

## Renouvellement des actifs agricoles

# Les collectifs de travail et la diversité des problématiques du renouvellement des actifs agricoles en Nouvelle-Aquitaine

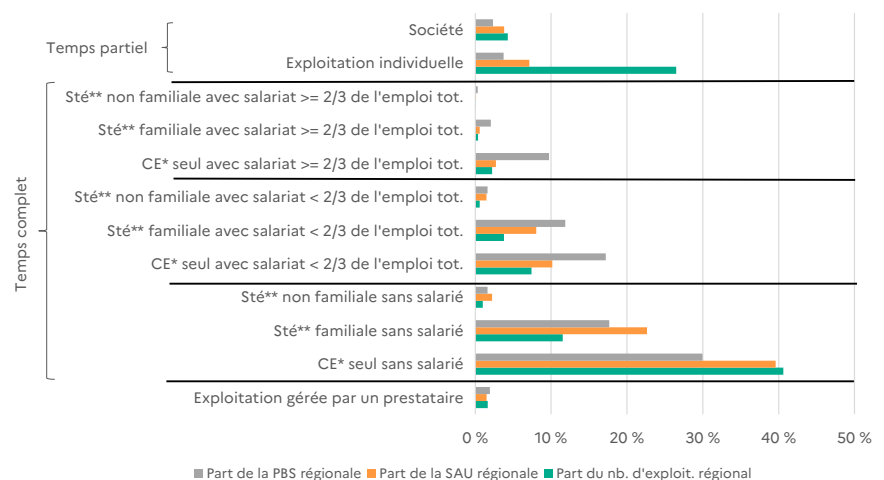
En recul au cours des 10 dernières années, l'exploitation agricole avec à sa tête un chef seul, à temps complet et sans salarié, reste la première forme d'organisation du travail en Nouvelle-Aquitaine. Souvent de petite taille, ces structures parfois vulnérables ont un risque accru de non renouvellement.

Les exploitations familiales à plusieurs associés, ou un chef seul avec des salariés, sont toujours bien représentées mais leur nombre a également diminué au cours de la dernière décennie. Enfin, de nouveaux collectifs de travail, encore rares, ont émergé. Ce sont ceux qui ont le plus progressé depuis 2010 et questionnent le modèle courant de l'exploitation familiale. Ces collectifs, moins sensibles au non renouvellement, nécessitent toutefois l'acquisition de compétences spécifiques, notamment en gestion de ressources humaines.

### L'exploitant seul, à temps complet, sans salarié : la première forme d'organisation du travail en Nouvelle-Aquitaine...

En 2020, le chef d'exploitation seul, à temps complet, sans salarié et sous forme individuelle ou sociétaire (tableau 3) reste le principal type de collectif de travail en Nouvelle-Aquitaine (figure 1). Il représente 41 % des exploitations agricoles, 40 % de la surface agricole utilisée (SAU) et 30 % de la production brute standard (PBS) régionales, quasi équivalent au niveau national. Il s'agit d'exploitations d'une taille, en SAU et PBS, voisine de la moyenne régionale (figure 2) mais sensiblement plus petites que les autres collectifs à temps complet.

Figure 1 - 41 % des exploitations de Nouvelle-Aquitaine avec un chef d'exploitation seul, à temps complet sans salarié



CE\*: Chef d'exploitation  
Sté\*\*: Société

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

Le second collectif, en nombre d'exploitations, est celui des chefs d'exploitations seuls, sous statut juridique individuel, le plus souvent sans salarié et à temps partiel. Le temps de travail moyen dans ces exploitations est de 0,3 équivalent temps plein (ETP) contre 1,7 en moyenne régionale (figure 2). Il s'agit de collectifs où les exploitants sont, pour certains, déjà en retraite ou doubles actifs. Toutefois, bien que nombreuses, ces fermes pèsent peu en termes de SAU et de PBS régionales, respectivement 7 % et 4 %. Comparée à la part France métropolitaine, cette organisation du travail est un peu plus présente en Nouvelle-Aquitaine (27 % contre 25 %). Si l'on ajoute à ces deux collectifs, les exploitants seuls à temps complet avec au moins un salarié non familial, les exploitations de Nouvelle-Aquitaine dont la prise de décisions ne repose que sur un unique chef d'exploitation représentent 77 % de l'effectif régional, 60 % de la SAU, 61 % de la PBS et 65 % de l'emploi agricole régionales en ETP.

Le troisième collectif de travail, en nombre d'exploitations, est la société familiale à temps complet sans salarié. En effet, lorsque les collectifs de travail sont constitués de plusieurs associés, ces derniers sont le plus souvent de la même famille.

Au sein de ce type de collectif, les associés ne sont pas de la même génération dans 42 % des cas. Il s'agit d'un couple pour 36 % et, pour les autres, d'associés de même génération. Ce type d'organisation du travail représente 12 % des exploitations contre 13 % au niveau national. En moyenne, ces exploitations sont de plus grande taille que les deux collectifs précédents (figure 2). Le statut de groupement d'exploitations en commun (GAEC) est le plus représenté, 52 %, contre 34 % pour l'EARL et 14 % pour les autres statuts (SCEA, SAS, SARL, SA...).

Les autres sociétés familiales à temps complet employant au moins un salarié permanent non familial sont quant à elles moins nombreuses mais sont parmi les plus grandes en termes de production brute standard et de main d'œuvre (figure 2). Elles représentent 4 % de l'effectif régional en additionnant celles dont le salariat compte pour moins des 2/3 de l'emploi total et celles pour lesquelles il est supérieur à 2/3. Pour ces collectifs, plus la part de l'emploi salarié dans l'emploi total augmente (moins de 2/3 puis 2/3 ou plus), plus la part de GAEC diminue au profit, tout d'abord de l'EARL puis, ensuite, des autres formes juridiques (SCEA, SAS, SARL...).

L'intégration, dans les organisations de travail, d'un ou plusieurs associés sans

lien de parenté avec au moins un des autres membres du collectif est encore extrêmement rare. Ainsi, en 2020, comme au niveau national, seulement 2 % des exploitations régionales sont de ce type (4 % de la SAU et 4 % de la PBS régionales). Il s'agit quasi exclusivement d'exploitations de grande dimension économique qui emploient plus de main d'œuvre que les autres collectifs de travail (figure 2). Là aussi, la forme juridique de l'exploitation évolue en fonction de l'emploi salarié dans l'emploi total. Si les autres formes sociétaires hors EARL et GAEC ne pèsent que pour 24 % en l'absence de salarié, elles comptent pour 87 % lorsque le salariat représente plus de 2/3 de l'emploi total.

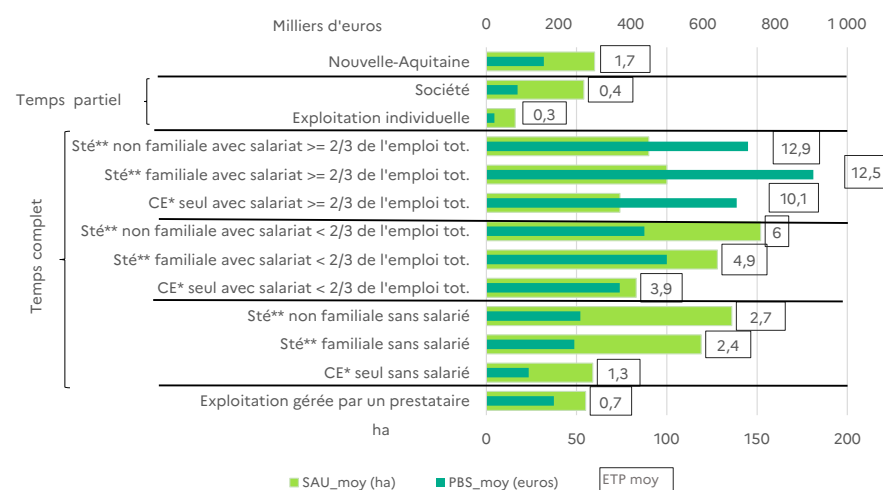
Enfin, les exploitations gérées en totalité par un prestataire de service ou en société à temps partiel sont rares. Il s'agit d'exploitations de taille voisine de la moyenne régionale mais avec une main d'œuvre moins importante (figure 2).

### ... mais en recul au cours de ces 10 dernières années au profit des autres formes d'organisation du travail plus marginales

Depuis 2010, les exploitations avec un chef d'exploitation seul, à temps complet et sans salarié a diminué de 20 % en nombre (figure 3) soit à peu près au même rythme que l'ensemble des exploitations régionales (- 23 %). Toutefois, au sein de ce type d'organisation du travail, il est intéressant de différencier les exploitations sous statut individuel, de celles sous statut sociétaire. Si le nombre d'exploitations individuelles a reculé de 30 % en 10 ans, celui des sociétés a augmenté de 36 %.

Toutes les autres principales organisations du travail identifiées en 2020, les exploitations individuelles à temps partiel et les sociétés familiales

Figure 2 - Caractérisation des collectifs de travail selon leur SAU, leur PBS et l'emploi agricole mesuré en équivalent temps plein (ETP)



CE\* : Chef d'exploitation  
Sté\*\* : Société

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

à temps complet avec ou sans salarié sont également en retrait. Ce sont les exploitations individuelles à temps partiel qui reculent le plus avec - 40 % exprimant ainsi une plus grande sensibilité au non renouvellement de leurs actifs agricoles.

A l'inverse, les organisations du travail encore marginales en 2020, sociétés non familiales, exploitations gérées par un prestataire, ont vu leur nombre augmenter au cours de ces 10 dernières années.

Les exploitations gérées entièrement par un prestataire, très marginales en 2010 (115 expl), cessent d'être l'exception. Leur nombre a été multiplié par 8 en 10 ans. Les sociétés non familiales à temps complet avec 2/3 ou plus de salariat dans l'emploi total, progressent de 61 % (+ 17 exploitations) et les sociétés non familiales à temps complet avec moins de 2/3 de salariat, de 48 % (+ 122 exploitations).

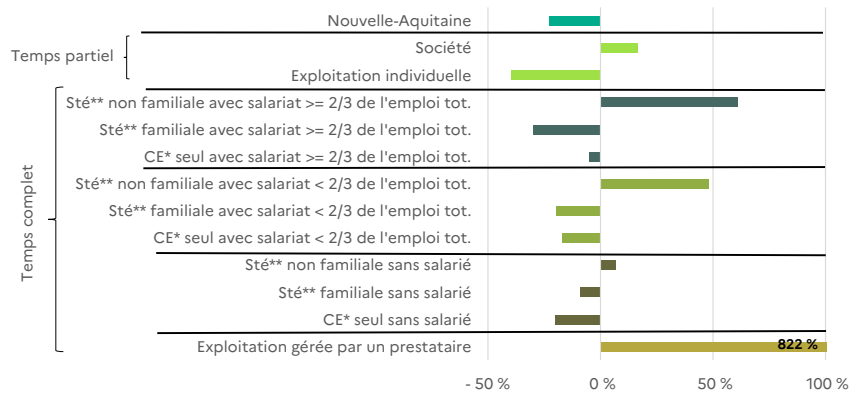
Bien que ces évolutions soient enregistrées sur des collectifs qui représentent peu d'exploitations, elles sont révélatrices de l'émergence de nouvelles pratiques dans le renouvellement des actifs agricoles : l'intégration dans les collectifs de travail de personnes hors cadre familial, le recours plus régulier au salariat ou l'externalisation de l'ensemble des travaux agricoles.

### Les exploitations avec un chef seul, à temps complet et sans salarié : souvent de petite taille, parfois vulnérables et avec un risque accru de non renouvellement

Bien qu'en diminution au cours de la dernière décennie, ce type de collectif est encore le plus représenté en Nouvelle-Aquitaine. La problématique du renouvellement y est prégnante.

La part des chefs et coexploitants âgés de 52 ans à 62 ans en 2020 (figure 4), potentiellement partis ou sur le départ à l'horizon 2032, est élevée, 41 % contre 36 % d'entre eux en moyenne régionale.

Figure 3 - Progression du nombre d'exploitations appartenant aux organisations du travail en sociétés non familiale entre 2010 et 2020



CE\*: Chef d'exploitation  
Sté\*\*: Société

Sources : Agreste - Recensements agricoles 2010 et 2020

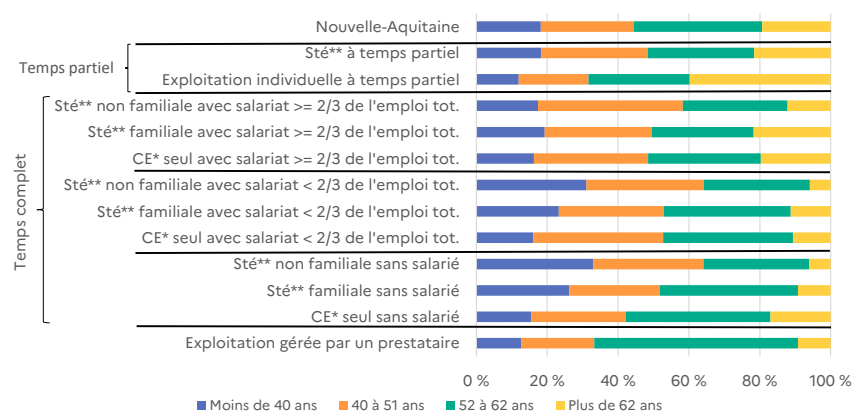
### Le renouvellement des actifs agricoles au prisme des collectifs de travail

Depuis une quinzaine d'années, les formes d'organisation du travail dans les exploitations agricoles ont évolué. La concentration des moyens de production, la spécialisation des filières agricoles, le développement de nouvelles activités en marge de la production agricole ou encore l'évolution des attentes sociales des exploitants ont eu pour conséquences des changements dans l'organisation des collectifs de travail. Le collectif de travail est entendu ici comme l'organisation de la main d'œuvre sur l'exploitation. Le modèle dominant de l'exploitation familiale individuelle à un ou deux actifs laisse petit à petit place à des organisations plus complexes où le travail ne repose plus strictement sur la famille. Le recours à d'autres formes juridiques, à d'autres types de travailleurs, salariés permanents ou temporaires non familiaux ou encore à d'autres modes de gestion des travaux agricoles, notamment par prestation de service, est de plus en plus fréquent. En s'appuyant sur des travaux existants (Purseigle, Nguyen et Blanc, 2017 ; Forget et al., 2019), Michaël Bermond, enseignant-chercheur à l'université de Caen Normandie a proposé une typologie des collectifs de travail.

Cette dernière a été construite en s'appuyant sur plusieurs critères de sélection imbriqués (type de gestion courante de l'exploitation, exploitation à temps complet ou non, poids de la main d'œuvre non familiale dans le volume de travail total, structuration sociale des collectifs).

Dans cette étude, ses travaux ont été repris afin de caractériser les formes de travail en Nouvelle-Aquitaine et leurs évolutions au cours des 10 dernières années puis, de montrer comment ces collectifs peuvent éclairer la diversité des problématiques de renouvellement des actifs agricoles.

Figure 4 - Répartition des chefs et coexploitants selon leur classe d'âge en 2020 et par types de collectifs de travail



CE\*: Chef d'exploitation  
Sté\*\*: Société

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

De plus, il s'agit le plus souvent de petites structures (tableau 1), surtout pour les exploitations sous statut individuel. Pour certaines, leur petite dimension économique les rend vulnérables avec un risque de non reprise en cas de départ du chef d'exploitation.

Comme constaté précédemment, le recul de ce type de collectif sous forme juridique individuelle s'est effectué, en partie, au profit de formes sociétaires, en exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL) pour l'essentiel. Le changement de statut est un moyen intéressant pour faciliter le renouvellement et la transmission de ce type d'exploitation. Le statut d'EARL permet à l'exploitant de séparer son patrimoine personnel du professionnel tout en gardant un caractère familial mais aussi et surtout de faciliter potentiellement la transmission de son exploitation en cédant des parts sociales.

Malgré tout, quel que soit le statut, le chef est seul pour la gestion au quotidien de l'exploitation, y compris dans la préparation de son futur départ. Cette étape, parfois longue et contraignante nécessite du temps que l'exploitant ne prend pas nécessairement. Ce phénomène explique probablement, la part élevée des chefs de plus de 62 ans (17%) encore en activité en 2020 dans ce type d'organisation du travail.

Enfin, ce type de collectif ne permet pas de répondre au besoin de plus en plus prégnant exprimé par la nouvelle génération d'agriculteurs de disposer de temps libre.

### Les exploitations sous statut individuel à temps partiel : des micros structures avec un risque de fragmentation des moyens de production lors du départ du chef

Bien qu'elles pèsent peu dans la production agricole régionale et qu'elles aient fortement diminué en nombre au cours des 10 dernières années, ces

Tableau 1 - Répartition en pourcentages des collectifs de travail selon la dimension économique de l'exploitation

Type de collectif		Micros	Petites	Moyennes	Grandes
Nouvelle-Aquitaine		30	28	24	18
Temps partiel	Société	28	45	21	6
	Exploitation individuelle	75	21	3	1
Temps complet	Sté** non familiale avec salariat >= 2/3 de l'emploi tot.	7	11	16	67
	Sté** familiale avec salariat >= 2/3 de l'emploi tot.	2	5	16	77
	CE* seul avec salariat >= 2/3 de l'emploi tot.	4	10	18	68
	Sté** non familiale avec salariat < 2/3 de l'emploi tot.	2	8	24	66
	Sté** familiale avec salariat < 2/3 de l'emploi tot.	1	6	26	68
	CE* seul avec salariat < 2/3 de l'emploi tot.	3	14	32	51
	Sté** non familiale sans salarié	4	18	38	39
	Sté** familiale sans salarié	3	17	47	33
Exploitation gérée par un prestataire		20	40	29	10
		25	33	22	20

CE\* : Chef d'exploitation

Sté\*\* : Société

Note de lecture : micros exploitations : PBS de l'exploitation inférieure à 25 000 euros ; petites exploitations : PBS comprise entre 25 000 et inférieure à 100 000 euros ; moyennes exploitations : PBS comprise entre 100 000 et inférieure à 250 000 euros ; grandes exploitations : PBS supérieure ou égale à 250 000 euros.

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

exploitations sont encore nombreuses en Nouvelle-Aquitaine en 2020. La problématique du renouvellement y est également un vrai enjeu.

Hormis pour quelques productions à forte valeur ajoutée, ces micros structures (tableau 1), dirigées par des exploitants à la retraite (figure 4) ou doubles actifs, sont, le plus souvent, économiquement peu viables et la probabilité est forte que leurs moyens de production partent pour l'agrandissement d'autres structures lors du départ du chef d'exploitation. Là aussi, la solitude du chef d'exploitation peut-être un frein au bon renouvellement des actifs agricoles.

### Une bonne entente nécessaire dans les sociétés familiales à temps complet sans salarié

Pour ce type de collectif, toujours bien présent en 2020 (7 396 expl.) mais dont le nombre a légèrement reculé par rapport à 2010, les problématiques de renouvellement des actifs agricoles sont quelque peu différentes des deux organisations du travail précédentes.

D'une part, la part des chefs et des coexploitants de 52 ans et plus est plus faible que pour les collectifs où le chef est seul (figure 4) mais ceux âgés de 52 ans à 62 ans restent nombreux (39% contre 36% en moyenne régionale). D'autre part, il s'agit d'exploitations de taille moyenne (47% d'entre elles) ou grandes (33%) (tableau 1), ce qui peut laisser supposer un coût d'installation plus important en cas de départ d'un associé. Toutefois, si l'on essaie d'approcher ce coût à partir de la PBS ramenée au nombre d'ETP associé(s), chef et coexploitants, cette dernière est moins élevée que celle des exploitations avec un chef seul à temps complet sans salarié mais bien plus élevée que pour celles avec un chef seul à temps partiel. Ce type de collectif, avec une prise de décision et une répartition des tâches partagées par au moins deux associés, permet de lever certains freins au renouvellement identifiés pour les deux premiers collectifs, anticipation du départ, réponse au besoin de temps libre. En contrepartie, cette organisation du travail nécessite une bonne entente entre les dirigeants et le savoir-être pour la bonne intégration d'un nouvel associé.

## Les exploitations familiales (chef seul ou avec des coexploitants), à temps complet, avec des salariés non familiaux : des coûts de renouvellement souvent élevés et des compétences en gestion des ressources humaines

Quatre collectifs de travail, individuellement peu représentés en Nouvelle-Aquitaine et en léger recul au cours des 10 dernières années, sont regroupés ici pour des problématiques de renouvellement similaires. Au-delà des problématiques précédemment évoquées sur la présence d'un chef seul ou de plusieurs associés, les exploitations recensées ici, (13,8 % de l'ensemble) sont de façon majoritaire de grande dimension économique (tableau 1) avec des PBS par ETP associé (tableau 2), et donc indirectement des coûts d'installation, élevés à très élevés.

Tous ces collectifs emploient des salariés non familiaux ce qui nécessite, de la part des associés et d'un potentiel nouvel arrivant, d'avoir ou de développer des compétences en gestion des ressources humaines et en gestion administrative.

D'ailleurs, les proportions élevées des chefs et coexploitants de plus de 62 ans (figure 4), supérieures à la moyenne régionale et aux autres collectifs à temps complet, des exploitations les plus grandes avec de très grosses masses salariales (chef seul ou société familiale avec salariat  $\geq 2/3$  de l'emploi total) illustrent probablement leurs difficultés de renouvellement.

Comparées aux autres collectifs, ces exploitations sont plus régulièrement sous une autre forme juridique qu'individuelle, GAEC ou EARL. C'est d'autant plus vrai que la part de l'emploi salarié dans l'emploi total est forte. Ainsi, 71 % des sociétés familiales où le salariat est égal ou supérieur aux  $2/3$  de l'emploi total sont sous forme juridique « autre » (SCEA, SA, SARL...). Ces statuts peuvent permettre, contrairement à ceux couramment

Tableau 2 - PBS par associé (chef et coexploitant)

Type de collectif		PBS par ETP associé (euros)
	<b>Nouvelle-Aquitaine</b>	<b>129 542</b>
Temps partiel	Société	69 114
	Exploitation individuelle	22 397
Temps complet	Sté** non familiale avec salariat $\geq 2/3$ de l'emploi tot.	283 602
	Sté** familiale avec salariat $\geq 2/3$ de l'emploi tot.	403 292
	CE* seul avec salariat $\geq 2/3$ de l'emploi tot.	693 662
	Sté** non familiale avec salariat $< 2/3$ de l'emploi tot.	156 559
	Sté** familiale avec salariat $< 2/3$ de l'emploi tot.	223 380
	CE* seul avec salariat $< 2/3$ de l'emploi tot.	369 442
	Sté** non familiale sans salarié	103 306
	Sté** familiale sans salarié	110 007
	CE* seul sans salarié	117 486
	Exploitation gérée par un prestataire	187 047

CE\*: Chef d'exploitation

Sté\*\*: Société

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

utilisés en agriculture (individuel, GAEC, EARL), l'ouverture du capital de l'exploitation à des investisseurs non issus du milieu agricole. Ils peuvent également permettre de développer des activités annexes non agricoles. Dans ces circonstances, les dirigeants et les éventuels nouveaux arrivants ont acquis ou doivent développer les connaissances et compétences adaptées y compris juridiques.

### Des collectifs de travail émergents qui remettent en cause le modèle dominant de l'exploitation familiale

Les exploitations non familiales, à temps complet, avec des salariés non familiaux sont encore extrêmement rares en Nouvelle-Aquitaine (0,7 %). Elles ont toutefois augmenté en nombre depuis 2010. Cette évolution semble mettre en évidence un début de remise en cause du modèle courant de l'exploitation agricole familiale.

Les dirigeants de ces exploitations sont, dans l'ensemble, plus jeunes que dans les autres types de collectifs (figure 4). Ces derniers appréhendent probablement leur métier de manière nouvelle par rapport à leurs aînés en ayant recours à de la main d'œuvre non familiale.

Au-delà de cette composante, les structures de ces exploitations se rapprochent des exploitations familiales avec des salariés non familiaux. Il s'agit en majorité d'exploitations de grande taille économique (tableau 1) avec des PBS par ETP associé plus élevées que la moyenne régionale (tableau 2) et où la part des formes juridiques « autres » est comparativement plus élevée.

Les exploitations gérées en totalité par un prestataire de service, très marginales, sont également en hausse depuis 2010.

Pour certaines, il semble que ce mode de fonctionnement ne soit pas une fin en soi mais plutôt une phase de transition dans la transmission des exploitations. C'est dans ce type de collectifs que la part des chefs et coexploitants de 52 ans et plus, donc potentiellement bientôt sur le départ ou déjà partis, est la plus élevée. Elle représente 67 % de l'ensemble des chefs et coexploitant de ce collectif (figure 4), contre 56 % pour la totalité des dirigeants agricoles néo-aquitains. Pour d'autres, notamment quand le chef n'a pas « d'origines agricoles », il peut s'agir d'un nouveau mode de fonctionnement comme il se retrouve dans d'autres secteurs économiques.

## Une répartition des collectifs de travail qui diffère selon les filières de production

Comme le montre la figure 2, la nomenclature des collectifs de travail permet de discriminer ces derniers selon la quantité de travail moyenne, exprimée en ETP, nécessaire à leur fonctionnement. Toutes les productions agricoles ne nécessitent pas les mêmes quantités de travail, la répartition des collectifs de travail varie donc selon les orientations technico-économiques (OTEX) (figure 5).

Ainsi, si l'exploitation avec un chef seul, à temps complet et sans salarié, est le collectif le plus présent en Nouvelle-Aquitaine, avec 41 % des exploitations, il est surreprésenté dans tous les OTEX de productions animales (hors bovins laitiers) et en maraîchage. Il pèse même pour 55 % des exploitations spécialisées en bovins viande. Pour les exploitations individuelles, à temps partiel et sans salarié, second collectif régional pour son poids, en nombre d'exploitations (27 %), elles sont beaucoup plus représentées dans les OTEX grandes cultures (43 %), arboriculture (38 %) et dans une moindre mesure en ovins, caprins (30 %).

Les exploitations en société familiale, sans salarié, troisième collectif régional (11,5 %), sont sous représentées dans les OTEX de production végétales (moins de 7 %) mais surreprésentées dans les OTEX de productions animales. Elles représentent notamment, 29 % des exploitations de bovins lait.

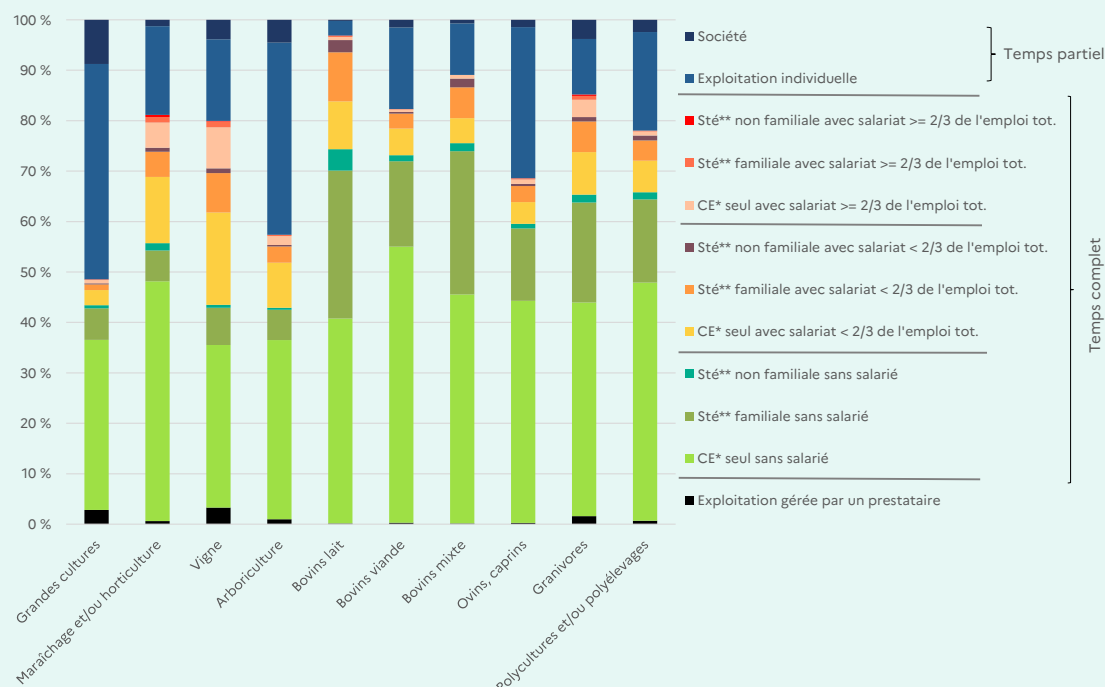
Les collectifs avec une masse salariale élevée (saliariat non familial  $\geq 2/3$  de l'emploi total) sont les plus présents dans les OTEX viticulture (9 %), maraîchage (7 %) et granivores (5 %), contre 3 % en moyenne régionale.

Les parts des sociétés non familiales, qu'elles emploient ou non des salariés, sont les plus élevées en bovins lait (7 %), bovins mixte, maraîchage et granivores (3 %). La moyenne régionale est de 2 %.

Les structures gérées en totalité par un prestataire de service, bien que peu nombreuses au niveau régional (2 %) sont un peu plus recensées dans les OTEX grandes cultures et viticulture (3 %).

Dans le cadre d'un travail plus fin de territorialisation des problématiques de renouvellement des actifs agricoles, il peut être pertinent d'avoir une approche par filière de production.

Figure 5 - Répartition du nombre d'exploitations de chaque collectif de travail par orientation technico-économique



CE\*: Chef d'exploitation  
Sté\*\*: Société

Source : Agreste - Recensement agricole 2020

## Méthodologie : une typologie des collectifs de travail à quatre niveaux

La détermination des collectifs de travail s'appuie sur une nomenclature à quatre niveaux.

Le premier distingue deux modes de gestion quotidienne de l'exploitation. Dans le premier cas, la personne physique juridiquement et économiquement responsable de l'exploitation sous-traite la totalité de la gestion courante et quotidienne à un prestataire de service. Dans le second cas, le responsable économique et financier assure lui-même la fonction de chef d'exploitation.

Le second niveau de la nomenclature différencie, au sein de la population

des exploitations gérées par un chef non prestataire, celles à temps complet de celles à temps partiel.

Le troisième niveau classe les exploitations à temps complet selon le poids du travail produit par les salariés permanents non familiaux dans l'emploi total de l'exploitation. Pour les exploitations à temps partiel le recours au salariat est marginal. Ces structures sont classées ici selon leur forme juridique, individuelle d'une part, sociétaire d'autre part.

Enfin, le quatrième niveau, le plus fin, très précis, et sur lequel s'appuie cette étude, sépare les exploitations

à temps complet selon qu'elles sont individuelles ou sociétaires et pour les sociétés quelle est la structure sociale du collectif.

A ce niveau, la nomenclature proposée par M. Bermond différencie les couples en société, des exploitations familiales intragénérationnelles et des exploitations familiales intergénérationnelles. Par simplification, dans cette étude, ces trois catégories ont été regroupées en une seule, les sociétés familiales.

Tableau 3 - Typologie des collectifs de travail agricole

Type de collectifs de travail des exploitations agricoles de la Nouvelle-Aquitaine en 2020		Nombre d'exploitations	En % du total des exploitations	
<b>Total Nouvelle-Aquitaine</b>		64 200	100,0 %	
Exploitations gérées par un chef non prestataire	Exploitations à temps partiel	Sociétés	2 757 4,3 %	
		Exploitations individuelles	17 015 26,5 %	
	Exploitations à temps complet <sup>(1)</sup>	Salariat > ou = à 2/3 temps de travail total	Sociétés non familiales <sup>(3)</sup>	45 0,1 %
			Sociétés familiales	231 0,4 %
			Chef d'exploitation seul (en individuel ou en société)	1 432 2,2 %
		Salariat < à 2/3 temps de travail total <sup>(2)</sup>	Sociétés non familiales <sup>(3)</sup>	377 0,6 %
			Sociétés familiales	2 424 3,8 %
			Chef d'exploitation seul (en individuel ou en société)	4 761 7,4 %
	Aucun salarié	Sociétés non familiales <sup>(3)</sup>	633 1,0 %	
		Sociétés familiales	7 396 11,5 %	
Chef d'exploitation seul (en individuel ou en société)		26 069 40,6 %		
Exploitations gérées par un prestataire		1 060	1,7 %	

<sup>(1)</sup> Au moins un équivalent temps plein sur l'exploitation

<sup>(2)</sup> Le travail fourni par le salariat permanent non familial représente moins de 2/3 de l'emploi total sur l'exploitation

<sup>(3)</sup> Au moins un des coexploitants n'a pas de lien de parenté avec le chef d'exploitation

Source : Agreste - Recensement agricole 2020 ; étude de M. Bermond - formes d'organisation du travail et renouvellement des actifs agricoles en France métropolitaine

<https://draaf.nouvelle-aquitaine.agriculture.gouv.fr>  
<https://agreste.agriculture.gouv.fr>

Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt  
 Service régional de l'information statistique, économique et territoriale  
 Le Pastel 22 rue des Pénitents Blancs  
 87000 LIMOGES  
 Tel : 05 56 00 42 00  
 Courriel : [contact.sriset.draaf-nouvelle-aquitaine@agriculture.gouv.fr](mailto:contact.sriset.draaf-nouvelle-aquitaine@agriculture.gouv.fr)

Directrice régionale : Virginie ALAVOINE  
 Directeur de publication : Pierre ETCHESSAHAR  
 Rédacteur en chef : Guillaume CHANET  
 Rédacteur : Emmanuel MARTIN  
 Composition : Sriset  
 Dépôt légal : À parution ISSN : 2644-9668 © Agreste 2026