



Programme d'actions pluriannuel 2022-2027 du Service de Remplacement France :

Analyse quantitative de l'enquête Origine, Parcours et Devenir des agents de remplacement

Service de Remplacement France

14, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. : 01 42 65 29 87

Fax : 01 40 17 08 66

Email : accueil@servicederemplacement.fr

www.servicederemplacement.fr

Avec
la contribution
financière du compte
d'affectation spéciale
développement
agricole et rural
CASDAR



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Sommaire

Introduction.....	3
Méthodologie.....	4
Partie 1 : Analyse des résultats du questionnaire à destination des agents en poste.....	6
Démographie :.....	6
Formation initiale et diplôme :.....	8
Lien familial dans l'agriculture :.....	11
Statut matrimonial et nombre d'enfants :.....	13
Première expérience professionnelle et parcours professionnel antérieur au Service de Remplacement :.....	14
Parcours au Service de Remplacement :.....	18
Statut contractuel :.....	21
Comportement des agents de remplacement pendant leur activité au Service de Remplacement :.....	22
Les motivations à être agent de remplacement :.....	24
Obstacles et freins rencontrés par les agents de remplacement :.....	26
Objectif de carrière :.....	28
La formation continue des agents de remplacement :.....	31
Conclusion de l'analyse des résultats des agents en poste.....	34
Partie 2 : Tendances et profils des agents de remplacement.....	35
Les profils au sein des agents de remplacement.....	35
Les Agents de Remplacement engagés.....	36
Les Agents de Remplacement nouveaux actifs agricoles.....	37
Les Agents de Remplacement futurs chefs d'exploitation.....	39
Les Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation.....	40
Conclusion sur les tendances parmi les agents de remplacement.....	42
Partie 3 : Le parcours professionnel après les Services de Remplacement.....	43
Analyse des parcours professionnelles des ex-agents.....	44
Conclusion.....	49

Introduction

Les agents de remplacement dans le secteur agricole se caractérisent par une diversité marquée de profils, d'origines, de motivations et de trajectoires professionnelles. Cette variété n'est pas seulement caractéristique ; elle constitue également une ressource précieuse qui enrichit notre association. Comprendre en profondeur le parcours professionnel et personnel de ces collaborateurs, ainsi que leurs aspirations en matière d'évolution de carrière, est un enjeu stratégique crucial. Cela nous permet de réaliser des objectifs essentiels tels qu'identifier, attirer et retenir une main d'oeuvre qualifiée au sein du Service de Remplacement. Notre approche est également ancrée dans une logique de marque employeur, où chaque agent est perçu comme un ambassadeur essentiel, jouant un rôle clé dans la promotion de son métier.

Notre initiative vise à mettre en lumière les parcours variés des agents de remplacement pour inspirer ceux qui envisagent de se lancer dans les métiers de la production agricole à travers les Services de Remplacement. En partageant ces trajectoires, nous aspirons non seulement à stimuler de nouvelles vocations mais aussi à mettre en avant les perspectives de carrière offertes par notre structure.

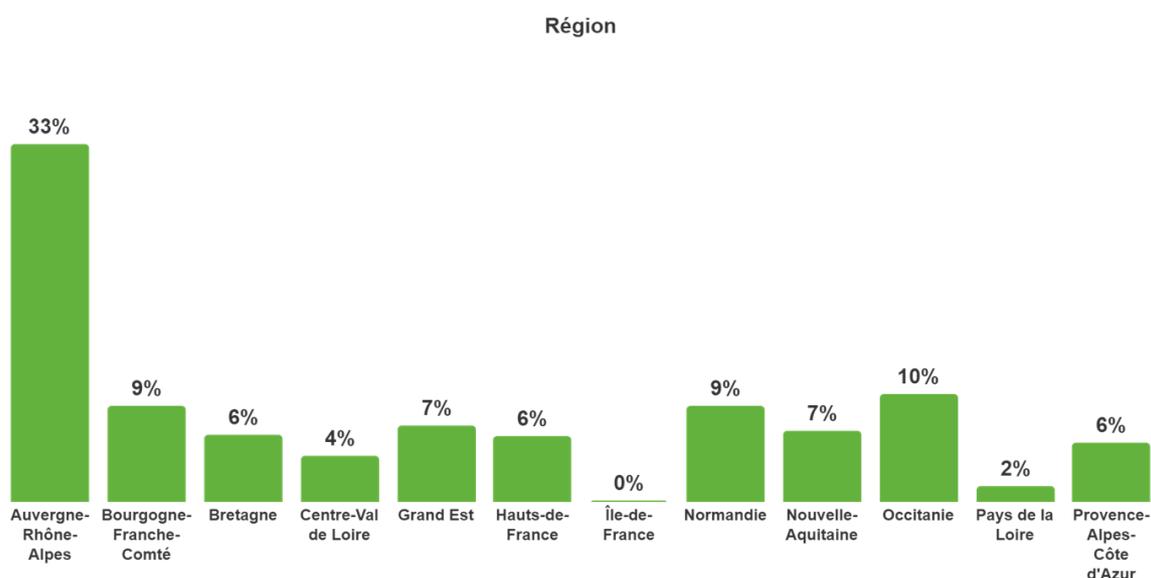
Dans ce contexte, nous avons lancé une enquête exhaustive auprès des agents actuels et anciens. Cette enquête a pour but de dépeindre fidèlement les dynamiques de carrière au sein des services de remplacement, y compris l'évolution des parcours professionnels après le Service de Remplacement.

En analysant ces données, nous espérons élaborer des stratégies de recrutement et de fidélisation plus ciblées et efficaces, tout en recueillant des informations précieuses sur ceux qui font partie de nos équipes d'agents de remplacement. Ce processus renforcera également notre marque employeur, en démontrant notre engagement envers le développement professionnel et la satisfaction de nos agents.

Méthodologie

Notre enquête auprès des agents actuels et anciens a été réalisée et lancée durant le premier trimestre de 2023. Un questionnaire a été conçu spécifiquement pour cette étude et les résultats ont été analysés à l'aide du logiciel Sphinx. Ce questionnaire a été distribué à l'ensemble des structures membres du réseau Service de Remplacement, qui l'ont ensuite transmis à leur base de données d'agents, tant actuels qu'anciens.

Le processus de déploiement et la collecte des réponses à notre enquête ont duré un mois. Au total, 1 034 agents de remplacement, actuellement en poste ou anciennement employés, ont participé à notre étude. Les répondants sont issus de toutes les régions de France, avec une sur-représentation de la région Auvergne-Rhône-Alpes et une sous-représentation des Pays de la Loire. L'enquête couvre 76 départements, ce qui représente un taux de participation départemental de 85% et l'ensemble des départements français, hormis la Corse.



Cette analyse quantitative sera complétée par des entretiens avec les agents actuels et les anciens. L'objectif est de confronter et d'approfondir les hypothèses émergentes de l'analyse quantitative pour mieux comprendre les dynamiques associées au salariat au sein des Services de Remplacement. Nous explorerons aussi, comment cette phase influence et stimule le parcours professionnel des agriculteurs remplaçants.

Ces entretiens permettront d'examiner de manière plus détaillée les impacts réels de l'expérience au sein des Services de Remplacement sur la carrière des agents. Ils offriront une perspective plus riche et plus nuancée que les données quantitatives seules ne peuvent fournir. En interrogeant directement les agents, nous capterons des informations précieuses sur leurs motivations, leurs défis, et les opportunités qu'ils perçoivent dans leur rôle, ainsi que l'efficacité des supports et formations proposés.

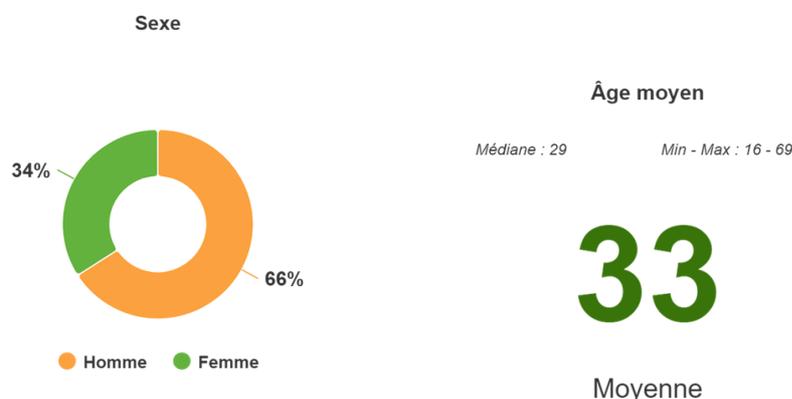
L'objectif est double : valider les tendances observées dans l'analyse quantitative et révéler des aspects moins visibles du vécu des agents. Ces conversations contribueront à une compréhension holistique des facteurs qui favorisent ou entravent le développement professionnel des agents de remplacement, permettant ainsi d'ajuster ou de renforcer les stratégies de soutien et de développement professionnel au sein de l'organisation.

Partie 1 : Analyse des résultats du questionnaire à destination des agents en poste

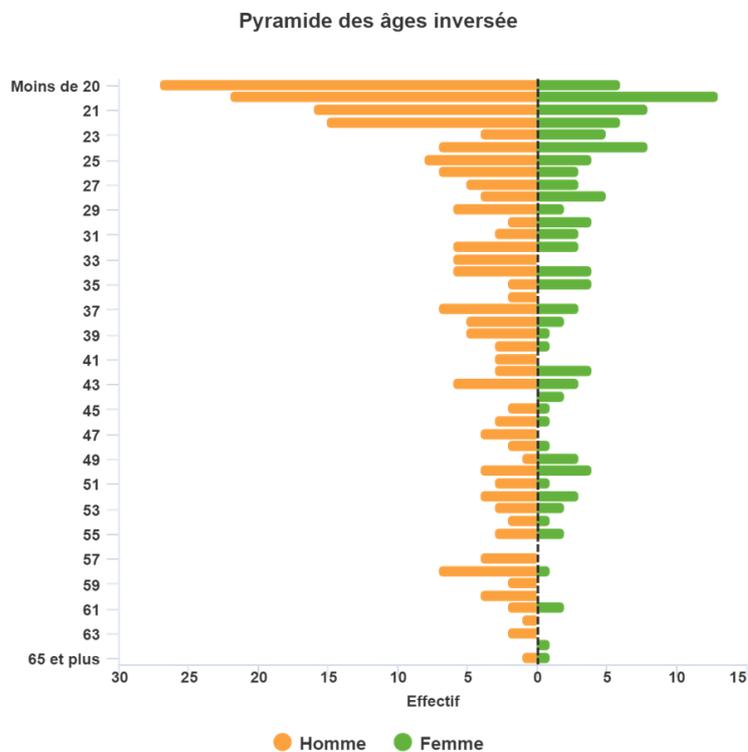
Dans cette première partie, nous nous concentrerons sur l'analyse des réponses au questionnaire fournies par nos agents qui déclarent être actuellement en poste. Pour ce faire, nous appliquons un filtrage de notre base de données selon deux critères. Le premier critère sélectionne les répondants qui ont affirmé "oui" à la question "Êtes-vous toujours en poste au Service de Remplacement en 2023" (2023 étant l'année d'envoi du questionnaire). Le second critère concerne les individus qui déclarent être en agent de remplacement en CDI ou agent de remplacement en CDD, en réponse à la question sur leur statut professionnel. Ce processus de filtrage nous permet d'isoler un groupe de 355 agents actifs. C'est cet échantillon qui sera étudié et caractérisé durant cette section de notre analyse.

Démographie :

Notre étude sur les agents de remplacement révèle une prédominance masculine notable, avec les hommes occupant deux tiers des postes. Cette tendance est particulièrement prononcée parmi les jeunes, bien qu'elle soit constatée à travers toutes les catégories d'âge. L'étude démographique détaille que l'âge moyen des agents se situe à 33 ans, tandis que l'âge médian est de 29 ans. Cette distinction entre moyenne et médiane met en lumière une bonne répartition des âges au sein des agents, allant de 16 à 69 ans. Cela démontre l'absence de restrictions liées à l'âge pour entrer ou avancer dans cette profession. De plus, notre pyramide des âges inversée montre une prédominance de jeunes employés; les moins de 20 ans représentent 9% du personnel, alors que la tranche des 20 à 30 ans est la plus fournie, avec 43% des agents.



Le pourcentage des agents diminue progressivement avec l'âge, devenant presque négligeable chez les plus de 65 ans. Toutefois, il est important de noter que 17% des agents ont plus de 50 ans, témoignant de la présence significative de travailleurs expérimentés au sein du service.

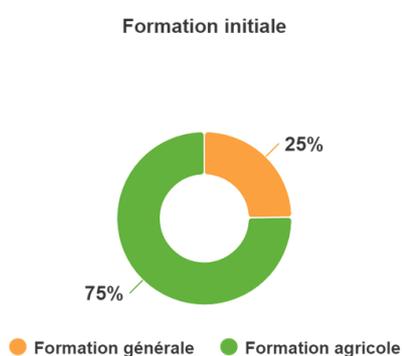


Cette diversité d'âges parmi les agents de remplacement est cruciale et doit être considérée dans l'élaboration des politiques de gestion des ressources humaines. Comprendre et intégrer ces différences générationnelles est essentiel pour élaborer des stratégies qui répondent de manière ciblée aux attentes et besoins spécifiques de chaque groupe d'âge. Cela permettra non seulement de maximiser l'efficacité des agents dans leur rôle de remplacement mais aussi de favoriser une intégration et une coopération harmonieuse au sein des Services de Remplacement.

Formation initiale et diplôme :

Les profils des agents de remplacement révèlent des informations clés sur leur formation et leurs diplômes, soulignant une diversité significative dans leurs parcours éducatifs.

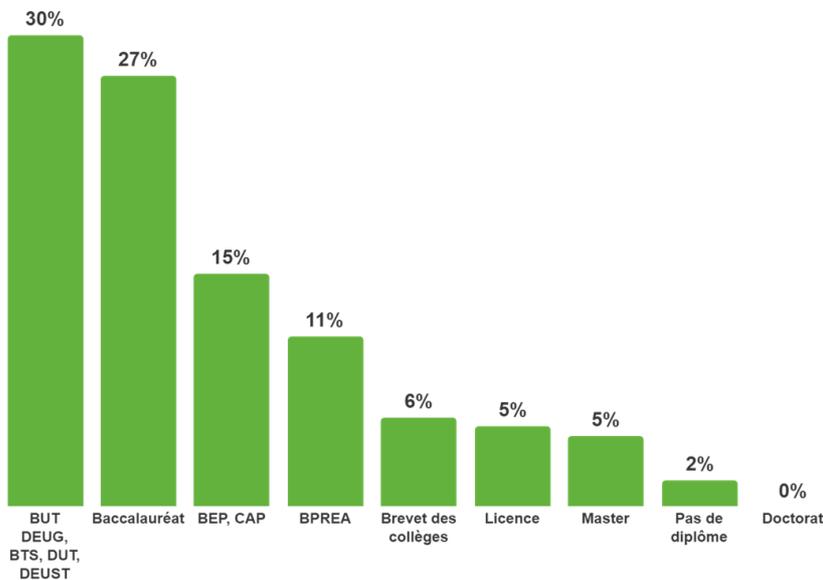
Premièrement, il est notable que 75% des agents possèdent une formation initiale en agriculture, soulignant l'importance de cette formation dans la profession. Toutefois, cette donnée révèle également qu'un quart des agents proviennent de formations générales, ce qui suggère une stratégie de longue date des services de remplacement pour intégrer des individus nécessitant parfois une formation complémentaire en agriculture.



En ce qui concerne les diplômes, la variété est également marquée : des agents sans diplôme jusqu'à ceux possédant des études supérieures (bac +5). En détail, 33% des agents détiennent un BTS et un peu plus d'un quart ont le baccalauréat. Les diplômes de niveau bac +3 ou +5 sont détenus par 10% des agents, élevant à 40% la proportion de ceux ayant suivi des études supérieures. Cette statistique cache cependant une disparité entre les formations initiales : parmi ceux issus d'une formation générale, 25% possèdent un diplôme de bac +3 ou plus, tandis que seulement 6% des agents formés initialement en agriculture atteignent ce niveau d'études.

De plus, 6% des répondants ont le brevet comme plus haut diplôme, et 2% sont sans diplôme. Ces proportions varient selon la formation initiale : 7% des individus de formation générale ont pour plus haut diplôme le brevet, et 5% sont sans diplôme, contre 5% et 1% respectivement pour ceux de formation agricole.

Diplôme



Ces données mettent en lumière la diversité des parcours éducatifs parmi les agents de remplacement. Il est crucial de prendre en compte cette diversité pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque agent et favoriser leur développement professionnel au sein des services de remplacement. En effet, l'âge des agents influence également leur formation et leur niveau d'éducation. Les jeunes agents (16 - 30 ans) sont majoritairement issus de formations agricoles (90%) et détiennent principalement un baccalauréat (33%) ou un BTS (40%), avec 7% possédant un bac +3 ou +5. En revanche, les agents de plus de 35 ans présentent des profils plus variés, avec 40% venant de formations générales et des diplômes tels que le BEP/CAP (25%) et le baccalauréat (20%), et 12% possédant un bac +3 ou +5.

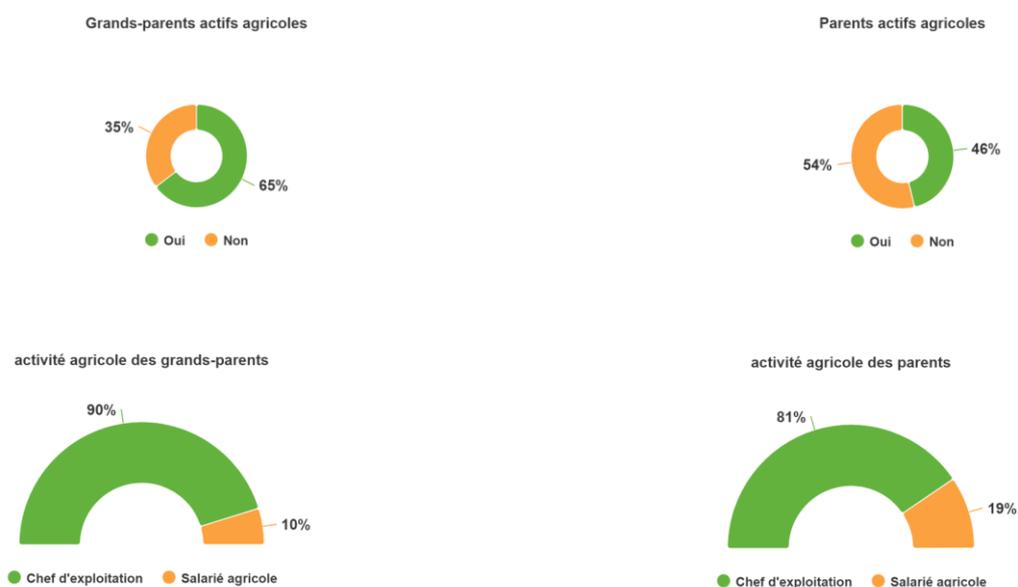
La diversité des parcours de formation parmi les agents de remplacement plus âgés peut souvent être attribuée à une décision de reconversion professionnelle vers l'agriculture. Cette tendance révèle une évolution des compétences et une adaptation des carrières en fonction des intérêts qui se précisent ou se transforment avec l'âge. Travailler dans l'agriculture, souvent motivé par une passion pour ce secteur, est mis en évidence par nos données comme un choix qui peut se manifester à différentes étapes de la vie d'un individu. En effet, l'intérêt pour l'agriculture peut émerger après une première carrière dans un autre domaine, illustrant que le désir de s'engager dans ce secteur peut se développer indépendamment du parcours initial.

Cette tendance peut être vue comme le reflet d'une recherche de sens qui se fait sentir à mesure que les individus mûrissent et réévaluent leurs priorités et aspirations professionnelles. Il est également possible que, avec l'accumulation d'expériences diverses, les personnes ressentent le besoin de participer à des activités qui sont perçues comme étant plus tangibles et gratifiantes.

La capacité à intégrer des individus de formations et de carrières variées enrichit le secteur agricole, apportant de nouvelles perspectives et une diversité de compétences qui peuvent stimuler l'innovation et l'efficacité. Pour les services de remplacement, reconnaître et valoriser cette diversité de parcours est essentiel pour développer des stratégies de gestion des ressources humaines qui maximisent le potentiel de chaque agent, tout en répondant aux défis contemporains du secteur agricole.

Lien familial dans l'agriculture :

L'analyse des antécédents familiaux agricoles chez nos agents révèle une présence notable d'un héritage agricole, principalement transmis par les grands-parents. En effet, 65% de notre échantillon possèdent au moins un grand-parent ayant été actif dans l'agriculture, et parmi ces derniers, 90% étaient chefs d'exploitation. Cette tradition agricole tend à se diluer dans la génération suivante, puisque seulement 46% des agents ont un parent actif dans l'agriculture, et de ces parents, 81% sont chefs d'exploitation.

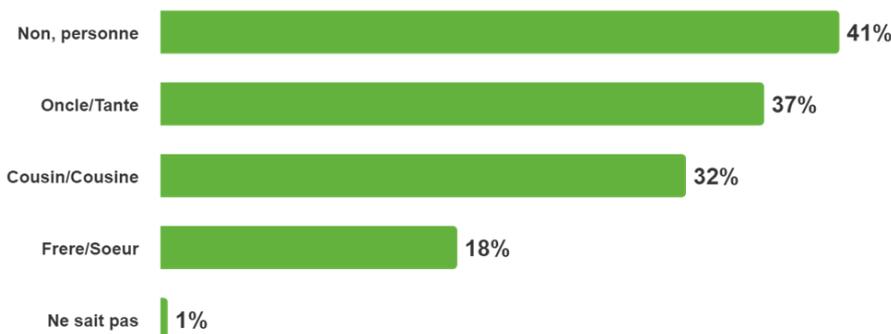


En conséquence, 63% de nos agents peuvent être classifiés comme NIMA (Non Issus du Milieu Agricole). Toutefois, les Services de Remplacement choisissent de désigner ces individus sous le terme plus positif de « nouveaux actifs agricoles », afin d'éviter toute stigmatisation et de favoriser l'engagement de ces nouveaux venus dans le secteur agricole. Ce terme est défini par l'activité professionnelle des parents et suggère un accès au foncier qui pourrait être plus complexe, ou du moins non simplifié par des liens familiaux directs, pour ceux qui aspirent à devenir chefs d'exploitation.

Il est important de souligner que ce terme ne signifie pas une absence totale de liens avec le domaine agricole. Ces liens peuvent également exister à travers d'autres membres de la famille tels que des grands-parents, des oncles, des tantes, des frères, des sœurs ou des cousins. Ces relations peuvent créer un attachement profond au milieu agricole, constituant des souvenirs et motivations pour ceux désirant s'engager dans ce secteur.

Membres de la famille actifs agricoles

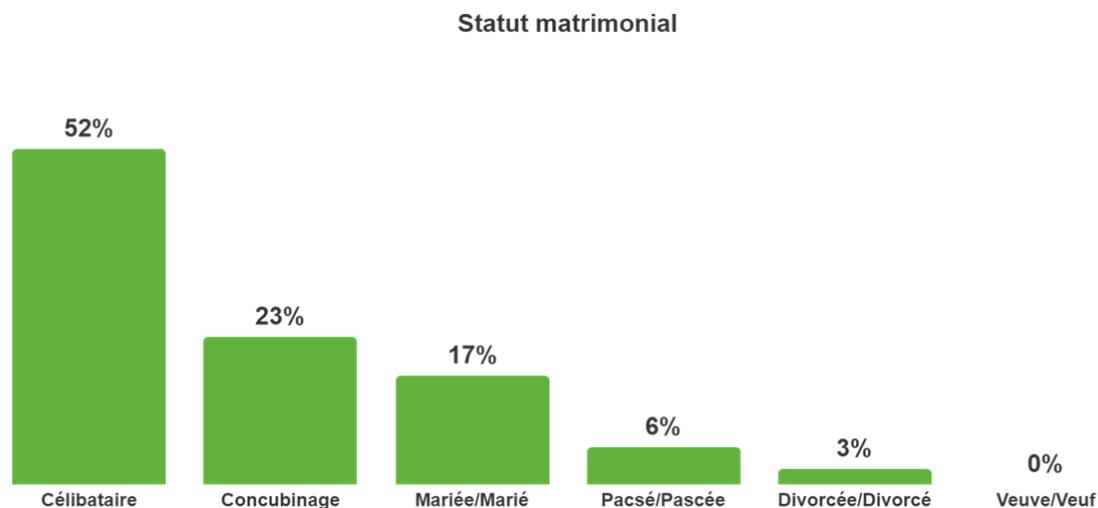
(hors parents, grands-parents et conjoint)



De plus, il est notable que 23% de nos agents rapportent ne posséder aucun lien familial avec l'agriculture, ni par des grands-parents, ni par des parents, ni par d'autres membres de la famille actifs dans ce secteur. Cette particularité définit un sous-groupe unique au sein de notre échantillon. Étonnamment, ce groupe est principalement composé de femmes (68%), avec un âge moyen de 35 ans. Une part importante de ces individus proviennent de parcours académiques non agricoles, avec 42% ayant suivi une formation initiale générale, dont 24% détenant un baccalauréat et 18% un BTS. De plus, 28% de ces femmes possèdent un diplôme de niveau bac +3 ou supérieur. Ainsi, ce sous-groupe se distingue non seulement par l'absence de racines agricoles familiales mais également par un niveau d'éducation élevé, suggérant potentiellement une volonté de se reconverter. Ces aspects mettent en lumière la nécessité de développer des stratégies spécifiques pour intégrer et fidéliser ces profils variés dans le secteur agricole.

Dans l'ensemble, un pourcentage significatif d'agents de remplacement à des membres de leur famille travaillant dans l'agriculture. Ces liens familiaux peuvent être observés à travers les grands-parents, les parents et d'autres membres de la famille, tels que des frères et sœurs, des oncles et tantes ou des cousins. Cependant, il est important de noter qu'un nombre non négligeable d'agents de remplacement n'a aucun membre de leur famille travaillant dans le secteur agricole.

Statut matrimonial et nombre d'enfants :



En examinant le statut matrimonial de nos agents, nous constatons que plus de la moitié d'entre eux ne sont pas engagés dans une relation. Cela peut s'expliquer par l'âge moyen de nos agents et la corrélation notable avec leur statut matrimonial. En effet, un taux élevé de célibat est observé chez les plus jeunes : Dans la tranche d'âge des 16 - 25 ans, trois quarts sont célibataires, environ un sur cinq vit en concubinage, et 3% sont pacsés. Chez les 26 - 35 ans, 44% sont célibataires, mais un pourcentage plus élevé est engagé dans des relations, avec 37% en concubinage, 12% mariés et 7% pacsés. Cette tendance se poursuit dans les tranches d'âge supérieures.

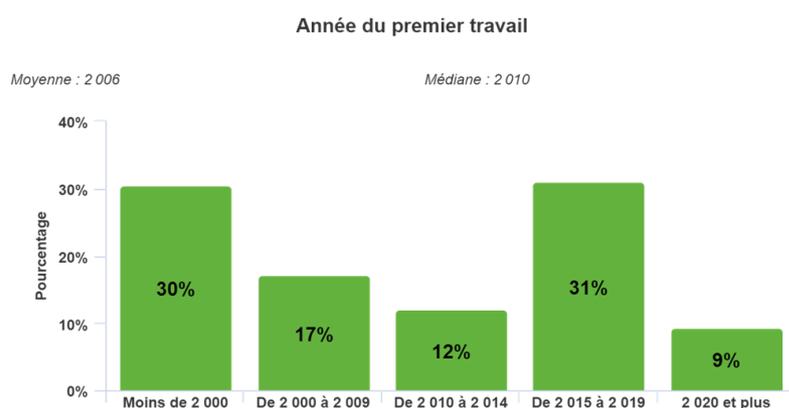
Il est également important de noter que dans la tranche des plus âgés, 50 - 65 ans et plus, 30% déclarent être célibataires ou divorcés. Cette statistique peut évoquer les observations de François Purseigle et Bertrand Hervieu dans leur ouvrage "Une agriculture sans agriculteur", où le célibat dans le secteur agricole est décrit comme une "problématique délicate" et souvent associée à "un mal-être profond", surtout à mesure que les agriculteurs vieillissent et que les opportunités de rencontrer un partenaire deviennent plus rares, pouvant conduire à un célibat prolongé ou définitif.



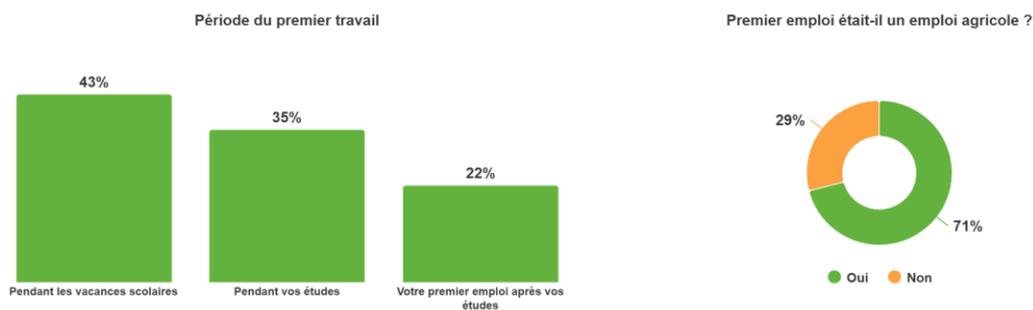
En ce qui concerne la parentalité, le nombre moyen d'enfants par agent est de 1, avec une médiane de 0. Cette donnée reflète de nouveau, l'hétérogénéité des âges parmi nos agents, qui sont majoritairement jeunes, avec un âge médian de 29 ans. Cela est cohérent avec l'âge moyen des parents en France, qui est d'environ 30 ans.

Première expérience professionnelle et parcours professionnel antérieur au Service de Remplacement :

En interrogeant nos agents sur leur premier emploi, nous constatons que quasiment la moitié d'entre eux ont débuté leur vie professionnelle entre 2010 et 2014. La date moyenne du début de la carrière professionnelle de nos agents est cependant située autour de 2006, ce qui suggère une expérience professionnelle moyenne d'environ 18 ans parmi nos agents actuels.



Ce parcours déjà conséquent, en comparaison avec l'ancienneté moyenne au sein de notre réseau, indique que de nombreux agents ont exercé d'autres métiers avant leur entrée aux SR, reflétant ainsi une diversité d'expériences professionnelles. Il est également notable que pour beaucoup d'entre eux, ce premier emploi a coïncidé avec leur période de scolarité. En effet, 43% de nos agents rapportent avoir commencé à travailler pendant les vacances scolaires, tandis que 35% ont travaillé durant leurs études.



Il est également intéressant de souligner que 71% de ces premiers emplois ont été effectués dans le milieu agricole. Ce taux élevé peut s'expliquer par le fait que de nombreux agents proviennent de formations initiales agricoles. En effet, en affinant notre analyse pour cibler uniquement les agents issus de ce type de formation, nous constatons que 85% d'entre eux ont commencé leur carrière professionnelle par un emploi dans l'agriculture. En revanche, parmi les individus ayant reçu une formation initiale générale, seulement 27% ont débuté par un emploi agricole. Cette différence marquée met en évidence l'impact significatif du parcours de formation sur les choix professionnels ultérieurs, en particulier dans le secteur agricole.

Tableau croisé : formation initiale et premier emploi

QUELLE FORMATION INITIALE AVEZ-VOUS ?	VOTRE PREMIER EMPLOI ÉTAIT-IL UN EMPLOI AGRICOLE ?		
	OUI	NON	TOTAL
Formation générale	27%	73%	100%
Formation agricole	85%	15%	100%
TOTAL	71%	29%	

■ *Eléments sous-représentés* ■ *Eléments sur-représentés*

La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi}^2 = 109$; $\text{ddl} = 1$.

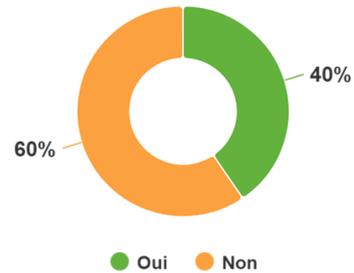
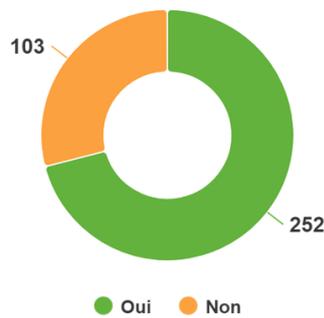
Comme nous l'avons observé, une grande partie de nos agents de remplacement possède une expérience professionnelle variée et substantielle avant de se joindre aux Services de Remplacement. Cette expérience inclut non seulement une expertise technique spécifique au secteur agricole, mais aussi, pour certains, des compétences diversifiées acquises dans d'autres domaines.

Premier emploi était-il un emploi agricole ?

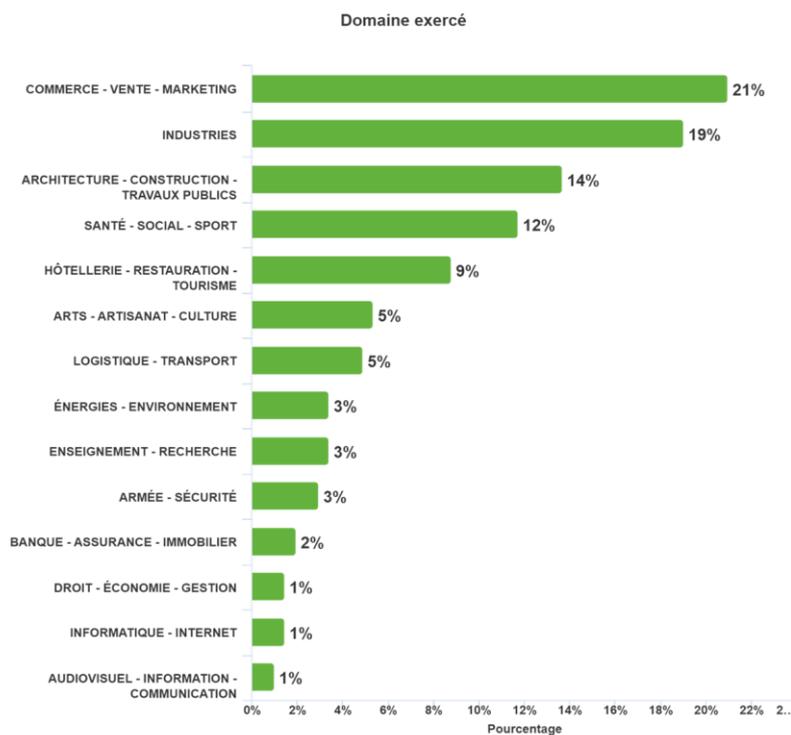
Avez-vous exercé un métier hors du domaine agricole ?

Réponses effectives : 252

Taux de réponse : 100%



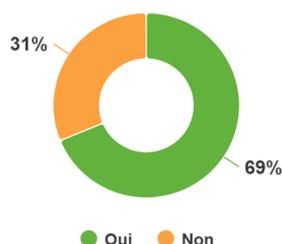
En effet, 58% de nos agents actuellement en poste ont acquis une expérience professionnelle hors du secteur agricole avant de nous rejoindre. Les secteurs non agricoles où ils ont le plus souvent travaillé incluent le commerce, la vente, le marketing, l'industrie, et les travaux publics. Les domaines tels que le sport, la santé et le social figurent aussi parmi les expériences professionnelles de nos agents.



Cette variété d'expériences professionnelles hors agriculture apporte à nos agents des compétences transversales et une richesse de connaissances qui enrichissent leur pratique actuelle. Cela leur offre également une perspective comparative sur les conditions de travail et les pratiques salariales, influençant potentiellement leurs attentes vis-à-vis de leur employeur actuel. Il est crucial de prendre en compte ces éléments, surtout dans un contexte

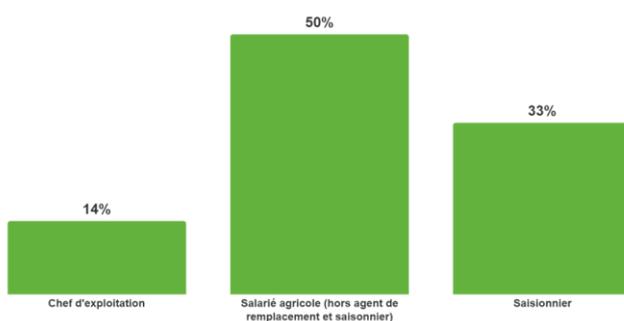
où la main-d'œuvre se raréfie et où d'autres secteurs tentent activement de recruter ces travailleurs.

Va-et-vient professionnel hors milieu agricole



Par ailleurs, nous constatons une importante mobilité professionnelle chez nos agents, avec 69% d'entre eux déclarant avoir alterné entre des emplois dans les secteurs agricole et non agricole. Ces mouvements témoignent de la flexibilité et des exigences croissantes des agents de remplacement, qui sont prêts à changer de secteur si des opportunités se présentent.

Métier agricole exercé



Concernant l'expérience spécifique au domaine agricole, le poste de salarié agricole est le plus couramment occupé par nos agents, représentant environ la moitié des postes occupés. Il est suivi par des rôles de saisonnier et, plus rarement, de chef d'exploitation. Ces expériences diverses dans l'agriculture montrent que nos agents ont une compréhension profonde et variée des défis et des opportunités du secteur, ce qui les rend particulièrement précieux dans leurs rôles actuels.

Parcours au Service de Remplacement :

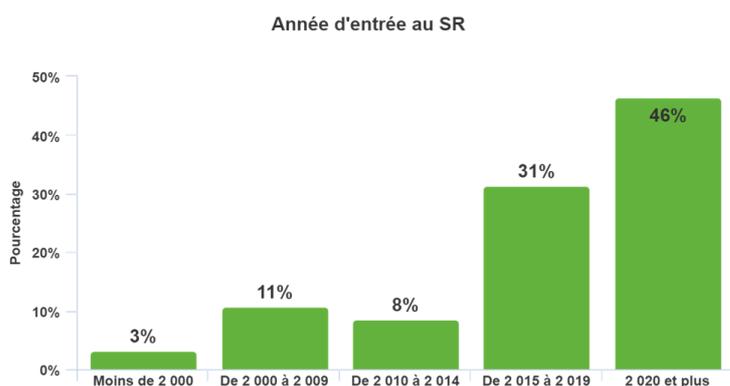
L'ancienneté moyenne des agents de remplacement en poste est de 5 ans, tandis que la médiane est de 3 ans.

Ancienneté au Service de remplacement
Médiane : 3 Min - Max : 0 - 38

5

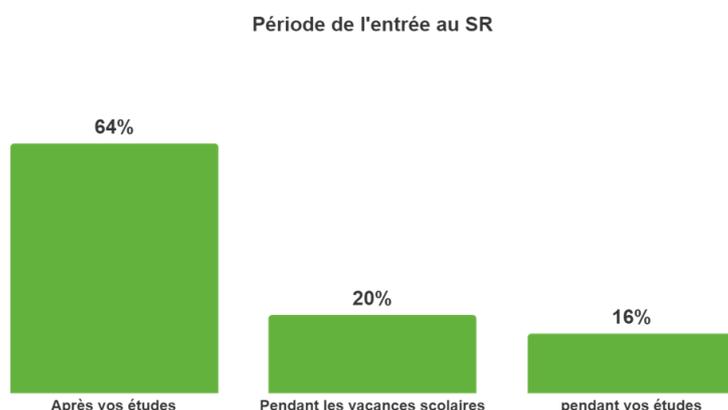
Moyenne

Cet écart entre la moyenne et la médiane suggère l'existence de valeurs extrêmes qui influencent la moyenne vers le haut. En effet, les données montrent une étendue d'ancienneté allant de 0 à plusieurs décennies, révélant que certains agents ont consacré la majeure partie, voire la totalité, de leur carrière au Service de Remplacement. Ce phénomène illustre la présence d'individus très expérimentés au sein de l'organisation, comme le montre également le graphique des années d'entrée au service, où près de la moitié de nos agents nous ont rejoints depuis 2020, tandis qu'une minorité notable est présente depuis avant 2000.



Ce profil d'ancienneté révèle également un taux de rotation élevé parmi les agents, avec une durée d'engagement relativement courte comparativement aux normes nationales. Par exemple, la durée moyenne d'emploi pour un salarié avec le même employeur en France était de 10 ans en 2022, selon l'OCDE

(source : https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE&Lang=fr#). Cette réalité souligne les défis de recrutement continu auxquels nos structures doivent faire face pour maintenir leurs effectifs.



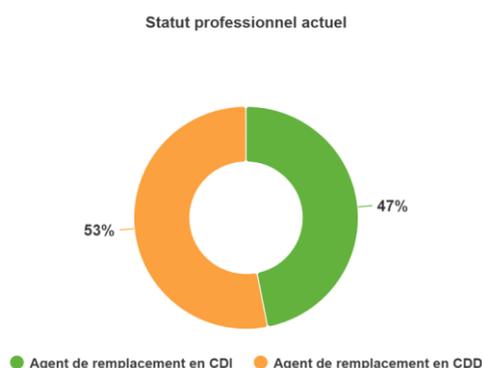
En outre, une analyse plus fine des parcours montre que 64% des agents ont intégré le Service de Remplacement juste après leurs études. Par ailleurs, environ un quart des agents ont commencé à travailler pendant leurs vacances scolaires et 15% durant leurs études, ce qui représente une portion significative d'étudiants travaillant temporairement pour le Service. Cette dynamique indique non seulement une certaine attractivité du Service de Remplacement pour les jeunes en formation, mais aussi son rôle en tant que primo employeur-pour de nombreux jeunes s'insérant sur le marché du travail.

En interrogeant les agents sur leurs perspectives de carrière au sein de notre structure des services de remplacement, nous observons une intention moyenne de continuer à exercer pendant sept ans, tandis que la médiane de cet engagement est de quatre ans. Cet écart s'explique par la grande diversité des réponses obtenues. En effet, les données indiquent une fourchette d'ancienneté envisagée allant de 0 à 50 ans, certains exprimant l'intention de réaliser l'ensemble de leur carrière avec les Services de Remplacement.

Il est crucial de considérer ces chiffres comme des projections pouvant varier de manière importante avec le temps. En ce qui concerne les 50 années envisagées, seul un individu âgé de 19 ans a déclaré souhaiter s'engager aussi longtemps au sein de notre structure. Le choix a été fait de conserver cette réponse, qui reflète la motivation d'un jeune entrant dans le monde actif et se projetant pleinement dans les Services de Remplacement pour faire carrière au moment de répondre à cette question.

Statut contractuel :

Dans notre échantillon d'agents de remplacement, 47% sont en contrat à durée indéterminée (CDI), un taux nettement supérieur à la moyenne de 15% observée dans notre réseau. Cette sur-représentation des CDI parmi nos agents nécessite une attention particulière dans nos analyses futures pour comprendre l'influence de cette distribution.



L'examen des données met en lumière une corrélation notable entre l'ancienneté des agents et la proportion de ceux en CDI. Bien que cette corrélation soit marquée, il est complexe de déterminer la causalité sous-jacente. Plusieurs questions se posent : Est-ce que les agents en CDI tendent à accumuler de l'ancienneté du fait de la stabilité de leur poste ? Ou est-ce l'ancienneté qui favorise l'accès à un CDI ? Existe-t-il un troisième facteur inconnu qui influencerait ces deux variables ?

La question du statut contractuel au sein des Services de Remplacement est un sujet sensible, souvent discuté et remis en question par de nombreuses structures au sein de notre réseau. Il est reconnu qu'il existe une diversité de profils parmi nos agents, chacun ayant une vision différente du travail. Pour certains, le CDI peut ne pas être vu comme un élément crucial, malgré les efforts de nos structures pour engager et fidéliser leurs salariés avec des propositions de CDI.

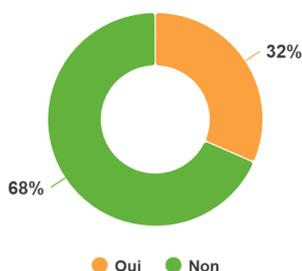
Il est donc important de noter que, bien que nous observions une corrélation entre l'ancienneté et le statut professionnel dans notre échantillon, nous ne pouvons pas établir de causalité définitive entre ces deux indicateurs. Cette observation suggère la nécessité d'une enquête plus approfondie pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre et pour optimiser nos stratégies de gestion des ressources humaines en fonction des besoins et attentes de notre personnel.

Comportement des agents de remplacement pendant leur activité au Service de Remplacement :

Lorsqu'ils sont salariés chez nous, les agents de remplacement peuvent adopter divers comportements professionnels, tels que des interruptions temporaires d'activité ou la gestion simultanée de plusieurs emplois, une pratique connue sous le nom de pluriactivité.

Nous observons d'abord que les interruptions d'activité constituent un phénomène significatif, touchant environ un tiers de nos agents. Ces pauses peuvent se produire plusieurs fois au cours de l'année et être soit volontaires, lorsque l'agent décide de faire une pause pour des raisons personnelles ou pour poursuivre d'autres projets professionnels, soit involontaires, causées par des facteurs extérieurs à l'agent, qui subit alors l'interruption comme une contrainte. Ces pauses involontaires peuvent contribuer à une certaine précarisation de l'emploi de l'agent de remplacement.

Interruption d'exercice d'agent de remplacement



Une analyse croisée des données sur le statut professionnel et les interruptions montre une relation forte entre les contrats à durée déterminée (CDD) et la notion d'interruptions. En effet, 48% des agents en CDD connaissent des interruptions, contre seulement 13% pour ceux en CDI. Ces interruptions ne génèrent pas nécessairement de l'insatisfaction parmi nos employés ; pour certains, elles font partie d'une stratégie salariale délibérée. Toutefois, elles peuvent affecter l'engagement et la fidélisation d'agents au sein de notre service.

Tableau croisé : statut professionnel et interruption d'activité des agents

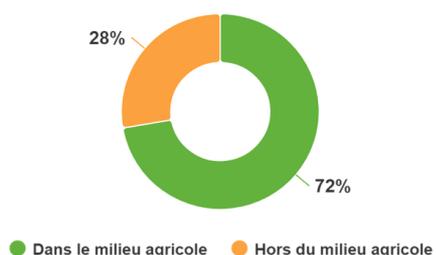
QUEL EST VOTRE STATUT PROFESSIONNEL ACTUEL ?	VOUS ARRIVE-T-IL D'INTERROMPRE DE MANIÈRE TEMPORAIRE VOTRE ACTIVITÉ AVEC LE SERVICE DE REMPLACEMENT POUR EXERCER UNE AUTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ?		
	OUI	NON	TOTAL
Agent de remplacement en CDI	13%	87%	100%
Agent de remplacement en CDD	48%	52%	100%
TOTAL	32%	68%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi}^2 = 71$; $\text{ddl} = 2$.

Pendant ces périodes d'interruption, 72% des agents continuent d'exercer dans le domaine agricole. Cette polyvalence, qu'elle soit souhaitée ou imposée, révèle une tendance à la diversification des expériences professionnelles, ce qui peut accroître la pression sur le recrutement en élargissant les options disponibles pour les travailleurs.

Activité professionnelle exercée durant l'interruption



Concernant la pluriactivité, 41% de nos agents y ont recours pour diverses raisons, allant de la recherche de stimulation professionnelle à la nécessité de compléter leurs revenus. Les métiers les plus fréquemment exercés en parallèle incluent des postes de salarié agricole ou des métiers hors du domaine agricole. La pluriactivité est plus répandue chez les agents en CDD, 53% d'entre eux ayant adopté cette pratique, contre 28% pour les CDI. Cela peut suggérer que les agents en CDD choisissent plus souvent ce type de contrat pour faciliter la gestion de plusieurs activités professionnelles, illustrant une préférence délibérée pour une flexibilité maximale dans la gestion de leur carrière.

Pluri-activité durant les SR

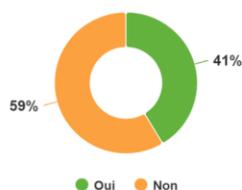
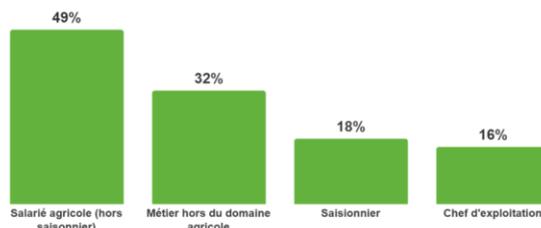


Tableau croisé : statut professionnel et pluri-activité des agents

QUEL EST VOTRE STATUT PROFESSIONNEL ACTUEL ?	ÊTES-VOUS OU AVEZ-VOUS ÉTÉ AMENÉ À RÉALISER UNE AUTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN MÊME TEMPS QUE VOTRE EMPLOI D'AGENT DE REMPLACEMENT ?		
	OUI	NON	TOTAL
Agent de remplacement en CDI	28%	72%	100%
Agent de remplacement en CDD	53%	47%	100%
TOTAL	41%	59%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés
 La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi}^2 = 73$; $\text{ddl} = 2$.

Activité exercée en même temps que votre rôle d'agent de remplacement

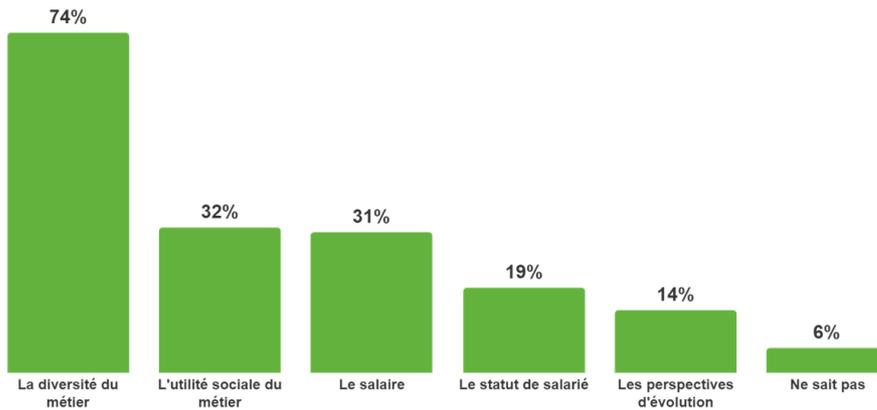


Ces comportements professionnels variés, que ce soit l'interruption temporaire d'activité ou la pluriactivité, soulignent l'importance d'une approche flexible de la gestion des carrières au sein de l'association, reflétant les besoins et les aspirations diversifiées de nos agents.

Les motivations à être agent de remplacement :

Comprendre les motivations qui poussent nos agents à devenir agent de remplacement est essentiel pour saisir leurs décisions professionnelles et les raisons qui les motivent à choisir cette voie spécifique. Les facteurs de motivation sont diversifiés et reflètent un éventail de dynamiques personnelles et professionnelles. Ils peuvent englober diverses aspirations individuelles, telles que le désir de contribuer à la communauté agricole, la recherche d'un emploi flexible compatible avec d'autres engagements personnels ou familiaux, l'opportunité de développer des compétences variées et d'avancer dans un secteur qui favorise l'autonomie, ainsi que le besoin de changement et de diversité dans les tâches quotidiennes.

Motivation



Les motivations des agents de remplacement révèlent que la diversité des tâches inhérente à ce métier constitue un attrait majeur pour une grande majorité d'entre eux. Plus de trois quarts des agents valorisent cet aspect stimulant, qui semble éclipser d'autres motivations. Par ailleurs, l'utilité sociale des services de remplacement et la rémunération associée à ce métier figurent également parmi les principaux moteurs. Le rôle unique des services de remplacement, qui consistent à assurer la continuité des exploitations agricoles en l'absence de leur chef d'exploitation, motive un agent sur trois, mettant en lumière le sentiment d'accomplissement personnel lié à cette fonction.

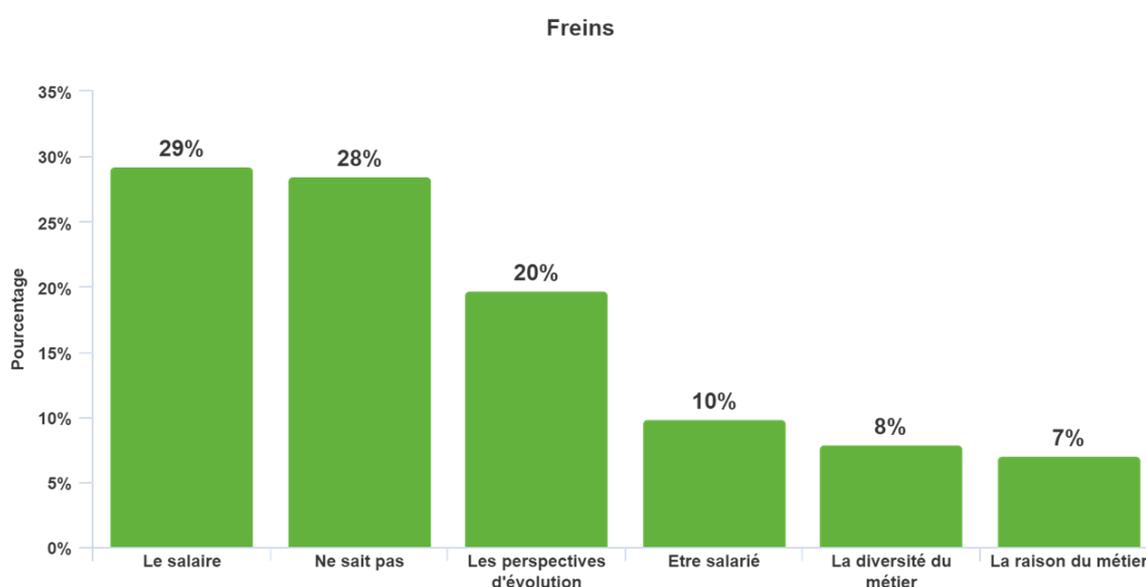
Cependant, il est intéressant de noter que si le salaire est souvent cité comme un facteur motivant, il est également perçu comme un frein par environ un tiers des agents. Cette dualité suggère que la question de la rémunération est complexe et relative, variant selon le contexte personnel de chaque agent. Il serait donc bénéfique d'explorer davantage en amont cette notion de rémunération pour mieux cerner les attentes et besoins spécifiques des agents.

Enfin, les perspectives d'évolution au sein de notre association constituent le dernier levier de motivation. Toutefois, il semble que notre association partage une difficulté avec le salariat agricole en général, qui est le manque de visibilité sur la progression salariale. Ce manque de perspectives claires peut entraver la fidélisation de notre main-d'œuvre, bien que certains projets, tentent de répondre à ces défis.

D'autres points sont également évoqués par nos agents. Certains apprécient l'opportunité de compléter leurs revenus tout en rendant service. D'autres valorisent l'autonomie dont ils bénéficient dans la gestion de plusieurs exploitations agricoles, la flexibilité du métier, ainsi que les opportunités d'acquérir une expérience variée, leur permettant de découvrir différentes méthodes de travail et des technologies. Cette diversité d'expériences enrichit leur parcours professionnel et contribue à leur développement personnel dans le secteur agricole.

Obstacles et freins rencontrés par les agents de remplacement :

Il est crucial d'analyser non seulement ce qui motive nos agents de remplacement à rejoindre les services de remplacement, mais aussi de comprendre les obstacles et les freins qui pourraient remettre en question une carrière en tant qu'agent. Cette compréhension permettra d'adopter des mesures ciblées pour renforcer la fidélisation et aligner notre environnement de travail avec les aspirations des agents, améliorant ainsi la cohésion au sein du Service de Remplacement.



L'un des principaux obstacles cités par nos agents, quel que soit leur profil, est la rémunération. Environ 30% des agents considèrent le salaire comme un frein majeur, indiquant un besoin de revoir notre grille de salaires. Environ 20% des agents évoquent le manque de perspectives d'évolution professionnelle comme une limitation à leur engagement à long terme, tandis que 10% perçoivent leur statut de salarié, particulièrement en contrat à durée déterminée, comme un frein.

De plus, il est essentiel d'évaluer si notre réseau offre des plans de développement salarial qui répondent aux attentes de nos agents et si ces opportunités sont clairement communiquées. Une communication efficace et un accompagnement adapté pourraient être nécessaires pour que les agents comprennent les voies de progression disponibles au sein des Services de Remplacement.

Les agents relèvent également d'autres défis tels que les longues distances à parcourir entre les exploitations, avec une compensation en frais kilométriques insuffisante pour ces déplacements, impactant leur pouvoir d'achat. La pénibilité du rôle est aussi fréquemment mentionnée; elle découle de la nécessité pour les agents de s'adapter continuellement à

divers environnements et techniques agricoles, souvent hors de leur zone de confort. Cette exigence de polyvalence, bien que valorisée par certains, peut être perçue comme un obstacle par d'autres.

La flexibilité des horaires et l'incertitude du planning, souvent communiqués à la dernière minute, ainsi que le manque de régularité des heures de travail, particulièrement pour les agents en CDD, sont des points critiques qui peuvent contribuer à l'instabilité professionnelle et à un sentiment de précarité. Cette situation est exacerbée par un taux horaire que beaucoup jugent insuffisant.

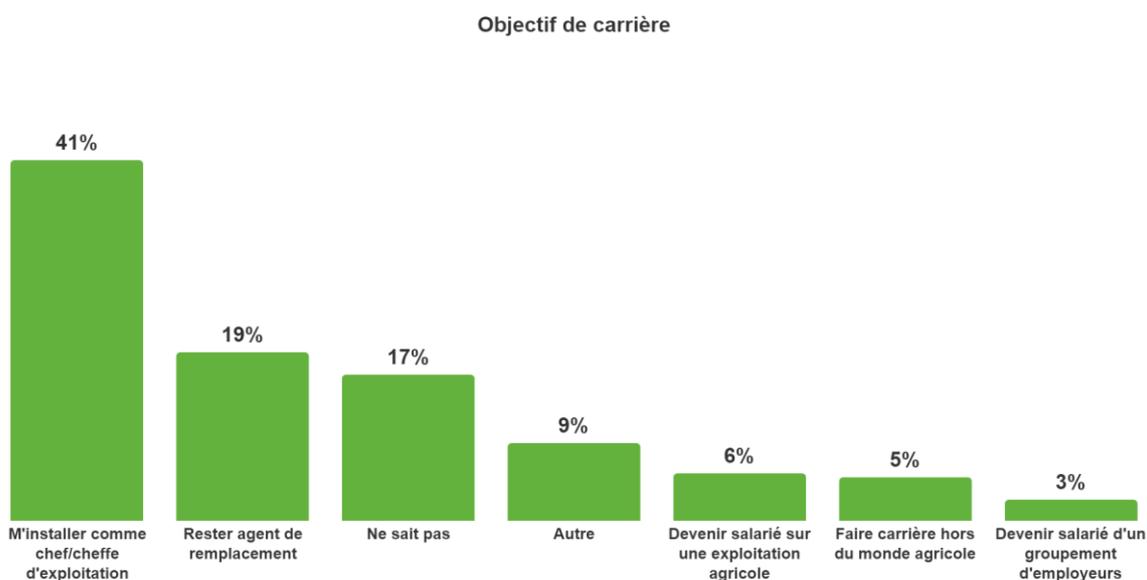
Certains agents signalent également des problèmes de santé liés à la pénibilité du travail, soulignant les défis physiques associés à leur profession.

En identifiant ces obstacles, nous pouvons mieux appréhender les facteurs influençant la décision des agents lorsqu'ils souhaitent quitter les services de remplacement. Cette analyse nous permettra de développer des stratégies plus efficaces pour répondre à leurs besoins et attentes, afin d'améliorer leur expérience professionnelle et leur engagement à long terme.

Enfin, près de 30% de nos agents déclarent ne pas identifier d'obstacles liés à leur rôle d'agent de remplacement. Ce chiffre significatif nous révèle que ces agents, qui à première vue ne semblent pas témoigner de difficultés professionnelles spécifiques, pourraient bénéficier d'une inclusion plus active dans des dialogues structurés. Cela permettrait de mieux comprendre leur perception du métier. Le fait qu'ils déclarent ne pas connaître de freins ne signifie pas nécessairement l'absence de problèmes; ignorer cette possibilité pourrait conduire à une frustration latente chez ces employés, qui pourraient alors quitter l'organisation sans préavis, rendant la tâche de fidélisation particulièrement ardue pour ces profils.

Objectif de carrière:

Les aspirations professionnelles de nos agents de remplacement jouent un rôle fondamental dans leur niveau d'engagement et influencent considérablement leur comportement tout au long de leur période d'emploi au sein de notre organisation. En comprenant et en reconnaissant ces aspirations, nous sommes mieux équipés pour offrir un accompagnement personnalisé qui respecte la diversité de nos agents et répond à leurs attentes spécifiques.



Parmi les aspirations exprimées, 41% des agents aspirent à devenir chefs ou cheffes d'exploitation. Cette ambition souligne le rôle des Services de Remplacement non seulement comme employeur mais aussi comme une plateforme d'apprentissage et de développement professionnel. Les agents voient leur passage parmi nous comme une occasion unique de tester en pratique leurs idées et de se confronter à la réalité du terrain agricole, en travaillant sur diverses exploitations qui utilisent des méthodes, visions et technologies différentes. Cette immersion leur permet de forger leur propre approche avant de lancer leur exploitation, validant ainsi ce qui fonctionne le mieux selon leur vision et leurs objectifs personnels.

Le deuxième objectif professionnel le plus cité, concernant 20% des agents, est de poursuivre leur carrière en tant qu'agent de remplacement sur le long terme. Ces agents ne voient pas profession comme une simple étape transitoire mais comme une opportunité de carrière à

part entière, riche en diversité et en défis. Pour ce groupe, être agent de remplacement constitue un choix professionnel pleinement assumé et valorisant.

Par ailleurs, 10% de nos agents expriment le souhait de s'établir comme salariés agricoles, que ce soit de façon permanente sur une exploitation individuelle ou au sein d'un groupement d'employeurs. Ce choix illustre leur préférence pour la stabilité et la continuité, privilégiant un environnement de travail moins variable que celui d'agent de remplacement.

Il est également crucial de souligner que 17% des agents n'ont pas encore défini clairement leurs objectifs de carrière, ce qui indique une incertitude ou une exploration de leur part des différentes voies possibles. Ce groupe représente un segment significatif qui pourrait pencher la balance dans les tendances futures des aspirations de carrière au sein de notre organisation. Leur indécision souligne l'importance de fournir un accompagnement et des conseils professionnels continus, aidant ces individus à clarifier leurs objectifs et à choisir un chemin qui répond à leurs aspirations personnelles et professionnelles.

Certains agents ont déclaré « Autres » comme objectifs professionnels et nous ont partagé leur objectif via des commentaires. De manière générale, les individus ayant répondu « Autres » se répartissent en deux groupes : ceux qui prévoient de partir en retraite et ceux qui veulent exercer un métier dans le para-agricole, tels qu'ingénieur dans le domaine agricole, machinisme agricole, vétérinaire, soigneur, etc. Ici, nous reconnaissons que notre questionnaire n'a pas su proposer aux répondants des modalités de réponses leur permettant de déclarer directement leur souhait de travailler ou d'évoluer dans le monde para-agricole, et que des améliorations seront apportées pour nos prochaines études.

Notre analyse croisée des objectifs de carrière avec diverses variables démographiques et professionnelles a permis de mettre en évidence des corrélations significatives, particulièrement entre l'âge et l'ancienneté des agents et leurs ambitions professionnelles. En détaillant ces liens, nous constatons que l'âge des agents influence fortement leur orientation de carrière. Les agents plus jeunes, avec un âge moyen de 25 ans, tendent à aspirer à devenir chefs d'exploitation, envisageant leur passage dans les services de remplacement comme une période de formation et de préparation intensive avant de lancer leur propre exploitation agricole.

Tableau croisé : Age et objectif de carrière

QUEL EST VOTRE OBJECTIF DE CARRIÈRE ?	QUEL ÂGE AVEZ-VOUS ?	
	MOYENNE	MÉDIANE
Rester agent de remplacement	45	47
Devenir salarié sur une exploitation agricole	33	34
Devenir salarié d'un groupement d'employeurs	42	44
M'installer comme chef/cheffe d'exploitation	25	22
Faire carrière hors du monde agricole	34	30
Ne sait pas	35	34
Autre	37	34
TOTAL	33	29

■ Eléments significativement inférieurs à la moyenne ■ Eléments significativement supérieurs à la moyenne

La relation est très significative. $p\text{-value} < 0,01$; Fisher = 30.

Variance inter = 3 576. Variance intra = 117.

Cette tendance contraste avec celle observée chez les agents plus âgés, d'un âge moyen de 45 ans, qui préfèrent souvent rester au sein de notre association en tant qu'agent de remplacement. Ce groupe voit le métier d'agent de remplacement non pas comme un tremplin temporaire, mais comme une carrière à part entière, offrant stabilité et satisfaction au fil des ans. Cela peut refléter une préférence pour la sécurité de l'emploi et une résistance aux risques associés à la création et à la gestion d'une exploitation agricole indépendante.

Tableau croisé : Ancienneté et objectif de carrière

QUEL EST VOTRE OBJECTIF DE CARRIÈRE ?	QUELLE EST VOTRE ANCIENNETÉ AU SERVICE DE REMPLACEMENT EN 2023 ? (EN ANNÉES)	
	MOYENNE	MÉDIANE
Rester agent de remplacement	8	5
Devenir salarié sur une exploitation agricole	6	4
Devenir salarié d'un groupement d'employeurs	9	7
M'installer comme chef/cheffe d'exploitation	3	2
Faire carrière hors du monde agricole	3	2
Autre	6	4
Ne sait pas	5	3
TOTAL	5	3

■ Eléments significativement inférieurs à la moyenne

■ Eléments significativement supérieurs à la moyenne

La relation est très significative. $p\text{-value} < 0,01$; Fisher = 9.

Variance inter = 284. Variance intra = 31.

En ce qui concerne l'ancienneté, les données révèlent également des différences notables qui se répercutent sur les objectifs professionnels. Les agents qui aspirent à s'établir comme chefs d'exploitation ont en moyenne une ancienneté de 3 ans, indiquant une tendance à poursuivre des ambitions entrepreneuriales peu de temps après leur intégration. En comparaison, ceux qui envisagent de rester agents de remplacement possèdent une ancienneté moyenne de 8 ans, ce qui suggère une plus grande satisfaction ou un meilleur alignement avec les valeurs et les avantages de leur rôle actuel au sein de l'association.

L'analyse de la relation entre l'âge et l'ancienneté par rapport aux objectifs de carrière révèle ainsi une dynamique intéressante : les jeunes agents entrent dans l'association avec une idée d'un plan de carrière déjà orienté vers l'indépendance à terme, tandis que les agents plus âgés, ayant passé plusieurs années au sein de l'organisation, tendent à valoriser la continuité et la sécurité que leur offre leur position actuelle.

Nous avons examiné la corrélation entre l'âge des agents et leur ancienneté. Comme nous le supposions, il existe une relation linéaire positive entre ces deux variables, bien que cette corrélation ne soit pas très forte, avec un coefficient de corrélation de 0,36.

Enfin, nous observons une corrélation entre le nombre d'années envisagées par nos agents et leurs objectifs de carrière. Sans surprise, ceux désireux de poursuivre leur mission en tant qu'agent de remplacement expriment le souhait de rester significativement plus longtemps au sein de notre association comparativement à ceux qui aspirent à devenir chefs d'exploitation. Cette différence souligne la variabilité de l'engagement entre deux individus qui ne partagent pas la même vision ni les mêmes ambitions professionnelles. L'écart dans le nombre d'années envisagées entre ces deux profils est considérable, atteignant un facteur de trois.

Tableau croisé: Nombre d'années envisagées au SR et Objectif de carrière

	COMBIEN D'ANNÉES ENVISAGEZ-VOUS DE RESTER AU SEIN DU SERVICE DE REMPLACEMENT ?
Rester agent de remplacement	15
Devenir salarié sur une exploitation agricole	7
Devenir salarié d'un groupement d'employeurs	6
M'installer comme chef/cheffe d'exploitation	4
Faire carrière hors du monde agricole	5
Ne sait pas	6
Autre	5
TOTAL	7

■ *Eléments significativement inférieurs à la moyenne* ■ *Eléments significativement supérieurs à la moyenne*

La relation est très significative. p-value = < 0,01 ; Fisher = 17.

Variance inter = 1 084. Variance intra = 64.

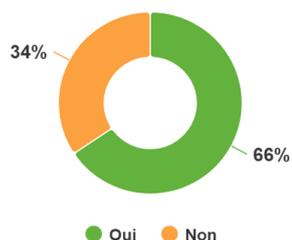
Ainsi, en reconnaissant et en répondant activement à ces diverses aspirations, notre réseau peut non seulement améliorer l'engagement et la satisfaction des agents mais aussi optimiser les stratégies de fidélisation et de développement professionnel. Cette approche sur mesure garantit que chaque agent peut trouver un chemin de carrière épanouissant au sein de notre structure, renforçant ainsi la stabilité des services de remplacement.

La formation continue des agents de remplacement :

La formation continue est cruciale pour le développement professionnel des salariés. Elle permet aux individus de renforcer leurs compétences, ce qui se traduit par une maîtrise technique accrue et une plus grande autonomie au travail. Cela ouvre la voie à la réalisation d'un éventail plus large de tâches et de missions, souvent accompagné d'une augmentation de la rémunération. Par ailleurs, la formation est également bénéfique pour les employeurs qui investissent dans le développement de leurs salariés, leur permettant ainsi de bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée, de répondre efficacement aux exigences de leur secteur, et d'assurer une qualité de service élevée.

C'est dans ce contexte que nous examinons le nombre de formations suivies par nos agents de remplacement, tant celles qu'ils ont suivies avant de rejoindre les Services de Remplacement que celles dispensées par nos propres structures. Nous cherchons à évaluer l'utilisation de la formation comme outil de progression professionnelle.

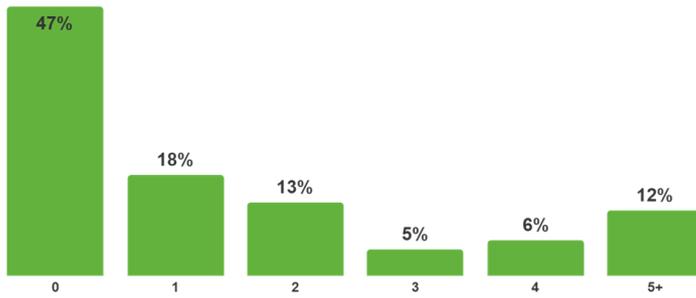
formations réalisées dans le cadre de la carrière agricole



Notre analyse révèle une corrélation positive entre le pourcentage d'agents formés et leur âge, avec 66% des agents de remplacement ayant participé à au moins une formation au cours de leur carrière agricole. Ces données soulignent que l'accès à la formation augmente généralement avec l'ancienneté, reflétant son importance cruciale pour l'évolution professionnelle.

Parmi ceux qui ont participé à des formations, beaucoup l'ont fait au sein même du Service de Remplacement. Environ un agent sur deux a bénéficié de formations proposées par son service, un chiffre étroitement lié à l'ancienneté des agents. Il est clair que la durée de service d'un agent dans une structure influence la probabilité qu'il soit formé, les structures étant souvent plus enclines à investir dans la formation des agents de longue date par rapport aux nouveaux arrivants.

Nombre de formations suivies avec les SR



En conséquence, nos services utilisent régulièrement la formation comme moyen de fidéliser les agents de remplacement tout au long de leur carrière, facilitant ainsi leur montée en compétences et leur évolution professionnelle.

Tableau croisé : Ancienneté et nombre de formations avec les SR

	QUELLE EST VOTRE ANCIENNETÉ AU SERVICE DE REMPLACEMENT EN 2023 ? (EN ANNÉES)
0	3
1	5
2	7
3	13
4	8
5+	12
TOTAL	6

■ Éléments significativement inférieurs à la moyenne
■ Éléments significativement supérieurs à la moyenne

La relation est très significative. p-value = < 0,01 ; Fisher = 13.
Variance inter = 475. Variance intra = 35.

Tableau croisé : Statut professionnel et nombre de formations avec les SR

QUEL EST VOTRE STATUT PROFESSIONNEL ACTUEL ?	COMBIEN DE FORMATION AVEZ-VOUS RÉALISÉ AVEC LES SERVICES DE REMPLACEMENT ?						TOTAL
	0	1	2	3	4	5+	
Agent de remplacement en CDI	22%	20%	19%	8%	11%	19%	100%
Agent de remplacement en CDD	77%	14%	5%	1%	1%	2%	100%
TOTAL	47%	18%	13%	5%	6%	12%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est très significative. p-value = < 0,01 ; Khl2 = 90 ; ddi = 10.

Toutefois, il est à noter que l'accès aux formations via les structures du Service de Remplacement varie significativement selon le statut contractuel des agents. Alors que 78% des agents en CDI ont participé à au moins une formation, seulement 23% des agents en CDD en ont bénéficié.

Ces chiffres mettent en lumière des disparités importantes en termes d'accès à la formation, selon l'ancienneté et le statut contractuel. Il est essentiel de poursuivre l'analyse de ces différences pour identifier les raisons sous-jacentes et développer des stratégies adaptées pour assurer un accès équitable à la formation. Cela est nécessaire pour répondre aux besoins tant des individus que des organisations, et pour maintenir la qualité et l'expertise des agents de remplacement face aux évolutions du secteur. De plus, il est crucial de concevoir des initiatives spécifiques pour attirer et retenir les travailleurs en CDD, qui constituent une part significative du marché du travail agricole.

Conclusion de l'analyse des résultats des agents en poste

L'analyse des résultats du questionnaire envoyé à nos agents de remplacement en poste en 2023 nous a fourni un aperçu complet de la diversité des profils de nos salariés au sein de notre association. Cette variété est caractéristique à la fois de notre réseau et de nos employés, reflétant un éventail de générations, de niveaux de formation, de liens avec l'agriculture, et d'objectifs de carrière distincts pour chacun. Il ressort que la diversité des missions est l'aspect le plus largement partagé parmi tous nos agents. Cette diversité de profils est une force pour les Services de Remplacement et constitue un élément essentiel pour répondre aux défis actuels du secteur agricole. Cependant, cette diversité peut parfois compliquer les processus de réflexion, de logique et de prise de décision au sein des Services de Remplacement, lorsqu'il s'agit de conduire leur développement et de remplir leur mission principale.

C'est pour cette raison que, dans la partie suivante, nous cherchons à identifier des tendances claires parmi nos agents. Cela nous permettra de mieux communiquer avec eux, en alignant nos interventions sur leurs attentes et leurs besoins en tant que salariés de notre association. Ainsi, nous pourrons leur offrir un accompagnement optimal et assurer la pérennité de notre service, qui est crucial pour les chefs d'exploitation adhérents.

Partie 2 : Tendances et profils des agents de remplacement

Pour cette seconde partie, nous avons employé des méthodes d'analyse statistique via le logiciel R. Ce dernier nous a permis de réaliser un clustering, une technique d'analyse utilisée pour regrouper un ensemble de données en plusieurs groupes tels que les données dans chaque groupe (également appelé cluster) sont plus similaires entre elles qu'avec celles des autres groupes. L'objectif de cette méthode est de tenter de dégager des tendances professionnelles au sein de notre réseau d'agents de remplacement. Pour cette analyse, nous avons utilisé un sous-échantillon d'agents de remplacement en poste qui partage la même méthode de filtrage que l'échantillon d'agents présenté dans la partie 1, avec les mêmes proportions pour l'ensemble des caractéristiques. Ce sous-échantillon est composé de 272 agents de remplacement.

Les profils au sein des agents de remplacement

Le travail d'analyse statistique et de clustering nous a permis d'identifier quatre sous-groupes d'agents, chacun caractérisé par des critères spécifiques. La distinction de ces sous-groupes nous offre une première vision des tendances comportementales de nos agents. Cette segmentation peut améliorer et adapter la manière dont les structures s'adressent à leurs employés. Il apparaît que l'utilisation d'un discours généralisé auprès de nos agents ne serait pas la plus efficace pour fédérer et fidéliser la main-d'œuvre. Bien que chaque agent possède un profil unique avec des histoires, attentes et besoins spécifiques, les services de remplacement n'ont pas les ressources nécessaires pour se concentrer individuellement sur chaque personne. Ainsi, la distinction de quatre profils "type" permet une meilleure compréhension des besoins globaux des différents agents, fournissant ainsi un outil précieux pour la fidélisation des agents de remplacement.

Ainsi, parmi nos agents nous distinguons 4 profils :

- Les Agents de Remplacement engagés
- Les Agents de Remplacement nouveaux actifs agricoles
- Les Agents de Remplacement futurs chefs d'exploitation
- Les Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation

Les Agents de Remplacement engagés

Analyse du profil : Ce premier profil, que nous appelons " Les Agents de Remplacement engagés ", représente 28% de notre échantillon. Majoritairement masculin avec 69% d'hommes, l'âge moyen de ce groupe est de 38 ans, avec une médiane de 34 ans. Concernant la formation, 68% des agents ont suivi un parcours agricole, les diplômes les plus courants étant le baccalauréat (30%) et le BEP/CAP (22%), tandis que seulement 6% possèdent un diplôme de niveau bac+3 ou plus. L'héritage agricole est notable, avec 70% ayant au moins un grand-parent actif dans l'agriculture, bien que ce taux diminue à 38% pour les parents. Tous les agents de ce profil sont en CDI et ont tous eu une expérience professionnelle hors du secteur agricole avant de nous rejoindre. L'ancienneté moyenne est de 7 ans, avec une médiane de 5 ans, et 88% des membres de ce groupe n'ont pas eu d'interruption dans leur activité, bien que 18% aient connu une période de pluriactivité au sein de notre service. La principale motivation de ce groupe est la diversité des tâches offertes par le statut d'agent de remplacement, suivie par l'utilité sociale du métier pour 38% d'entre eux. Le principal obstacle exprimé est le salaire, cité comme un problème par plus d'un quart des agents, tandis que 34% déclarent ne pas savoir quels sont les freins à leur profession. Les objectifs de carrière de ce profil sont principalement de rester agent de remplacement ou de s'établir comme chef d'exploitation, respectivement soutenus par 40% et 23% des agents. En outre, 7% aspirent à devenir salariés agricoles sur une exploitation ou pour un groupement d'employeurs, 8% envisagent de quitter le secteur agricole, et 19% sont indécis quant à leurs objectifs de carrière. Pour atteindre leurs objectifs, les individus appartenant à cette catégorie prévoient de rester encore une décennie au sein des Services de Remplacement, avec une médiane de 6 ans.

Interprétation du profil : Ce profil représente les agents les plus engagés et fidélisés de notre personnel. Leur engagement est reflété par leur statut salarial, leur ancienneté significative et leurs objectifs de carrière. Ces agents perçoivent le Service de Remplacement non seulement comme un emploi mais aussi comme un lieu d'expression et d'épanouissement professionnel. Ce sont majoritairement des hommes d'une quarantaine d'années, souvent issus d'une formation initiale agricole. Un aspect notable demeure dans le fait que ces agents déterminés à s'engager pleinement avec nous ne possèdent pas nécessairement un héritage agricole profond. Ayant expérimentés des phases professionnelles en dehors du milieu agricole, ils rejoignent notre service riches de leur expérience et de leurs connaissances acquises tout au long d'un parcours professionnel bien rempli.

Caractéristiques des agents de Remplacement engagés : Représentant 28% de notre échantillon, les agents de Remplacement engagés sont principalement en CDI et bénéficient d'une ancienneté significative. Ils se distinguent par des expériences professionnelles antérieures hors du secteur agricole avant de nous rejoindre. Le lien avec l'agriculture est

souvent hérité, avec des racines familiales agricoles, principalement par les grands-parents. Leur objectif de carrière principal est de continuer à travailler comme agents de remplacement parmi notre réseau, et ce groupe présente le taux le plus bas d'individus désirant s'établir comme chefs d'exploitation parmi tous les profils identifiés. En effet, la moitié des agents de ce profil envisagent de rester encore 6 ans au Service de Remplacement, montant à une décennie en moyenne.

Les Agents de Remplacement nouveaux actifs agricoles

Analyse du profil : Ce profil, désigné sous le nom de " Les Agents de Remplacement nouveaux actifs agricoles ", constitue 30% de notre échantillon. Il présente une répartition équilibrée entre hommes et femmes, avec une moyenne d'âge de 36 ans et une médiane de 34 ans. Concernant leur formation, 54% des agents ont suivi un parcours agricole, avec les diplômes les plus courants étant le baccalauréat (24%) et le BTS (22%), et 20% détenant un diplôme de niveau bac+3 ou plus. L'héritage agricole de ce groupe est relativement faible, avec seulement 46% ayant au moins un grand-parent actif dans l'agriculture, et 34%, ayant des parents dans ce secteur. Tous les membres de ce profil sont en contrat à durée déterminée (CDD) et ont tous accumulé des expériences professionnelles en dehors du secteur agricole avant de nous rejoindre. L'ancienneté moyenne est de 3 ans, avec une médiane de 1,5 ans. 41% des membres de ce groupe ont connu des interruptions dans leur activité d'agent de remplacement, tandis que 45% ont expérimenté une pluriactivité. La motivation principale de ce groupe est la diversité des tâches offertes par leur rôle d'agent de remplacement, 30% appréciant particulièrement l'utilité sociale du métier. Le principal obstacle rencontré est le salaire, perçu comme problématique par un tiers des agents, tandis que 28% sont incertains lorsqu'ils s'agit d'identifier freins liés à leur profession. Les objectifs de carrière de ce profil sont principalement de rester agent de remplacement ou de s'établir comme chef d'exploitation, avec respectivement 20% et 32% des agents partageant ces aspirations. De plus, 12% souhaitent devenir salariés agricoles soit pour une exploitation individuelle soit pour un groupement d'employeurs. Enfin, 7% envisagent de quitter le secteur agricole, et 18% restent indécis sur leurs objectifs de carrière. Pour atteindre leurs objectifs, les individus de ce profil prévoient de rester encore environ 7 ans au sein des Services de Remplacement, avec une médiane de 3 ans.

Interprétation du profil : Ce profil est celui des "nouveaux actifs agricoles", composé de personnes sans héritage agricole, formées hors de ce domaine et ayant exercé dans des secteurs non agricoles pendant une partie significative de leur carrière. Souvent issus d'un milieu urbain et diplômés de l'enseignement supérieur, ces individus cherchent à changer de cadre de vie, tant personnel que professionnel. Ils rejoignent les Services de Remplacement avec l'intention de gagner en compétences et de bâtir un réseau avant de lancer leurs propres

projets agricoles. Cette transition est marquée par une faible ancienneté au sein de notre association, et par le peu d'années qu'ils envisagent d'y passer. Leur parcours professionnel peut être encore incertain, certains étant toujours employés dans des domaines non agricoles et utilisant leur temps dans les services de remplacement comme une opportunité pour s'adapter à l'environnement agricole ou pour aider des proches voisins. Leur manque de connaissances et de compétences techniques agricoles peut parfois freiner leur progression, car ils ne trouvent pas toujours des missions de remplacement qui correspondent à leur niveau de compétences.

Caractéristiques des Agents de Remplacement nouveaux actifs agricoles : Formant 30% de notre échantillon, ces agents se distinguent principalement par leur contrat à durée déterminée (CDD) et par une ancienneté relativement courte au sein de notre organisation. Avant de nous rejoindre, ils ont accumulé des expériences professionnelles en dehors du milieu agricole. Ce groupe présente un équilibre en termes de genre et de formation initiale avec un niveau élevé de formation, dont un taux important de diplômes de l'enseignement supérieur (bac+3 et bac+5). Concernant les liens familiaux avec l'agriculture, ils sont peu marqués : la moitié n'a pas de grands-parents ayant travaillé dans l'agriculture, et un nombre équivalent n'a aucun parent actif dans ce secteur, ce qui en fait le profil le plus éloigné de l'agriculture, tant par l'héritage familial que par la formation. Une part significative de leur activité en tant qu'agents de remplacement est marquée par des interruptions fréquentes et beaucoup s'engagent dans une pluriactivité au sein des services de remplacement. Bien que leur objectif de carrière principal soit de s'établir comme chefs d'exploitation, ils sont parmi ceux qui portent le moins ce projet professionnel par rapport aux autres profils ayant la même aspiration. En effet, la moitié des agents de ce profil envisagent de rester encore 3 ans au Service de Remplacement.

Les Agents de Remplacement futurs chefs d'exploitation

Analyse du profil : Ce profil, désigné sous le nom de " Les Agents de Remplacement futurs chefs d'exploitation ", représente 25% de notre échantillon. Il est majoritairement masculin avec 78% d'hommes et présente une moyenne d'âge de 31 ans, avec une médiane de 26,5 ans. Au niveau de la formation, 91% des agents ont suivi un parcours initialement agricole, avec le BTS (34%) et le baccalauréat (28%) comme diplômes les plus fréquents, et seulement 3% ayant atteint un niveau d'études de bac+3 ou supérieur. L'attachement au secteur agricole est marqué, avec 79% des agents ayant au moins un grand-parent dans l'agriculture et 56% ayant des parents actifs dans ce domaine. Tous les agents de ce profil sont en CDI et n'ont pas d'expérience professionnelle hors agriculture. L'ancienneté moyenne dans notre association est de 6,5 ans, avec une médiane de 5 ans. Parmi eux, 92% n'ont pas eu d'interruption dans leur activité d'agent de remplacement, bien que 21% aient expérimenté une période de pluriactivité.

La motivation principale de ce groupe est la diversité des tâches offertes par le rôle d'agent de remplacement, et 35% valorisent particulièrement le salaire. Les défis principaux incluent, cependant, les salaires, cités comme problématiques par un quart des agents, et les perspectives d'évolution limitées au sein de notre association, un frein pour presque un agent sur cinq, tandis que 18% sont incertains sur les obstacles à leur profession. Concernant les objectifs de carrière, 49% aspirent à devenir chefs d'exploitation, tandis que seulement 15% souhaitent rester agents de remplacement. De plus, 9% aimeraient devenir salariés agricoles pour une exploitation ou un groupement d'employeurs, 1% envisage de quitter le secteur agricole, et 19% restent indécis quant à leur avenir professionnel. Pour atteindre leurs objectifs, les membres de ce profil prévoient de rester environ 7 ans au sein des Services de Remplacement, avec une médiane de 4,5 ans.

Interprétation du profil : Ce profil, conjointement avec celui des " Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation", rassemble principalement des individus issus du monde agricole, que ce soit par héritage familial ou par formation initiale. Ce groupe est composé d'enfants de chefs d'exploitation, d'une trentaine d'années, qui ont rejoint les services de remplacement très tôt, souvent vers l'âge de 20 ans, après l'obtention de leur BTS agricole. Ils ont rapidement défini leur objectif professionnel, qui est de devenir chefs d'exploitation à leur tour, que ce soit en poursuivant l'héritage familial ou par d'autres moyens.

Les individus de ce profil reconnaissent l'avantage que leur offre les services de remplacement et prévoient de continuer à acquérir de l'expérience au sein de notre organisation en vue de s'établir. Ils profitent de la diversité des exploitations sur lesquelles ils interviennent pour affiner leur vision qu'ils appliqueront à leur propre exploitation, tout en visant un statut professionnel plus stable. Ce profil est clairement engagé dans les Services de Remplacement

avec l'intention d'utiliser cette phase de salariat comme un tremplin pour leur future installation. Cependant, ils sont pleinement conscients de leur projet et ne se précipitent pas, se projetant sur le long terme chez nous avant de se lancer dans leur projet d'installation.

Ce point de planification stratégique distingue ce profil des " Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation ", qui partagent des ambitions similaires mais peuvent être légèrement moins matures en raison de leur âge et de leur vision du projet d'installation.-

Caractéristiques des Agents de Remplacement futurs chefs d'exploitation : Formant 25% de notre échantillon, ces agents se caractérisent principalement par leur contrat à durée indéterminée (CDI) et par une ancienneté notable au sein de notre organisation. Leur parcours professionnel s'est exclusivement déroulé au sein du domaine agricole, sans aucune expérience en dehors de ce milieu. Ce groupe se distingue également par un très haut pourcentage de membres ayant une formation initiale en agriculture. Les liens familiaux avec l'agriculture sont profondément enracinés, marqués par l'engagement des grands-parents et des parents dans ce secteur, ce qui témoigne d'un héritage familial très fort. Concernant les objectifs de carrière, la moitié de ce groupe aspire à devenir chefs d'exploitation, ce qui souligne leur engagement continu dans le domaine agricole. En effet, la moitié des agents de ce profil envisagent de rester encore 4,5 ans au Service de Remplacement.

Les Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation

Analyse du profil : Notre dernier profil, nommé " Les Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation ", constitue 17% de notre échantillon. Majoritairement masculin, avec 80% d'hommes, l'âge moyen de ce groupe est de 24 ans, avec une médiane de 20 ans. Concernant la formation, 98% des agents ont suivi un parcours initial agricole, le BTS (38%) et le baccalauréat (36%) étant les diplômes les plus courants, tandis que seulement 4% possèdent un diplôme de niveau bac+3 ou plus. L'attachement au secteur agricole est fortement marqué, avec 71% des agents ayant au moins un grand-parent actif agricole et 53% ayant des parents actifs dans ce domaine. Tous les agents de ce profil sont en CDD et n'ont aucune expérience professionnelle en dehors de l'agriculture. L'ancienneté moyenne au sein de notre association est de 3,6 ans, avec une médiane de 2 ans. Parmi eux, 34% ont connu des interruptions dans leur activité d'agent de remplacement et un tiers ont expérimenté une période de pluriactivité.

La principale motivation de ce groupe est la diversité des tâches offertes par leur rôle d'agent de remplacement, 49% appréciant particulièrement l'aspect salarial. Cependant, le salaire est également cité comme un défi majeur par un quart des agents, tandis que 42% sont incertains quant aux obstacles à leur profession. En termes d'objectifs de carrière, 60% aspirent à devenir chefs d'exploitation, tandis que seulement 10% souhaitent rester agents de

remplacement. En outre, 13% aimeraient devenir salariés agricoles pour une exploitation ou un groupement d'employeurs. Aucun n'envisage de quitter le secteur agricole, et 13% sont indécis quant à leur avenir professionnel. Pour réaliser leurs ambitions, les membres de ce profil prévoient de rester environ 4,5 ans au sein des Services de Remplacement, avec une médiane de 2 ans.

Enfin, ce profil nous informe que les jeunes étudiants travaillant au Service de Remplacement proviennent principalement du milieu agricole, indiquant que les SR attirent des individus issus d'autres milieux généralement plus tard dans leur carrière. Ainsi, le profil des étudiants travaillant au SR tend à être moins diversifié que celui des autres agents de remplacement, lesquels proviennent d'horizons plus variés.

Interprétation du profil : Ce profil concerne les jeunes issus du milieu agricole, formés dans ce secteur ou bénéficiant d'un héritage familial agricole, qui ont commencé à travailler pour les Services de Remplacement (SR) pendant leurs études. Il est probable que ce groupe inclut des agents travaillant encore comme étudiants. Ces jeunes sont très motivés à concrétiser leur projet professionnel et ne manifestent pas un intérêt particulier pour d'autres professions. Ils voient leur avenir dans l'installation agricole et aspirent à réaliser cet objectif rapidement. Cela se reflète par leur faible ancienneté et le peu d'années qu'ils envisagent au SR malgré la reconnaissance des avantages que peut offrir la diversité des tâches et l'expérience acquise chez nous. Ce profil peut être considéré comme presque identique à celui des "futurs chefs d'exploitation", mais se distingue par le très jeune âge des agents et leur empressement à mener à bien leur projet d'installation.

Caractéristiques des Agents de Remplacement aspirants chefs d'exploitation : Formant 17% de notre échantillon, ces agents sont principalement en contrat à durée déterminée (CDD) et affichent une ancienneté relativement courte au sein de notre organisation. Bien que partageant de nombreuses caractéristiques avec les chefs d'exploitation de carrière, ce profil se distingue par l'âge plus jeune des agents (en moyenne 7 ans plus jeunes). Ce groupe est marqué par une formation initiale presque exclusivement agricole, un héritage familial agricole très prononcé et une expérience professionnelle uniquement dans l'agriculture. Leur objectif de carrière est presque exclusivement de s'établir comme chefs d'exploitation. C'est également le profil qui présente le moins d'intérêt à rester agent de remplacement, avec seulement un agent sur dix partageant cet objectif. Contrairement aux chefs d'exploitation de carrière, l'activité de ces agents de remplacement est souvent interrompue, et la moitié d'entre eux envisagent de continuer au Service de Remplacement pour une période de seulement 2 ans, soit deux fois moins que le profil des futurs chefs d'exploitation.

Conclusion sur les tendances parmi les agents de remplacement

L'utilisation de ces quatre profils de classification nous offre un outil précieux pour mieux comprendre et anticiper les besoins, attentes, et aspirations de nos agents de remplacement. Il est crucial de rappeler que ces catégories sont des guides et non des étiquettes fixes. Elles servent à identifier des tendances générales qui peuvent non seulement informer nos stratégies de gestion des ressources humaines mais aussi faciliter la prise de décision et améliorer le dialogue entre employeurs et employés. La diversité des agents, avec leurs différents profils, besoins et attentes, rend cette classification en tendances générales particulièrement utile. En outre, les agents peuvent évoluer d'un profil à un autre, illustrant une mobilité au sein de ces catégories et de notre association. Il serait donc bénéfique d'examiner plus en détail ces mobilités pour comprendre les dynamiques qui les sous-tendent. En exploitant ces profils, qui reflètent les tendances salariales au sein de notre association, nous pouvons mieux élaborer des stratégies de communication et d'accompagnement adaptées aux attentes réelles de nos agents de remplacement, garantissant ainsi une approche plus personnalisée et efficace.

Partie 3 : Le parcours professionnel après les Services de Remplacement

Notre troisième partie, se consacre à l'analyse des trajectoires de carrière des anciens agents de remplacement qui ont quitté notre organisation. La signification de ces trajectoires est double : elle nous éclaire sur les forces et les éventuelles lacunes de notre formation et de notre accompagnement ; et elle offre des informations précieuses sur les aspirations et les évolutions de carrière post-services de remplacement.

Parmi les participants à notre enquête, 535 anciens agents ont signalé ne plus être actifs au sein des Services de Remplacement. Cette sous-population significative nous donne l'opportunité unique d'examiner les transitions professionnelles après le départ de notre structure, ce qui peut révéler des tendances importantes sur l'employabilité et la satisfaction professionnelle à long terme.

Les données recueillies incluent non seulement des informations démographiques de base, telles que l'âge et l'ancienneté au moment du départ, mais aussi des détails approfondis sur les positions professionnelles actuelles et antérieures de ces individus. Cette approche nous permet d'esquisser un tableau complet de l'évolution professionnelle, d'identifier les secteurs d'activité qui attirent le plus nos anciens agents, et de comprendre comment les compétences acquises au sein de notre organisation sont valorisées sur le marché du travail dans son ensemble.

En outre, cette analyse peut également servir à évaluer l'impact de notre formation et de notre soutien sur la stabilité et l'évolution professionnelle après le passage par nos services. En identifiant les domaines où nos anciens agents réussissent ou rencontrent des défis, nous pouvons ajuster nos programmes pour mieux préparer les futurs agents à leurs carrières post-Services de Remplacement.

Cette troisième partie visera donc à fournir une compréhension approfondie de ce que deviennent nos agents après leur départ et à évaluer l'efficacité de notre accompagnement en tant que tremplin dans leurs carrières professionnelles. Elle offrira également des pistes de réflexion sur les manières dont nous pouvons continuer à soutenir nos agents, même après la fin de leur engagement auprès des Services de Remplacement.

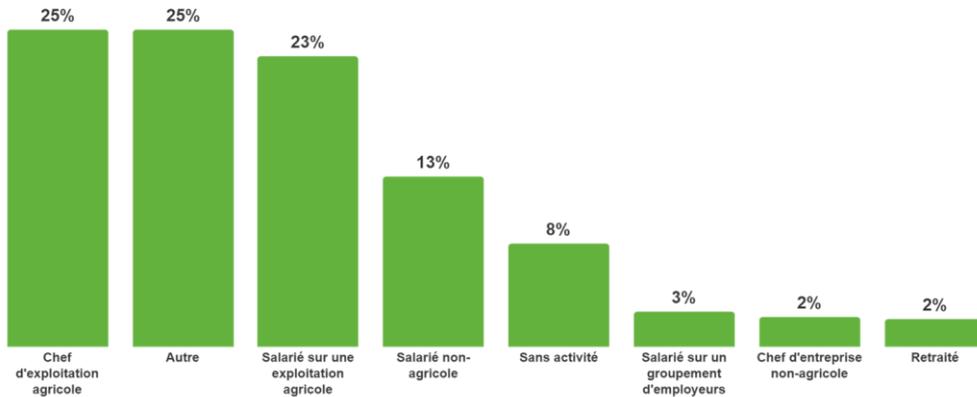
Analyse des parcours professionnelles des ex-agents

Notre dernière section, se concentre sur les anciens agents qui ont cessé leur activité au sein des Services de Remplacement. En 2023, ces ex-agents affichaient une moyenne d'âge de 32 ans et une médiane de 29 ans, avec une prédominance masculine à 62%.



Interrogés sur leur situation professionnelle actuelle, les réponses révèlent une diversité dans les emplois occupés : 25% sont devenus chefs d'exploitation, 25% se catégorisent dans "autre" — une modalité englobant ceux en études, salariés ou responsables d'ETA, salariés de coopérative, ou encore engagés dans la recherche agricole. Cette dernière catégorie regroupe généralement les métiers para-agricole. Environ 23% des répondants travaillent comme salariés agricoles sur des exploitations, 15% sont employés hors du milieu agricole, 8% sont actuellement sans activité, 3% travaillent pour un groupement d'employeurs et 2% sont retraités.

Statut professionnel actuel

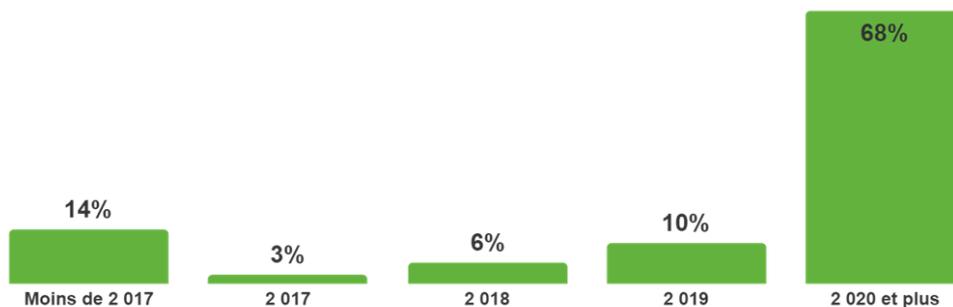


Un aspect crucial de notre étude est l'analyse de l'année durant laquelle nos ex-agents ont quitté les Services de Remplacement. L'année moyenne de cessation d'activité parmi cet échantillon est 2020 (2021 en médiane), ce qui indique que les parcours professionnels que nous examinons s'étendent sur une moyenne de trois ans pour nos ex-agents.

Année d'arrêt d'exercice au Service de Remplacement

Moyenne : 2 020
Min - Max : 1 989 - 2 023

Médiane : 2 021



Lorsqu'ils quittaient les Services de Remplacement, ces agents avaient une ancienneté moyenne de 3 ans, avec une médiane de 2 ans. Un lien statistique initial entre l'ancienneté et la situation professionnelle post-Services de Remplacement a été observé, mais ce lien s'est avéré principalement dû à la présence de la catégorie "Retraité" dans les données. Une fois cette catégorie retirée, la corrélation entre l'ancienneté et les activités professionnelles futures disparaît, suggérant qu'il n'existe pas de lien direct entre ces variables.

Ancienneté au moment de quitter le Service de remplacement

Médiane : 2

Min - Max : 0 - 35

3

Moyenne

Tableau croisé : Statut professionnel actuel et ancienneté au SR

	QUELLE ÉTAIT VOTRE ANCIENNETÉ QUAND VOUS AVEZ QUITTÉ LE SERVICE DE REMPLACEMENT ? (EN ANNÉES)
Salarié sur une exploitation agricole	2
Salarié sur un groupement d'employeurs	2
Chef d'exploitation agricole	4
Salarié non-agricole	3
Chef d'entreprise non-agricole	2
Sans activité	3
Retraité	6
TOTAL	3

■ Eléments significativement inférieurs à la moyenne

■ Eléments significativement supérieurs à la moyenne

La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; Fisher = 3.

Variance inter = 43. Variance intra = 15.

Tableau croisé : Statut professionnel actuel et ancienneté au SR

(modalité "retraité" exclue)

	QUELLE ÉTAIT VOTRE ANCIENNETÉ QUAND VOUS AVEZ QUITTÉ LE SERVICE DE REMPLACEMENT ? (EN ANNÉES)
Salarié sur une exploitation agricole	2
Salarié sur un groupement d'employeurs	2
Chef d'exploitation agricole	4
Salarié non-agricole	3
Chef d'entreprise non-agricole	2
Sans activité	3
TOTAL	3

■ Eléments significativement inférieurs à la moyenne

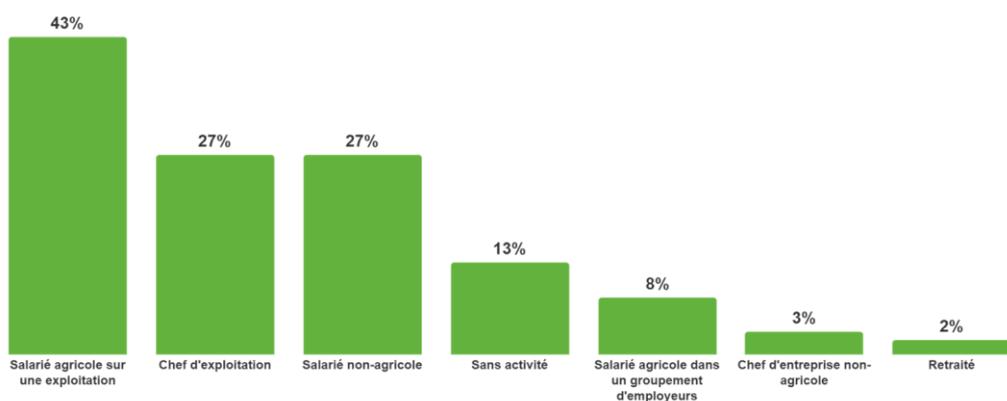
■ Eléments significativement supérieurs à la moyenne

La relation est peu significative. $p\text{-value} = 0$; Fisher = 2.

Variance inter = 28. Variance intra = 14.

Concernant les parcours post-Services de Remplacement, une grande majorité des ex-agents ont continué en tant que salariés, tandis que 27% ont évolué vers le rôle de chef d'exploitation. Il est remarquable de constater que davantage d'individus ont déjà occupé le poste de chef d'exploitation que ceux qui le déclarent actuellement comme leur rôle, ce qui révèle que certains ont quitté cette fonction après une période d'activité, souvent après avoir bénéficié de leur expérience avec les Services de Remplacement. Ce sous-groupe particulier, bien que représentant seulement 2% de nos ex-agents, mérite une attention spéciale malgré sa petite taille.

Activités professionnelles après le Service de remplacement



De plus, nous observons que 30% des ex-agents ont expérimenté un rôle professionnel hors du milieu agricole, et un peu plus d'un ex-agent sur dix a traversé une période d'inactivité après avoir quitté son poste d'agent de remplacement.

Tableau croisé : Formation initiale et activités professionnelles après le SR

QUELLE FORMATION INITIALE AVEZ-VOUS ?	INDIQUER LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES QUE VOUS AVEZ EU APRÈS AVOIR QUITTÉ LE SERVICE DE REMPLACEMENT :							TOTAL
	CHEF D'EXPLOITATION	SALARIÉ AGRICOLE SUR UNE EXPLOITATION	SALARIÉ AGRICOLE DANS UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS	SALARIÉ NON-AGRICOLE	CHEF D'ENTREPRISE NON-AGRICOLE	RETRAITÉ	SANS ACTIVITÉ	
Formation générale	12%	35%	6%	36%	5%	3%	24%	
Formation agricole	33%	47%	9%	24%	3%	2%	8%	
TOTAL	27%	43%	8%	27%	3%	2%	13%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est très significative. p-value = < 0,01 ; Khi2 = 52 ; ddl = 6.

En examinant les liens entre les variables, nous avons pu établir des corrélations significatives, notamment entre une formation initiale agricole et le devenir professionnel post-association. Les individus ayant reçu une éducation agricole sont plus susceptibles de devenir chefs d'exploitation après leur départ et moins enclins à connaître une période d'inactivité.

De plus, un héritage familial dans le secteur agricole semble renforcer la probabilité de poursuivre une carrière de chef d'exploitation, particulièrement pour ceux dont les parents sont activement engagés dans l'agriculture.

Tableau croisé : Grands-parents actifs agricoles et activités professionnelles après le SR

L'UN DE VOS GRANDS-PARENTS AU-MOINS TRAVAILLAIT-IL DANS L'AGRICULTURE ?	INDIQUER LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES QUE VOUS AVEZ EU APRÈS AVOIR QUITTÉ LE SERVICE DE REMPLACEMENT :							TOTAL
	CHEF D'EXPLOITATION	SALARIÉ AGRICOLE SUR UNE EXPLOITATION	SALARIÉ AGRICOLE DANS UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS	SALARIÉ NON-AGRICOLE	CHEF D'ENTREPRISE NON-AGRICOLE	RETRAITÉ	SANS ACTIVITÉ	
Oui	31%	40%	8%	27%	2%	2%	12%	
Non	19%	50%	7%	28%	5%	3%	15%	
TOTAL	27%	43%	8%	27%	3%	2%	13%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est significative. p-value = 0 ; Khl2 = 13 ; ddl = 6.

Tableau croisé : Parents actifs agricoles et activités professionnelles après le SR

L'UN DE VOS PARENTS AU-MOINS TRAVAILLE OU A-T-IL TRAVAILLÉ DANS L'AGRICULTURE ?	INDIQUER LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES QUE VOUS AVEZ EU APRÈS AVOIR QUITTÉ LE SERVICE DE REMPLACEMENT :							TOTAL
	CHEF D'EXPLOIT...	SALARIÉ AGRICOLE SUR UNE EXPLOITATI...	SALARIÉ AGRICOLE DANS UN GROUPEM... D'EMPLOY...	SALARIÉ NON-AGRICOLE	CHEF D'ENTREPR... NON-AGRICOLE	RETRAITÉ	SANS ACTIVITÉ	
Oui	36%	41%	7%	26%	2%	2%	11%	
Non	19%	45%	8%	29%	4%	2%	14%	
TOTAL	27%	43%	8%	27%	3%	2%	13%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est très significative. p-value = < 0,01 ; Khl2 = 17 ; ddl = 6.

Enfin, en affinant notre analyse sur les expériences professionnelles vécues par nos agents après leur départ, nous observons le nombre de métiers différents exercés durant leur nouveau parcours professionnel. Il apparaît que 94% des ex-agents se sont engagés dans deux métiers ou moins après leur expérience chez nous. Plus précisément, 47% ont exercé un seul métier et 47% ont connu deux métiers après avoir quitté les Services de Remplacement. Cela suggère une certaine stabilité professionnelle chez les individus qui ont connu une période de salariat au sein des services de remplacement, tandis qu'un faible pourcentage, seulement 6%, ont exploré plus de trois métiers différents après leur passage au sein de notre association.

Cette tendance indique que la majorité des anciens agents trouvent une voie stable rapidement après avoir quitté les Services de Remplacement, ce qui pourrait refléter soit la pertinence de l'expérience acquise au sein des services dans la poursuite de leur carrière, soit une préférence pour la stabilité professionnelle après une période-de transition.

Conclusion

Notre analyse approfondie des agents de remplacement au sein de notre association réaffirme la diversité des profils qui composent notre réseau. L'enquête exhaustive menée révèle une variété en termes d'âge, de formation initiale, de diplômes, de racines agricoles, ainsi que de stratégies de parcours professionnel et d'objectifs de carrière. Cette hétérogénéité n'est pas seulement une caractéristique des agents ; elle constitue une force dans leur progression professionnelle.

Il est particulièrement notable que les Services de Remplacement ne se limitent pas à des individus ayant un héritage agricole profond ou une orientation exclusivement agricole dans leur parcours professionnel. Au contraire, une part significative de nos agents perçoit leur rôle au sein des Services de Remplacement comme une véritable opportunité de carrière, offrant un environnement propice à l'épanouissement professionnel. Pour eux, être agent de remplacement n'est pas seulement une étape transitoire vers d'autres métiers agricoles ; c'est une carrière en soi.

De plus, la proportion de nouveaux arrivants dans le domaine agricole au sein des Services de Remplacement est loin d'être négligeable. En fait, ils constituent la majorité des agents actuels, dont certains n'ont même pas de formation initiale dans ce domaine. Cette tendance souligne que les Services de Remplacement sont un terrain fertile pour tous ceux qui souhaitent apprendre, expérimenter et maîtriser le métier d'agriculteur, quelle que soit leur origine.

Ces découvertes mettent en lumière l'importance de nos efforts continus pour recruter et fidéliser ces talents diversifiés. En renforçant notre marque employeur et en démontrant notre engagement envers le développement professionnel et la satisfaction de nos agents, nous cultivons un environnement où chaque agent peut trouver sa place et s'épanouir.

En fin de compte, cette étude confirme que les Services de Remplacement jouent un rôle crucial, non seulement dans le soutien de la production agricole, mais aussi dans la formation d'une nouvelle génération d'agriculteurs. Cela reflète notre engagement dans le développement d'une agriculture innovante et inclusive.