

# Des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique

Ethnographie d'une formation \*

Jean-Baptiste Paranthoën \*\*

L'article analyse des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage en agriculture biologique. Il s'intéresse à la formation continue, étape importante de ces mobilités, qui est placée au cœur des politiques mises en œuvre pour la transition écologique du secteur agricole. À partir d'entretiens biographiques réalisés auprès d'un groupe de stagiaires préparant le brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole (BPREA), de l'analyse de leurs dossiers administratifs et d'observations, sont mis au jour des rapports contrastés vis-à-vis de la formation et de l'agriculture. Confrontés à la mise à l'épreuve de leur engagement dans un contexte incertain, les stagiaires sont amenés à inscrire leur projet à la fois dans un univers professionnel marginal et dans un cadre économiquement rentable. Face à des injonctions contradictoires, ils sont alors conduits à réaménager leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les conforter.

Plusieurs enquêtes ont souligné la place des « néo-ruraux » – des personnes qui viennent de zones urbaines et deviennent agriculteurs – dans la promotion d'une agriculture respectueuse de l'environnement. Alors que les parcours de ces néo-ruraux, à la conscience écologique très développée, ont pu s'inscrire au cours des années 1970 dans des mouvements communautaires utopistes (HERVIEU-LÉGER, HERVIEU, 2005 ; LACROIX, 2006), ils se sont peu à peu professionnalisés au fil du temps. Ainsi, ces nouveaux profils ont participé à l'émergence d'alternatives syndicales comme la Confédération paysanne (BRUNEAU, 2006) et à l'adoption de nouvelles normes de

---

\* Je tiens à remercier Caroline Bertron, Julie Landour et Nicolas Renahy pour leur relecture et leurs remarques. Les recherches menant aux présents résultats ont bénéficié d'un soutien financier de l'EHESS pour le projet de recherche postdoctoral « Les mobilités professionnelles vers l'agriculture ».

\*\* INRAE UMR IRISSO (PSL, CNRS, INRAE, Université Paris Dauphine), Université Paris Dauphine, place du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 75775 Paris cedex 16, France ; jb.parant@yahoo.fr.

production (SAMAK, 2014). L'essor de l'agriculture biologique qui représentait 12 % des exploitations françaises en 2020 (BARRY, 2022) peut notamment s'expliquer par la venue de ces nouveaux entrants dans le secteur de l'agriculture (LEROUX, 2013). Aujourd'hui, l'agrandissement des exploitations agricoles et leur plus grande spécialisation contraignent les possibles professionnels de ces nouveaux arrivants, tant l'accès au foncier dépend encore des circuits locaux et familiaux (BARRAL, PINAUD, 2017). Alors que la famille continue de jouer un rôle clé pour entrer dans cette profession (BESSIÈRE, 2010), l'obtention de titres scolaires agricoles représente un enjeu important pour les prétendants à l'installation agricole qui ne peuvent pas bénéficier de la transmission du patrimoine productif familial. Donnant accès à la capacité professionnelle<sup>1</sup>, le diplôme agricole d'un niveau équivalent au baccalauréat constitue un critère essentiel pour bénéficier des aides publiques à l'installation<sup>2</sup>. Or la convergence du système éducatif général et de l'enseignement technique agricole engagée à partir des lois de modernisation agricole de 1962 facilite l'obtention de ces diplômes et, par là même, ces mobilités considérées *a priori* comme improbables (PARANTHOËN, 2014).

Si la formation continue agricole est une voie d'accès pour entreprendre une reconversion vers l'agriculture, c'est également parce que son offre a connu des transformations importantes. Tout comme la formation initiale (MÉTRAL *et al.*, 2016), elle est en effet devenue un instrument d'action publique visant à davantage tenir compte des enjeux environnementaux, à l'exemple de la réduction de l'usage des pesticides (ANSALONI, 2017). Les formations en agriculture biologique participent pleinement de cette transformation, surtout depuis leur prise en compte dans les référentiels et les cursus de l'enseignement agricole à partir de 2008 à la suite du plan « Agriculture biologique : horizon 2012 » (CHRÉTIEN, 2014). Au sein des organismes publics de formation, cette intégration a été favorisée depuis la mise en place du brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole (BPREA; cf. glossaire en annexe) qui, dès sa création en 1990, compte parmi ses objectifs un meilleur respect de l'environnement. Les 156 centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), chargés des formations en vue de l'obtention de ce diplôme de niveau équivalent au baccalauréat, se trouvent donc au cœur de ce processus. Initialement destinés à tous les agriculteurs et salariés agricoles qui désiraient améliorer leurs connaissances professionnelles, ces centres publics de formation se sont distingués dès l'origine des chambres d'agriculture, lesquelles avaient alors principalement pour cible les exploitations les plus dynamiques, en mesure de s'engager dans un processus de modernisation (BRUNIER, 2016). Mais la baisse constante de l'emploi agricole et l'élévation du niveau de diplôme initial des enfants d'agriculteurs (ALARCON, 2008) ont conduit les CFPPA à diversifier leur offre, en proposant des formations aux métiers de l'environnement, comme l'aménagement paysager ou le travail forestier, ainsi

---

1. La capacité professionnelle agricole est le niveau de qualification professionnelle requis pour bénéficier des aides de l'État à l'installation en agriculture.

2. En 2020, 34 % des bénéficiaires de la dotation jeune agriculteur étaient des « hors cadres familiaux ». Être « hors cadre familial » signifie que l'exploitation n'est pas transmise par des membres de la famille jusqu'au 3<sup>e</sup> degré.

qu'aux formes alternatives de production. En 2015, 47 BRPEA axés sur l'agriculture biologique (AB) sont proposés en France et près de 60 % des exploitations agricoles présentes au sein des établissements publics de formation<sup>3</sup> ont une activité certifiée AB (MORIN, MINAUD, 2015).

Bien que les analyses sociologiques sur les reconversions professionnelles, qui sont à la fois volontaires et de grande amplitude (NÉGRONI, 2007), aient montré l'importance de la formation continue dans ces bifurcations biographiques (BIDART, 2006) et ces moments de rupture (DENAIVE, 2015), rares sont celles qui explicitent son rôle dans l'acculturation de son public à la réalité des métiers visés (KEYHANI, 2020). Ce travail apparaît pourtant déterminant concernant les reconversions professionnelles vers le maraîchage biologique, tant l'attention médiatique portée aux mobilités professionnelles radicales (LE GROS, 2020) est en décalage avec les conditions concrètes d'exercice de ce métier d'indépendant : derrière les images enchantées des parcours des « néo-paysans<sup>4</sup> » se cachent en effet des réalités économiques beaucoup plus contrastées. Alors que 18 % des agriculteurs se trouvent sous le seuil de pauvreté, les revenus agricoles tirés du maraîchage sont parmi les plus faibles de la profession<sup>5</sup>. Ainsi, les contraintes économiques pesant sur les exploitations agrobiologiques des néo-ruraux conduisent ces derniers à reproduire les inégalités de genre dans l'organisation du travail (SAMAK, 2017) et à remettre parfois en question leur vocation (NICOLAS, 2017).

Pour restituer la place qu'occupe la formation continue au sein des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique, l'enquête s'est concentrée sur un CFPPA, ce dernier se trouvant dans une région très urbanisée (encadré 1). Initialement spécialisée en grandes cultures<sup>6</sup> et s'adressant en premier lieu aux agriculteurs, aux enfants d'agriculteurs et aux salariés agricoles locaux, la formation du BPREA de ce centre est aujourd'hui axée sur le maraîchage biologique et destinée à de nouveaux publics, bénéficiaires des dispositifs réservés aux salariés et aux demandeurs d'emploi. À l'image d'autres formations agricoles qui ont pour objectif la mise en œuvre de la transition écologique, celle du BPREA enseigne des compétences à la fois techniques et entrepreneuriales (GAZO, MAZENC, 2020). À côté des savoirs agronomiques concernant la préservation et l'amélioration des sols, la gestion de la ressource en eau et de la biodiversité fonctionnelle, la formation prépare les stagiaires à la gestion et à l'administration de l'entreprise agricole, à l'organisation

---

3. La plupart des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLFPA) comprennent un lycée, un CFPPA, un centre de formation d'apprentis et une exploitation agricole à vocation pédagogique.

4. Voir par exemple, l'article de Valéry de Buchet présentant trois parcours « hors du commun » dans *Madame Figaro* (2021) : « Trois femmes, trois agricultrices, trois parcours hors du commun », 29 octobre [en ligne]. <https://madame.lefigaro.fr/societe/champ-libre-a-trois-jeunes-agricultrices-221021-198835>, consulté le 12 mai 2023.

5. Ce revenu est de 13 100 euros annuels en moyenne en 2018 pour le maraîchage contre 17 700 euros en moyenne pour l'ensemble des ménages agricoles (BORDET-GAUDIN *et al.*, 2021).

6. Les grandes cultures comprennent les grains, les céréales ou les oléoprotéagineux comme le maïs, le blé, le colza et le tournesol.

ENCADRÉ 1

Une enquête ethnographique au sein du CFPPA de Cray<sup>1</sup>

Les matériaux empiriques mobilisés dans cet article ont été récoltés au cours d'une enquête ethnographique entamée en 2017 et terminée en 2021 auprès d'une des deux classes préparant le BPREA en maraîchage biologique au sein du centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Cray. Localisé dans une région très urbanisée, le centre s'inscrit dans un contexte marqué par une forte concentration des exploitations et par leur spécialisation en grandes cultures céréalières, très peu utilisatrices de main-d'œuvre<sup>2</sup>. Pour faire face à la diminution de son public d'origine, des formations consacrées à l'aménagement paysager et à la protection de l'environnement ont d'abord été mises en place afin de répondre dans le même temps à la demande croissante des collectivités locales. Le BPREA, qui constitue encore aujourd'hui le diplôme phare du CFPPA, a également connu des transformations. Initialement axé sur les grandes cultures pour les agriculteurs, enfants d'agriculteurs et salariés agricoles locaux, il est aujourd'hui spécialisé en maraîchage biologique et se destine à de nouveaux publics bénéficiaires des dispositifs proposés aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Ce centre public de formation comptait en 2017 neuf parcours de formation continue qui ont concerné 1 612 stagiaires pour un total de 169 784 heures. La formation en maraîchage biologique se déroule sur neuf mois, elle comprend neuf semaines de stages, vingt-huit semaines en présentiel et dure au total 1 200 heures. Elle s'organise autour de modules consacrés au machinisme, à la gestion et à la comptabilité, à la biologie, à la transformation, et au projet territorial.

En plus des observations réalisées dans le cadre de modules de formation et lors des pauses-déjeuner et des trajets pour se rendre au centre de formation, de premiers entretiens ont été menés auprès des quinze stagiaires au cours de la formation. Puis huit entretiens ont été réalisés après la formation (soit un total de vingt-trois entretiens). Leurs dossiers d'inscription, qui comprenaient leur curriculum vitæ, leur lettre de motivation et parfois leurs bulletins de notes et de salaire, ont pu être analysés ainsi que ceux des 126 stagiaires passés par la formation entre 2015 et 2019. Des entretiens formels et informels ont également été conduits auprès du responsable de la formation et de trois formateurs chargés des modules de comptabilité, de biologie, de transformation et de projets de territoire.

1. Les noms des personnes ainsi que les lieux ont été modifiés pour les anonymiser.

2. Dans cette région, 79 % des exploitations agricoles sont en grandes cultures en 2020 et leur surface moyenne est de 127 hectares contre 69 hectares en France métropolitaine. Les grandes cultures sont très peu utilisatrices de main-d'œuvre puisqu'en 2020, les exploitations métropolitaines afférentes comptent en moyenne 1,1 unité de travail agricole contre 4,3 pour le maraîchage et l'horticulture. Source : Agreste (2021), *Recensement agricole 2020* [en ligne]. <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/disaron/Pri2213/detail/#:~:text=En%202020%2C%201a%20France%20m%C3%A9ropolitaine,des%20exploitations%20continue%20d'augmenter,consulté le 25 juillet 2023>.

du travail et à la gestion des ressources humaines<sup>7</sup>. La dimension entrepreneuriale du métier apparaît d'autant plus importante que les salariés et demandeurs d'emploi souhaitent créer de toutes pièces leur exploitation agricole, mais cette dimension n'a rien d'évident et relève d'un travail collectif (GIRAUDEAU, 2007) dont les effets sont contrastés selon les parcours des « porteurs de projet » (ZUNIGO, 2008). Afin d'en rendre compte, nous avons conduit une analyse ethnographique dont le but est de décrire la façon dont le dispositif de formation vise à mettre à l'épreuve le projet de reconversion des stagiaires et ce qu'il produit sur eux en dehors de la seule question de l'obtention du diplôme.

La première partie de l'article présente le processus de sélection à l'entrée de la formation. Élaborée pour éviter les possibles défections et garantir une bonne entente au sein du groupe de stagiaires, la procédure de recrutement permet d'évaluer l'expérience des candidats ainsi que leur sensibilité aux préoccupations environnementales. La deuxième partie montre que ce mode de sélection produit des groupes hétérogènes de stagiaires, que nous avons regroupés selon trois profils : les déclassés, les désenchantés et les détachés. Cette typologie rend compte du caractère différencié des trajectoires antérieures des stagiaires, qui expliquent la diversité de leurs aspirations et les manières contrastées dont ils justifient leur choix avant leur entrée dans la formation. Enfin, la dernière partie retrace l'expérience vécue des personnes et son évolution. Placés dans des situations d'incertitude caractérisées par la mise en suspens de leur statut vis-à-vis de l'emploi, les stagiaires sont dans le même temps amenés à se projeter dans une position professionnelle qui reste marginale dans le monde agricole. Cette position instable n'a pas les mêmes implications selon les trois profils identifiés et conduit les stagiaires à réaménager leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les conforter.

## Évaluer le projet des candidats à la formation

L'accès à la formation continue emprunte plusieurs voies réglementées qui limitent *a priori* le rôle du centre de formation dans la sélection des candidats. Pourtant, le responsable du BPREA au CFPPA de Cray parvient à s'aménager une certaine latitude dans le recrutement des stagiaires. S'il s'agit à travers l'évaluation du projet professionnel de ces derniers de mesurer l'adéquation entre leurs aspirations et la réalité du métier envisagé (ZUNIGO, 2010), le processus de sélection doit également permettre de construire un groupe sensible aux préoccupations environnementales.

---

7. Cf. Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche (2017), *Référentiel de diplôme. Brevet professionnel option « Responsable d'entreprise agricole »*, Paris, Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, avril [en ligne]. [https://chlorofil.fr/fileadmin/user\\_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-refAvril-2017.pdf](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-refAvril-2017.pdf), consulté le 12 mai 2023.

## Des voies d'accès conditionnées par les statuts d'emploi

L'entrée au sein de la formation préparant au BPREA dépend du statut d'emploi des personnes, comme le prévoit la loi de 1971 qui organise la formation continue et opère une distinction entre les salariés et les demandeurs d'emploi (CAILLAUD, 2007). Ainsi, la première voie d'accès passe par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) qui permet aux salariés de suivre de façon individuelle, et à leur initiative, une formation de longue durée. Cette voie concerne principalement les salariés en contrat à durée déterminée (CDI), dont l'ancienneté dans l'emploi est égale ou supérieure à vingt-quatre mois consécutifs, et qui doivent constituer un dossier auprès du Fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) ou, dans certains cas, d'un autre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA<sup>8</sup>) en charge de la sélection des dossiers. Les stagiaires continuent à être salariés de leur entreprise ; ils bénéficient de la prise en charge de leur rémunération et du coût de la formation par le Fongecif. D'après le responsable de la formation rencontré, 40 % des demandes en CIF sont validées en moyenne. Face à des enveloppes budgétaires insuffisantes par rapport au nombre de demandes, les instances régionales du Fongecif réalisent des arbitrages en tenant compte des spécificités économiques et institutionnelles du territoire (GHAFFARI *et al.*, 2008). La deuxième voie d'accès concerne les demandeurs d'emploi. Leurs places sont financées par les conseils régionaux qui, depuis les différentes lois de décentralisation (BERTHET, 2010), les attribuent aux organismes de formation ayant remporté les marchés publics correspondants. Le recrutement des demandeurs d'emploi offre davantage de liberté aux centres de formation, chargés d'attribuer les places. C'est également le cas pour le troisième mode d'entrée, qui s'adresse principalement aux agents de la fonction publique et aux indépendants, contraints de financer la formation par eux-mêmes. En effet, les premiers peuvent continuer à percevoir leur revenu mais doivent ensuite trois années de service à l'État et prendre à leur charge le coût de la formation, évalué à 11 000 euros. Pôle emploi peut dans certains cas prendre en charge le coût de la formation des indépendants, mais pas leurs indemnités, ce qui rend particulièrement onéreux le suivi de la formation pendant neuf mois.

Entre 2015 et 2019, la formation en BPREA maraîchage biologique de Cray a recruté en majorité des demandeurs d'emploi (59 %), un tiers de personnes en CIF (36,9 %) et, plus marginalement, des personnes autofinancées (4,1 %). Une telle répartition fait que cette formation se situe, au sein des mondes de la formation à visée écologique, dans une économie de type « industrielle », caractérisée par le poids déterminant des financements régionaux consacrés aux demandeurs d'emploi, qui offre une certaine latitude aux centres de formation dans la sélection des candidats (MÉLIVA, GAUTHIER, 2018).

---

8. Ces organismes gérés par les partenaires sociaux par branches étaient chargés de collecter les dépenses directes des entreprises qui financent la formation professionnelle. Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ils s'intitulent opérateurs de compétences (OPCO).

## Un recrutement standardisé mais variable selon le statut des prétendants et leur proximité aux mondes agricoles

Bénéficiant d'une très bonne réputation et n'ayant pas de concurrente à proximité<sup>9</sup>, la formation en BPREA maraîchage biologique de Cray reçoit de nombreuses demandes qui font l'objet d'une procédure de recrutement standardisée à l'échelle du centre de formation. Le responsable du centre ne répondant directement à aucune des deux ou trois sollicitations quotidiennes, tout échange est conditionné à l'envoi d'un dossier d'inscription, composé d'une lettre de motivation, d'un curriculum vitae (CV), des photocopies des diplômes obtenus, du dernier certificat de travail, des attestations d'employeurs pour les salariés et de la feuille d'inscription à Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi. Une fois qu'ils ont envoyé ce dossier, les candidats sont convoqués à une « journée d'information collective » qui, organisée en trois temps, a pour objectif de les présélectionner. Un test vise d'abord à évaluer leurs connaissances scolaires et agricoles, ainsi que leur projet, à partir de questions portant sur le salaire envisagé, le nombre d'heures travaillées ainsi que le montant des investissements prévus. Après une présentation du centre et de l'organisation de la formation, la journée se clôture par un « entretien individuel de motivation » de quinze minutes avec le responsable afin d'échanger sur les contours du projet des candidats et à l'issue duquel ils apprennent s'ils sont retenus ou pas :

« Je fais un tri, et sur les candidats, il y en a 99 % qui sont des urbains et qui n'ont jamais touché quoi que ce soit en relation avec la production agricole. J'ai beaucoup de gens qui sont passionnés, qui ont vu beaucoup de reportages et qui ont lu beaucoup de choses, qui sont très bavards. Ce qui pose problème, c'est que je n'ai pas de temps à leur consacrer au téléphone. Donc je leur demande de m'envoyer un mail, j'ai des mails types et je n'ai d'échanges avec les candidats qu'à partir du moment où ils m'ont envoyé un dossier d'inscription et qu'ils sont vraiment convaincus, et je les convoque aux journées d'information collective. C'est là que se font des échanges et c'est là que je fais le tri. C'est subjectif. »

(Robin, responsable de la formation BPREA au CFPPA de Cray, entretien du 12 octobre 2017)

Cherchant à éviter les défections au cours de la formation, mais confronté à une forte incertitude concernant la qualité des prétendants, comme dans toute situation de recrutement (EYMARD-DUVERNAY, MARCHAL, 2000), le responsable du BPREA évalue l'expérience des « porteurs de projet » au sein de l'activité pour laquelle ils viennent se former. Cette évaluation varie selon leur statut et leur degré de proximité aux mondes agricoles. Il est demandé aux salariés en CIF qui ne sont pas issus des

---

9. Il n'existe qu'un seul autre CFPPA préparant au maraîchage dans la Région qui, à la différence de celui de Cray, n'est pas spécialisé en agriculture biologique. De même, l'exploitation rattachée au centre de Cray est spécialisée en maraîchage biologique, offrant ainsi la possibilité aux stagiaires de se former à la pratique lorsqu'ils sont au centre de formation.

mondes agricoles d'avoir rencontré des agriculteurs, pour s'assurer qu'ils aient une « vision claire des choses » :

« Pour les personnes en CIF, je ne peux pas leur imposer une immersion en entreprise mais je conseille et je prescris. Être convaincu, ça ne suffit pas. Les tâches rébarbatives, travailler dans le froid... Une bonne partie des gens sont des cadres supérieurs, qui ont des revenus, du patrimoine et une capacité de financement, des postes à responsabilités, qui ont l'habitude de la gestion de projet, qui ont déjà du foncier. Avec des choses très construites, avec des business plans. C'est souvent ce profil-là. »

(Robin, responsable de la formation BPREA au CFPPA de Cray, entretien du 12 octobre 2017)

Les demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas justifier d'une connaissance pratique du métier doivent, quant à eux, passer plusieurs jours en immersion *via* des dispositifs tels que les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP<sup>10</sup>) ou l'Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA<sup>11</sup>). Cette procédure, qui prolonge le dispositif de recrutement, a pour objectif d'évaluer les candidats en les confrontant aux situations de travail qu'ils pourraient rencontrer à l'issue de leur formation (DE LARQUIER, MARCHAL, 2008). En effet, la plupart des prétendants à la formation présentent des lectures d'ouvrage ou le visionnage de documentaires écologiques comme étant les ressorts principaux de « leur choix » pour l'agriculture. À travers ces dispositifs, il s'agit de les amener à réévaluer leurs aspirations professionnelles au regard des contraintes du métier :

« Je demande aux personnes de me présenter leur projet en cinq minutes, sur son origine, sur la manière dont ils imaginent vivre, sur l'argent qu'ils envisagent gagner. Ça c'est important parce qu'il y a pas mal de candidats qui disent : "J'ai 2000 m<sup>2</sup> et je vais gagner 2000 euros, je l'ai vu à la télé." Je l'entends souvent. On entend aussi des gens dire qu'ils sont anticapitalistes et qu'ils ne veulent pas faire de marché mais il faut bien vendre ! Moi, je suis censé former des agriculteurs qui vont produire pour des consommateurs ; il y a une demande sociale, des fonds de formation pour enclencher une dynamique de création d'entreprise. L'immersion, c'est un tri essentiel pour des gens qui disent : "Non finalement, c'est pas pour moi." »

(Robin, responsable de la formation BPREA au CFPPA de Cray, entretien du 12 octobre 2017)

---

10. Il s'agit d'un dispositif de formation destiné aux demandeurs d'emploi permettant de découvrir de nouveaux métiers. Financé par Pôle emploi, il est d'une durée d'un mois, comprenant une semaine de formation et trois semaines d'immersion en entreprise.

11. Il s'agit d'un dispositif de formation permettant de découvrir les métiers agricoles, qui bénéficie aux demandeurs d'emploi. Financé par le Fonds national assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA ; OPCA agricole), il était d'une durée d'un mois, comprenant une semaine de formation et trois semaines d'immersion en entreprise. Ce dispositif est aujourd'hui suspendu.

Même s'ils se font très rares – aucun depuis deux ans au moment de l'enquête –, les candidats issus des mondes agricoles locaux doivent, quant à eux, faire la preuve d'une prise de distance vis-à-vis de l'agriculture conventionnelle. En effet, pour les enfants d'agriculteurs ayant un parcours scolaire et professionnel extérieur à la production agricole, l'obtention d'un brevet professionnel leur permet de reprendre l'exploitation familiale dans un laps de temps relativement court<sup>12</sup>. Or ces enfants d'agriculteurs sont principalement originaires de la région dominée par la production céréalière (60 %) et conventionnelle (l'agriculture biologique y représente 2,4 % des terres cultivées<sup>13</sup>), ce qui les situe dans une tradition très éloignée du maraîchage biologique. Ils sont toutefois confrontés à une offre de formation relativement restreinte, dans une région où la filière en aménagement et travaux paysagers constitue la principale voie d'accès à l'enseignement agricole avec 2 114 élèves et apprentis, alors que celle préparant aux métiers liés à la production, qui concerne surtout la formation initiale, n'en compte que 425<sup>14</sup>. Ainsi, les deux formations continues disponibles dans le domaine de la production sont en maraîchage, ce qui limite les choix d'orientation de ces candidats à la reprise familiale. Si, du fait de l'individualisation de l'offre de formation<sup>15</sup>, le responsable pourrait se permettre d'accepter ces profils, il tente néanmoins de les dissuader de s'inscrire, prétextant qu'ils seraient peu adaptés en raison du renouvellement de la formation impulsée depuis qu'elle est spécialisée en maraîchage biologique. Dans le cas où il n'y parvient pas, il demande à ces candidats issus de familles agricoles de suivre un cycle de formation de quelques jours auprès d'associations de promotion de l'agriculture biologique, afin de s'assurer que leur projet est bien compatible avec la visée écologique de la formation. Le but est de construire un groupe de stagiaires qui, bien que socialement hétérogènes, sont tous sensibles aux préoccupations environnementales.

## Un public varié qui converge vers un modèle agricole alternatif

À l'image de l'enseignement agricole secondaire qui accueille aujourd'hui un public diversifié (MAHÉ, 2017), la formation en BPREA maraîchage biologique est investie par des profils variés, ce qu'illustre l'origine professionnelle des 126 personnes passées par la formation entre 2015 et 2019 : 18 % d'entre elles sont des cadres et professions intellectuelles supérieures, 32 % des professions intermédiaires, 22 % sont des employés. Parmi les 24 % d'ouvriers ayant participé à la formation, seulement un

12. La durée de la formation n'est que de neuf mois.

13. Source : Agreste Île-de-France, *Mémento de la statistique agricole*, édition 2015, Cachan, Direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAAF).

14. Source : Agreste Île-de-France, *Mémento de la statistique agricole*, édition 2017, Cachan, DRIAAF. Pour un total de 5 395.

15. L'individualisation de l'offre de formation passe notamment par l'achat de formations par correspondance. Ainsi, les personnes souhaitant se former à d'autres productions agricoles que le maraîchage peuvent le faire.

tiers sont des ouvriers agricoles. Les entretiens biographiques et l'analyse approfondie des dossiers de candidature des quinze stagiaires que nous avons suivis, permettent de restituer finement les trajectoires scolaires et professionnelles de ces candidats sélectionnés, ainsi que leur rapport initial à l'agriculture. Nous les avons classés en trois groupes : les déclassés, les désenchantés et les détachés (tableau 1). Ces parcours contrastés expliquent qu'ils n'aient pas tous les mêmes aspirations à suivre la formation en agriculture biologique et qu'ils ne forment pas tous leur motivation à entrer dans la formation de la même façon.

### Les déclassés, les désenchantés et les détachés

Plus jeunes que les stagiaires des deux autres groupes, les *déclassés* sont des hommes, issus de familles où l'investissement dans les études était important<sup>16</sup> mais qu'ils ne sont pas parvenus à convertir. Tous détenteurs d'un baccalauréat, ils ne sont que trois (sur les sept du groupe) à avoir obtenu un diplôme dans l'enseignement supérieur, celui-ci n'étant d'ailleurs pas en adéquation avec leur emploi. Après un bachelor en création audiovisuelle avec l'objectif de travailler dans le cinéma, Benjamin, âgé de 27 ans et demandeur d'emploi au moment de l'entretien, est ainsi devenu autoentrepreneur auprès d'une entreprise d'évènementiel et se considère comme un « salarié déguisé ». Robin a quant à lui multiplié les petits boulots (sept en sept ans) dans la restauration et dans le commerce de bouche une fois sa maîtrise en sciences de gestion obtenue, tandis que Célestin, titulaire d'une licence en théologie, a obtenu un CDI comme facteur après avoir distribué le courrier dans une entreprise et travaillé dans la grande distribution. Les quatre autres ont rapidement abandonné leurs études supérieures et se sont éternisés dans des « jobs étudiants » au sein de positions subalternes du salariat, renvoyant à certains profils décrits par Vanessa PINTO (2010). C'est notamment le cas d'Igor. Né en 1989 en région parisienne, il obtient un bac économique et social (ES) en 2007 et souhaite valoriser ses compétences sportives en s'inscrivant d'abord en licence de Sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), puis dans une formation privée pour devenir entraîneur sportif. Vivant avec sa mère qui connaît des soucis de santé importants, il abandonne rapidement ses études supérieures pour subvenir aux besoins de la famille. Employé dans la restauration rapide, caissier puis vendeur de cuisines, il rejoint la marque spécialisée en agriculture biologique d'une enseigne de la grande distribution au sein du rayon fruits et légumes avant d'intégrer la formation. On retrouve ici les caractéristiques des *déclassés* qui, en dépit d'un investissement familial important dans l'ordre scolaire, sont confrontés à la difficile conversion de leur titre scolaire en position professionnelle, ou au décalage entre leurs ambitions initiales et le diplôme obtenu (BOURDIEU, 1978). Bien que leur situation économique reste fragile au regard de leur revenu modeste et de l'absence de patrimoine, leur statut de salarié ou de demandeur d'emploi

---

16. Au cours des entretiens, ils mentionnent que pour leurs parents, il était important qu'ils fassent des études générales et supérieures.

TABLEAU 1 – Situation professionnelle, formation initiale des stagiaires et rapport à la pratique agricole

	Âge	Dispositif et situation professionnelle	Dernier emploi occupé	Diplôme de formation initiale	Rapport initial à la pratique agricole
<b>Les déclassés</b>					
Arnaud	26	CIF, salarié en CDI	Employé magasin agriculture biologique	Bac littéraire (L)	Potager associatif
Benoît	27	CIF, salarié en CDI	Employé magasin fruits et légumes	Bac sciences et technologies de laboratoire (STL)	Pratique chez grands-parents agriculteurs
Benjamin	27	Pôle emploi, sans indemnités chômage	Chargé de communication, autoentrepreneur	Bachelor en création audiovisuelle (bac + 3)	Potager associatif et pratique chez grands-parents agriculteurs
Igor	28	Pôle emploi	Employé magasin agriculture biologique	Bac économique et social (ES)	Aucun
Lucien	21	Pôle emploi	Animateur scolaire	Bac L	Potager et pratique chez grands-parents agriculteurs
Robin	31	Pôle emploi	Employé magasin caviste	Maîtrise en sciences de gestion	Potager associatif
Célestin	26	CIF, salarié en CDI	Facteur	Licence de théologie obtenue à l'étranger	Aucun
<b>Les désenchantés</b>					
Marine	37	CIF, salariée en CDI	Responsable communication dans un média agricole	Master 2 communication internationale	Jardinage
François-Xavier	36	Autofinancement (fonctionnaire catégorie B)	Contrôleur des finances publiques	Licence de droit privé + concours de la fonction publique	Aucun
Sylvain	34	Pôle emploi	Directeur chantier d'insertion	Brevet de technicien supérieur (BTS) conception et industrialisation en microtechnique	Jardinage
Stéphanie	36	CIF, salariée en CDI	Responsable vétérinaire salariée	Doctorat vétérinaire	Jardinage
Vanessa	39	Pôle emploi	Attachée conservatrice dans un musée	Master 2 histoire du patrimoine	Jardinage
<b>Les détachés</b>					
Yann	48	CIF, salarié en CDI	Responsable adjoint magasin agriculture biologique	Diplôme d'études universitaires générales (Deug) de droit	Pratique chez les grands-parents
Mufida	54	Pôle emploi, sans indemnités chômage	Peintre décorateur	Abandon au niveau bac à l'étranger	Potager
Irène	48	CIF, salariée en CDI	Rédactrice graphiste	Brevet des collèges	Jardinage

leur permet d'intégrer la formation et donc d'élargir leurs possibles professionnels et de les ajuster à leurs aspirations, inscrites dans une certaine continuité de leur parcours antérieur. Quatre stagiaires cultivaient en effet, avant d'entrer dans la formation, leurs propres légumes, au sein de jardins associatifs ou familiaux. Ils ont appris à entretenir un potager lors de vacances passées chez des grands-parents agriculteurs par exemple, ou lors de luttes avec occupation de terres comme à Notre-Dame-des-Landes où ils ont pu expérimenter une mise en cohérence entre théorie et pratique écologiques par une « politisation du moindre geste » (PRUVOST, 2015). À cette pratique de production destinée à l'autoconsommation (WEBER, 1989) s'ajoutent, pour ceux passés par les emplois de la distribution, des connaissances liées à la commercialisation et à la gestion de la qualité des produits alimentaires. Mais les exigences du secteur commercial, qui demandent un engagement conséquent et n'offrent que très peu de promotion interne (BERNARD, 2012), les ont conduits à vouloir quitter ce secteur pour celui de la production. C'est particulièrement vrai pour ceux qui, ayant travaillé dans des enseignes de distribution de l'agriculture biologique, ont été confrontés au décalage entre les principes éthiques affichés par les acteurs de cette filière et leur fonctionnement concret (ANZALONE, 2016). En intégrant la formation en maraîchage biologique, il s'agit pour ces *déclassés* de trouver une voie de reclassement en valorisant professionnellement et économiquement leur pratique d'autoproduction et leurs connaissances des produits alimentaires, grâce à l'obtention d'un nouveau titre scolaire, celui obtenu précédemment ayant été jusque-là peu rentable.

Si les *désenchantés* partagent avec les *déclassés* un investissement relativement important dans le domaine scolaire, celui-ci s'est concrétisé, dans leur cas, par l'obtention d'un diplôme qui a pu être rentabilisé dans la sphère professionnelle. Titulaires de diplômes plus élevés dans la hiérarchie scolaire que ceux des deux autres groupes – allant de la licence au doctorat, en passant par le master 2 –, les *désenchantés* ont eu accès à des emplois stables d'encadrement et de direction ou sont parvenus à intégrer la fonction publique (François-Xavier). Leur investissement dans le domaine professionnel leur a permis d'avoir une bonne situation financière (ils sont par exemple propriétaires de leur logement) et cet investissement s'est traduit par des mobilités géographiques, des engagements syndicaux intenses ou des responsabilités qui ont engendré du surmenage ou un sentiment d'inutilité (Sylvain). Ces crises, parfois accentuées par des difficultés à articuler sphère professionnelle et sphère personnelle, ont provoqué un « désenchantement professionnel » (DENAVE, 2006). L'accès au statut d'indépendant est alors perçu, pour ces *désenchantés*, comme un moyen de mieux conjuguer vie professionnelle et vie familiale, sans renoncer à valoriser leurs compétences et/ou leur héritage familial (LANDOUR, 2017). C'est par exemple le cas de Vanessa qui, « fille d'éleveurs de moutons dans un milieu pauvre et austère<sup>17</sup> », est partie à l'âge de 16 ans de chez ses parents pour vivre en internat. Elle intègre quelques années plus tard l'École du Louvre. Son mariage avec un homme issu de

---

17. Vanessa, 39 ans, demandeuse d'emploi, entretien du 4 décembre 2017.

la grande bourgeoisie parisienne, formé à Science Po avant d'intégrer une école de commerce et une agence de communication, la fait « changer de milieu ». Cette mère de deux enfants trouve alors dans un musée de province un poste à responsabilité et devient commissaire scientifique d'une exposition qui connaît un énorme succès international. Mais l'importante charge de travail, conjuguée aux nombreux trajets entre son lieu de travail en province et sa famille restée en région parisienne, la conduit à se séparer de son mari. Cherchant à se rapprocher de ses filles, elle refuse sa titularisation pourtant attendue depuis de nombreuses années et décide de profiter de sa période de chômage pour suivre une formation en agriculture, précisément au moment où elle hérite de terres familiales. Si les profils des cinq stagiaires *désenchantés* rappellent ceux des cadres cherchant à trouver, dans leur travail, un intérêt correspondant à leurs aspirations personnelles (JOURDAIN, 2014), la distance à la nouvelle profession visée ne semble pas aussi grande que pourraient le laisser penser les seules catégories statistiques. Relativement proches des mondes agricoles car enfants ou petits-enfants d'agriculteurs, ou ayant une activité professionnelle au sein du secteur agricole (presse agricole, chantier agricole d'insertion, vétérinaire), leur connaissance de la pratique agricole n'en est pas moins superficielle avant l'entrée dans la formation. Elle s'est principalement traduite par des cultures ornementales réalisées au sein de leur maison principale ou secondaire, et s'est prolongée lors de premières formations privées non certifiantes mais coûteuses<sup>18</sup>. À ces premières expériences, s'ajoute une sensibilité environnementale qui s'est d'abord manifestée par l'attention qu'ils ont accordée à la qualité de l'alimentation, lors de l'arrivée de leurs enfants, et par des lectures et le visionnage de documentaires relatifs au bien-être et à l'évasion (GROSSETÊTE, 2019). L'entrée dans la formation représente ainsi le moyen d'accéder au statut d'indépendant et de se livrer à une nouvelle activité professionnelle écologiquement valorisée socialement et symboliquement (LAMANTHE, 2014).

Âgés de plus de 40 ans et ne pouvant donc plus prétendre au dispositif d'aides publiques à l'installation, les *détachés* ont connu un parcours scolaire et professionnel moins favorable que les membres des deux autres groupes. En effet, leur titre scolaire a une plus faible valeur que celui des autres stagiaires, soit parce qu'il est d'un niveau inférieur (Mufida et Irène n'ont pas le bac), soit parce qu'il a été dévalué par le temps : Yann a obtenu un Deug (diplôme d'études universitaires générales) de droit en 1995, qu'il n'a jamais mobilisé au cours de sa carrière. Tout au long de leur parcours professionnel, les *détachés* ont tenté de compenser ce faible niveau scolaire initial par le suivi de formations continues, ce qui leur a permis de changer plusieurs fois de secteur en demeurant dans des emplois plutôt peu qualifiés (Yann a été facteur, tailleur de pierre, maçon, disquaire) ou d'accéder à un emploi stable (Irène). Mais la pénibilité de leur travail tout comme son intensification les ont conduits à se détacher des enjeux professionnels (LEFRANÇOIS, 2017). Pour les aider à faire face à leurs parcours professionnels parfois erratiques, ces *détachés* peuvent s'appuyer sur des

---

18. Il s'agit de formations dispensées sur une courte durée qui bénéficient d'une visibilité médiatique importante.

arrangements conjugaux (MISSET, NOÛS, 2021) qui leur permettent de suivre une nouvelle formation. La trajectoire de Mufida est représentative de ce type de profil. Avant son départ du Maroc à l'âge de 18 ans, elle connaît une scolarité tumultueuse qui l'amène à intégrer un lycée privé après avoir été renvoyée d'un premier établissement à cause de résultats insuffisants. Elle rejoint, au milieu des années 1980, trois de ses sœurs en France et s'inscrit dans une école d'esthéticienne sans obtenir son certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Sans diplôme, elle occupe un poste de serveuse pendant deux ans dans le secteur de la restauration qui recrute en grande partie une main-d'œuvre féminine et d'origine étrangère (MONCHATRE, 2018). Mariée à un homme qui travaille dans le commerce, elle réalise une « belle transaction immobilière<sup>19</sup> », ce qui lui permet d'arrêter toute activité professionnelle au milieu des années 2000. Après ce retrait du marché du travail, son investissement dans l'espace domestique se conjugue au suivi de formations (DIEU *et al.*, 2010). Au moment de la restauration de sa maison secondaire acquise en Normandie, elle s'inscrit à une première formation de peinture et de décoration. Lorsqu'elle revient en région parisienne où « elle s'ennuie un peu<sup>20</sup> », elle va régulièrement au potager du Roi à Versailles. Cherchant à cultiver ses propres légumes dans sa maison de campagne, elle souhaite intégrer le BPREA une première fois. Malgré la possession de terres cultivables et la réalisation d'une première formation d'une semaine, le responsable juge son niveau scolaire trop faible et lui conseille de s'inscrire dans un autre centre de formation pour obtenir un CAP agricole. Une fois ce diplôme obtenu, elle se présente à nouveau au BPREA, où elle est finalement acceptée par le responsable de la formation qui me dira : « Il ne m'était plus possible de dire non alors qu'elle a rempli toutes les cases que je lui avais demandé de remplir<sup>21</sup>. » En faisant le nécessaire pour entrer dans la formation, elle est parvenue à « contourner » le processus de sélection qui lui était pourtant défavorable. Si les *détachés* pratiquent, comme les *désenchantés*, une culture ornementale de leur jardin et que leur appréhension de l'agriculture biologique s'est essentiellement construite *via* leur intérêt pour l'alimentation, l'accès à la formation constitue moins pour eux un enjeu professionnel qu'un instrument de développement personnel (JULHE, SALAMÉRO, 2021).

## Candidater à la formation : autobiographies professionnelles et récits de vie

Dans un contexte où l'avenir professionnel est souvent incertain, les prétendants au maraîchage biologique sont soumis à des injonctions biographiques visant à mettre en forme leurs parcours professionnels, et à présenter celui en devenir sous l'angle du projet. En effet, les transformations dont l'État social a fait l'objet font de l'autonomie une valeur cardinale, dont la réalisation de soi est l'une des composantes

---

19. Au cours de l'entretien, elle précise : « On a acheté un terrain qu'on a morcelé, on a fait venir un géomètre et on a vendu ces terrains et maintenant il y a trois maisons ». Mufida, 54 ans, demandeuse d'emploi, entretien du 11 avril 2019.

20. Entretien du 11 avril 2019.

21. Robin, responsable de la formation en BPREA, entretien du 23 octobre 2017.

(ZIMMERMAN, 2017). Être entrepreneur de soi (ABDELNOUR, LAMBERT, 2014) a dès lors pour corollaire une injonction continue à se raconter, qui se manifeste à différentes étapes de la formation, et notamment au moment de l'inscription lors de la rédaction des lettres de motivation et des curriculum vitæ. Ce matériau biographique nous a permis d'observer les registres de justification utilisés au moment où les frontières professionnelles ne sont pas définitivement franchies, révélant ainsi le travail de mise en cohérence biographique *en train de se faire* (PASQUALI, 2014). Ces autobiographies professionnelles, que représentent les CV et les lettres de motivation, doivent être rapportées aux caractéristiques sociales de leurs auteurs et aux conditions dans lesquelles elles ont été produites, ce qui revient à les étudier comme des procédés de légitimation. Ainsi, les lettres de motivation dévoilent des stratégies de présentation comparables, tout en prenant appui sur un canevas qui vise à inscrire les pratiques dans des logiques de compétences (WILLEMEZ, 2014). Elles mentionnent notamment « la passion » pour la nature comme ressort des aspirations vers l'agriculture. À l'instar de ce que l'on peut observer pour les prétendants au métier de footballeur (BERTRAND, 2009), l'usage de ce registre témoigne d'une porosité entre la sphère professionnelle et celle relevant du loisir, et d'une vision de la campagne entendue comme « cadre d'un style de vie non prédateur et non destructeur, affranchi des modes de consommations urbaines, respectueux des rythmes et des équilibres naturels » (CHAMBOREDON, 1980, p. 119). Il n'est dès lors pas étonnant que la probabilité de tenir un discours mobilisant un tel registre soit inversement proportionnelle à la proximité sociale aux mondes agricoles. En effet, Vanessa, fille d'agriculteurs, mentionne quant à elle l'« aspiration à retrouver une identité » tandis que pour d'autres ce sont les grands-parents ou encore l'expérience des potagers familiaux qui ont contribué à transmettre le « goût » de la terre. Il n'en reste pas moins que l'entrée en agriculture est souvent présentée comme un projet « mûrement réfléchi » qui implique une coupure avec le passé ou au contraire de renouer avec lui. Bien que leurs projets d'installation semblent encore flous, ils convergent vers un même modèle alternatif marqué par un foncier de petite taille (microferme), une dimension écologique importante (permaculture<sup>22</sup>, agroécologie et agriculture écoresponsable) et une commercialisation en circuits courts, sur les marchés et/ou *via* les associations pour le maintien d'une agriculture paysanne (Amap).

Mais au-delà de grands invariants qui structurent les écrits de ces prétendants aux métiers agricoles, se dégagent trois postures qui recourent les profils que nous avons identifiés. Pour les *déclassés*, l'entrée en agriculture est présentée comme un acte politique et parfois même spirituel, qui dépasse largement le seul cadre professionnel comme le révèlent les procédés de montée en généralité ou la référence à des grands concepts :

« On nous exhorte très jeunes à savoir ce que l'on veut faire de notre vie, en la restreignant au métier. Mais depuis quelques années, je me demande plutôt ce que

---

22. La permaculture est un système agricole alternatif qui entend être plus respectueux de la biodiversité et de l'humain que l'agriculture conventionnelle en reproduisant le fonctionnement des écosystèmes naturels.

j'ai envie de faire de mon passage sur terre. La puissance silencieuse du végétal me semble désormais être l'un des fondements de l'avenir de nos sociétés. Je me suis donc mis à lire et apprendre en autodidacte la botanique, la biologie et le jardinage, mais il me faut dorénavant aller plus loin. Le monde a besoin d'agriculture vivrière, et vous aurez compris que je conçois mon intérêt pour le BPREA comme un acte politique. »

(Lettre de motivation de Benjamin, 27 ans, autoentrepreneur dans l'audiovisuel, demandeur d'emploi)

Dès lors, il s'agit pour ces stagiaires de convertir les savoirs pratiques et agronomiques qu'ils ont accumulés de façon autodidacte, dans un projet qui est avant tout un projet de vie. L'affichage d'une forte détermination, d'un engagement ferme, est un gage de leur investissement à venir vis-à-vis du responsable de la formation.

Pour les *désenchantés*, alors même qu'ils s'éloignent d'univers professionnels qui n'ont « plus de sens » pour eux, parler de « reconversion » permet de tracer des continuités par la mobilisation de compétences acquises au cours de leurs parcours antérieurs. Si l'intérêt pour l'agriculture s'inscrit dans un engagement en faveur d'une meilleure alimentation ou des enjeux environnementaux, il se justifie également par les opportunités économiques et commerciales offertes par l'augmentation de la demande en fruits et légumes de proximité et issus de l'agriculture biologique :

« Cette reconversion, liée en premier lieu à mes convictions quant à l'importance primordiale de développer et de rendre accessible une alimentation saine obtenue dans des conditions préservant l'environnement, me permettra aussi de créer mon emploi dans une zone urbaine. [...] Dans l'objectif de créer une exploitation, ou d'en reprendre une si l'occasion se présente, j'ai besoin d'acquérir des compétences, théoriques et pratiques, à la fois en gestion d'une exploitation agricole et en maraîchage bio. La formation BPREA orientation maraîchage biologique me semble tout à fait répondre à mon besoin. Par ailleurs titulaire d'un diplôme de niveau 1, j'aborde sereinement la reprise d'études. »

(Lettre de motivation de Stéphanie, 36 ans, vétérinaire, salariée en congé individuel de formation)

En outre, ces stagiaires mobilisent une vision individualiste et utilitariste de la formation continue et du diplôme qui leur « offrira la légitimité indispensable auprès des professionnels de ce secteur d'activité » comme l'indique Marine, qui souhaite quitter son poste de responsable communication au sein d'un média agricole.

Les *détachés* ont, quant à eux, davantage tendance à évoquer les rencontres et les conditions concrètes qui faciliteraient leur suivi de la formation, pour expliquer leur volonté de passer les frontières professionnelles :

« Cette expérience (en tant que salarié dans un commerce de produits agroalimentaires) m'a donné l'occasion de côtoyer plusieurs maraîchers de ma région, dont certains m'en ont parlé avec enthousiasme mais ne m'en ont pas caché les difficultés et les aléas. Ces personnes figurent parmi celles que j'ai le plus de plaisir à voir dans mon magasin. J'ai conscience de la difficulté et des contraintes nombreuses

de leur métier, mais il se dégage d'eux une telle détermination et une telle fierté de leur profession et de leur mode de vie très ancré qu'il m'attire beaucoup. Ces échanges m'ont fait comprendre la dureté physique, la dépendance aux conditions climatiques, les difficultés financières de telles entreprises, les risques auxquels elles sont confrontées et l'engagement qu'elles requièrent. [...] C'est une démarche que je fais avec le soutien de ma compagne et de nos filles. »

(Lettre de motivation de Yann, 48 ans, employé de magasin bio, salarié en congé individuel de formation)

Ils n'hésitent pas non plus à mentionner leurs doutes possibles et les nombreuses difficultés qu'il leur faudra dépasser pour mener à bien leur entrée en agriculture. En outre, contrairement aux *désenchantés*, pour qui le franchissement des frontières professionnelles semble dépendre de leurs seules motivations et compétences, il est plutôt question ici de plaisir et de fierté retrouvée.

## Se projeter dans un univers professionnel marginal

L'observation de modules de formation et la réalisation d'entretiens avec les stagiaires révèlent les injonctions contradictoires auxquelles ils sont confrontés. Soumis à une forte incertitude, ils doivent élaborer un projet, que le discours institutionnel qualifie de « viable », dans un univers professionnel marginal. L'appréhension de la marginalité a des effets contrastés selon les trois profils de stagiaires identifiés : cela les amène à revisiter leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les confirmer.

### L'hétérogénéité du groupe comme source d'incertitude

La période de la formation constitue pour l'ensemble des membres de la classe que nous observons une période de doute. Cette incertitude semble d'abord être le fruit des contraintes conjoncturelles qui pèsent sur le centre de formation : en effet, remporter un marché public lancé par la Région, et donc le financement qui en découle, de même que se voir attribuer des places en CIF, est devenu très incertain<sup>23</sup>, ce qui peut conduire à des réaménagements d'emploi du temps et des réorganisations de dernière minute. Mais elle est également entretenue par les formateurs, qui voient là l'occasion de disposer de petites marges de manœuvre lors des convocations ou des discussions informelles qui visent à saisir l'état d'esprit des stagiaires lorsqu'une baisse de motivation ou l'expression d'une défiance est constatée. Le pouvoir de sanction reste cependant relativement limité puisque le taux de réussite au diplôme est très élevé<sup>24</sup>. Dans les faits, l'incertitude est surtout produite par l'hétérogénéité entre les membres

23. Le responsable dira d'ailleurs que « c'est la loterie tous les ans » (carnet de terrain du 23 octobre 2017).

24. Pour la promotion 2017-2018, seules deux personnes sur trente n'ont pas eu leur diplôme, dont l'une pour cause d'abandon.

du groupe, dont les parcours professionnels et les niveaux de diplôme sont, comme on l'a vu, très disparates. Ces derniers vont du niveau CAP au niveau bac +5, de sorte que les hiérarchies scolaires se reproduisent, non pas entre les filières comme c'est le cas dans la formation initiale, mais au sein même de chaque classe, les rendant ainsi encore plus explicites. Sans aller jusqu'à être totalement renversées (GRIGNON, 1971 ; PALHETA, 2010), ces hiérarchies sont tout de même modifiées du fait de la diversité des enseignements avec des matières aussi variées que la comptabilité, l'agronomie, la biologie, la production et les travaux pratiques. Ainsi, la dimension physique de la pratique du métier de maraîcher est une source d'inquiétude chez les stagiaires les plus âgés et chez ceux qui ont occupé des positions professionnelles mobilisant peu leur corps. Les problèmes de dos d'Irène « la font flipper<sup>25</sup> » ; elle a même perdu dix kilos avant d'intégrer la formation pour « éviter de galérer ». Cette hétérogénéité tend à rendre difficilement objectivables les classements internes et donc illisibles les stratégies que doivent adopter les stagiaires pour obtenir leur diplôme. Elle engendre chez ceux qui croient à la valeur du diplôme une incertitude jugée « violente » à laquelle ils ne sont pas habitués, plus particulièrement pour les plus dotés scolairement, telle Marine qui garde son ancien cadre professionnel comme espace de référence :

« Qu'est-ce que je donnerais comme image dans mon boulot (responsable communication d'un grand groupe de la presse agricole) si je n'arrivais pas à avoir mon BPREA ? Je veux dire que vu mon caractère et mon parcours (master 2 en communication internationale), en venant là, c'est glissant. »

(Marine, 37 ans, responsable communication, salariée en congé individuel de formation, entretien du 4 décembre 2017)

Cette incertitude, générée par la confrontation des stagiaires à de nouvelles matières ou enseignements, produit des effets de distanciation par rapport à la formation (DARMON, 2015) qui se manifestent de façon différenciée selon le type de trajectoire à laquelle nous les avons associés. Pour les moins dotés scolairement, qui peuvent être accusés de mettre en retard l'ensemble du groupe (encadré 2), les coûts d'entrée dans de nouvelles matières et cette incertitude se traduisent par un comportement d'*exit*<sup>26</sup> tandis que les *déclassés* ont davantage tendance à se livrer à un « chahut traditionnel » (TESTANIÈRE, 1967). Ceux qui ont occupé les positions scolaires et professionnelles les plus élevées dans la hiérarchie entretiennent quant à eux un rapport plus légitime à l'institution : par exemple, ils surlignent et annotent des ouvrages qui ne sont pourtant pas conseillés par les formateurs et regrettent que d'autres stagiaires s'endorment pendant les modules de formation. Face à ce qu'ils perçoivent comme de l'indiscipline de la part des *déclassés*, ils s'expriment finalement assez peu, sauf lorsqu'ils ne parviennent pas eux-mêmes à suivre. Dans ces cas qui

25. Entretien du 4 décembre 2017.

26. Dans l'autre classe, une personne, qui a arrêté la formation en cours d'année, correspond à ce profil. Âgé de 58 ans, cet ancien électricien détenteur d'un CAP souhaitait se former au maraîchage afin de développer une activité de maison d'hôte.

ENCADRÉ 2

**Observation du module de comptabilité du 24 octobre 2017**

Au troisième jour du module de comptabilité sur les six prévus, la lassitude commence à se faire sentir. Si l'organisation de la salle en cercle vise à éviter de donner au dispositif de formation un caractère trop scolaire, les comportements des uns et des autres s'inscrivent spontanément dans ce cadre. Face à son tableau, le formateur dispense son cours et expose les corrections des exercices qui lui permettent d'évaluer le niveau et l'avancée du groupe. On note par ailleurs une division spatiale de la salle de classe, entre les « bons élèves » situés au plus proche du formateur, et les « moins bons » qui sont au fond. Se trouvent parmi ces derniers la plupart des autodidactes, qui n'hésitent pas à se moquer les uns des autres, à envoyer des textos et à bavarder, ainsi que Mufida, parvenue à intégrer la formation en dépit des réticences du responsable. Un camarade s'est d'ailleurs installé à ses côtés pour lui venir en aide. Après un exercice, le formateur fait un rapide tour de table pour s'assurer que les stagiaires parviennent à suivre. Il s'intéresse un moment à Mufida qui ne comprend pas l'exercice, pourtant facile pour les autres apprenants. Après quelques échanges, et alors que le reste du groupe commence à s'impatienter, Mufida quitte la salle en pleurant. Ses difficultés en comptabilité vont persister puisqu'elle ne validera pas cette épreuve, ce qui l'empêchera d'obtenir son diplôme. Quelques minutes plus tard, c'est au tour de Sylvain de se manifester. Bien qu'ayant dirigé une structure associative pendant plusieurs années après avoir obtenu une certification d'ingénieur par la formation continue, il est également mis en difficulté par cette nouvelle matière, qui était gérée par un comptable dans son ancienne activité professionnelle. Il explose et dit à haute voix : « Depuis trois jours, je commence à remettre en cause mon choix. Avant, je gagnais très bien ma vie et je vais mettre ma famille en galère pour une lubie personnelle ! » Quelques jours plus tard, il tentera de repousser l'examen de quelques jours contre l'avis du formateur, sans y parvenir.

restent rares, la défiance vis-à-vis de l'institution est susceptible d'engendrer une remise en cause de ses règles. Ces divergences de comportement entre les membres des trois sous-groupes identifiés peuvent d'ailleurs conduire à l'éclatement de projets collectifs réunissant des stagiaires de plusieurs sous-groupes.

Ces différents modes d'expression de défiance, produits par l'hétérogénéité sociale des stagiaires, accentuent les tensions au sein de la classe et rendent peu efficaces les techniques de régulation des formateurs qui s'accordent pour souligner le caractère particulièrement critique de la classe. Paradoxalement, cette hétérogénéité conduit également à créer une cohésion et une identité commune à un certain nombre de stagiaires, qui se voient de plus en plus comme des « copains ». C'est principalement autour des *déclassés* que cette identité de groupe se forge. Moins sujets à une difficile articulation entre suivi de la formation et vie familiale, ils investissent plus que les autres des activités susceptibles de participer à la construction du groupe. C'est d'ailleurs ainsi que le représentant de classe sera choisi parmi ceux qui n'ont pas d'obligations familiales et qui ne sont pas contraints à un investissement scolaire important. Ainsi, les multiples évènements qui animent la vie de la classe conduisent ses membres les plus jeunes à se

définir comme des « punks » en opposition aux « hippies », jugés plus tranquilles. On retrouve ici les modes de classement à l'œuvre au sein des cultures juvéniles (MAUGER, 1991) qui partagent une marginalité et excluent de fait les plus âgés.

Loin d'être combattues, les marques de défiance vis-à-vis de la formation sont plutôt accompagnées et encadrées par l'institution. En effet, le passage par cette formation en agriculture biologique constitue l'expérience d'une forme de marginalité vis-à-vis des mondes agricoles dominants, expérience qui est cultivée parce que partagée par les formateurs. C'est par exemple le cas de Marc qui, après des études d'horticulture a réussi à s'installer dans la région, dont il n'est pas originaire, profitant de la mésentente entre les agriculteurs locaux. Les difficultés financières rencontrées par son exploitation horticole l'ont rapidement poussé à compléter son revenu par des interventions au sein du BPREA. Il se saisit souvent de l'actualité liée aux enjeux environnementaux pour mieux souligner les frontières qui structurent ce monde professionnel, entre agriculture conventionnelle et agriculture biologique. Au sujet du renouvellement de la licence du glyphosate par les États membres de l'Union européenne, il déclare : « Le lubrifiant est un poste de dépense important pour les agriculteurs conventionnels ! [rires dans la salle]<sup>27</sup> » pour dénoncer la position ambivalente des céréaliers ayant des exploitations très productives. La projection vers cet univers professionnel marginal passe également par l'appréhension des positions économiquement précaires des maraîchers.

## Réaménagement des aspirations professionnelles et implications

Cette marginalité que représente l'installation en agriculture biologique doit toutefois pouvoir être intégrée à un cadre qui, lui, se doit d'être économiquement rentable. Ce cadre est celui du projet que chaque stagiaire rend en fin d'année et qui est le principal support d'évaluation. Dès lors, la question des revenus envisagés révèle le travail d'apprentissage effectué sur les possibles professionnels (ZUNIGO, 2008), apprentissage qui peut s'avérer compliqué pour celles et ceux qui réalisent qu'ils n'auront pas un niveau de vie aussi élevé que celui dont ils disposent actuellement. Ainsi Irène, confrontée aux modèles d'exploitation présentés par les formateurs, s'interroge au cours de la formation sur la viabilité économique de son projet. Première rédactrice graphiste en CDI dans un magazine de jardinage et mère d'une fille de 10 ans, elle est propriétaire d'une maison de campagne en Normandie et loue une maison avec jardin dans une ville de la petite couronne de la banlieue parisienne :

« En Normandie, j'ai 2000 m<sup>2</sup> de terrain ; j'y vais un week-end sur deux même si on va aussi dans le Sud pour avoir du soleil. J'aimerais faire un truc dans ma maison en Normandie en étant présente là-bas deux ou trois jours par semaine pour revenir en région parisienne dans ma famille. Ce qui me fait flipper, c'est qu'en travaillant 70 heures par semaine, tu ne touches même pas un Smic [salaire minimum

---

27. Compte rendu de terrain du 24 octobre 2017.

interprofessionnel de croissance] et donc économiquement tu ne t'en sors pas en travaillant trois jours par semaine. C'est bien beau de rêver mais il faut payer son loyer ! Le problème, c'est qu'on a tous envie de s'engager là-dedans mais on ne veut pas être les dindons de la farce. Avant la formation, je pensais possible de faire autrement. Moi, faire 70 heures par semaine, ne pas voir ma famille et ne pas avoir de salaire pendant trois ans, ce n'est pas mon schéma de vie [...]. J'ai plus de 1 500 euros de frais fixes par mois, je ne peux pas me permettre de gagner que 500 euros par mois. Je ne suis plus toute jeune non plus, j'ai 48 ans. Quand tu es salariée tu as un confort, des vacances, un treizième mois, des chèques cadeaux. Tu ne t'en rends pas compte mais lorsque tu commences à mettre un pied dans le maraîchage, tu te dis, y a pas de mutuelle. »

(Irène, 48 ans, rédactrice graphiste, salariée en congé individuel de formation, entretien du 4 décembre 2017)

Pour les *désenchantés*, l'expérience de la marginalité ainsi que la confrontation à des personnes issues d'autres groupes sociaux renforcent le sentiment d'un long trajet qui s'inscrit pleinement dans un univers de projet valorisant dans le même temps les éléments de personnalité et les qualités d'ouverture d'esprit (BOLTANSKI, CHIAPPELO, 1999). Dans la partie du projet consacrée à leur profil, les *désenchantés* mettent en récit de manière explicite leur parcours en le scindant en un avant et un après leur « reconversion », laquelle est présentée comme une révélation (« Eurêka : je veux devenir paysan<sup>28</sup> »). La formation est ainsi présentée par celles et ceux qui envisagent de s'installer rapidement à son issue comme le moment qui leur a permis de passer du « rêve à la réalité<sup>29</sup> ». Enfin, l'institution offre aux stagiaires dont les niveaux de diplôme sont les plus élevés, et qui souhaitent devenir maraîchers, le moyen de combler partiellement les difficultés économiques auxquelles ils doivent faire face en les recrutant comme formateurs (PARANTHOËN, 2021).

Face au décalage entre leurs aspirations écologiques et le modèle agricole présenté au sein de la formation, les *déclassés* mettent quant à eux en place des stratégies de « pipeautage » au moment d'élaborer leur projet. Ces stratégies peuvent passer par la présentation de business plans factices ou par l'omission d'éléments jugés importants par les formateurs :

« Tout mon projet, depuis le début, s'est construit sur du bluff. Pour monter un dossier et le présenter aux formateurs, je savais comment leur parler. On voit très vite quelle sorte de modèle ils essayent de te vendre. En gros, c'est un truc à 100 000 euros d'investissement en profitant un max des subventions, etc. C'est un truc de businessman et moi, c'est pas mon projet. Moi, je veux un truc de petite taille. Pas besoin de m'embêter à m'agrandir. Moi, ce qui me plaît, c'est la recherche

28. Projet de fin de formation de François-Xavier, fonctionnaire mis en disponibilité, autofinancement, p. 4.

29. Projet de fin de formation de Benoît, employé de magasin de fruits et légumes, salarié en congé individuel de formation, p. 5.

agronomique et donc trouver des choses les plus respectueuses de l'environnement. Je veux dépouiller les méthodes conventionnelles et les transposer à la bio ».

(Arnaud, 26 ans, employé de magasin bio, salarié en congé individuel de formation, entretien du 4 décembre 2017)

Il n'en demeure pas moins qu'ils sont rapidement confrontés aux réalités professionnelles et économiques du métier une fois la formation achevée. Ayant très peu de ressources financières, tout en étant conscients de l'importance de celles-ci pour s'installer, ces stagiaires deviennent pour la plupart ouvriers agricoles au sein d'exploitations en maraîchage biologique de la région. Alors que leur nouveau diplôme leur permet de prétendre à des postes d'encadrement au sein des plus grosses exploitations, la connaissance fine du marché du travail agricole qu'ils ont acquise grâce à la formation les conduit à choisir les exploitations au sein desquelles ils souhaitent travailler, en l'occurrence de petites exploitations. Leur recherche d'autonomie ne passe alors pas encore par l'accès au statut d'indépendant, mais par l'exercice du salariat agricole, appréhendé comme une étape vers l'installation.

Enfin, pour les moins dotés, la marginalité au sein du groupe peut venir précipiter leur départ de la formation ou les contraindre à adopter une position de retrait. Devant parfois s'investir dans les matières générales au cours d'une formation déjà très lourde, certains peuvent ne pas obtenir leur diplôme. C'est le cas de Mufida :

« J'ai vécu la formation un peu bizarrement, je n'ai pas trouvé de copains. Les gens étaient jeunes et cherchaient les crédits, tandis que d'autres, comme moi, n'y avaient pas droit. On m'a dit que si j'arrêtais la formation, je devrais la payer et les formateurs s'intéressaient beaucoup plus aux jeunes. Finalement, j'en suis à ma quatrième reconversion. »

(Mufida, 54 ans, demandeuse d'emploi sans indemnités, entretien du 11 avril 2019)

Recourir à un critère essentialisé (l'argument de l'âge) pour expliquer son échec permet à Mufida d'accepter ce jugement professionnel qui accélère son renoncement au maraîchage biologique. Pour autant, à l'issue de la formation, elle ne présente pas sa trajectoire professionnelle comme accidentée. Empruntant les modalités du récit sur soi véhiculé tout au long de la formation, elle construit une cohérence biographique qui lui permet de valoriser symboliquement son parcours (ASTIER, 2008) malgré son renoncement.



Entrer au cœur d'un centre de formation et de promotion agricole a permis de montrer que le travail d'ajustement entre les aspirations professionnelles et la réalité des métiers visés concerne des publics jeunes peu diplômés, mais également des personnes engagées dans des reconversions professionnelles volontaires et d'amplitude assez grande. Étape importante au sein des mobilités professionnelles vers le maraîchage

biologique et pourtant rarement étudiée, la formation continue ne se résume pas à l'enseignement de compétences académiques ou techniques. Elle concerne également l'élaboration d'un projet professionnel « réalisable ». Cette mise à l'épreuve des candidats au métier de maraîcher en agriculture biologique a lieu au cours de la formation mais aussi en amont. Dans un contexte marqué par une forte demande et l'absence de concurrence, elle se déroule d'abord lors de la sélection des candidats, au cours de laquelle il s'agit d'évaluer leur expérience et leur proximité vis-à-vis des mondes agricoles. Elle s'effectue également tout au long de la formation, au cours de laquelle, bien que placés dans une forte incertitude, les apprenants doivent se projeter dans un univers professionnel marginal.

L'analyse montre que les modalités d'appropriation du dispositif de formation varient selon les trois types de trajectoires socioprofessionnelles identifiées chez les stagiaires. Alors que la formation en BPREA maraîchage biologique est investie par un public qui converge vers un modèle agricole alternatif, les aspirations qu'elle suscite, tout comme la façon dont ces dernières sont présentées et réaménagées, varient selon les parcours scolaires, professionnels et familiaux des stagiaires. Étudier des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique permet ainsi de rendre compte de trajectoires jusque-là peu visibles. Si des travaux ont déjà montré que derrière la figure unificatrice des « néo-ruraux » se cachent des trajectoires socioprofessionnelles variées, l'enquête révèle d'autres parcours moins (re)connus, soit parce qu'ils ne conduisent pas à l'indépendance, soit parce qu'ils se concluent par un échec. Ainsi, les reconversions professionnelles vers le maraîchage biologique ne sont pas uniquement le fait d'anciens cadres qui, étant parvenus à créer leur propre exploitation agricole, disposent d'une visibilité médiatique importante. Elles concernent également de jeunes employés déclassés qui, à l'issue de la formation, trouvent dans les postes d'ouvriers agricoles des positions de reclassement. Sont enfin mis au jour des parcours de renoncement pour lesquels le passage par la formation n'est toutefois pas sans implication puisqu'il contribue à rendre cet échec acceptable.

## BIBLIOGRAPHIE

ABDELNOUR S., LAMBERT A. (2014), « "L'entreprise de soi", un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, n° 95, p. 27-48.

ALARCON L. (2008), « "Maintenant, faut presque être ingénieur pour être agriculteur." Choix et usages des formations professionnelles agricoles dans deux familles d'agriculteurs », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, p. 95-118.

ANSALONI M. (2017), « Le marché comme instrument politique. Le désengagement de l'État dans l'usage des pesticides en France », *Sociétés contemporaines*, n° 105, p. 79-102.

ANZALONE G. (2016), « Séparer bonne et mauvaise concurrence : Biocoop et la distribution de produits biologiques », in Castel P., Hénaut L., Marchal E. (dir.), *Faire la concurrence. Retour sur un phénomène social et économique*, Paris, Presses des Mines, p. 157-174.

- ASTIER I. (2008), « Écriture de soi, une injonction réflexive. L'exemple de la Validation des acquis de l'expérience », *Sociologie et sociétés*, vol. 40, n° 2, p. 51-68.
- BARRAL S., PINAUD S. (2017), « Accès à la terre et reproduction de la profession agricole. Influence des circuits d'échange sur la transformation des modes de production », *Revue française de socio-économie*, n° 18, p. 77-99.
- BARRY C. (2022), « Recensement agricole 2020. Signes de qualité ou d'origine. Plus d'une exploitation sur trois engagée dans une démarche qualité », *Primeur*, n° 12, Agreste.
- BERNARD S. (2012), « La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? », *Revue française de sociologie*, vol. 53, n° 2, p. 259-291.
- BERTHET T. (2010), « Externalisation et gouvernance territoriale des politiques actives de l'emploi », *Revue française de socio-économie*, n° 6, p. 131-148.
- BERTRAND J. (2009), « Entre passion et incertitude : la socialisation au métier de footballeur professionnel », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 3, p. 361-378.
- BESSIÈRE C. (2010), *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris, Raisons d'agir.
- BIDART C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 29-57.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BORDET-GAUDIN R., LOGEAS C., ULRICH A. (2021), « Le niveau de vie des ménages agricoles est plus faible dans les territoires d'élevage », *Insee première*, n° 1876.
- BOURDIEU P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, p. 2-22.
- BRUNEAU I. (2006), *La Confédération paysanne. S'engager à « juste distance »*, Thèse de doctorat en science politique, Université Paris X.
- BRUNIER S. (2016), « Des intermédiaires sur mesure : les conseillers et la modernisation agricole (1945-1985) », *Gouvernement & action publique*, vol. 5, n° 3, p. 59-81.
- CAILLAUD P. (2007), « La construction d'un droit de la formation professionnelle des adultes (1959-2004) », in Brucy G., Caillaud P., Quenson E., Tanguy L. (dir.), *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris, La Découverte, p. 171-210.
- CHAMBOREDON J.-C. (1980), « Les usages urbains de l'espace rural : du moyen de production au lieu de récréation », *Revue française de sociologie*, vol. 21, n° 1, p. 97-119.
- CHRÉTIEN F. (2014), « Apprendre et se tester avant de s'installer en maraîchage biologique », in Cardona A., Chrétien F., Leroux B., Ripoll F., Thivet D. (dir.), *Dynamiques des agricultures biologiques. Effets de contexte et appropriations*, Versailles, Éditions Quæ, p. 93-116.
- DARMON M. (2015), *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.
- DENAVE S. (2006), « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 85-110.

- DENAVE S. (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, Presses universitaires de France.
- DIEU A.-M., DELHAYE C., CORNET A. (2010), « Les femmes au foyer. Des activités méconnues et peu valorisées en employabilité », *Travail et Emploi*, n° 122, p. 27-38.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (2000), « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, vol. 42, n° 3, p. 411-432.
- GAZO C., MAZENC L. (2020), « La transition agro-écologique dans la mise en pratique des référentiels pédagogiques : le cas de deux BTS agricoles », *Formation emploi*, n° 151, p. 117-135.
- GHAFFARI S., GIFFARD A., GUÉGNARD C., MOYSAN-LOUAZEL A., PODEVIN G. (2008), « Les Fongecif, territoires d'équité ou d'égalité pour la formation continue ? », *Travail et Emploi*, n° 116, p. 57-68.
- GIRAUDEAU M. (2007), « Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpetérien performé », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 3, p. 330-350.
- GRIGNON C. (1971), *L'ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Paris, Éditions de Minuit.
- GROSSETÊTE M. (2019), « Quand la distinction se met au vert. Conversion écologique des modes de vie et démarcations sociales », *Revue française de socio-économie*, n° 22, p. 85-105.
- HERVIEU-LÉGER D., HERVIEU B. (2005), *Le retour à la nature : au fond de la forêt, l'État*, La Tour-d'Aigues, Éditions de l'Aube.
- JOURDAIN A. (2014), « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », *Sociologies pratiques*, n° 28, p. 21-30.
- JULHE S., SALAMÉRO É. (2021), « Usages de la formation professionnelle continue chez les artistes intermittents du spectacle », *Sociologie*, vol. 12, n° 3, p. 303-320.
- KEYHANI B. (2020), « L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans », *Travail et Emploi*, n° 161, p. 93-118.
- LACROIX B. (2006), *L'utopie communautaire. Histoire sociale d'une révolte*, 2<sup>e</sup> éd., Paris, Presses universitaires de France.
- LAMANTHE A. (2014), « Les restructurations, entre opportunités et contraintes : des cadres, ingénieurs et techniciens en reconversion créent leur entreprise dans le secteur des énergies renouvelables », *Travail et Emploi*, n° 138, p. 69-84.
- LANDOUR J. (2017), « Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 79-100.
- LARQUIER G. (DE), MARCHAL E. (2008), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail*, n° 109, CEE.
- LEFRANÇOIS C. (2017), « Les chômeurs âgés face au "vieillissement actif". Une comparaison France-Royaume-Uni », *Formation emploi*, n° 139, p. 15-32.
- LE GROS L. (2020), « La reconversion radicale après une grande école de management : entre rupture et réactivation de dispositions intériorisées », *Formation emploi*, n° 152, p. 119-138.

- LEROUX B. (2013), « Devenir agriculteur biologique. Approche des processus de (re)conversions socioprofessionnelles », *Regards sociologiques*, n° 45-46, p. 233-246.
- MAHÉ M. (2017), « L'enseignement technique agricole : diplômes, insertions et perspectives d'emploi », *Analyse*, n° 109, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Centre d'études et de prospective.
- MAUGER G. (1991), « Hippies, loubards, zoulous : jeunes marginaux de 1968 à aujourd'hui », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 660, p. 60.
- MÉLIVA A., GAUTHIER C. (2018), « Quelle économie pour les formations professionnelles continues à visée écologique ? », *Céreq Études*, n° 14.
- MÉTRAL J.-F., OLRY P., DAVID M., CHRÉTIEN F., PRÉVOST P., CANSAN N., FRÈRE N., SIMMONEAUX F. (2016), « Ruptures ou ajustements provoqués entre pratiques agricoles et enseignement de ces pratiques », *Formation emploi*, n° 135, p. 53-74.
- MISSET S., NOÛS C. (2021), « Des mobilités discrètes en milieu populaire. Les trajectoires professionnelles entre arrangements conjugaux et quête de respectabilité », *Genèses*, n° 122, p. 79-106.
- MONCHATRE S. (2018), « Embaucher ou habiliter ? Recrutement et espaces de (non-)qualification dans l'hôtellerie-restauration », *Travail et Emploi*, n° 155-156, p. 93-114.
- MORIN J.-M., MINAUD B. (2015), « L'agriculture biologique dans l'enseignement agricole. Panorama, freins et leviers », *Pour*, n° 227, p. 207-215.
- NÉGRONI C. (2007), *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin.
- NICOLAS F. (2017), « L'agriculture biologique : un travail pas comme les autres ? », *Tracés. Revue de sciences humaines*, n° 32, p. 69-90.
- PALHETA U. (2010), « L'apprentissage compagnonnique aujourd'hui entre résistance à la forme scolaire et transmission du "métier" », *Sociétés contemporaines*, n° 77, p. 57-85.
- PARANTHOËN J.-B. (2014), « Déplacement social et entrées en agriculture. Carrières croisées de deux jeunes urbains devenus maraîchers », *Sociétés contemporaines*, n° 96, p. 51-76.
- PARANTHOËN J.-B. (2021), « La formation continue publique en agriculture : mission impossible pour les Centres de formation pour la promotion agricole ? », *Sociologie du travail* [en ligne], vol. 63, n° 4. <https://doi.org/10.4000/sdt.40038>
- PASQUALI P. (2014), *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*, Paris, Fayard.
- PINTO V. (2010), « L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 183, p. 58-71.
- PRUVOST G. (2015), « Chantiers participatifs, autogérés, collectifs : la politisation du moindre geste », *Sociologie du travail*, vol. 57, n° 1, p. 81-103.
- SAMAK M. (2014), *Un engagement par le travail ? Enquête sur les maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.

SAMAK M. (2017), « Le prix du “retour” chez les agriculteurs “néo-ruraux”. Travail en couple et travail invisible des femmes », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 53-78.

TESTANIÈRE J. (1967), « Chahut traditionnel et chahut anémique dans l’enseignement du second degré », *Revue française de sociologie*, vol. 8, numéro spécial, p. 17-33.

WEBER F. (1989), *Le travail à-côté. Étude d’ethnographie ouvrière*, Paris, Éditions de l’EHESS/Inra.

WILLEMEZ L. (2014), « Le dispositif de VAE militante entre rescolarisation et transformations de l’engagement » in Collectif, *Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation des parcours professionnels et personnels*, Paris, Éditions Liaisons/CEE, p. 127-140.

ZIMMERMAN B. (2017), « Postface. Entre valorisation de soi et mise à l’épreuve de soi : les dynamiques paradoxales de l’autonomie », *Formation emploi*, n° 139, p. 91-104.

ZUNIGO X. (2008), « L’apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux (des missions locales pour l’emploi des jeunes) », *Sociétés contemporaines*, n° 70, p. 115-131.

ZUNIGO X. (2010), « Le deuil des grands métiers. Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d’insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 184, p. 58-71.

## ANNEXE – GLOSSAIRE

<b>ADEMA</b>	Accès des demandeurs d’emploi aux métiers agricoles
<b>BPREA</b>	Brevet professionnel de responsable d’entreprise agricole
<b>CFPPA</b>	Centre de formation pour la promotion agricole
<b>CIF</b>	Congé individuel de formation
<b>DIF</b>	Droit individuel à la formation
<b>EPLEFPA</b>	Établissement public local d’enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>FONGECIF</b>	Fonds de gestion des congés individuels de formation
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé
<b>OPCO</b>	Opérateur de compétences
<b>PMSMP</b>	Période de mise en situation en milieu professionnel

