hui. En effet, le vivier traditionnel des futurs exploitants que constituaient les familles d'agriculteurs, ne suffit plus à assurer le renouvellement de la population active agricole. A l'heure où la question de la souveraineté alimentaire devient à nouveau une préoccupation, on découvre que l'agriculture risque de manquer de cerveaux et de bras.

Une solution s'impose : rechercher des personnes en dehors du monde agricole.

Or, l'écosystème agricole constitue un milieu spécifique, avec ses codes et pratiques, au sein duquel il est souvent difficile de faire sa place.

D'ailleurs le terme « *non issus du milieu agricole* », souvent utilisé pour désigner ces nouveaux actifs, semble à cet égard inapproprié en termes d'état d'esprit et ne semble guère refléter la volonté d'accueillir de nouveaux venus au sein de la population agricole.

Sur la base d'entretiens, de rapports du CGAAER déjà existants et autres témoignages et documentation, la mission a relevé deux types de pistes de travail à approfondir.

Certaines d'entre elles sont d'ordre général tel que passer en revue les dispositifs spécifiques à l'agriculture qui peuvent faire obstacle à la mobilité professionnelle ou scolaire entre le secteur agricole et les autres, et identifier ceux dont le caractère propre à l'agriculture ne se justifie plus.

D'autres sont plus ciblées, telle que l'impérieuse nécessité d'appuyer les porteurs de projet dans la phase d'émergence. Cette étape, souvent délicate, l'est d'autant plus pour les candidats agriculteurs qui connaissent mal le milieu. Or, cet accompagnement a surtout été développé par des structures plutôt alternatives, disposant souvent de faibles financements pour répondre à tous les besoins. Le niveau de l'enjeu justifie pleinement de pouvoir y consacrer 5 à 10 millions € de moyens de l'État supplémentaires.

Afin de permettre à des candidats de tester le métier dans toutes ses dimensions durant une durée suffisante pour pouvoir se décider en connaissance de cause sur la poursuite ou non dans le secteur agricole, la mission propose de réfléchir à un statut universel « d'agriculteur à l'essai » couvrant les volets sociaux, indemnitaires et de formation.

**Mots clés : Installation - transmission – actifs agricoles – émergence – projet**

## LISTE DES PISTES DE TRAVAIL IDENTIFIEES

- P1.** La mission suggère de balayer les dispositifs spécifiques à l'agriculture qui peuvent faire obstacle à la mobilité professionnelle entre le secteur agricole et les autres, et d'identifier ceux dont le caractère propre à l'agriculture ne se justifie plus.
- P2.** Soutenir et encourager tous les dispositifs et organisations permettant aux publics de l'enseignement agricole et de l'éducation nationale de mieux se connaître et de casser les préjugés : lycées professionnels sous double tutelle, lycées agricoles devenant lycées de secteur, partage d'installations et de locaux. Faire connaître la réalité du monde agricole à ceux qui n'en sont pas issus par le biais de séjours ou du service civique constitue également des voies à explorer.
- P3.** Prendre en charge le remplacement des nouveaux actifs agricoles pour leur permettre d'accéder régulièrement à des sessions de formation tout au long de la vie. L'objectif est que ceux-ci puissent devenir non seulement des acteurs majeurs de la transition agroécologique, de l'adaptation au changement climatique et de l'adoption des nouvelles technologies, mais aussi les futurs cadres des organisations professionnelles agricoles.
- P4.** Accroître la contribution de l'État au financement du parcours préparatoire à l'installation à hauteur de 50 à 80 % pour intégrer la prise en charge de l'accompagnement de l'émergence et de l'insertion sociale et territoriale des nouveaux actifs agricoles. La remise à plat du parcours est indispensable pour prendre en compte ces nouveaux profils, former les conseillers et ouvrir les dispositifs à la pluralité des agricultures.
- P5.** Fiabiliser le contenu et la mise à jour du répertoire national « départ-installation » et le faire connaître plus largement y compris par des réseaux extérieurs à l'agriculture tels que ceux des chambres des métiers et de l'artisanat.
- P6.** Elargir la gouvernance des instruments de régulation du foncier agricole pour mieux intégrer de nouveaux profils
- P7.** Créer un statut « d'agriculteur à l'essai » conçu dans un esprit de simplification administrative pour permettre, selon les dispositifs et selon le profil des candidats, un accès sur mesure à un ensemble de droits : protection sociale, formation professionnelle, perception d'indemnités ou de rétribution.





## INTRODUCTION : CONTEXTE DE LA MISSION, METHODE

Un déficit de ressources humaines : l'agriculture, tout comme de nombreux secteurs économiques, y est actuellement confrontée.

Cette situation n'est pas nouvelle s'agissant des salariés agricoles. Toutefois le phénomène est davantage mis en avant aujourd'hui car non seulement les salariés manquent à l'appel, mais c'est aussi, et c'est plus récent, des chefs d'exploitation. Si la désaffection pour les métiers de l'agriculture inquiète, c'est par crainte notamment de voir des terres non cultivées alors que cultiver la terre c'est nourrir la population, préoccupation davantage mise en avant en ces temps incertains.

Tandis que le monde agricole, jusqu'à une époque récente, constituait le principal vivier des futurs actifs agricoles, ce n'est plus le cas aujourd'hui. C'est ainsi qu'est apparu l'acronyme « NIMA » signifiant « non issu du milieu agricole » pour désigner les aspirants actifs agricoles, sans attaches familiales dans l'agriculture. Ces derniers représenteraient aujourd'hui, sans que ces données ne soient parfaitement documentées, plus de la moitié des installations.

### **Le contexte**

Dans le cadre de la concertation préparatoire au pacte et à la loi d'orientation et d'avenir agricoles, le ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a commandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) une mission portant contribution aux réflexions des groupes de travail sur l'installation–transmission réunis aux échelons national et territoriaux. En l'espèce, l'accent est mis sur les adaptations de la politique d'accompagnement de l'installation, en particulier vis-à-vis des personnes non issues du milieu agricole.

La lettre de mission signée du directeur de cabinet le 21 février 2023 a donné lieu à désignation des missionnés, Christine GIBRAT et Xavier LE CŒUR, tous deux ingénieurs généraux des ponts des eaux et des forêts, par le bureau du CGAAER le 27 février.

## La méthode

Les délais resserrés, deux mois, prescrits à la mission, ont contraint cette dernière à limiter le nombre d'entretiens<sup>1</sup> aux principaux acteurs et parties prenantes de l'installation - transmission, tout en investissant le plus largement possible les travaux et productions existantes, qu'il s'agisse des rapports du CGAAER ou toute autre publication récente sur le sujet.

C'est ainsi que la mission articule les résultats de ses travaux selon 3 verbes qui marquent les actions à prévoir autour de la population des « NIMA » : **attirer** et accueillir ces nouveaux actifs en agriculture, les **intégrer** dans un nouveau milieu, les **aider** à construire et conduire un nouveau projet d'activité.

---

<sup>1</sup> Notamment : consulaires, organisations professionnelles agricoles, structures d'accompagnement, collectivités régionales...

*Voir en annexe la liste des personnes rencontrées*

# 1. ATTIRER DE NOUVEAUX ACTIFS EN AGRICULTURE

## 1.1. Une impérieuse nécessité d'attirer et accueillir de nouveaux candidats aux profils et aspirations souvent différents des caractéristiques habituelles des agriculteurs.

*Le nombre de candidats pour travailler en agriculture est très insuffisant...*

En 50 ans le nombre de chefs d'exploitations a baissé de 71%, de 35 % en 20 ans<sup>2</sup> et de près de 18% durant les 10 dernières années pour atteindre le nombre de 496 400 exploitants et co-exploitants en 2020. Le nombre de salariés agricoles permanents est, quant à lui, passé de 155 000 à 170 000 entre 2010 et 2020, soit une hausse de 10%.

Jusqu'alors, la baisse du nombre d'agriculteurs a servi, avec l'accroissement de la surface moyenne des exploitations, la hausse de la productivité et du revenu des agriculteurs ou à tout le moins le maintien. Cependant aujourd'hui, avec près de la moitié des agriculteurs âgés de plus de 55 ans dont 30 % sans successeur désigné, la question de la reprise de ces fermes devient aigüe.

En outre, l'actualité mondiale de ces années récentes a remis au premier plan l'exigence de souveraineté alimentaire, donc la nécessité de productions agricoles nationales. Enfin, et ce n'est pas le moindre des signaux, des exploitations agricoles ne trouvent pas ou peinent à trouver de repreneurs, en productions bovins lait en particulier.

Ainsi, la nécessité d'attirer et de trouver des candidats agriculteurs et plus généralement de nouveaux actifs agricoles devient particulièrement aigüe.

Le modèle traditionnel d'exploitation familiale avec vie professionnelle et vie familiale étroitement mêlées, avec l'un des enfants qui reprendrait la ferme, a prospéré durant des décennies. Les candidats à l'installation en agriculture, extérieurs au monde agricole, étaient regardés avec circonspection et méfiance. Ce fut le cas des néo-ruraux dans les années 60-70 qui le plus souvent prenaient le contrepied du modèle de l'époque qui devait impérativement se tourner vers la production de masse en intégrant le « progrès » sous toutes ses formes.

Même si cette idée de l'agriculteur travaillant en famille est encore ancrée dans l'imaginaire collectif, la réalité est toute autre : le plus souvent un seul conjoint travaille sur l'exploitation, l'autre occupant un emploi en dehors de celle-ci et contribuant parfois largement au revenu du ménage.

La diminution du nombre d'agriculteurs conduit naturellement à amenuiser le vivier traditionnel des futurs candidats agriculteurs d'origine familiale.

---

<sup>2</sup> Effectifs de chefs d'exploitation et co-exploitants : 1,7 millions en 1970, 764 000 en 2000, 496 400 en 2020 source AGRESTE

*Il est donc nécessaire de rechercher de futurs actifs de l'agriculture hors du monde agricole : les « non issus du milieu agricole », vocable inapproprié.*

C'est ainsi que l'idée de faire appel à des personnes en-dehors du milieu agricole, les « non issus du milieu agricole » (NIMA) fait son chemin, parfois par défaut, parfois et de plus en plus souvent, de manière plus positive.

A ce stade, la mission observe que le vocable « NIMA » est surprenant, inapproprié, pour ne pas dire péjoratif et l'on pourrait ainsi reprendre à cet égard la fameuse citation « *mal nommer un objet, c'est ajouter à la misère de ce monde* ». Ce terme « NIMA » semble signifier l'existence, d'un côté, du milieu agricole et de l'autre « le reste du monde » alors qu'aujourd'hui, le secteur agricole est contraint d'aller chercher des cerveaux et des bras qu'il ne trouve plus en son sein.

Ce sentiment de particularisme du métier d'agriculteur et de la sphère agricole, que l'on peut historiquement justifier par le travail de la terre et la production de nourriture, est accentué par un environnement socio-administratif spécifique renforcé par la mise en place de la politique agricole commune depuis 65 ans. Mais le secteur agricole dispose aussi, avec la mutualité sociale agricole, d'un système propre de protection sociale (maladie, accidents, vieillesse). On retrouve de même un enseignement particulier, initial comme continu, relevant du ministère chargé de l'agriculture.

Cependant avec l'organisation actuelle du travail agricole de moins en moins familial, et la revendication des agriculteurs de vivre comme la majeure partie de la population, cet environnement singulier peut paraître quelque peu anachronique. Surtout, avec des démarches administratives supplémentaires telles que l'exigence de changer de système de protection sociale lorsque l'on change de secteur professionnel pour l'agriculture, il est de nature à faire obstacle, pour des personnes peu familières de l'agriculture, à l'accès à des métiers correspondants.

La très faible part d'agriculteurs dans la population active totale, 1,5% en 2019 contre plus de 7% au début des années 80, conduit d'autant plus à s'interroger sur cette situation.

Enfin, il convient de souligner qu'il n'existe pas, au sens statistique du terme, de définition du vocable « non issu du milieu agricole ».

**P1.** La mission suggère de balayer les dispositifs spécifiques à l'agriculture qui peuvent faire obstacle à la mobilité professionnelle entre le secteur agricole et les autres, et d'identifier ceux dont le caractère propre à l'agriculture ne se justifie plus.

*...Ces nouveaux actifs aux profils, projets et aspirations variées mais qui connaissent souvent mal le milieu agricole*

Représentant plus de la moitié de la population qui s'informe auprès des points accueil installation<sup>3</sup>, ces personnes montrent une large diversité de profils comme d'aspirations. Quelques points communs ressortent néanmoins : elles ont fréquemment exercé une autre profession avant de se tourner vers l'agriculture. Leur projet d'entreprise agricole intègre souvent l'ambition de maîtriser l'aval, transformation et commercialisation, de leur production.

Ces candidats à des métiers agricoles aspirent aussi à une qualité de vie leur permettant de disposer de temps en dehors du temps de travail, ce qui peut dans certains cas conduire à des contradictions avec le souhait d'autonomie de chef d'entreprise. Si ces aspirations ne sont pas forcément incompatibles, elles sont à l'évidence facteurs de contraintes et de tension.

De surcroît et surtout, est plus difficile leur accès à l'information, aux différentes offres d'accompagnement et naturellement aux moyens de production, en raison, le plus souvent d'une trop faible compréhension du monde agricole et de ses codes. Enfin, leur connaissance du territoire et de son fonctionnement est souvent insuffisante.

## **1.2. De nouveaux venus qui contribuent à questionner l'image et les conditions du métier d'agriculteur.**

*Attirer des entrepreneurs, mais aussi des salariés à divers niveaux de qualification*

Si l'on évoque largement la préoccupation de trouver des candidats pour s'installer en tant que chef d'exploitation agricole, le déficit global d'actifs agricoles concerne aussi les salariés, à tous les niveaux de responsabilités et de qualification.

Dans certaines situations d'ailleurs, la limite entre chef d'entreprise et salarié peut revêtir un caractère assez ténu. En effet, comme le relève la statistique agricole, l'agrandissement de la dimension des exploitations et le développement des formes sociétaires conduit à la hausse de l'emploi salarié permanent, y compris pour exercer les fonctions des chefs d'exploitation ou de co-exploitants. En 2020, 26% des exploitations emploient des salariés contre 16% en 2010<sup>4</sup>.

C'est ainsi que l'image du salarié agricole ne se résume pas, comme c'est encore souvent le cas dans les esprits, à celle de l'ouvrier agricole polyvalent. Des offres

---

<sup>3</sup> Dans chaque département, le **point accueil installation** est le guichet unique qui délivre de l'information pour tous les porteurs de projet souhaitant s'installer en agriculture

<sup>4</sup>Source Agreste Graph'agri 2022 page 49 - [https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/GraFra2022Integral/GraphAgri\\_2022\\_accessible.pdf](https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/GraFra2022Integral/GraphAgri_2022_accessible.pdf)

d'emplois à haut niveau de qualification requis, telles que directeur d'exploitation, chef de cultures, responsable d'équipe .... sont de plus en plus publiées (cf. rapport CGAAER n° 20090 FRECENON MARX PETIT).

De plus, de nombreux chefs d'exploitation passent par une période de salariat avant de s'installer, cette phase leur permettant de conforter leur pratique et de découvrir d'autres modèles et méthodes que celles qu'ils connaissent déjà.

Il apparaît impératif à la mission de considérer l'ensemble des emplois de l'agriculture, chefs d'entreprise comme salariés, pour appréhender la question du renouvellement des générations dans sa globalité.

*Une image et des conditions de vie à améliorer, informer et accueillir plus largement.*

La représentation de l'agriculture et des agriculteurs est ambivalente. Bon nombre de potentiels agriculteurs sont en effet sensibles au lien avec le vivant et la nature, à l'action de nourrir leurs concitoyens et cherchent à s'y épanouir professionnellement.

Cependant, l'image des agriculteurs est souvent écornée : ceux-ci se plaignent de leurs difficultés, se disent incompris, peuvent renvoyer l'image d'une profession demeurant sur son quant-à-soi : les agriculteurs sont conscients qu'ils doivent donner une autre image d'eux-mêmes. On peut ajouter, s'agissant la place des femmes, que les métiers restent encore très masculins.

À l'heure où la majorité de nos concitoyens, où qu'ils vivent d'ailleurs, en ville comme à la campagne, ignorent tout de l'agriculture, mieux connaître comment est produite la base de notre alimentation semble une préoccupation pertinente et légitime.

À cette fin, au-delà des actions de communication, trop superficielles et souvent vaines, des séjours à la ferme peuvent être profitables sous réserve de compatibilité avec les exigences liées à la sécurité et le cas échéant, au droit du travail.

À cet égard, l'initiative de la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel en commun (CUMA), proposant que ces dernières puissent accueillir des jeunes en service civique, pourrait être de nature à mieux faire connaître l'environnement agricole.

Dans le contexte actuel où de nombreux métiers sont en tension et ceux de l'agriculture en concurrence avec d'autres métiers voisins en termes de compétences : bâtiment, espace verts, mécanique... les conditions de travail comme la rémunération constituent des éléments déterminants. Or, les conditions de travail fréquemment exigeantes, notamment en élevage, où la famille peut être confondue avec l'unité de travail, ne jouent pas en faveur de l'attractivité de l'agriculture. Pourtant, même si des matériels et équipements ont considérablement réduit la pénibilité du travail, dans le contexte actuel de concurrence sur les ressources humaines (et au-delà des actions de communication), il paraît essentiel de promouvoir les organisations du travail sur la base de collectifs qui délivrent une image attractive du métier.

De surcroît, un point déterminant et pourtant souvent négligé est la question du logement : lorsque famille et exploitation agricole formaient une entité unique, la

question se posait beaucoup moins. Aujourd'hui, les candidats à l'installation souhaitent vivre sur la ferme ou non loin de celle-ci, sans que le prédécesseur ne continue de vivre sur place.

De même, les salariés veulent bien légitimement pouvoir se loger correctement. Or dans le cas où ces derniers ne vivent pas déjà à proximité, les disponibilités en logements locatifs sont souvent rares en milieu rural.

Enfin, l'accès au lieu de travail, de stage ou bien de formation, ici les exploitations agricoles, constitue fréquemment un obstacle pour qui ne possède pas de véhicule. Cette question renvoie au sujet plus général de la mobilité en milieu rural et de la responsabilité des collectivités organisatrices des transports et de la mobilité.

*Mieux promouvoir les métiers de l'agriculture auprès des élèves et étudiants de l'enseignement agricole*

Cette population que l'on pourrait considérer comme un vivier naturel, devrait sans doute faire l'objet de d'actions ciblées et volontaristes.

En particulier, les métiers de l'agriculture devraient davantage être présentés aux étudiants de l'enseignement supérieur agronomique comme une voie d'intérêt.

### **1.3. Anticiper les transmissions, améliorer l'accès à l'information**

*Inciter les cédants à préparer leur transmission : sensibiliser bien en amont de la cessation d'activité*

A cet égard, la mission souligne 2 points :

→ Transmettre son entreprise constitue une phase délicate souvent peu ou pas préparée. Or l'entreprise doit être « reprenable » ou, à tout le moins, le devenir sur la base d'hypothèses établies bien en amont de la cessation d'activité. Devrait ainsi être effectué un diagnostic incluant les conditions de travail et de vie conformes aux souhaits des candidats repreneurs. L'agriculteur sortant devrait ainsi, à échéance de 10, 5 et 2 ans avant son départ potentiel à la retraite, être invité par un conseiller pour réfléchir aux modalités de passage de relais.

La préoccupation doit être similaire dans le cas de cessation d'activité d'un associé de GAEC ou de société.

Enfin et au besoin, l'éventuelle division de l'entreprise ne doit pas être taboue, dans les cas où celle-ci n'est pas conforme aux aspirations des repreneurs potentiels en termes de système, de niveau d'investissements, de vivabilité....

→ Faciliter les conditions d'accès au conseil et à l'information sur les métiers, opportunités d'emploi et d'installation en agriculture. Les candidats potentiels pour exercer des métiers de l'agriculture peuvent être intéressés par des informations sur d'autres métiers et inversement. Ainsi la possibilité de rechercher des synergies avec des initiatives d'autres réseaux et opérateurs tels que les chambres des métiers et de l'artisanat ou encore Pôle emploi pourrait être étudiée.

Nous pouvons à ce stade, rappeler l'extrait ci-après du rapport 14035 « *transmission en agriculture, 4 scénarios prospectifs à 2025* » de janvier 2016 du CGAAER (B BOUR-DESPREZ, D BRINBAUM, JP CHOMIENNE, JM SEILLAN) dont les termes demeurent parfaitement d'actualité.

« *L'entrée dans le métier dépend autant des attentes du repreneur que de celles du cédant :*

- *les cédants au long de leur carrière se sont forgés une image de leur métier et de leur exploitation qui influence leurs choix au moment de la transmission. Dans certains cas, ils estiment préférable de céder leur exploitation pour l'agrandissement plutôt que pour une installation car ils la jugent soit non viable, soit non vivable. Dans d'autres cas, ils sont à la recherche de repreneurs partageant leurs valeurs et le modèle d'agriculture qu'ils portent ou appartenant aux réseaux qu'ils fréquentent. La sélection des candidats à la reprise par les cédants repose ainsi en priorité sur les valeurs partagées et l'intégration sociologique et professionnelle à des réseaux ;*
- *les aspirants agriculteurs veulent devenir chefs d'entreprise et préserver leur indépendance dans la conduite de leurs projets. Cette aspiration peut leur apparaître incompatible avec la nécessité d'une entrée dans une société pour des raisons de coût d'accès au métier. La formation initiale est sans doute insuffisamment axée sur l'un et l'autre de ces enjeux ;*
- *l'ouverture grandissante de l'exploitation vers le reste de la société contribue à aligner les aspirations des jeunes issus de milieux agricoles sur celles du reste de la société. L'agriculture devient un métier comme un autre et tend à s'éloigner de la « vocation » et du « mode d'existence ». Les attentes des jeunes qui font le choix du métier d'agriculteur diffèrent peu de celles de leur génération. »*

Donner une image positive des métiers agricoles et une volonté d'accueil et passage de relais.

Rendre plus accessible l'information sur les métiers de l'agriculture, sur les possibilités d'accompagnement pour passer de l'idée au projet.

Pour les futurs retraités, préparer très en amont de la cessation d'activité, la transmission de leur entreprise, en veillant au caractère « repreneable » de celle-ci.

Valoriser tous les vecteurs pouvant se présenter : ceux des autres réseaux, notamment consulaires.

En définitive, il s'agit surtout de rapprocher le monde agricole du reste de la société avec des outils qui convergeraient davantage avec ceux des autres secteurs.



## **2. IL FAUT INTEGRER LES NOUVEAUX ACTIFS DANS L'UNIVERS « AGRICOLE »**

Les spécificités et la diversité des nouveaux actifs agricoles ont été présentées dans la première partie de ce rapport. Une des caractéristiques partagées des profils concernés pour ceux qui sont en reconversion tient dans le fait qu'ils proviennent d'un autre milieu social et d'un autre milieu professionnel. Bien souvent ce sont aussi de nouveaux habitants du territoire qui les accueille.

Leur intégration au « milieu agricole » prend différentes formes :

- Pour une fraction d'entre eux, le début de l'intégration au « milieu agricole » se fait lors de l'orientation scolaire ;
- La formation professionnelle permet d'accéder aux compétences nécessaires, et souvent identitaires, pour l'exercice de ces nouveaux métiers ;
- Enfin l'intégration dans les divers réseaux locaux, notamment professionnels, est une clé pour accéder aux ressources du territoire.

### **2.1. L'intégration scolaire**

Le dernier recensement agricole<sup>5</sup> montre qu'en France, la part d'agriculteurs formés est l'une des plus hautes d'Europe. Les statistiques ne permettent pas de distinguer les agriculteurs non-issus du milieu agricole mais font néanmoins apparaître que les exploitants « hors cadre familial » sont au moins aussi bien formés que les autres, voire même un peu mieux.

Le système français d'enseignement agricole joue donc bien son rôle en permettant un égal accès aux formations et aux certifications à tous les types de candidats à l'installation.

Toutefois une analyse plus fine montre que ce niveau de qualification agricole diminue pour les candidats hors cadre familial les plus âgés, et aussi pour les agriculteurs exploitant des « micro-fermes ». Il est permis de penser que ces derniers sont le plus souvent des exploitants issus d'une reconversion professionnelle, n'ayant pas forcément eu la nécessité, ou la possibilité, d'obtenir la capacité professionnelle.

---

<sup>5</sup> Agreste, Graph'Agri 2022 : p51, part des chefs d'exploitation ayant une formation agricole élémentaire ou complète (63% pour la France) selon Eurostat 2016 et p50 niveau de formation des exploitants en 2020 et exploitations dans ou hors cadre familial.

### *Un flux d'actifs qui reste à évaluer*

À défaut de suivi de cohortes suffisamment détaillé, il n'est pas possible de conduire une analyse fine de la répartition des candidats à l'installation, par exemple connus des points d'accueil installation, selon leur origine, agricole ou non, et leurs formations. L'objectif serait de mesurer la contribution de l'enseignement agricole, enseignement technique et enseignement supérieur agronomique et vétérinaire, au flux des actifs agricoles.

De fait, la proportion des enfants d'agriculteurs et de salariés agricoles dans l'enseignement initial s'est beaucoup réduite ces dernières décennies et est passée de 35% en 1990 à 10% en 2020. Par différence, cela signifie que 90% des élèves et étudiants ne sont pas directement issus du milieu agricole. Ils constituent donc potentiellement un large vivier pour assurer le renouvellement des générations d'actifs.

La situation est un peu plus nuancée si on considère les seules formations du secteur production<sup>6</sup> qui représentent 36 % des effectifs de la voie professionnelle en formation initiale<sup>7</sup>. En l'absence d'une exploitation suffisamment détaillée des enquêtes d'insertion professionnelle, il n'est pas possible d'établir, même en ordre de grandeur, le flux net de jeunes abondant, par le biais de l'enseignement agricole, le contingent des actifs agricoles.

### *Une question de perméabilité entre systèmes d'enseignements*

L'existence d'un système d'enseignement technique agricole spécifique est présenté comme un atout de l'agriculture française. Celui-ci propose une gamme complète de formations couvrant outre le secteur agricole, ceux de la transformation agro-alimentaire, de l'aménagement et des services par les voies scolaires, de l'apprentissage et de la formation continue. Il est reconnu entre autres pour ses forts taux d'insertion professionnelle et pour fournir un cadre favorable aux apprentissages. Pourtant ces formations de l'enseignement agricole restent souvent mal connues.

Au-delà même des questions de connaissance de l'offre de formations du MASA, pour un collégien ou un lycéen de l'éducation nationale, s'orienter vers les métiers de l'agriculture signifie quitter son établissement pour en intégrer un autre :

- porté par un ministère technique faisant craindre un rétrécissement des choix ultérieurs d'orientation et un difficile retour en arrière ;
- affecté par l'image controversée d'un secteur professionnel pouvant aboutir à un sentiment de mise à l'écart des élèves et étudiants concernés ;
- où le profil social des élèves est différent et la diversité peu représentée.

Les difficultés rencontrées par le projet d'ouverture d'un lycée agricole semi-privé en Seine-Saint-Denis à la rentrée 2022 en est sans doute révélateur de cette frilosité<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Formations professionnelles préparant aux métiers de l'agriculture, de l'horticulture et de la viticulture

<sup>7</sup> Portrait de l'enseignement agricole 2022

<sup>8</sup> <https://www.lesechos.fr/pme-regions/ile-de-france/seine-saint-denis-louverture-compliquee-du-nouveau-lycee-agricole-de-sevran-1783997>

La question de la perméabilité entre les deux systèmes éducatifs est récurrente : des passerelles sont aménagées pour faciliter des parcours scolaires mixtes, des campagnes de communication renforcées, telles que « L'aventure du vivant » sont mises en places, sans pour autant renverser la situation.

La mission souligne la nécessité, au-delà d'une communication positive et volontariste sur les métiers et les formations, de soutenir tous les dispositifs qui permettent aux différentes populations scolaires de mieux se connaître et de changer les représentations. Certains établissements agricoles péri-urbains tiennent lieu de lycée de secteur, d'autres accueillent des filières professionnelles relevant des deux tutelles ministérielles<sup>9</sup> ; d'autres encore partagent avec des établissements de l'éducation nationale, lycées ou collèges, des équipements logistiques ou pédagogiques où les deux populations cohabitent.

**P2.** Soutenir et encourager tous les dispositifs et organisations permettant aux publics de l'enseignement agricole et de l'éducation nationale de mieux se connaître et de casser les préjugés : lycées professionnels sous double tutelle, lycées agricoles devenant lycées de secteur, partage d'installations et de locaux. Faire connaître la réalité du monde agricole à ceux qui n'en sont pas issus par le biais de séjours ou du service civique constitue également des voies à explorer.

## **2.2. Les compétences : des métiers exigeants qui requièrent des formations spécifiques**

L'exercice d'une activité agricole suppose la mobilisation d'un large registre de compétences allant de la technique, à la gestion de l'entreprise en passant par le management. Ces compétences doivent s'exercer dans un contexte :

- où le poids des aléas, climatiques et économiques, est majeur et nécessite un pilotage stratégique performant ;
- où le niveau d'intervention du chef d'entreprise ou du salarié responsable d'atelier est de plus en plus élevé (cf. § 222).

L'inventaire des compétences générales et spécifiques nécessaires à l'exercice du métier d'exploitant agricole est souvent érigé en obstacle quasi-infranchissable pour les candidats à l'installation qui ne cumuleraient pas une solide formation initiale agricole avec une expérience pratique acquise sur le terrain.

---

<sup>9</sup> Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

S'y ajoute la charge mentale que suppose la mise en œuvre de ces compétences pour assurer, en pleine responsabilité, l'ensemble des tâches et des fonctions qui s'y rapportent.

Il paraît donc nécessaire, pour un candidat à l'installation ou à un métier de salarié qualifié, d'établir des priorités dans les formations à suivre et d'envisager, à chaque fois que possible, de s'appuyer sur les compétences d'un tiers pour palier ses carences.

Sur ce point, le collectif de travail peut être une ressource à valoriser : les autres associés dans le cadre de formes sociétaires et/ou le cas échéant, les salariés. Des compétences extérieures sont mobilisables : conseillers, prestataires mais aussi celles des pairs, qu'il s'agisse d'agriculteurs voisins, d'adhérents de la CUMA, de collègues du groupement de producteurs, etc. Cette dernière ressource suppose une bonne intégration du nouvel actif agricole dans les réseaux du territoire (cf.§23).

La mission émet l'hypothèse que le dogme de l'agriculteur multi-compétent ne peut plus tenir et souligne l'intérêt des complémentarités à l'intérieur des collectifs de travail et la pertinence des coopérations entre pairs.

### **2.2.1. Des besoins de formation à cibler**

#### *Des acquis et des besoins hétérogènes.*

Comme déjà précisé en première partie, les nouveaux actifs agricoles ne constituent pas une population homogène : il n'est pas possible de caractériser des besoins qui seraient communs à tous les candidats à l'installation ou à un métier de salarié. Certains peuvent détenir une formation initiale agricole ou agronomique solide, d'autres peuvent avoir acquis, par leur formation initiale et leur expérience professionnelle, des compétences transversales qui leur seront utiles pour exercer ces nouveaux métiers : management, gestion d'entreprise, comptabilité, informatique, gestion de projet, commerce, etc. Ces compétences constituent des bases pour permettre à certains d'acquérir rapidement, par transposition, le cœur de compétences entrepreneuriales indispensables aux futures exploitants. Si ce n'est pas le cas, il faudra qu'ils se forment.

La plupart d'entre eux auront en commun de ne pas avoir participé de façon significative à des tâches manuelles ou mécanisées durant leur enfance ou durant leur formation initiale scolaire, à l'exception de ceux qui ont suivi un cursus professionnel en lycée agricole ou quelques autres formations techniques de l'éducation nationale. En conséquence le besoin d'une formation solide aux pratiques professionnelles est souvent identifié en premier lieu.

Les compétences techniques (agronomiques, zootechniques...) peuvent également fréquemment faire défaut. Enfin, dans le cadre d'activités de diversification, des

compétences spécifiques pourront être nécessaires : fabrication à la ferme de produits laitiers, conserves, ... gestion d'une structure d'accueil touristique, etc.

### *Une réponse partielle*

Dans tous les cas l'offre de formation technique de base pour un nouvel actif agricole est assurée par la formation diplômante que constitue le brevet professionnel de responsable d'exploitation agricole (BPREA). De conception modulaire, cette formation permet une certaine adaptation aux besoins des stagiaires tout en conservant un tronc commun couvrant les bases du métier. Les profils « NIMA » constituent aujourd'hui une part majoritaire du public accueilli.

Pour autant elle n'apporte pas une solution parfaite à toutes les situations pour les raisons suivantes :

- la formation est habituellement délivrée sur une année, en alternant des périodes en centre de formation avec des stages en entreprises. Or, pour certains candidats il n'est pas envisageable de ménager une telle période de transition entre la fin de leur activité actuelle et leur nouveau métier. Néanmoins, les centres de formation savent adapter les cursus et proposent des cursus accélérés, avec validations d'acquis et des modalités mixtes présentiel et à distance ;
- il s'agit d'une formation de niveau IV <sup>10</sup> qui ne valorise pas, et c'est regrettable, les capacités d'apprentissage de certains profils disposant d'une formation initiale de haut niveau, même si le public adulte permet souvent aux formateurs d'approfondir davantage qu'avec un public en baccalauréat professionnel par voie scolaire ;
- malgré une période de formation en entreprise, les apprentissages pratiques ne sont pas suffisants pour celui qui, en la matière, à tout à acquérir.

### *Des besoins forts en ingénierie de formation et en ingénierie financière*

Face à ces situations, les organismes de formation doivent être en capacité de proposer des parcours très personnalisés, tant du point de vue de leur contenu que des modalités d'enseignement. Cela suppose, du côté des centres, d'élaboration du plan de professionnalisation personnalisé (CEPPP), des conseillers formation expérimentés et formés pour l'analyse de ces nouveaux profils, ainsi que, du côté des organismes de formation, des compétences affirmées en ingénierie de formation. La logique de catalogue ne suffit pas.

À cela s'ajoute une problématique de financement qui suppose de combiner, en fonction du profil du stagiaire, différentes ressources : financements régionaux, financements de Pôle emploi, comptes personnels de formation, opérateurs de compétences (OPCO) d'origine des salariés, contributions personnelles. Ces besoins

---

<sup>10</sup> Le niveau IV correspond au baccalauréat, niveau V : BTS, niveau VI : licence, Bachelor, VII : Master, ingénieur, ...

forts d'ingénierie financière ont déjà été soulignés dans le rapport de mission 21050 portant sur « *l'évaluation des structures préparatoires à l'installation* ».

### **2.2.2. Formation tout au long de la vie des nouveaux actifs agricoles : répondre à une nécessaire montée en compétences**

Le besoin de formation continue concerne l'ensemble des actifs agricoles, mais revêt une pertinence particulière dans le cas des reconversions professionnelles. Les porteurs de projet dépourvus de toute formation initiale agricole ne pourront pas tous suivre une formation complète avant installation : il serait pertinent pour eux de pouvoir compléter leurs compétences en cours de carrière. D'autres ont des aptitudes marquées pour suivre, et donc valoriser, des formations exigeantes.

L'exercice du métier de chef d'entreprise agricole ou de salarié à haut niveau de responsabilités suppose des compétences affirmées, parfois très spécialisées, relevant de niveaux de formation élevés : V, VI voire VII.

Il s'agit tout d'abord du niveau d'intervention de l'entrepreneur agricole, dirigeant d'une entreprise complexe, associant dans un montage sociétaire élaboré, des facteurs de production, dont les ressources humaines, parfois de grandes dimensions ; les enjeux financiers, la dépendance aux marchés et l'amplification des aléas supposent d'être en capacité de conduire des stratégies de gestion des risques.

Il est ensuite nécessaire d'être en capacité de concevoir et de piloter des systèmes techniques sophistiqués, mettant en œuvre des processus agroécologiques à adapter localement, ou encore des nouvelles technologies comme l'agriculture de précision et la robotisation. La constitution d'un vivier d'agriculteurs correctement formés peut constituer un levier majeur de la transition agroécologique, d'autant plus qu'ils peuvent y être très réceptifs.

Il convient enfin, de contribuer au renouvellement, à partir de cette nouvelle ressource que constituent les personnes non issues du milieu agricole, des responsables professionnels agricoles de l'agriculture.

Avant de concevoir des réponses à ces besoins il faut considérer que :

- le BPREA, formation de niveau IV fréquemment suivi par les porteurs de projet en reconversion souhaitant accéder à la capacité professionnelle, ne constitue pas un acquis suffisant pour toute une carrière (cf.§ 221) ;

- certains nouveaux actifs du fait de niveaux de formation initiale parfois élevés, mais aussi du fait des compétences acquises lors de leurs expériences professionnelles antérieures, sont en capacité d'assimiler efficacement de nouvelles notions et de suivre des formations de hauts niveaux ;

- ces mêmes actifs venant d'autres horizons professionnels et sociaux posent fréquemment sur l'agriculture un regard nouveau susceptible de favoriser l'innovation, pour eux-mêmes et pour les collectifs.

Les actifs agricoles en provenance d'autres horizons professionnels ou d'autres milieux socio-culturels peuvent constituer un terreau favorable à l'adoption de nouvelles techniques et/ou à la mise en œuvre de nouvelles approches agronomiques et économiques. Il serait judicieux de valoriser ces potentialités par une offre de formation tout au long de la vie ambitieuse.

Pour répondre à ce besoin il convient de :

- construire des blocs de formation à visée opérationnelle permettant, par exemple, l'acquisition de compétences agroécologiques qu'il est possible de réinvestir immédiatement dans la conduite d'un système de culture. Ces blocs devraient être accessibles aux actifs agricoles n'ayant ni une formation initiale agricole, ni même des prérequis scientifiques conséquents. Sur le même principe d'autres compétences clés devraient faire l'objet d'offres de formation : gestion de l'entreprise, management, agriculture de précision, commercialisation, etc.
- permettre, par une combinaison de modalités – validation des acquis, formations à distance, périodes en milieu professionnel, dispositifs de capitalisation – d'accéder à des parcours de formation personnalisés ;
- renoncer à l'ambition de formations diplômantes : les prérequis et les exigences de l'évaluation constitueraient un cadre trop rigide alors que la souplesse doit être privilégiée.

Une diversité d'acteurs pourrait être mobilisés : enseignement supérieur agronomique, enseignement technique agricole, notamment les CFPPA, chambres consulaires, instituts techniques, acteurs de l'éducation populaire, autres organismes de formation.

Enfin, le recours à la formation tout au long de la vie dans le secteur agricole est peu développé : il se limite bien souvent aux formations obligatoires, telles celles préalables à la délivrance du certificat individuel de produits phytopharmaceutiques. Les nouveaux actifs en reconversion sont susceptibles, pour certains d'entre eux, d'avoir une plus grande appétence pour se former.

Il faut donc en premier lieu permettre au nouvel actif de se dégager du temps pour se former, en finançant, par exemple, les services de remplacement.

**P3.** Prendre en charge le remplacement des nouveaux actifs agricoles pour leur permettre d'accéder régulièrement à des sessions de formation tout au long de la vie. L'objectif est que ceux-ci puissent devenir non seulement des acteurs majeurs de la transition agroécologique, de l'adaptation au changement climatique et de l'adoption des nouvelles technologies, mais aussi les futurs cadres des organisations professionnelles agricoles.

## 2.3. L'intégration territoriale et sociale

Le candidat non issu du milieu agricole est aussi bien souvent un nouveau venu dans le territoire. Il n'est pas identifié par ses futurs collègues agriculteurs, ni par les cédants, ni par les opérateurs économiques. Il peut ainsi potentiellement rencontrer des difficultés :

- pour accéder à une exploitation et/ou à du foncier, car pour un cédant ou un bailleur, il peut être peu rassurant de confier son exploitation ou ses terres à un « inconnu » qui n'a pas fait ses preuves, ou dont les parents ne sont pas des acteurs connus et reconnus de l'agriculture locale ;
- pour obtenir des financements car, par différence, un enfant d'agriculteur installé dans le territoire apporte, outre des assurances, très relatives cependant, sur son professionnalisme, des garanties financières liées au patrimoine familial et au soutien potentiel de ses proches ;
- pour entrer dans des réseaux d'entraide informels, réseaux utiles pour réduire certains coûts, notamment de mécanisation, pour affronter certains coups durs et aussi plus simplement pour bénéficier de l'expérience de ses pairs.

Les principaux acteurs de l'accompagnement de l'émergence ont bien identifié ce besoin d'intégration : certaines modalités proposées incluent explicitement cette préoccupation.

La dimension collective de certains dispositifs génère un premier cercle de pairs susceptibles de persister au-delà de la phase d'émergence, sous forme d'un « effet promotion ».

La participation significative d'agriculteurs aux différentes étapes du parcours préparatoire à l'installation, notamment dans le cadre de témoignages, crée également ce type de relations. Ces agriculteurs du territoire peuvent aussi accompagner le porteur de projet dans la recherche d'une exploitation ou de foncier à reprendre, notamment dans le cadre de visites sur sites. Ils apportent ainsi leur expertise au regard de leur connaissance du territoire et se placent en intermédiaire entre le cédant et le candidat à la reprise, facilitant le dialogue et la compréhension mutuelle.



L'accompagnement du porteur de projet peut aussi s'étendre à un suivi des démarches du parcours à l'installation, sous forme de « coaching » et aux premiers contacts avec les opérateurs économiques. C'est par exemple une préoccupation de France Active. Les coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) se présentent volontiers comme des collectifs, liés à un territoire, soucieux de l'intégration de nouveaux adhérents quel que soit leurs profils. Dans ces collectifs les échanges peuvent dépasser les seules questions de mécanisation, déjà en elles-mêmes très importantes, pour aborder les innovations et les pratiques quotidiennes.

Enfin il ne faut pas oublier les organisations syndicales agricoles qui peuvent constituer, localement, des leviers d'intégration dans des collectifs professionnels.

L'intégration territoriale et sociale des nouveaux actifs agricoles est une préoccupation bien identifiée par les acteurs de la préparation à l'installation. Elle suppose une combinaison de temps collectifs et d'accompagnements individuels qui nécessitent des ressources humaines et financières à la hauteur des enjeux.

### **3. IL FAUT AIDER LES NOUVEAUX ACTIFS A CONSTRUIRE ET A CONDUIRE UN PROJET D'ACTIVITE.**

#### **3.1. Accueil et accompagnement : prendre en charge tous les candidats à une activité agricole.**

##### **3.1.1. Un parcours historiquement conçu pour des candidats issus du milieu agricole**

Les candidats à l'installation en agriculture peuvent bénéficier de services d'accompagnement pour préparer leur projet et mettre en œuvre les premières étapes de leur nouvelle activité. À cette fin, l'État a organisé un parcours, obligatoire pour les candidats demandant la dotation jeune agriculteur (DJA) et recommandé pour les autres. Le programme d'aide à l'installation et la transmission agricole (PAITA, annexe 5) donne un cadre à ce parcours et en assure, pour partie, le financement, qui peut être abondé par les régions. Le parcours comprend 5 étapes successives :

- accueil en point accueil installation (PAI) ; le porteur de projet y reçoit une information générale sur l'installation en agriculture et, si son projet est suffisamment construit, se voit orienté vers l'étape suivante ;
- les conseillers projet et formation du centre d'élaboration du plan de professionnalisation personnalisé (CEPPP) analysent le projet et les besoins de formation du candidat et construisent avec lui un plan de professionnalisation personnalisé (PPP) qui doit être agréé par l'État ;
- le candidat suit les formations et autres actions prescrites ;
- le stage 21 heures est la seule formation imposée à tous les candidats ;
- le porteur de projet peut alors, le cas échéant, procéder à sa demande de DJA ; il devra à cette fin élaborer un plan d'entreprise (PE) ; les chambres d'agriculture, et d'autres acteurs, proposent en général un service d'accompagnement payant pour cette phase.

Les structures, PAI, CEPPP, organismes de formation assurant le stage 21 heures, chargées de la mise en œuvre des différentes phases sont labellisées par l'État. D'autres structures peuvent proposer des services d'accompagnement à diverses étapes : il peut s'agir d'associations ou d'entreprises privées, banques, centres de gestion, coopératives.

##### *Des besoins d'accompagnement accrus*

Les personnes non issues du milieu agricole, dans leur diversité, portent des besoins d'accompagnement plus importants que les candidats s'installant dans un cadre familial. Les éléments suivants sont régulièrement mis en avant par les interlocuteurs rencontrés dans le cadre de cette mission :

- certains candidats à l'installation portent des projets très peu élaborés, qui tiennent parfois à un souhait d'activité dans le domaine agricole et à des idées encore floues des conditions de mise en œuvre de cette activité. Or, lors de l'accueil en PAI, ces candidats ne sont pas suffisamment avancés dans leur

- démarche pour être immédiatement orientés vers le CEPPP ; un accompagnement de l'émergence du projet serait utile ;
- de nombreux candidats ont des besoins forts de formation pratique, y compris à des phases très précoces de leur parcours, lors du mûrissement de leur projet ;
  - enfin, certains porteurs de projet ont un besoin marqué d'être accompagnés pour s'intégrer dans un milieu professionnel dont ils ignorent les codes et dans un territoire qui peut être totalement nouveau pour eux.

### *Des faiblesses clairement identifiées*

La mission 21050 du CGAAER portant sur « *l'évaluation du fonctionnement des structures chargées de la préparation à l'installation en agriculture* » pointait déjà certaines difficultés. Il s'agissait principalement du manque de fluidité du parcours, de l'efficacité toute relative du dispositif compte-tenu du nombre d'installations se faisant hors parcours, des difficultés de laisser une place à la diversité des agricultures et au pluralisme des acteurs. Elle relevait également certaines carences, notamment la prise en charge de la phase d'émergence, et des conditions complexes d'accès à des situations de confrontation précoce à la pratique, ou encore une personnalisation parfois insuffisante du PPP.

Le rapport de la Cour des Comptes publié en avril 2023 et portant sur « *la politique d'installation des nouveaux agriculteurs et de transmission des exploitations agricoles* » confirme très largement ces constats.

On peut y rajouter le fait que les personnels chargés de l'accueil en PAI, voire les conseillers du CEPPP, n'ont pas toujours, ni l'expérience, ni la formation pour accueillir des candidats « atypiques », analyser le potentiel de leur projet, détecter des besoins d'accompagnement inhabituels et mobiliser des ressources et des références sur des activités peu courantes. Il est à craindre que certains candidats ne soient éconduits au motif qu'ils ne sont pas porteur d'un projet élaboré et qu'ils n'ont pas identifié, sinon une exploitation à reprendre, tout au moins une ressource foncière suffisante. Aucun dispositif généralisé de suivi des personnes se présentant en PAI ne donne de visibilité sur le devenir de ces candidats non pris en charge lors du premier contact.

Par ailleurs les porteurs de projets qui sortent de l'ordinaire peuvent se trouver confrontés à un manque de compétences et de références du côté des structures d'accompagnement, notamment lorsqu'il s'agit de construire leur simulation technico-économique. Ils se trouvent de ce fait en difficulté pour faire valoir le projet auprès des financeurs et des instances de l'installation.

Par conception, le dispositif AITA a été construit pour les futurs chefs d'entreprises agricoles. Mais, comme souligné en première partie, la problématique du renouvellement des générations dépasse celle des seuls exploitants agricoles : la question de l'accueil et de l'accompagnement de candidats à des emplois de salariés mérite également d'être traitée, d'autant plus que ces emplois peuvent concerner de

futurs cadres gérants d'exploitations agricoles, dont certains pourraient être des « chefs d'entreprise salariés ».

De ce fait, l'élargissement du dispositif d'accueil aux salariés est une hypothèse à considérer.

La mission reprend à son compte les recommandations formulées dans le rapport CGAAER 21050 « *l'évaluation du fonctionnement des structures chargées de la préparation à l'installation en agriculture* » et aussi celles issues du rapport de la Cour des Comptes sur « *la politique d'installation des nouveaux agriculteurs et de transmission des exploitations agricoles* ». L'organisation des structures, leur mode de financement et leur gouvernance doivent être revues pour répondre à de nouveaux besoins et rééquilibrer la représentation de toutes les sensibilités professionnelles.

La question d'un élargissement de la prise en compte des candidats au salariat mérite également d'être posée.

### **3.1.2. L'accompagnement de l'émergence : une étape clé pour les nouveaux entrepreneurs**

Tous les interlocuteurs rencontrés lors de cette mission conviennent qu'un effort très significatif doit être consenti pour accompagner l'émergence des projets d'une bonne part des candidats à l'installation non-issus du milieu agricole. Le concept d'émergence n'est pas strictement défini, mais est couramment compris comme le cheminement conduisant un candidat d'une idée d'activité agricole parfois très peu précise, et ne s'appuyant pas sur une entreprise préexistante, à un projet construit sur des bases techniques, économiques et commerciales fondées sur des références, avec un dimensionnement crédible et une approche réaliste de la vivabilité.

L'accompagnement de l'émergence requiert donc des compétences très spécifiques, alliant des approches technico-économiques, commerciales, humaines. Cet accompagnement suppose également une bonne connaissance du type d'exploitations à céder, de façon à mieux mettre en correspondance les aspirations des candidats avec la réalité des opportunités du territoire (Cf. § 1.6) : il ne faut pas s'interdire de vouloir infléchir un projet pour le rendre davantage en correspondance avec les réalités locales.

Le besoin de personnalisation est essentiel sans faire abstraction de l'intérêt des temps collectifs pour permettre aux candidats de mettre leur projet en miroir de ceux de leurs « collègues ». Il y a donc, dans ces dispositifs, à proposer une combinaison de formations collectives et de temps d'accompagnement individuel, voire de coaching.

La confrontation au terrain et les échanges entre pairs sont indispensables pour ces personnes qui peuvent avoir une représentation peu construite des réalités des activités agricoles.

### 3.1.3. La confrontation à la pratique : des besoins en amont du projet

Le PAITA (annexe 5) intègre dans son volet 3 de préparation à l'installation deux lignes de financement, peu mobilisées, permettant d'assurer des indemnités au stagiaire et au maître exploitant dans le cadre de stage en exploitation inclus dans le PPP, ou encore d'indemniser le candidat qui souhaiterait réaliser un « stage de parrainage » auprès du cédant ou de ses futurs associés.

#### *Des métiers « physiques ».*

Mais ces opportunités de stages en exploitation ne couvrent qu'une partie des besoins des candidats n'ayant aucune expérience agricole. Le besoin de confrontation à la pratique peut être dans bien des cas un préalable à la construction du projet : il s'agit à la fois d'apprendre le métier dans sa dimension pratique, avec des tâches manuelles et des travaux mécanisés, mais aussi de tester ses aptitudes et sa détermination à conduire une activité professionnelle ayant potentiellement un impact important sur l'organisation de la vie de l'exploitant où l'engagement physique est très marqué.

#### *Les espaces-tests agricoles*

Le dispositif des espaces tests agricoles est particulièrement adapté à ce besoin. Il permet à la fois de tester les capacités d'entrepreneur agricole du candidat et de le confronter dans la durée, souvent deux à trois années, aux réalités quotidiennes du métier. Ce sont actuellement de l'ordre de 70 structures qui accueillent en test 350 personnes, non issues du milieu agricole pour une majorité d'entre elles (90%)<sup>11</sup>. À la sortie du dispositif, les trois-quarts des bénéficiaires s'installent.

Ses caractéristiques propres font que s'il est adapté à des activités agricoles mobilisant peu de capitaux, avec plutôt des cycles de production courts, comme le maraîchage, il est plus difficile à envisager pour des productions supposant de lourds investissements et/ou l'aboutissement des premiers cycles de production significatifs peut prendre plusieurs années, comme les élevages bovins, l'arboriculture, la viticulture. Pour autant, avec l'appui du réseau national des espaces tests agricoles (RENATA) les modalités se diversifient et il est aujourd'hui possible de trouver des lieux d'accueil pour de l'élevage, de l'arboriculture, de la viticulture.

#### *Le salariat pour apprendre*

Le salariat pourrait constituer une opportunité très opérationnelle pour apprendre les bases techniques et se confronter aux réalités des métiers. Toutefois, un contrat de travail est très engageant de part et d'autre et un employeur peut avoir des réticences à embaucher un candidat pas du tout formé, en dehors du cadre spécifique de l'apprentissage.

Il reste à pouvoir proposer à de tels candidats des situations de stages, ce qui suppose de trouver, et d'indemniser le cas échéant, des maîtres-exploitants, de régler pour tous

---

<sup>11</sup> RENETA - Observatoire des espaces-test agricoles – édition 2022

les cas la question du statut social du stagiaire, et d'assurer à ce dernier un revenu acceptable pendant cette période. De telles questions devraient trouver des réponses dans des cadres comparables à ceux déjà prévus dans le programme AITA. Certaines régions ont déjà identifié la pertinence de proposer des contrats adaptés et de les financer.

### **3.1.4. Un foisonnement de dispositifs à valoriser et à soutenir**

La question de l'accompagnement de l'émergence n'est pas nouvelle mais elle n'apparaissait guère prioritaire encore récemment et ne faisait pas l'objet de propositions significatives de la part des acteurs institutionnels de l'installation en agriculture. De surcroît, cette phase n'est pas identifiée dans le PAITA et ne peut plus, depuis 2019, bénéficier de financement du fonds d'assurance formation des agriculteurs, Vivéa.

#### *Des dispositifs éprouvés.*

Néanmoins, progressivement, des dispositifs, de plus en plus structurés, sont apparus, initiés et mis en œuvre par des organisations indépendantes des chambres d'agriculture, porteuses de modèles agricoles dits « alternatifs » et fonctionnant en réseaux.

Les espaces tests agricoles, ainsi que leurs limites, déjà évoqués, au paragraphe 313, en font partie. En plus de la mise à disposition de moyens de production et d'un cadre administratif, ces dispositifs prévoient des accompagnements individuels et collectifs du porteur de projet. Durant son séjour, le bénéficiaire construit son projet progressivement en tirant des enseignements de l'expérience du test.

Les associations pour le développement de l'emploi agricole et rural (ADEAR) proposent, sous diverses appellations, des dispositifs élaborés d'appui à l'émergence, parfois portés par une structure de type coopérative d'installation en agriculture paysanne (CIAP) :

- réunions d'information prenant parfois la forme de rencontres conviviales, de type « cafés installation » ;
- formations courtes portant sur les étapes de l'installation en agriculture sur un territoire donné, « de l'idée au projet » ;
- dispositifs d'appui personnalisé plus conséquents orienté vers la construction du projet et la recherche du foncier ;
- formations longues et certifiantes « entreprendre en agriculture paysanne » (ex « Paysan créatif ») couvrant l'intégralité d'un parcours de type PPP, avec une période conséquente de stage en exploitation ; il ne s'agit pas à proprement parler d'une formation d'accompagnement de l'émergence, mais la dimension « non issu du milieu agricole » y est très prégnante.

Des chambres d'agriculture ont identifié ce besoin et commencent à prendre des initiatives adaptées.

D'autres acteurs, avec des angles d'entrée spécifiques, contribuent à leur manière à l'accompagnement de l'émergence. Par exemple, s'agissant des garanties d'emprunts ou de financements directs, certaines associations locales du réseau France Active peuvent apporter aux porteurs de projet un appui qui peut porter en premier lieu sur la construction d'un projet d'activité solide mais aussi une mise en relation avec les acteurs du territoire qui lui seront utiles.

#### *De nouveaux acteurs.*

D'autres acteurs encore proposent des facilités d'accès à des moyens de production (foncier), à des exploitations existantes ou créées dans le cadre de projets collectifs. Il s'agit donc d'un « service complet » où la phase émergence se trouve embarquée de fait. C'est le cas du réseau « Ceinture Verte », organisé autour de sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC), qui fournit à des candidats maraîchers des terrains équipés et un appui technique à la production et à la vente en contrepartie d'une cotisation mensuelle. Les maraîchers restent indépendants tout en étant intégrés dans un collectif. Ce type de prestation intéresse des collectivités soucieuses de développer une alimentation territorialisée, et donc prêtes à soutenir financièrement de telles initiatives.

#### *Une offre en manque de ressources.*

La mise en œuvre de ces offres d'accompagnement se heurte en premier lieu à des difficultés de financement. L'émergence n'est pas, à ce jour, prise en charge par le PAITA et les actions de formation s'adressant à des non-agriculteurs ne relèvent pas de financements VIVEA. Les comptes personnels de formation (CPF) peuvent être mobilisés pour des actions certifiées inscrites auprès de France Compétences.

Les ressources financières des structures d'accompagnement de l'émergence proviennent de subventions, des conseils régionaux essentiellement, et de participations personnelles des bénéficiaires. Dans certaines structures, l'engagement bénévole d'agriculteurs permet de limiter les coûts, mais cette formule n'est concevable que pour des volumes d'activité très limités. Dans tous les cas, des compétences affirmées en ingénierie financière sont nécessaires.

Certaines structures disposent d'une expérience de longue date, et éprouvée, de l'accompagnement de la phase d'émergence.

Développer cet accompagnement nécessite d'importants moyens.

La mise en œuvre de dispositifs dédiés suppose également de former spécifiquement de nouveaux intervenants, de soutenir et de valoriser les expériences et les compétences des organisations qui pratiquent déjà cet accompagnement.

Le parcours de préparation à l'installation, les structures qui le portent et l'organisation de sa gouvernance méritent une révision globale au regard de la place prise par ces nouveaux actifs.

Les besoins en financement induits exigent un accroissement massif<sup>12</sup> du budget actuellement consacré au PAITA par l'État et les régions<sup>13</sup>. Le déplafonnement de la principale ressource du dispositif, le produit de la « taxe JA » est une voie à explorer. Compte-tenu de l'enjeu, un tel effort financier paraît justifié<sup>12</sup>.

**P4.** Accroître la contribution de l'État au financement du parcours préparatoire à l'installation à hauteur de 50 à 80 % pour intégrer la prise en charge de l'accompagnement de l'émergence et de l'insertion sociale et territoriale des nouveaux actifs agricoles. La remise à plat du parcours est indispensable pour prendre en compte ces nouveaux profils, former les conseillers et ouvrir les dispositifs à la pluralité des agricultures.

Tous les acteurs habituels de la préparation à l'installation et de la formation pourraient y prendre leur part, y compris les établissements d'enseignement agricole, notamment les centres de formation pour adultes qui disposent de compétences significatives en ingénierie de formation et qui sont en capacité de mettre en œuvre des partenariats pour porter des dispositifs qui dépasseraient les clivages habituels liés aux modèles d'agriculture portés par les organisations syndicales.

## 3.2. L'accès aux aides publiques

### 3.2.1. Des aides à l'installation : pour les « jeunes » ?

#### *Le socle*

Les aides publiques à l'installation, dorénavant cadrées par le plan stratégique national 2023-2027, se présentent sous trois formes :

- des dotations financières directes attribuées, selon des modalités différentes, aux jeunes agriculteurs mais aussi aux nouveaux agriculteurs<sup>14</sup> ;
- des paiements additionnels aux aides découplées versées pendant cinq années dans le cadre de la politique agricole commune (PAC), pour les bénéficiaires relevant de la définition de jeune agriculteur (moins de 40 ans et diplôme de niveau IV) ;
- des aides aux investissements avec des plafonds de financement plus favorables pour les nouveaux installés.

---

<sup>12</sup> En première approximation, c'est une enveloppe de 5 à 10 M€ qui serait nécessaire

<sup>13</sup> Le PAITA est financé annuellement par l'État, à hauteur de 13-14 M€ par an, en grande partie par le produit de la taxe sur la cession de terrains agricoles rendus constructibles, dites « taxe JA », dont la mobilisation est plafonnée à 12 M€ pour une collecte bien plus élevée (24 M€ en 2022) ; les régions contribuent, de façon très hétérogène, à hauteur d'environ 8M€ - source DGPE

<sup>14</sup> PSN 2023-2027 : interventions 75.01 Aides à l'installation en agriculture (55.5 M€ du FEADER pour 2024) et 75.05 Aides à l'installation du nouvel agriculteur (6,9 M€ du FEADER pour 2024)



### *Des dispositions supplémentaires significatives*

À cela s'ajoutent des exonérations partielles de cotisations sociales pendant les cinq premières années, réservées elles aussi aux nouveaux installés de moins de quarante ans ; des abattements fiscaux sont également prévus pour les bénéficiaires de la DJA.

Paiements additionnels, exonérations sociales et abattements fiscaux, bien que plafonnés, peuvent aboutir à des compléments d'aides très significatifs, parfois comparables aux dotations.

### *La compétence des régions*

L'attribution de la DJA est depuis le début 2023 de la compétence des conseils régionaux : il est naturellement encore trop tôt pour faire le bilan de ce transfert. Le montant de la DJA était jusqu'à présent cadré nationalement, avec des critères de modulation imposés mais laissait une large marge d'adaptation aux régions, qui pouvaient apporter des compléments de financement. Le caractère « hors cadre familial » par exemple est l'un des critères de modulation imposés : d'une région à l'autre la modulation appliquée sur ce critère varie de 10 à 110 % !

Ainsi le montant moyen des DJA variait, en 2021, de 22 000 € à 43 000 € selon les régions, pouvant atteindre, lors du cumul de modulations, des montants dépassant les 60 000 €.

### *Un dispositif hétérogène*

L'essentiel de ces aides et exonérations est accessible aux agriculteurs de moins de 40 ans au moment de l'installation, avec des critères additionnels de capacité professionnelle et de viabilité du projet pour la DJA. Le rapport de la Cour des Comptes, déjà cité, pointe un déséquilibre défavorable aux candidats les plus âgés.

L'hétérogénéité régionale s'explique par la légitimité de chaque région à déterminer ses priorités en matière de politique d'installation en agriculture. Toutefois il peut en résulter, pour les candidats non issus du milieu agricole encore hésitants sur leur future région d'installation, un effet de mise en concurrence qu'il ne faut pas ignorer.

## **3.2.2. S'installer avec ou sans les aides publiques**

### *Une majorité d'agriculteurs s'installe sans aides publiques*

Les bilans tirés des flux annuels d'installations montrent qu'une majorité des nouveaux agriculteurs, 64 % en 2019, ne bénéficient pas de la DJA, soit qu'ils ne sont pas éligibles pour la moitié d'entre eux, soit qu'ils y renoncent pour l'autre moitié. Il est couramment affirmé, par les interlocuteurs rencontrés lors de cette mission, que cette aide n'est pas déterminante pour l'installation. Cette affirmation doit certainement être nuancée compte tenu des montants qui peuvent être attribués par certaines régions lorsque les modulations favorables se cumulent. Au regard de l'envergure limitée de

certaines projets, cette dotation peut être déterminante, notamment pour emporter l'appui de la banque.

Les banques, comme d'autres opérateurs économiques amenés à travailler avec le futur installé, peuvent également être rassurées par la garantie de sérieux du projet que sous-entend une réponse favorable à la demande de DJA.

### *Des obstacles et des réticences*

Les freins à la sollicitation de la dotation jeune agriculteur relèvent le plus souvent des contraintes du parcours préparatoire, obligatoire dans ce cas. Certaines installations, pour diverses raisons, ne peuvent pas attendre. Dans d'autres cas, qui sont parfois les mêmes, des opérateurs économiques proposent des aides attractives, au moins à court terme, pour démarrer sans délai un nouvel atelier. Certains candidats buttent devant la complexité administrative, d'autres probablement ignorent ce droit et enfin d'autres encore refusent d'intégrer un parcours préparatoire majoritairement porté par les représentants d'un modèle d'agriculture qu'ils rejettent.

En conséquence il y a lieu de s'interroger, outre sur les conditions d'éligibilité, sur le fait que la préparation à l'installation – PPP, élaboration du plan d'entreprise et constitution du dossier de demande d'aide – puissent constituer des obstacles suffisants pour dissuader certains porteurs de projet de prétendre à la DJA.

Le rapport de mission 21050 portant sur « *l'évaluation des structures préparatoires à l'installation* » propose un certain nombre d'évolutions pour limiter les renoncements aux parcours préparatoires à l'installation : amélioration de l'information, de l'accueil, ouverture aux acteurs représentant la diversité des agricultures.

### **3.2.3. L'éligibilité aux aides en question**

L'accès pour tous à une dotation financière au moment de l'installation est en partie résolu par la possibilité ouverte aux régions, dans le cadre de la politique agricole commune (PAC), d'aider des porteurs de projet de 41 ans et plus au moment de la demande. Certaines régions s'étaient déjà emparées de cette ouverture et pérennisent leurs dispositifs d'aides en réservant les fonds nécessaires et en mettant leurs règles d'attribution en conformité avec les nouveaux textes. À ce jour il est encore trop tôt pour en faire le bilan. D'ores et déjà la région Nouvelle-Aquitaine propose une « dotation nouveaux et jeunes agriculteurs » (DNJA)<sup>o</sup> qui permet, dans le cadre d'un dispositif unique, d'attribuer des aides à tous les candidats à l'installation qui répondent à ses propres règles.

### *De nouvelles définitions*

Le plan stratégique national (PSN) 2023-2027<sup>15</sup> précise les définitions des jeunes agriculteurs et des nouveaux agriculteurs. Outre la question de l'âge qui délimite la catégorie « jeune agriculteur », la nouvelle politique agricole commune apporte des nuances à la notion de capacité professionnelle. Ainsi, pour le jeune agriculteur il est possible de déroger à la règle du diplôme de niveau IV sous réserve d'une expérience professionnelle dans le secteur agricole<sup>16</sup> suffisante et prouvée. Il en est de même pour le « nouvel agriculteur », avec un niveau d'exigences moindre.<sup>17</sup> La porte est ouverte notamment à ceux qui passeraient par une expérience significative de salarié agricole, voire, mais cela reste à expertiser, pour ceux qui feraient valoir un passage en espace-test.

Les premières prises de position des régions confirment un attachement au diplôme de niveau IV, mais en ne le limitant pas aux spécialités agricoles.

### *Des obstacles à lever*

Pour autant ces nouvelles conditions peuvent constituer des obstacles pour certains candidats.

Dans ces situations, en principe peu fréquentes, l'accès à une offre de formation compatible avec les contraintes personnelles du candidat, et validant ses acquis, est nécessaire.

Par ailleurs, comme présenté au paragraphe 3.2.1, le jeune agriculteur de moins de 40 ans accède à d'autres dispositifs de soutien qui lui sont réservés.

Enfin pour les situations, en croissance, d'exercice de l'activité agricole assise sur de nouvelles formes sociétaires, la reconnaissance du statut de chef d'exploitation salarié comme agriculteur actif au sens de la PAC, pose encore question. Il s'agit notamment des sociétés coopératives participatives (SCOP), les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC), ou encore les sociétés coopératives d'exploitation en commun (SCAEC). Des expertises en cours devraient permettre des progrès en ce sens.

L'accès aux aides des nouveaux agriculteurs est en voie d'évolution importante dans le cadre du plan stratégique national et du transfert de la compétence DJA aux régions. S'il est trop tôt pour analyser les positions régionales, ce transfert est l'occasion de mettre en place des dispositions suffisamment souples, notamment en matière de conditions d'éligibilité – âge, qualification – pour favoriser l'accueil des porteurs de projets pertinents.

---

<sup>15</sup> PSN 2023-2027, pages 324 et 325, définitions de « jeune agriculteur » et de « nouvel agriculteur »

<sup>16</sup> 24 mois dans les trois dernières années et un diplôme de niveau III, ou 40 mois dans les cinq dernières années sans conditions de diplômes

<sup>17</sup> Diplôme de niveau III ou supérieur quelle que soit la spécialité ou 24 mois d'expérience professionnelle dans le secteur agricole dans les trois dernières années

Ainsi, sans renoncer à des exigences en matière de compétences et d'expérience, les dispositifs de soutien financier à l'installation pourront bénéficier d'une façon équilibrée à l'ensemble des porteurs de projets.

### **3.3. Accéder aux facteurs de production**

#### *Des difficultés spécifiques*

L'accès aux facteurs de production, dont en premier lieu le foncier mais aussi les matériels, bâtiments et cheptels, est une problématique commune à l'ensemble des candidats à l'installation. Le niveau souvent très élevé des investissements et la rareté de certaines ressources en sont la cause. Le futur exploitant s'installant hors cadre familial, et encore plus s'il n'est pas issu du territoire se trouve confronté à des difficultés supplémentaires :

- il ne peut pas bénéficier de la transmission familiale de l'outil de production ;
- il ne dispose pas d'un accès facile et précoce aux offres de reprises ;
- il n'apporte pas, par son origine familiale bien identifiée, par ses compétences éprouvées et reconnues, des garanties de sérieux de son projet et de sa capacité à le conduire, susceptibles de convaincre le cédant ou le bailleur ;
- il n'apporte pas aux banques les éléments rassurants de garanties que constituent le patrimoine familial ou la simple assurance d'avoir un appui de sa famille le cas échéant.

Pour autant cette analyse doit être nuancée :

- certains candidats en reconversion professionnelle sont en capacité d'apporter des fonds propres significatifs ;
- les transmissions familiales posent aussi des difficultés, notamment pour garantir les intérêts de toute la fratrie ;
- enfin, être connu dans le territoire n'est pas toujours un avantage !

#### *Le foncier : une clé*

La question du foncier n'est pas incluse dans le périmètre du futur pacte et de la future loi d'orientation agricole. Néanmoins, comme l'accès au foncier est identifié par la quasi-totalité des interlocuteurs rencontrés comme la première préoccupation des candidats à l'installation non issus du milieu agricole, la mission a pris le parti de faire figurer ce point, sans toutefois l'approfondir, dans son analyse.

Parmi les leviers identifiés par les acteurs de l'installation, on peut citer :

- l'accompagnement du porteur de projet dans ses recherches par un pair, issu du territoire, susceptible de faciliter les contacts, d'apporter un regard expert sur les propositions ;
- le portage par des tiers ;

- les formes sociétaires ;
- la mise en œuvre des instruments que constituent le contrôle des structures et l'action des Safer.

### *Répertorier et mettre à disposition les offres*

La mission s'interroge sur l'opportunité de promouvoir, de renforcer et de mettre à jour le répertoire national « départ installation »<sup>18</sup> pour en faire un outil opérationnel fiable, à l'instar de l'outil existant dans le domaine des entreprises artisanales. Cette suggestion paraît d'autant plus pertinente que des porteurs de projet dans le domaine de l'artisanat peuvent être intéressés par l'agriculture et inversement.

**P5.** Fiabiliser le contenu et la mise à jour du répertoire national « départ-installation » et le faire connaître plus largement y compris par des réseaux extérieurs à l'agriculture tels que ceux des chambres des métiers et de l'artisanat.

### *Promouvoir le portage*

La question du portage du foncier a fait l'objet d'une mission récente du CGAAER conduite par Benoît Bonnefoi et Hervé Lejeune : « *Évolution des modes de portage du foncier - mission 21039 – février 2023* ».

Les missionnés y constatent un développement des structures concernées et font des recommandations qui visent notamment à :

- Maintenir l'attractivité des baux agricoles pour les propriétaires ;
- Soutenir le développement de structures de portage avec, notamment, un fonds dédié porté par la Banque des Territoires.

La création récente du fonds de portage ELAN par la fédération nationale des Safer (FN Safer) illustre la prise de conscience de ce besoin. L'association Terre de Liens s'en est saisie depuis vingt ans, en conditionnant son intervention au respect du modèle d'agriculture qu'elle soutient. « Fermes en Vie » (FEVE) fonctionne sur des principes comparables.

Les instruments de garantie de fermage sont aussi des outils d'un grand intérêt pour emporter la décision d'un bailleur hésitant. Leur développement doit être soutenu.

### *La gouvernance des instruments de régulation du foncier agricole*

La mise en œuvre des instruments disponibles suppose une gouvernance déterminée à faire de l'installation de nouveaux agriculteurs une priorité, y compris, et c'est désormais incontournable, en laissant une place aux nouveaux profils. Des instances de gouvernance ouvertes à une diversité d'acteurs, sensibles à la diversité des

---

<sup>18</sup> L'outil existant présente actuellement moins de 2 500 offres - <https://www.repertoireinstallation.com/relai.php?onglet=recherche>

modèles d'agriculture, sont de nature à faciliter l'analyse de ces situations particulières.

Cela concerne notamment le contrôle des structures et l'intervention des Safer.

**P6.** Elargir la gouvernance des instruments de régulation du foncier agricole pour mieux intégrer de nouveaux profils

### *Les financements*

Les candidats en reconversion ont parfois pu épargner ou détiennent un patrimoine à valoriser. Mais dans de nombreux cas ils doivent avoir recours à l'emprunt pour une bonne partie des investissements.

Au-delà du sérieux de leur projet, les banques sont sensibles aux garanties apportées par des structures tierces comme France Active.

Par ailleurs, des structures (France Active, France Initiative, autres fonds participatifs), encouragent l'installation agricole, notamment sur des projets innovants et respectant certaines valeurs et peuvent apporter des financements avantageux sous forme de dotations ou de prêts d'honneur à taux zéro.

### *Bâtiments et matériel*

La problématique des matériels, équipements et bâtiments concerne tous les candidats à l'installation dans des conditions assez identiques. La mission croit utile de rappeler que le recours à des prestations de service, à de la copropriété ou encore à des CUMA permet de réduire significativement les besoins d'investissements nouveaux. De plus, dans le cas des CUMA, ou même de la copropriété, c'est l'occasion d'intégrer un collectif et parfois de bénéficier d'un salarié partagé.

### *L'intérêt des formes sociétaires*

Enfin, d'une façon transversale à l'ensemble des facteurs de production, l'installation dans un cadre sociétaire facilite grandement l'accès à des facteurs de production immédiatement opérationnels. Dans certains cas, l'achat de parts sociales peut se faire progressivement. Le nouvel installé dispose ainsi immédiatement d'un système de production éprouvé, tout en bénéficiant de l'expérience de ses associés.

## **3.4. Du test d'activité au droit à l'essai : l'enjeu de la réversibilité**

La création ou la reprise d'une exploitation agricole est un engagement fort, difficilement réversible à court ou moyen terme. Le niveau des investissements ne permet pas un renoncement sans conséquences financières potentiellement très pénalisantes. Le nouvel exploitant a également des engagements, économiques et moraux, envers ses éventuels salariés ou ses associés. Les aides attribuées imposent une durée minimale d'activité sous peine de remboursement.

Pourtant, un porteur de projet qui rentre dans le métier sans expérience, n'a guère de certitudes sur sa capacité, et finalement sa détermination, à faire face dans la durée à de nouvelles activités professionnelles et à de nouvelles conditions de vie. De la même façon, une étude prévisionnelle n'apporte pas de garantie absolue sur les revenus qu'il lui sera possible de dégager. Enfin l'installation sous une forme sociétaire pose la question de la collaboration avec des associés.

### *Les espaces tests agricoles*

Les espaces tests agricoles permettent, en vraie grandeur, mais sur un support qui ne sera pas, en principe, l'exploitation définitive du porteur de projet, de s'essayer au métier dans toutes ses dimensions : technique, économique, commerciale, physique, et humaine. Le dispositif permet de renoncer à son projet d'installation sans que cela soit vécu comme un échec et sans conséquences financières dommageables. Comme déjà mentionné en §3.1.3 ce dispositif connaît des limitations et mérite d'être soutenu.

### *Le droit à l'essai en société*

Dans le cadre sociétaire, depuis 2021<sup>19</sup>, un dispositif expérimental de droit à l'essai porté par GAEC et sociétés<sup>20</sup> permet à un potentiel associé de tester son intégration dans une exploitation avec un statut « d'associé à l'essai ». Durant cette période, les associés bénéficient d'un accompagnement relationnel et prennent le temps de construire un projet commun compatible avec l'exploitation et les objectifs de chacun. Outre cette construction de projet, le dispositif permet de tester la dimension humaine de la future association.

Pour aller au-delà de cette expérimentation, le cadre juridique et le modèle économique du dispositif doivent encore être travaillés.

L'enjeu est de lever les réticences de nouveaux candidats à l'installation à intégrer des exploitations sous formes sociétaires qui constituent pourtant pour eux des cadres particulièrement favorables, que ce soit du point de vue de l'accès aux facteurs de production ou du point de vue de l'accompagnement technique et humain.

### *Le parrainage pour mieux se connaître.*

Le stage de parrainage prévu au PAITA permet à un cédant d'accueillir un candidat à la reprise de son exploitation. Il doit permettre une meilleure appropriation par le futur agriculteur de sa future exploitation. Il permet aussi un renoncement si cela s'avère préférable.

### *Le salariat : pour apprendre et pour essayer*

Enfin le salariat permet, sous conditions d'un poste adapté et d'un employeur disposé à accompagner le projet de son salarié, de se confronter sur la durée aux réalités du

---

<sup>19</sup> Note de service Note de service DGPE/SDC/2021-56 du 26 janvier 2021

<sup>20</sup> GAEC et société est un organisme national à vocation agricole et rurale, ONVAR, qui assure auprès des organisations professionnelles agricoles, la formation des agents de développement et conseillers sur les techniques de création, d'organisation et de fonctionnement des cadres sociétaires pour l'exploitation agricole.

métier et à la conduite des productions. Mais c'est une situation professionnelle qui ne répond pas aux aspirations de tous les porteurs de projet et qui se heurte à l'employabilité de certains profils dénués de toute formation technique et de toute expérience pratique.

### *Des statuts à clarifier*

Pour que les porteurs de projet en phase de test bénéficient d'un statut sécurisant, préservant des droits en matière de protection sociale, de droit à la retraite, et pour que les structures ou entreprises qui les accueillent soient en conformité avec le droit du travail, il est fait appel à différents cadres réglementaires : contrat CAPE en espace test agricole, statut de stagiaire de la formation continue, décliné, en Occitanie, en contrat emploi formation installation (CEFI) pour les stages parrainage, etc. Malgré cet éventail de possibilités des questions restent non résolues, comme, par exemple, l'accès aux financements de la formation continue pour les bénéficiaires des espaces-tests.

La mission soulève le besoin de clarifier ces statuts et de sécuriser, d'un point de vue administratif, la situation de l'ensemble des acteurs concernés. En effet des questions se posent selon les situations autour de la couverture maladie et accidents, de l'assurance vieillesse, de l'accès aux financements de la formation professionnelle, du statut social et fiscal des d'indemnités<sup>21</sup> ou rétributions<sup>22</sup> versées à l'agriculteur à l'essai, de la nature du contrat qui le lie à la structure ou à la personne qui l'accueille. Au-delà d'un inventaire des possibilités déjà existantes, les parties prenantes ont besoin de clarté, de simplicité et de sécurité.

**P7.** Créer un statut « d'agriculteur à l'essai » conçu dans un esprit de simplification administrative pour permettre, selon les dispositifs et selon le profil des candidats, un accès sur mesure à un ensemble de droits : protection sociale, formation professionnelle, perception d'indemnités ou de rétribution.

---

<sup>21</sup> Versées dans le cadre du PAITA par les régions

<sup>22</sup> Prélèvement sur les excédents dans le cas des espaces-tests.



## CONCLUSION

La mission confiée au CGAAER était atypique et pose une question paradoxale. Atypique parce que la production attendue était une contribution à la concertation préalable au pacte et à la loi d'orientation et d'avenir agricoles. Paradoxale parce que dans leur ensemble les interlocuteurs consultés se sont accordés à dire que la question de l'intégration dans un secteur professionnel de personnes qui n'en sont pas issues ne devrait pas se poser.

Les pistes de travail identifiées se répartissent en deux catégories. Celles qui relèvent de l'adaptation des dispositifs d'accueil, de formation et d'accompagnement à ces candidats à l'installation présentant des caractéristiques particulières. Celles qui envisagent des modifications du « milieu agricole » et de ses entreprises pour mieux attirer et intégrer un vivier d'actifs volontiers présenté comme indispensable. Dans tous les cas se limiter à des ajustements réglementaires et des modifications à la marge des dispositifs existants ne serait pas à la hauteur de l'enjeu : des engagements financiers conséquents, des changements de posture et surtout une remise à plat de l'écosystème agricole sont nécessaires.

Poser le renouvellement des générations comme enjeu de l'intégration des personnes non issues du milieu agricole ne va pas de soi. Rien ne permet d'assurer qu'il est plausible qu'ils puissent constituer un vivier susceptible d'accompagner le nombre de chefs d'entreprise vers une cible non déterminée à ce jour. Il en est de même pour les salariés.

Pour autant la montée en puissance de ces profils ne fait guère de doute, tout comme il ne fait guère de doute que « le monde agricole » évoluera du fait de cette montée en puissance.

Cette modification sociologique de la population des actifs agricoles doit être envisagée par l'agriculture française comme une opportunité d'amplifier la mise en œuvre des innovations et des changements indispensables pour faire face aux défis de la transition agro-écologique, de l'adaptation au changement climatique, de la souveraineté alimentaire du pays et de la pleine intégration de l'agriculture dans la société.

### Signatures des auteurs

GIBRAT Christine

LE CŒUR Xavier



## **ANNEXES**





**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Annexe 1 : Lettre de mission

Cabinet du ministre

Paris, le **21 FEV. 2023**



La Directrice de Cabinet du Ministre  
de l'Agriculture et de la Souveraineté  
alimentaire

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil  
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture  
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 844463

V/Réf :

Objet : Lettre de mission portant sur les adaptations de la politique d'accompagnement de l'installation, en particulier vis-à-vis des personnes non issues du milieu agricole.

PJ :

Le Président de la République a déclaré le 9 septembre 2022 à l'occasion de l'évènement « Terres de Jim » que la souveraineté agricole et alimentaire de la France nécessitait de relever le défi du renouvellement des générations, sachant que d'ici 10 ans un agriculteur sur 3 sera en âge de partir à la retraite, libérant ainsi plus de 215 000 exploitations.

Le maintien de l'activité agricole sur ces exploitations justifie de porter une attention particulière à leur transmission. Or le nombre de nouveaux installés, passé sous la barre des 13 000 par an, tend à baisser, réduisant mécaniquement le nombre de chefs d'exploitation.

Le renouvellement des actifs implique de s'inscrire dans la diversité de l'agriculture française. En outre de nouveaux enjeux portant sur l'adaptation au changement climatique, la biodiversité, les circuits de commercialisation, la création de valeur ajoutée supposent l'émergence de nouvelles compétences, de nouveaux emplois et donc de nouveaux profils pour les occuper. Pour atteindre les objectifs de souveraineté alimentaire, en s'inscrivant pleinement dans ces transitions climatiques, environnementales et sociétales en cours, le Gouvernement a décidé de lancer une grande consultation aux niveaux national et régional, y compris du public et des jeunes, pour préparer le Pacte et la loi d'orientation et d'avenir agricoles.

Si les jeunes agriculteurs du cadre familial constituaient traditionnellement le vivier naturel pour assurer ce renouvellement de Chefs d'exploitation, les candidats à l'installation Non Issus du Milieu Agricole (NIMA) doivent être considérés comme un vivier potentiel à optimiser et valoriser.

.../...

Il n'est pas attendu de note de cadrage formalisée de la part des missionnés, en amont du lancement de la mission. Une réunion sera organisée avec le Cabinet dans le délai de 15 jours consécutif à leur désignation pour repreciser le périmètre de la mission, la méthode de travail, le déroulement de la démarche dans ses différentes phases, son calendrier ainsi que la nature des livrables.

Je souhaiterais pouvoir disposer du rapport faisant état des contributions du CGAAER au plus tard à la mi-avril 2023, afin que celui-ci puisse être versé aux débats du groupe de travail national « installation-transmission », en amont de l'organisation des réunions de clôture des groupes de travail mis en place pour l'élaboration du Pacte et du projet de loi, dont la rédaction est programmée courant juin 2023.

Valérie HATSCH



## Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
DURAND Hervé	CGAAER	Membre permanent,	24/02/2023
GAZO Cécile	ENSA de Toulouse	Doctorante	27/02/2023
MARX Jean-Marie	Groupe de travail 2 du dispositif de concertation PLOAA	Co-président – IGPEF honoraire	27/02/2023
BONNEFOI Benoit	CGAAER	Membre permanent	06/03/2023
PORTANGUEN Chloé	Coordination rurale	Chargée de mission section jeunes	07/03/2023
OLENDER Pierre-Alban	Coordination Rurale	Membre du conseil d'administration, trésorier adjoint	07/03/2023
FELLMANN Thierry	Chambre d'agriculture France	Directeur de l'expertise	07/03/2023
TERMEAU Noémie	Chambre d'agriculture France	Chargée d'étude pré-installation	07/03/2023
BEZEAU Sophie	Mouvement de défense des exploitations familiales	Directrice	13/03/2023
POULMARCH Guenaël	Mouvement de défense des exploitations	Membre du bureau national	13/03/2023
ROUGER Julien	Jeunes Agriculteurs	Membre du bureau	13/03/2023
HEINZLE Xavier	Jeunes Agriculteurs	Conseiller renouvellement des générations	13/03/2023

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
BARDIN Marion	FADEAR	Animatrice installation transmission	14/03/2023
LÉPICIER Denis	Réseau CIVAM	Administrateur	14/03/2023
PRIOUX Sixtine	Réseau CIVAM	Chargée de mission installation-transmission	14/03/2023
CAVALIER Jean-Baptiste	RENETA	Coordinateur	14/03/2023 Et 20/04/2023
JANNOT Vincent	Terre de Liens	Direction des programmes et	14/03/2023
RIGONDAUD Sophie	FNAB	Chargée de mission	14/03/2023
LE BOURLIGU Salomé	SOL	Chargée de projet France	14/03/2023
CHANDELLIER Jean-Louis	FNSEA	Directeur général adjoint	15/03/2023
MARCHESSEAU Véronique	Confédération Paysanne	Secrétaire générale	15/03/2023
VIALETTE Guillaume	Confédération Paysanne	Membre du comité national	15/03/2023
BELLANGER Raphaël	Confédération Paysanne	Membre du comité national	15/03/2023
CHATENET Mathieu	Confédération Paysanne		15/03/2023



Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
COLLIN Caroline	Confédération paysanne	Animatrice commission installation	15/03/2023
REGNAUD Etienne	FNCUMA	Directeur	17/03/2023
SUPERVIELLE Pierre	FNCUMA	Secrétaire général adjoint	17/03/2023
CHEVASSON Thierry	CFPPA de l'Allier	Directeur	21/03/2023
MASTORCHIO Eric	GAEC et Sociétés	Directeur adjoint	03/04/2023
QUESNEL Romain	GAEC et sociétés	Chargé de mission	03/04/2023
LALA-ALQUIER Ghislaine	Conseil Régional d'Occitanie	Directrice générale déléguée, directrice du pôle dynamiques économiques locales et faire ensemble	11/04/2023
GUYOT Thomas	Conseil Régional d'Occitanie	Directeur Économie Locale, Tourisme, Agriculture et Alimentation	11/04/2023
NOMMÉ Charlotte	Conseil régional de Nouvelle Aquitaine	Directrice Agriculture-Agro-alimentaire-Mer	12/03/2023
PULVÉ Damien	Crédit Agricole Val de France	Responsable développement agricole et coordinateur secteur agricole des quatre caisses	13/04/2023

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MANÇOIS Jean-Luc	Crédit Agricole Centre-Ouest	Responsable marché de l'agriculture	13/04/2023
SEILER Andréas	DGER – SD POFE	Sous-directeur	13/04/2023
NEMETZ Aurélie	DGER - SD POFE - BAFPC	Adjointe au chef de bureau	13/04/2023
ALBIEN Laurie	DGER – SD POFE - BAFPC	Chargée de mission	13/04/2023
BERNARDINI Jean-Dominique	France Active – Association nationale	Directeur des partenariats	14/04/2023
CASTAGNÉ Marie	France Active – Association nationale	Responsable plaidoyer	14/04/2023
BASSALER Nathalie	Chambre des métiers et de l'artisanat France	Directrice des services aux entreprises et aux territoires	14/04/2023
BENISSAN Audrey	Chambre des métiers et de l'artisanat France	Chargée de mission entrepreneuriat, développement économique, parcours créateur	14/04/2023
	DGPE – Sous-direction de la compétitivité	Adjoint à la sous-directrice de la compétitivité	19/04/2023
BOUYER Emmanuel	DGPE – Sous-direction de la compétitivité	Chef du bureau du financement des entreprises	19/04/2023

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
LE BOUDEC Thierry	DGPE – Sous-direction de la compétitivité	Chargé de mission installation et instruments financiers	19/04/2023
PUISSEGUR Geneviève	DGPE – Sous-direction de la compétitivité	Chargée de mission installation-transmission	19/04/2023

### Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

ADEAR	Association pour le développement de l'emploi agricole et rural
AITA	Accompagnement pour l'installation et la transmission en agriculture
ARDEAR	Association régionale des ADEAR
BPREA	Brevet professionnel responsable d'entreprise agricole
CAPE	Contrat d'appui au projet d'entreprise
CEPPP	Centre d'élaboration du plan de professionnalisation personnalisé
CER	Centre d'économie rurale
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CIAP	Coopérative d'installation en agriculture paysanne
CIVAM	Centre d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural
CNIT	Comité national de l'installation transmission
CPF	Compte personnel de formation
CRIT	Comité régional de l'installation transmission
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPE	Direction générale de la performance économique
DJA	Dotation jeune agriculteur
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
ENSAT	École nationale supérieure agronomique de Toulouse
FADEAR	Fédération des ADEAR
FNAB	Fédération nationale de l'agriculture biologique
FNCUMA	Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
HCF	Hors cadre familial
InPACT	Initiative pour une agriculture citoyenne et territoriale
JA	Jeunes agriculteurs
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MODEF	Mouvement de défense des exploitants familiaux

MSA	Mutualité sociale agricole
NIMA	Non issu du milieu agricole
OCAPIAT	Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires
ONVAR	Organisme national à vocation agricole et rurale
OPCO	Opérateur de compétences
PAC	Politique agricole commune
PAI	Point Accueil Installation
PAITA	Programme d'accompagnement pour l'installation et la transmission en agriculture
PLOAA	Projet de loi d'orientation pour l'avenir de l'agriculture
PE	Plan d'entreprise
PPP	Plan de personnalisation personnalisé
PSN	Plan stratégique national
RENETA	Réseau national des espaces tests agricoles
Safer	Société d'aménagement foncier et d'établissement rural
VAE	Validation des acquis d'expérience
VIVEA	Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant

## Annexe 4 : Bibliographie

Bour-Desprez B., Brinbaum D., Chomienne J-P, Seillan J-M, CGAAER, 2016 – Transmission en agriculture, 4 scénarios prospectifs en 2025 -Rapport de mission 14035

Marx J-M, Poisson F., Le Cœur X., CGAAER, 2022 – Évaluation du fonctionnement des structures chargées de la préparation à l'installation en agriculture – Rapport de mission 21050

Bonnefoi B., Lejeune H. CGAAER, 2023 – Évolution des modes de portage du foncier – Rapport de mission 21039 – vérifier publication.

Frécenon B., Marx J-M., Petit N., CGAAER, 2021 – Nouvelles formes de travail en agriculture – Rapport de mission 20090

Pottier.P, Bonnefoi B., CGAAER, 2021 - Renforcement de la qualité des plans d'entreprise supports des demandes de dotation jeunes agriculteurs – Rapport de mission 20016

Chouteau A., Bousses M., Lescoat P., 2020 - Les personnes non issues du milieu agricole : le futur du renouvellement des générations en élevage ? – Rapport d'étude - Confédération nationale de l'élevage, AgroParisTech, Avenir Élevage, devenir éleveur-veuse, Institut de l'élevage

Hervieu B., Purseigle F., 2022 – Une agriculture sans agriculteurs – ed. Presses de Sciences Po

Bienvendu C., 2018 – Analyse des freins à l'installation en élevage bovin lait des personnes non issues du milieu agricole – Civam 35 – Rapport d'étude.

Cour des Comptes, 2023 – La politique d'installation des nouveaux agriculteurs et de transmission des exploitations agricoles – Communication à la commission des finances du Sénat

## Annexe 5 : Programme pour l'accompagnement de l'installation et la transmission en agriculture

(Source : Rapport de la mission CGAAER 21050 « Évaluation du fonctionnement des structures chargées de la préparation à l'installation en agriculture »)

Volets	Dispositifs	Plafonds de paiement annuels, par structure ou par opération	Budget : moyenne 2017-2020
<b>1</b> Accueil des porteurs de projet	Point accueil installation	État : financement partiel 7 500 € + nb accueils x 126 € (= 3 heures) + nb DJA x 126 €	3,49 M€
<b>2</b> Conseil à l'installation	Diagnostic d'exploitation à reprendre	État : financement sous conditions 80% de la dépense engagée plafonnée à 1 500 €	6 769 €
	Études de faisabilité, études de marché	Pas de financement de l'État. 80% de la dépense engagée plafonnée à 1 500 €	
<b>3</b> Préparation à l'installation	Réalisation du PPP	État : financement partiel nb PPP agréés x 300 € + nb PPP validés x 200	3,57 M€
	Stage 21 h	État : financement partiel nb stagiaires x 120 €	834 995 €
	Bourse de stage en exploitation	État : 230 à 385 € par mois	68 117 €
	Indemnité maître-exploitant	État : 90 € par mois	19 309 €
	Indemnité stage de parrainage (stage auprès du cédant ou avec futurs associés)	Selon barème – État et divers financeurs	214 089 €
<b>4</b> Suivi du nouvel exploitant	Suivi du nouvel exploitant	État : financement sous conditions 80% de la dépense engagée plafonnée à 1 500 €	367 762 €
<b>5</b> Incitation à la transmission	Diagnostic exploitation à céder	80% de la dépense engagée plafonnée à 1 500 €	468 727 €
	Transmission exploitations inscrites au RDI	État : financement sous conditions 4 000 €	442 250 €
	Contrat de génération : emploi d'un salarié ou d'un stagiaire dans la perspective d'une reprise	État : 2 000 ou 4 000 €, sous conditions cette action disparaît en 2018	
	Transmission globale du foncier : aide au cédant pour transmission totale du foncier en location.	État : financement sous condition 1 500 ou 3 000 €	42 750 €
	Aide aux propriétaires bailleurs : signature d'un bail avec un jeune agriculteur	Pas de financement de l'État Plafond 12 000 €	
	Aide à la location de la maison d'habitation et :ou de bâtiments agricoles	Pas de financement de l'État Plafond 5 000 €	
	Conseil d'accompagnement du cédant en amont de la transmission	État : 80% de la dépense engagée plafonnée à 1 500 €	74 566 €
<b>6</b> Communication - Animation	Dispositifs régionaux : - Actions en faveur du métier d'agriculteur, de l'installation et de la transmission, - animation et coordination régionale	État : financement sous conditions, après demande préalable justifiant les dépenses	4,17 M€
TOTAL			13,77 M€

*nb : nombre*