



S'installer et transmettre  
en agriculture

BOÎTE À OUTILS POUR **PASSER**  
**LE RELAIS** EN AGRICULTURE



**Porteurs de projets  
et cédants**

Comment découvrir,  
tester le métier  
et transférer ses savoir-faire ?

Le PAIT,  
votre interlocuteur privilégié  
pour tout projet de cession  
ou d'installation agricole.

[www.hautsdefrance-pait.fr](http://www.hautsdefrance-pait.fr) 

# Intro

Envie de vous exercer à la pratique  
du métier d'agriculteur ?

Envie d'organiser une période de  
tuilage entre cédants-repreneurs  
ou une période d'essai entre futurs  
associés ?

Envie de tester les relations dans un  
collectif d'agriculteurs ?

Quels que soient  
**vos besoins et vos disponibilités,**  
bienvenue dans ce guide afin de trouver  
le dispositif et le statut  
social qui correspondent le  
mieux à votre situation.

**Porteurs de projets à l'installation,** la découverte du métier d'agriculteur est une étape importante à ne pas négliger pour en comprendre toutes les facettes. Si vous avez peu ou pas de compétences dans le domaine, l'idéal est d'avoir une expérience sur le terrain au contact d'agriculteurs en activité.

Vous développez ainsi votre réseau professionnel et vous vérifiez la faisabilité de votre projet de création, de reprise ou d'association directement sur le terrain. Si vous connaissez bien le fonctionnement d'une exploitation agricole, une expérience supplémentaire à l'extérieur peut vous permettre de découvrir d'autres systèmes de production, transformation ou commercialisation.

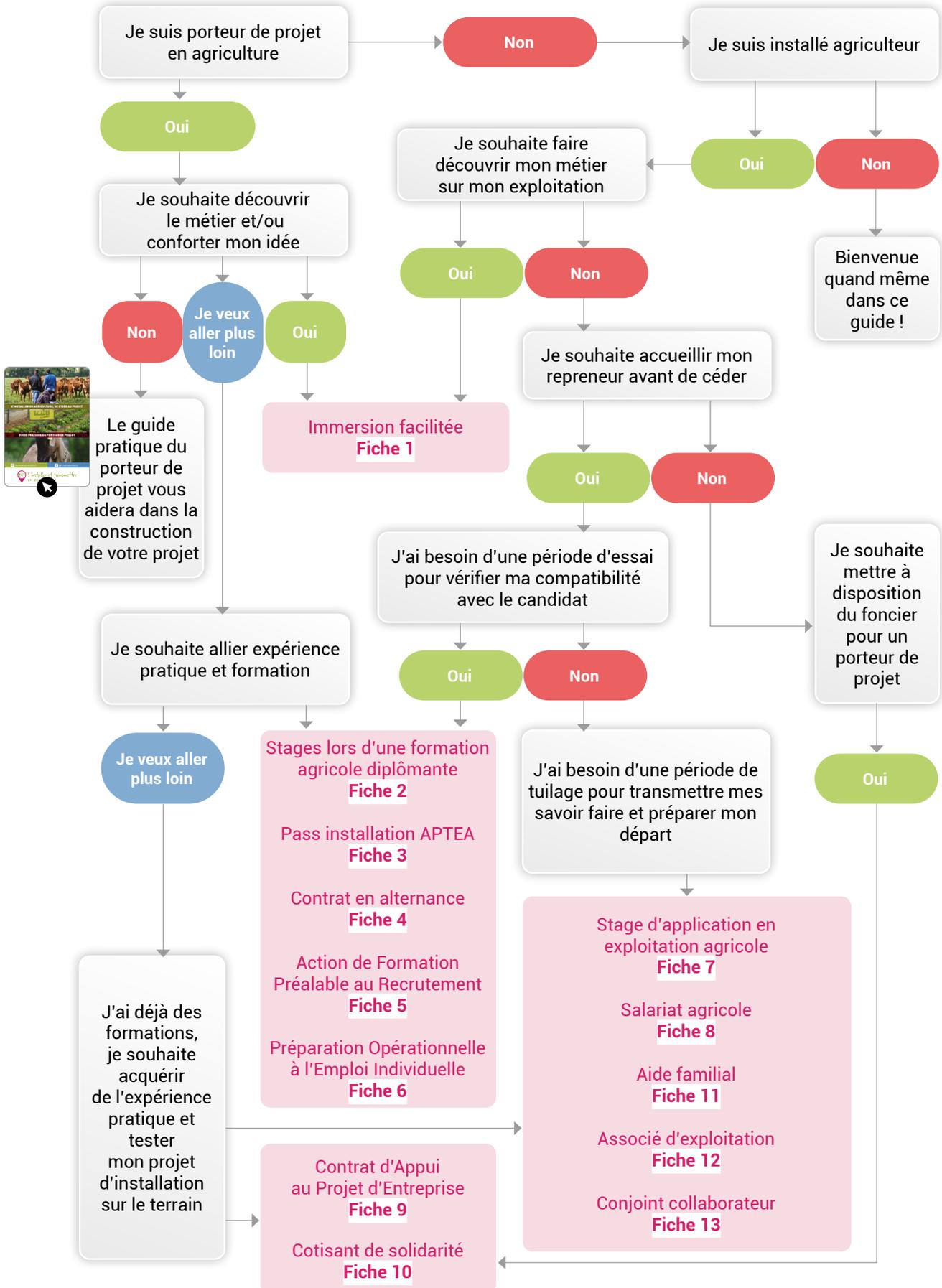
**Agriculteurs,** transmettre son exploitation à un repreneur ne se résume pas qu'au transfert des biens de production. Pour assurer la réussite de la transmission, cédant et repreneur devront s'octroyer du temps pour faire découvrir le fonctionnement de l'exploitation et son environnement. Une période d'essai ou de tuilage peut être utile, il faut pouvoir l'anticiper pour l'organiser au mieux.



# SOMMAIRE

Avant installation, avant transmission,

identifiez les formes de transition qui existent et celle qui vous correspond.





## Zoom sur...

### Réussir le passage de relais entre cédant et repreneur

**Le passage de relais est un enjeu important pour les deux parties que ce soit dans le cadre familial ou non. Du côté cédant, il s'agira de transmettre la mission dont il a été investi depuis son installation, ou dans le cas d'un collectif, de tester la relation entre les futurs associés. Du côté du candidat, il s'agira de s'engager dans un métier, mais aussi de confirmer un choix de vie.**

#### Comment favoriser la rencontre ?

Pour favoriser la rencontre entre un cédant et un candidat à l'installation, la notion de réseau est importante. L'enjeu pour le porteur de projet est de créer son propre réseau agricole et d'être le plus possible en contact avec de potentiels cédants afin de se faire connaître et faire connaître son projet. L'agriculteur en place a déjà le sien (voisins, collègues, techniciens...) mais cela ne suffit pas toujours pour identifier un potentiel repreneur.

Futurs cédants et futurs repreneurs peuvent ainsi maximiser les chances de se rencontrer en participant à des groupes, des événements, en visitant des exploitations et en se rapprochant des structures accompagnatrices qui aident, notamment, à la mise en relation cédant-repreneur.

#### Quelles questions se poser pour définir le bon dispositif ?

Avant de céder ou de s'installer sur une exploitation, il peut être judicieux de prévoir une période où cédant et repreneur travaillent ensemble. Le potentiel repreneur va pouvoir bénéficier de l'expérience, des savoirs, des connaissances, de l'accompagnement de l'exploitant sortant. Cette période lui permettra également de s'habituer à son nouveau rôle, de s'approprier son futur outil de production et de prendre sa place de décideur.

Cette transition est tout aussi importante pour le cédant qui va pouvoir vérifier son choix, mais aussi progressivement se détacher de son exploitation, lâcher prise et s'investir dans son projet de retraite. Dans le cas d'un remplacement d'associé, cette période permettra également de vérifier préalablement l'entente et la vision commune entre l'ensemble des futurs associés.

Avant d'accueillir le candidat sur l'exploitation, il faut clarifier les conditions de travail afin que chacun puisse connaître l'organisation et ses responsabilités. La qualité relationnelle entre les parties et les performances de l'exploitation en seront meilleures. Le choix du dispositif et du statut les plus adéquats se fait en fonction de la situation de chacun. Plusieurs questions peuvent se poser :

- Pour quelles raisons le cédant a-t-il besoin d'accueillir quelqu'un ?
- Que permet la situation financière de l'exploitation ?
- De combien de temps dispose le candidat pour se tester ?
- Quelles sont les ressources du candidat (salaire, droits chômage, ...) ?

Pour chaque situation particulière, il y a un ou des outils adaptés. La suite de ce guide vous les présente.



## Comment réussir cette transition ?

Ce « **passage de relais** » n'a pas toujours lieu, faute de temps, d'envie, pour des raisons économiques, ... Cette transition est pourtant essentielle pour permettre aux deux parties de vérifier que chacun s'engage dans la bonne voie. Elle permet aussi à l'une ou l'autre des parties de se retirer avant d'engager les démarches d'installation ou de transmission.

Même si d'autres événements extérieurs peuvent intervenir, voici les facteurs à prendre en compte par le cédant et le candidat pour que cette période se passe dans les meilleures conditions :

- **La durée de transition** : La durée de cette phase dépend de nombreux facteurs et notamment financiers. Elle doit être adaptée aux besoins, aux possibilités d'accueil, au dispositif choisi, ... Elle peut aller de quelques mois à plusieurs années parfois. Une période d'un an est souvent recommandée afin de pouvoir travailler ensemble sur un cycle agricole.
- **La correspondance des profils cédant/repreneur et des valeurs** : Dans la perspective d'une transmission, plus il y aura de différences culturelles et professionnelles entre le cédant et le repreneur et plus la période de travail en commun sur l'exploitation est nécessaire et délicate. Elle permet de prendre le temps de choisir : en travaillant ensemble, en apprenant à se connaître, en partageant des projets d'entreprise.
- **Le transfert de connaissances, vers la professionnalisation du repreneur** : Au cours de cette période, le cédant va permettre au repreneur de gagner en compétences et en autonomie. Il apportera des conseils, encadrera le candidat, mais le laissera aussi faire ses preuves, prendre en main certaines tâches. Chacun doit trouver la bonne posture : le cédant doit laisser une place et une marge de manoeuvre au jeune pour qu'il puisse tester son projet, tout en étant auprès de lui. Le jeune doit pouvoir s'affirmer, trouver sa place sans tout remettre en cause ou entrer en confrontation. C'est une étape délicate où des ruptures peuvent apparaître. Des erreurs peuvent être commises, chacun doit en avoir conscience et rester bienveillant l'un envers l'autre. La confiance mutuelle doit être au coeur de la relation.
- **La posture et la communication** : Afin de mener à terme le projet, la volonté de coopérer et de dialoguer entre les deux parties est essentielle pour recadrer, encourager, faire le point, renégocier certains points, ... Tout au long de cette période, cédants et candidats veillent à respecter le règlement mis en place, à faire des points réguliers, à clarifier des situations. Ils construisent ainsi de bonnes relations de travail et une bonne entente. Ils doivent veiller également à entretenir leur posture de négociateur pour atteindre leurs objectifs respectifs ou pour se laisser la possibilité de renoncer au projet sans que cela soit pour autant un échec.



# L'immersion facilitée

L'immersion facilitée permet de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement quels que soient le statut et l'âge.

## Qui est concerné ?

Vous pouvez être concerné, si vous êtes :

- demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle emploi)
- adhérent à un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- jeune suivi par la Mission Locale dans le cadre PACEA (Parcours Contractualisé d'Accompagnement Adapté vers l'Emploi et l'Autonomie) ou de la Garantie jeunes,
- allocataire du RSA (Revenu de Solidarité active),
- salarié en contrat aidé (Contrat Unique d'Insertion, Parcours Emploi Compétences (PEC)), ...

## Durée totale

Conclue pour **une durée maximale d'un mois** (de date à date), l'immersion facilitée peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Pendant cette période, le bénéficiaire est accueilli en entreprise.

## Statut et prise en charge financière

Pendant l'immersion, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période. Il est toujours couvert pour les risques accident du travail et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation, soit par son employeur soit par l'organisme prescripteur.

## Modalité d'intégration du dispositif

Une plateforme dédiée nommée «Immersion facilitée» a été créée pour faciliter la mise en relation entre demandeurs d'emploi et entreprises. Les entreprises peuvent s'inscrire directement, sans avoir à créer de compte. L'inscription est également facile pour le candidat qui peut trouver une entreprise accueillante en effectuant une recherche dans l'annuaire. La demande de convention se fait en ligne. Le conseiller de l'organisme prescripteur (Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi) l'étudie et la valide : l'immersion peut alors commencer.

## Contacts en Hauts-de-France

- L'agence Pôle emploi la plus proche de votre domicile
- Votre Mission locale de proximité ou votre antenne locale
- Cap emploi
- Conseiller en Evolution Professionnel (CEP) pour les salariés et chefs d'entreprises

## Pour aller plus loin...

👉 [immersion-facile.beta.gouv.fr](https://immersion-facile.beta.gouv.fr)

**Vigilance** : L'agriculteur accueillant doit avoir un vrai rôle de formateur/d'accompagnant pour permettre au bénéficiaire de découvrir au mieux le métier. Le stagiaire ne doit pas être considéré comme de la main d'oeuvre gratuite.

## Zoom sur... le WWOOFing

Encadré par l'association WWOOF France, le WWOOFing permet de mettre en contact des WWOOFeurs avec des agriculteurs bio, à encourager les échanges culturels et à sensibiliser aux pratiques agricoles écologiques. Les WWOOFeurs partagent la vie quotidienne de leur hôte, font l'apprentissage de pratiques agricoles, sont nourris et logés. Ils passent environ 5 demi-journées par semaine à aider à la ferme.

Le WWOOFeur reste libre dans tous ses gestes et activités. Aucune directive sous forme de subordination ne peut lui être donnée, ni aucune prestation de travail être demandée. Il ne relève d'aucun régime de protection sociale. Il ne pourra donc pas bénéficier d'indemnités journalières en cas d'accident et ne pourra pas acquérir de droits auprès de l'assurance retraite.

Ainsi, pour un agriculteur, l'accueil d'un WWOOFer ne doit en aucun cas répondre à un besoin de main-d'œuvre. Il doit être occasionnel, d'une durée limitée et s'inscrire dans la charte de l'association « WWOOF France ».

# Des stages lors d'une formation agricole diplômante

La formation professionnelle continue ou initiale permet d'améliorer son niveau de qualification, d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, une spécialisation, un perfectionnement. Pour certaines de ces formations, des stages peuvent être proposés.

## Qui est concerné ?

Les stages dans le cadre d'une formation continue sont accessibles à **tous les salariés en activité ou en recherche d'emploi**.

## Durée totale

La durée des stages varie selon la formation choisie.

## Statut et prise en charge financière

Les porteurs de projet bénéficient du statut de stagiaire de la formation pendant toute la période de de son stage. Une fois que le futur stagiaire a choisi sa formation, il doit impérativement s'interroger sur :

- le financement de la formation
- le niveau de la rémunération
- les différentes indemnités auxquelles il peut prétendre.

## Modalité d'intégration du dispositif

Pour bénéficier du stage, il faut donc s'inscrire à une formation qui le propose. Pour cela, les demandeurs d'emploi doivent se rapprocher soit de leur conseiller Pôle emploi qui est le correspondant des centres de formation, soit de la Maison de l'Emploi et de la Formation.

Les personnes salariées doivent se rapprocher, avec l'accord de leur employeur, de l'opérateur de compétence (OPCO) dont elles dépendent. Ces demandes sont à anticiper afin de respecter les délais de passage en comités. Certaines formations peuvent être proposées à distance (FOAD) ou par correspondance.

## Contacts en Hauts-de-France

- Les centres de formation agricole continue
- L'agence Pôle emploi la plus proche de votre domicile

## Pour aller plus loin...

Connaître la liste des diplômes reconnus par le Ministère de l'Agriculture :

👉 [chlorofil.fr/diplomes](http://chlorofil.fr/diplomes)

Pour trouver les formations éligibles au Compte Personnel de Formation, des informations et les financements possibles : 👉 [www.c2rp.fr/formations](http://www.c2rp.fr/formations)



La boîte à outils des formations en Hauts-de-France pour obtenir la capacité professionnelle agricole peut vous aider pour :

- trouver un centre de formation qui propose des formations répondant à vos besoins
- identifier les sources de financement possibles de la formation (p.6)

# Le pass installation APTEA\*

\*APTEA : Association pour la Pérennisation et la Transmission des Emplois en Agriculture.

Une APTEA est un collectif d'agriculteurs qui se crée sur un territoire pour former ensemble un porteur de projet à travers le Pass'installation APTEA. Ce dernier offre la possibilité à tout porteur de projet en agriculture d'affiner son projet avec des référents professionnels en réalisant une formation personnalisable : temps pratiques en alternance sur plusieurs fermes pendant une saison, formations collectives, accompagnement collectif et individuel.

## Qui est concerné ?

**Le Pass Installation APTEA est accessible à tout porteur de projet qui s'inscrit dans une démarche d'agriculture paysanne**, accompagné par Initiatives Paysannes, et ayant : au minimum un niveau IV de formation agricole ou non et une expérience agricole avérée dans la filière de production choisie ou une formation agricole.

L'entrée est validée après passage en comité d'admission. Le comité se compose de quelques agriculteurs compétents et capables de juger celui-ci.

## Durée totale

La durée du Pass installation APTEA pourra être variable selon les besoins du porteur de projet pour une durée maximale **de 1600 heures sur 12 mois**. Les entrées sont permanentes et déclinables sur toutes les filières.

Le Pass'installation APTEA peut être réalisé en parallèle du dispositif à l'installation, notamment en phase d'émergence.

## Statut et prise en charge financière

S'il est demandeur d'emploi ou salarié précaire, le porteur de projet acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue. Il bénéficiera de ses droits en tant qu'allocataire Pôle emploi. Sinon, il pourra bénéficier d'une rémunération de la Région. Une aide à la mobilité, au repas et à l'hébergement sera envisageable sous conditions.

## Modalités d'intégration du dispositif

Le porteur de projet est suivi et accompagné par Initiatives Paysannes dans la réflexion de son projet et dans le bilan des compétences acquises. Il bénéficie également d'un panel de formations collectives et personnalisables : obligatoires, optionnelles et à la carte, liées dans la production souhaitée par le porteur de projet et à la production.

Les périodes d'immersion ont lieu sur 3 fermes pressenties pour créer une APTEA. Le porteur de projet est accueilli 1 jour par semaine sur chaque ferme de l'APTEA pendant toute la durée du Pass. Les agriculteurs s'engagent à transmettre leurs savoirs au porteur de projet. En partageant leur métier à travers les différentes saisons, ils permettent au porteur de projet de comparer leurs systèmes agricoles, de comprendre les choix qu'ils ont fait sur le plan technique, organisationnel, d'acquérir les compétences décisionnelles indispensables et d'affiner leur projet.

## Contact en Hauts-de-France

- Initiatives Paysannes

Pour aller plus loin...

Vidéo témoignage sur la chaîne Youtube d'Initiatives Paysannes :

 [www.youtube.com/watch?v=s5B2-n-ditA](https://www.youtube.com/watch?v=s5B2-n-ditA)



# Le contrat en alternance

Le contrat en alternance est un contrat de travail caractérisé par l'alternance de périodes de travail en entreprise et de périodes de formation théorique. Il existe deux types de contrat en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. L'alternance permet à un jeune d'acquérir une expérience professionnelle certifiée par un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle.

## Qui est concerné ?

### Le contrat d'apprentissage concerne :

les jeunes de 16 à 29 ans révolus. Il existe des dérogations pour les travailleurs handicapés ou pour un projet de création ou de reprise d'une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme.

### Le contrat de professionnalisation concerne :

les jeunes de 16 à 25 ans révolus sauf pour les demandeurs d'emploi (d'au moins 26 ans), pour les bénéficiaires du RSA, de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) et de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un Parcours Emploi Compétences (PEC).

## Durée totale

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type Contrat à Durée Limitée (CDL) ou Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Le CDL se limite à la durée du cycle de formation conduisant au diplôme (de 6 mois à 3 ans).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou Contrat à Durée Indéterminée (CDI). La durée minimale d'un CDD est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être allongé à 24 mois dans certaines situations. La période de formation théorique doit représenter entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures pour le contrat de professionnalisation et au minimum de 25% de la durée totale en contrat d'apprentissage.

## Statut et prise en charge financière

Le bénéficiaire est salarié de l'entreprise. Le salaire varie de 27 à 100% du SMIC en fonction de l'âge et du niveau d'études. La rémunération minimale prévue par la convention collective ou par l'accord de branche de l'entreprise est applicable si elle est plus favorable.

L'employeur peut percevoir une aide financière en utilisant ce dispositif. Le bénéficiaire a accès aux aides des salariés, spécifiques aux apprentis (Action Logement) et d'une aide au permis de conduire.

## Modalités d'intégration du dispositif

Le candidat doit prendre contact avec un établissement de formation ou un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et trouver une entreprise d'accueil. L'employeur et le salarié doivent signer un contrat de travail et le formulaire Cerfa correspondant. L'employeur doit réaliser les démarches à l'embauche et envoyer le contrat à son opérateur de compétence (OPCO) pour une éventuelle prise en charge financière de la formation.

## Contacts en Hauts-de-France

- Catalogue des formations du Service Régional de la Formation et du Développement
- Application de Pôle emploi : La bonne alternance
- Chambre d'Agriculture

Pour aller plus loin...

 [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

# L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

L'AFPR est un dispositif permettant à un demandeur d'emploi de se former afin de répondre à une offre d'emploi à durée déterminée pour laquelle il lui manque des compétences.

## Qui est concerné ?

L'AFPR s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non. De son côté, le futur employeur doit avoir déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi et s'engager à embaucher le bénéficiaire :

- en contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum à 12 mois maximum ;
- ou en intérim pendant au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation ;
- ou en contrat de professionnalisation de moins de 12 mois.

## Durée totale

L'AFPR peut financer **jusqu'à 400 heures de formation**. La formation peut être assurée par : le futur employeur directement en interne (tutorat), un organisme de formation interne à l'entreprise ou un organisme extérieur.

## Statut et prise en charge financière

**Pour les bénéficiaires** : pendant la durée de la formation, le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle rémunérée. Il perçoit l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé, ou une Rémunération de Formation Pôle emploi (RFPE) s'il n'est pas indemnisé. La couverture accident du travail du stagiaire est prise en charge par Pôle emploi.

Pôle emploi propose également des aides financières pour les frais annexes à la formation des bénéficiaires. L'Aide à la mobilité est une aide financière qui peut couvrir, dans certains cas, vos frais de déplacement, de repas et/ou d'hébergements liés à votre formation.

**Pour l'employeur** : une aide au financement de la formation peut être versée à l'employeur (du secteur privé ou du secteur public) s'il embauche le demandeur d'emploi dans les conditions prévues au moment de la signature de la convention AFPR.

## Modalités d'intégration du dispositif

L'employeur doit :

- vérifier qu'il est bien à jour de ses cotisations sociales (MSA) ou le cas échéant disposer d'un échéancier
- déposer une offre d'emploi auprès de l'agence Pôle emploi
- identifier un candidat susceptible d'occuper l'emploi proposé après une formation
- élaborer un plan de formation avec Pôle emploi
- signer une convention avec Pôle emploi, l'organisme de formation et le candidat

## Contact en Hauts-de-France

- L'agence Pôle emploi la plus proche de votre domicile

## Pour aller plus loin...

- L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)



# La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

La POEI est un dispositif permettant de se former afin de pouvoir répondre à une offre d'emploi.

## Qui est concerné ?

Aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non, ainsi que les salariés recrutés avec certains contrats. L'employeur s'adresse auprès de Pôle emploi pour déposer une offre d'emploi. Il s'engage à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ou en CDD d'au moins 12 mois ;
- ou en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

## Durée totale

La formation, de **400 heures maximum**, peut être assurée par un organisme de formation interne à l'entreprise ou un organisme extérieur.

## Statut et prise en charge financière

**Le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle rémunéré.** Il perçoit l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé, ou une Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE) s'il n'est pas indemnisé.

Une aide au financement de la formation peut être versée à l'employeur par le Pôle emploi. Cette aide peut être complétée par un financement de l'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise. La couverture accident du travail du stagiaire est prise en charge par Pôle emploi.

Pôle emploi propose également des aides financières pour les frais annexes à la formation des bénéficiaires. L'Aide à la mobilité est une aide financière qui peut couvrir, dans certains cas, vos frais de déplacement, de repas et/ou d'hébergements liés à votre formation.

## Modalités d'intégration du dispositif

L'employeur doit :

- vérifier qu'il est bien à jour de ses cotisations sociales (MSA) ou le cas échéant disposer d'un échéancier
- déposer une offre d'emploi auprès de l'agence Pôle emploi.
- identifier un candidat susceptible d'occuper l'emploi proposé après une formation
- élaborer un plan de formation avec Pôle emploi ou son OPCO
- signer une convention avec Pôle emploi ou son OPCO, l'éventuel organisme de formation et le candidat

## Contacts en Hauts-de-France

- L'agence Pôle emploi la plus proche de votre domicile
- L'OPCO (ou opérateur de compétences) dont vous dépendez

Pour aller plus loin...

🔍 La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI)

# Le stage d'application en exploitation agricole

Le stage d'application en exploitation a pour but de guider un porteur de projet vers un exploitant agricole, appelé maître exploitant, en capacité d'apporter un appui au projet du futur agriculteur à partir d'une situation professionnelle existante.

## Qui est concerné ?

Tout porteur de projet, sans exclusion et sans limite d'âge, peut réaliser ce stage en exploitation agricole. Le stage est prescrit dans le cadre de son Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP)\*.

**Il existe deux types de stage d'application en exploitation agricole :**

- Le stage d'observation pour approfondir les compétences et les techniques,
- Le stage de mise en situation pour étudier davantage le fonctionnement d'une exploitation.

## Durée totale

Le stage peut être réalisé en une ou plusieurs séquences, à temps plein ou à temps partiel.

Type de stage	Durée	Séquençage (durée minimum des séquences)
Stage d'observation	1 semaine à 1 mois	Une semaine
Stage de mise en situation	1 à 6 mois	Un mois

## Statuts et prise en charge financière

Le stage d'application peut s'effectuer :

- avec le statut de stagiaire agricole (par défaut)
- avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue (c'est le cas notamment des demandeurs d'emploi indemnisés par Pôle emploi)
- en conservant son statut de salarié, apprenti, ... si celui-ci lui est plus favorable.

Le statut choisi va déterminer la prise en charge financière :

- avec le statut d'étudiant, le porteur de projet bénéficie d'une gratification obligatoire à partir de deux mois de stage,
- en étant stagiaire de la formation professionnelle continue, la gratification n'est pas obligatoire. Une prise en charge de la formation peut avoir lieu via Pôle emploi..

- avec le statut de stagiaire agricole, le stagiaire percevra une rémunération du maître exploitant d'un montant minimum de 60 SMIC horaire/mois. L'agriculteur doit réaliser une déclaration préalable à l'embauche auprès de la MSA. Il prend en charge la rémunération et les cotisations sociales.

## Modalités d'intégration du dispositif

Suite à une prescription de stage en exploitation agricole par les conseillers à l'entrée du PPP, le porteur de projet à l'installation peut soit consulter la liste des maîtres exploitants de la Chambre d'Agriculture, soit proposer une exploitation agricole comme support de stage. La Chambre d'Agriculture vérifie que le maître exploitant répond bien aux conditions. Une convention de stage est à signer entre les trois parties : CEPPP, maître exploitant et stagiaire dans le cadre du statut de stagiaire agricole.

## Contact en Hauts-de-France

- Centres d'Élaboration des Plans de Professionnalisation Personnalisé (CEPPP), animés par les Chambres d'Agriculture des Hauts-de-France.

## Zoom sur...

### Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP)

Le PPP est une étape du dispositif d'accompagnement à l'installation. Après avoir participé à la Rencontre du PAIT et une fois l'autodiagnostic complété, le futur agriculteur participe à un entretien PPP. A cette occasion, le porteur de projet présente son projet à deux conseillers, ils élaborent ensemble le PPP qui peut intégrer des formations, de l'accompagnement spécifique et des stages en exploitation.

# Le salariat agricole

Le salariat agricole peut être une manière d'acquérir de l'expérience pratique tout en s'assurant un revenu ou un complément de revenu. Il existe 2 types de contrats possibles : le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et le Contrat à Durée Déterminée (CDD).

## Choix du contrat de travail

Le **CDI** correspond à un travail qui entre dans l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le contrat est passé entre deux personnes ou entités, l'employeur, d'une part, et le salarié, d'autre part, sans limitation de durée. Après une éventuelle période d'essai, le CDI ne peut être rompu que par démission, licenciement, ou rupture conventionnelle.

Pour donner une base certaine aux éléments essentiels de la relation de travail (qualification, salaire, convention collective applicable...), il est fortement conseillé d'établir un tel contrat par écrit (même si la réglementation ne l'impose pas pour un CDI temps complet).

Le **CDD**, quant à lui, est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Le code du travail donne une liste limitative des cas de recours à ce type de contrat :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou du chef d'exploitation
- accroissement temporaire d'activité (il peut s'agir d'une hausse provisoire de l'activité mais également de la survenance d'une tâche précise et temporaire)
- emploi à caractère saisonnier : cela concerne les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs
- embauche dans le cadre de mesures pour l'emploi  
Pour éviter tout risque de requalification en CDI, le CDD est un contrat obligatoirement écrit, qui doit comporter certaines clauses impératives, notamment la définition de son motif, le terme prévu ou la désignation du salarié remplacé.

*⚠ Vigilance : Le contrat occasionnel n'existe pas. Mais le contrat saisonnier peut ouvrir le droit à l'exonération « Travailleur ».*

## Temps complet ou temps partiel

Qu'il soit en CDD ou en CDI, un salarié à temps complet fournit un travail à hauteur de **35h minimum par semaine** auprès de l'entreprise qui l'embauche. Toutes heures effectuées au-delà de cette durée constituent des heures supplémentaires. Si l'entreprise n'est pas en mesure de fournir ce volume de travail le contrat peut être conclu à temps partiel.

## Quelques aménagements possibles

Certaines possibilités d'organisation spécifique du temps de travail, temps partiel modulé, contrat de travail intermittent, modulation sur l'année, forfaits annuels en jours ou en heures, permettent de mieux adapter la durée du travail aux variations de l'activité agricole tout en maintenant un salaire régulier pour le salarié.

## Obligations de l'employeur

Lorsqu'un salarié est embauché, plusieurs formalités sont à réaliser par l'employeur : rédaction du contrat de travail, Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE), bulletin de salaire, paiement des cotisations, formalités de fin de contrat. Ces démarches peuvent être simplifiées en utilisant le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole).

*⚠ Vigilance : Temps de travail, congés, missions, salaires, tous ces points sont réglementés dans une convention collective spécifique à la profession.*

## Contacts en Hauts-de-France

- Chambre d'agriculture
- FDSEA
- Centres de gestion



# Zoom sur...

## Les formes d'embauche

Vous pouvez être salarié agricole sur une seule exploitation mais des solutions existent également pour travailler sur plusieurs exploitations, notamment dans le cadre de l'emploi partagé :

**Les groupements d'employeurs** : créés entre plusieurs agriculteurs ou gérés à échelle départementale

**Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)** spécialisés dans le secteur agricole

**Le service de remplacement** : il a pour but de remplacer des chefs d'exploitation pour les motifs suivants : maladie, congé maternité, congé paternité, accident, décès, mandat professionnel/syndical, formation, congé de toute nature.

**Le Contrat de Travail Temporaire (CTT)** : il est utilisé pour exécuter une tâche à durée limitée, appelée mission. Le travailleur intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'un employeur. Ces formes d'embauche ont l'avantage de permettre au salarié d'acquérir de multiples compétences et de découvrir différentes filières et systèmes de production au travers de ses différentes missions.

## Le Tesa

Avec le Tesa (Titre Emploi Simplifié Agricole), la MSA permet de simplifier les démarches administratives liées à l'embauche de salariés. Une seule déclaration permet d'effectuer l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à la fin de contrat. Le Tesa simplifié est particulièrement adapté pour des CDD dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité de date à date, d'un contrat saisonnier ou d'un remplacement. Pour gérer l'emploi de l'ensemble des salariés en CDI, en CDD ou un associé d'exploitation, il existe, de même, le Tesa+.

## Le statut d'auto-entrepreneur

Le statut d'auto-entrepreneur en micro-entreprise ne peut pas être utilisé pour :

- réaliser une activité de production agricole,
- réaliser de la prestation de service pour un seul exploitant agricole et sans disposer de son propre matériel.

L'utiliser revient à contourner le statut de salarié agricole

## Le cumul emploi retraite

Tout retraité non salarié agricole, quels que soient son âge et son ancien statut (chef d'exploitation, aide familial ou conjoint), peut reprendre une activité en tant que salarié agricole sans délai, y compris sur son ancienne exploitation. Il existe certains critères à respecter. Se renseigner auprès de la MSA.

En dehors de la transmission de son savoir et de son expérience, le retraité peut également donner un coup de main occasionnel sur son ancienne exploitation ou sur une autre, dès lors que son intervention **est non permanente, non planifiée et non indispensable** à la mise en valeur de l'exploitation.

Il est tout de même recommandé d'être déclaré salarié, conjoint collaborateur ou aide-familial, afin de disposer d'une couverture en cas d'accident et de ne pas risquer de perdre le paiement de sa retraite.

## Devenir gérant-salarié

Cela permet de se tester comme gérant d'exploitation sans prendre de parts au capital d'exploitation.

Toute société doit définir une gérance. Contrairement au GAEC et à l'EARL, certaines sociétés (comme la SCEA, la SARL ou le GFA) permettent de déléguer la gérance à un ou plusieurs salariés non détenteurs du capital social. Le gérant salarié représente la société, en est responsable selon les modalités prévues dans les statuts et doit rendre des comptes aux associés.

# Le Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE)

Le CAPE permet aux candidats qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise de bénéficier d'un accompagnement et d'un hébergement juridique pour tester le projet. La structure accompagnatrice s'engage à fournir une aide personnalisée et continue. En échange, le porteur de projet s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'entreprise.

## Qui est concerné ?

Vous pouvez bénéficier du CAPE en tant que :

- personne physique, porteuse d'un projet de création ou reprise d'entreprise. Si vous êtes salarié à l'extérieur, votre temps de travail doit être au minimum de 10% sur l'activité sous CAPE.
- associé unique d'une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) ou d'une Société par Action Simplifiée Unipersonnelle (SASU)  
Durée totale : Le CAPE est un contrat conclu par écrit, pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable 2 fois (maximum 36 mois).

## Statut et prise en charge financière

**Le CAPE n'est pas un contrat de travail.** L'entrepreneur à l'essai signe un contrat qui lui permet de conserver son statut antérieur et ses revenus sociaux (ARE, RSA) pendant toute la durée de l'accompagnement.

Le bénéficiaire jouit :

- du prêt du n° de SIRET de la structure accompagnatrice,
- de l'affiliation aux assurances sociales du régime général de sécurité sociale,
- de la couverture obligatoire au titre des accidents du travail.

## Modalités d'intégration du dispositif

Le CAPE permet :

- de tester en grandeur réelle son projet,
- d'analyser la faisabilité de son projet,

- de mettre en oeuvre toutes les conditions de réalisation de son projet,
- de réaliser des actes préparatoires à la création ou à la reprise d'entreprise,
- d'obtenir un appui au développement de l'activité. Le but est d'être en mesure de choisir de créer ou non son activité. Il n'y a pas d'obligation de créer ou d'obligation de résultats à la suite du test.

## Où se tester ?

- sur un terrain personnel ou un terrain mis à disposition gratuitement par une collectivité territoriale ou par un tiers (exemple: exploitant agricole),
- sur un espace-test agricole qui met à disposition du matériel, du foncier et un accompagnement technique. Il existe 2 espaces-test sur la région Hauts-de-France : l'espace-test du Germeur à Ambricourt et l'espace-test du Défriché à Sains-du-Nord.

Le CAPE pour les projets agricoles est proposé en région Hauts-de-France par l'association A Petits PAS via sa couveuse d'entreprises "Chrysalide". Cette dernière vous aide à la préparation de la création ou de la reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité. Avant toute signature, un passage en comité d'agrément est requis.

## Contact en Hauts-de-France

- La couveuse Chrysalide de l'association A Petit PAS

Pour aller plus loin...

Site Internet de la couveuse Chrysalide : [chrysalide.apetitspas.net](https://chrysalide.apetitspas.net)

# Le cotisant de solidarité

Si une personne exerce une activité agricole qui ne permet pas son affiliation à la MSA en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, elle est, sous certaines conditions, rattachée à la MSA en tant que cotisant de solidarité.

## Qui est concerné ?

Une personne est cotisant de solidarité si :

- l'exploitation a une superficie inférieure à 1 Surface Minimale d'Assujettissement (SMA)\* mais égale ou supérieure à 1/4 de la SMA,
- ou si le temps consacré à l'activité agricole est au moins égal à 150 heures et inférieure à 1200 heures par an
- et que les revenus générés par l'activité agricole, atteignant l'un des deux seuils mentionnés ci-dessus, sont inférieurs à 800 SMIC horaire.  
\*La SMA est une condition de surface qui varie selon les départements et le type d'exploitation. Celle-ci est fixée par arrêté préfectoral

**Vigilance :** Seule une personne physique dirigeant une exploitation ou une entreprise agricole individuellement peut être cotisant de solidarité.



## Durée totale

Le cotisant de solidarité garde ce statut tant qu'il répond aux critères évoqués ci-dessus.

Il s'agit plutôt d'une étape transitoire en vue d'une installation progressive pour être affilié ensuite comme chef d'exploitation.

En effet, le cotisant de solidarité verse plusieurs cotisations à la MSA (cotisation de solidarité, à la formation professionnelle, ...) mais ne bénéficie pas en retour de droits à la retraite ou à l'assurance maladie.

## Statut et prise en charge financière

**Le statut social est celui de cotisant de solidarité.**

La personne possédant ce statut est considérée comme préinstallée au sens des aides à l'installation : elle pourra bénéficier des aides nationales ou des aides régionales en Hauts-de-France lorsque le statut évoluera vers celui de chef d'exploitation sous réserve de validation des autres critères d'éligibilité.

## Modalités d'intégration du dispositif

Pour obtenir ce statut, les démarches sont à faire en ligne auprès du Guichet électronique des formalités d'entreprises (Guichet unique).

## Contacts en Hauts-de-France

- MSA
- Point Accueil Installation Transmission
- Guichet unique

Pour aller plus loin...

[www.msa.fr/lfp/cotisant-de-solidarite](http://www.msa.fr/lfp/cotisant-de-solidarite)

# L'aide familial

Le statut d'aide familial permet à un porteur de projet qui vit sur l'exploitation familiale et contribue à son fonctionnement de bénéficier d'un statut.

## Qui est concerné ?

Ce statut est réservé aux personnes âgées d'au moins 16 ans, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation agricole ou de son conjoint, qui vivent sur l'exploitation et participent à la mise en valeur de celle-ci sans avoir la qualité de salarié ou d'associé de la société.

Cette définition exclut donc les oncle, tante, neveu, nièce, cousin et cousine. **L'aide familial participe personnellement et effectivement à la mise en valeur de l'exploitation.** Cette participation peut être physique, intellectuelle, administrative ou technique pourvu qu'elle revête un caractère professionnel non occasionnel.

Cette participation ouvre au bénéficiaire héritier, le droit à l'attribution préférentielle de l'exploitation (article 831 du Code civil) en cas de succession. Ce statut est exclu pour les exploitations sous forme sociétaire à l'exception du GAEC.

## Durée totale

Le statut d'aide familial est limité à 5 ans.

## Statut et prise en charge financière

L'aide familial bénéficie de :

- la retraite forfaitaire,
- la retraite proportionnelle à hauteur de 16 points par année d'activité en cette qualité,
- la Retraite Complémentaire Obligatoire (RCO) pour 66 points annuels,
- l'affiliation au régime de l'assurance maladie-invalidité- décès (AMEXA) et au régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATEXA) des non-salariés agricoles,

- droits à la formation professionnelle,
- droits aux prestations familiales (primes d'activités, ...).

Les cotisations sociales sont calculées à partir du revenu professionnel du chef d'exploitation et sont comprises **entre 1500 € et 3300 €/an.**

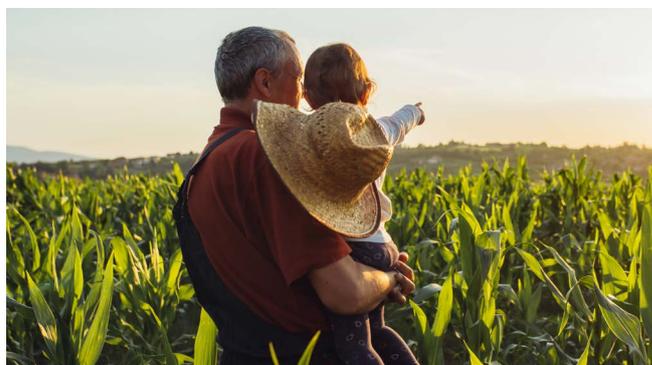
Le bénéficiaire n'est pas rémunéré, il est nourri et logé par le chef d'exploitation. Toutefois, les descendants qui travaillent gratuitement dans l'exploitation de leur parent ont droit, au décès de l'exploitant, à une rémunération dite « salaire différé » qui s'ajoute à leurs droits successoraux. Le salaire différé peut être perçu du vivant des parents, en cas de transmission par exemple.

## Modalités d'intégration du dispositif

La demande d'inscription en tant qu'aide familial doit être complétée puis transmise à la MSA accompagnée des pièces justificatives.

## Contacts en Hauts-de-France

- MSA
- Chambre d'agriculture
- Juriste
- Centre de gestion



Pour aller plus loin...

🔗 [www.msa.fr/lfp/web/msa/exploitant/statut-aide-familial](http://www.msa.fr/lfp/web/msa/exploitant/statut-aide-familial)

# L'associé d'exploitation

Le statut d'associé d'exploitation permet à un porteur de projet de travailler sur l'exploitation familiale et d'y retirer un revenu sans être salarié. C'est un statut particulier qu'il ne faut pas confondre avec le statut d'associé exploitant d'une société (GAEC, EARL ou SCEA).

## Qui est concerné ?

Ce statut est réservé aux personnes âgées de 18 à 35 ans, descendant, frère, soeur ou allié au même degré du chef d'exploitation ou de son conjoint. Le bénéficiaire n'est pas salarié mais a pour activité principale la participation à la mise en valeur de l'exploitation.

## Durée totale

Le bénéfice de la qualité d'associé d'exploitation prend fin, au plus tard, lorsque l'intéressé atteint l'âge de 35 ans. Il disparaît également lorsque celui-ci s'installe en qualité d'exploitant individuel ou de participant à une exploitation de groupe, en association aussi bien avec le chef d'exploitation qu'avec d'autres agriculteurs. Aussi, si le bénéficiaire se marie à 23 ans ou plus, il doit s'installer dans les deux ans après son mariage. Passé ce délai, il perd le statut.



## Statut et prise en charge financière

Le bénéficiaire doit souscrire un contrat avec le chef d'exploitation. À cette fin, les intéressés doivent se référer, si elles existent, aux conventions type départementales ou aux arrêtés départementaux. Ce statut permet au bénéficiaire qui travaille sur l'exploitation familiale de bénéficier d'une participation aux résultats (généralement de 20 à 50 %) et de congé de formation.

Le bénéficiaire descendant du chef d'exploitation a également droit, au décès de ce dernier, au salaire différé qui s'ajoute à leurs droits successoraux. Toutefois, ce salaire différé est diminué de la fraction de l'intéressement qui excède le montant minimum de l'allocation.

Au même titre que l'aide familial, l'associé d'exploitation bénéficie de :

- la retraite forfaitaire ;
- la retraite proportionnelle à hauteur de 16 points par année d'activité en cette qualité ;
- l'affiliation au régime de l'assurance maladie-invalidité-décès (AMEXA) et au régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATEXA) des non-salariés agricoles ;
- droits à la formation professionnelle ;
- droits aux prestations familiales (primes d'activités...).

## Modalités d'intégration du dispositif

Le chef d'exploitation et le bénéficiaire doivent impérativement signer un contrat d'associé d'exploitation. Une déclaration doit être également envoyée à la MSA. L'associé d'exploitation est assujéti à la MSA en qualité de non salarié agricole comme les aides familiaux.

## Contacts en Hauts-de-France

- MSA
- Chambre d'agriculture
- Syndicat des Jeunes Agriculteurs

# Le conjoint collaborateur

Le statut de conjoint collaborateur ou collaborateur d'exploitation permet au partenaire d'un exploitant agricole de bénéficier d'un statut social pour participer et travailler sur l'exploitation.

## Qui est concerné ?

Ce statut est réservé aux conjoints mariés, pacsés ou vivant en concubinage avec l'exploitant agricole. Le bénéficiaire doit travailler régulièrement sur l'exploitation, sans être rémunéré et sans aucun autre statut. Il peut également avoir une activité salariée (et non d'indépendant) en dehors de l'exploitation. L'exploitation agricole peut être sous forme individuelle ou sociétaire (GAEC, EARL et SCEA) et peut réaliser des activités non agricoles complémentaires sans faire échec au statut du conjoint collaborateur (gîte, prestations de services, ...).

## Durée totale

Le statut de collaborateur d'exploitation est **limité à 5 ans** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce statut s'éteint si le conjoint opte pour un autre statut dans l'exploitation.

## Statut et prise en charge financière

Le bénéficiaire ne perçoit pas de rémunération, c'est le chef d'exploitation qui s'acquitte des cotisations sociales du conjoint.

Le conjoint collaborateur bénéficie de :

- la retraite forfaitaire,
- la retraite proportionnelle à hauteur de 16 points par année d'activité en cette qualité,
- la retraite complémentaire,
- l'affiliation au régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATEXA) et des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et invalidité,
- droits à la formation professionnelle.

En cas de décès de l'exploitant, le conjoint collaborateur peut bénéficier sous certaines conditions de :

- la créance du conjoint survivant de l'exploitation;
- la créance de « salaire différé » qui s'ajoute à ses droits successoraux.

## Modalités d'intégration du dispositif

Le chef d'exploitation doit déclarer l'activité professionnelle régulière et le statut du conjoint collaborateur auprès du Guichet électronique des formalités d'entreprises (Guichet unique). qui fera les démarches d'affiliation auprès de la MSA. Une attestation sur l'honneur est à déposer à la MSA.

## Contacts en Hauts-de-France

- MSA
- Chambre d'agriculture
- Centres de gestion

## Pour aller plus loin...

🔗 [www.msa.fr/lfp/web/msa/exploitant/statut-collaborateur-exploitation](http://www.msa.fr/lfp/web/msa/exploitant/statut-collaborateur-exploitation)

Accès au Guichet unique :

🔗 <https://www.inpi.fr/acces-au-guichet-unique>



# Contactez votre Point Accueil Installation Transmission



**PAIT Pas-de-Calais**  
Saint-Laurent-Blangy  
pait@npdc.chambagri.fr  
03 21 60 57 41



**PAIT Oise**  
Beauvais  
pait@oise.chambagri.fr  
03 44 11 44 07



**PAIT Nord**  
Sars et Rosières  
pait@npdc.chambagri.fr  
03 27 21 46 91



**PAIT Aisne**  
Laon  
pait@aisne.chambagri.fr  
03 23 22 50 00



**PAIT Somme**  
Amiens  
pait@somme.chambagri.fr  
03 22 33 69 88

 [www.hautsdefrance-pait.fr](http://www.hautsdefrance-pait.fr)

 [pait.hautsdefrance](https://www.facebook.com/pait.hautsdefrance)

Ce document a été réalisé par les Chambres d'agriculture des Hauts-de-France, Initiatives Paysannes et la SAFER Hauts-de-France dans le cadre des missions de mise en réseau du Point Accueil Installation Transmission. Malgré tout le soin apporté à la réalisation de ce document, les informations qu'il contient peuvent évoluer.

Pour toute modification, merci de faire remonter l'information au Point Accueil Installation Transmission.

Merci aux partenaires ayant participé à la réalisation de ce document : A Petits PAS, AS AFA, DRAAF, EPLEFPA, FDSEA, JA, MEEF, MSA, Pôle emploi.

Septembre 2023 // BP2023

