

ÉTAT DES LIEUX DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE EN TENSION

1

Identification et analyse des métiers en tension et de leurs facteurs d'attractivité et freins par le GIS Avenir Elevages

OBJECTIFS DU PROJET

De nombreux métiers des filières d'élevage rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement, en partie dues à leur manque d'attractivité. Pour apporter des solutions à ce problème, le GIS Avenir Elevages se donne pour mission d'identifier les métiers des filières de l'élevage en tension, d'analyser leurs facteurs d'attractivité et leurs freins, de se projeter dans l'avenir en réalisant un travail prospectif sur l'évolution possible des métiers, afin de réfléchir aux manières de rendre les métiers plus attractifs en tenant compte des attentes des personnes susceptibles de s'y consacrer.

LE GROUPE « ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE »

Ce groupe du GIS Avenir Elevages regroupe une vingtaine de membres issus notamment des interprofessions de l'élevage, des instituts techniques des filières animales, de l'enseignement supérieur agronomique, de la recherche agronomique, et du conseil en élevage.

Le groupe s'est donné pour objectif de :

- Analyser les facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage et de ses filières, d'aujourd'hui et de demain ;
- Faire un travail prospectif sur l'évolution possible des métiers ;
- Réfléchir aux façons de rendre les métiers des filières animales plus attractifs, en particulier auprès de personnes non issues du milieu agricole.

Le projet concerne les filières ovine lait et viande, équine, bovine lait et viande, avicole, porcine et caprine. Nous nous intéressons aux métiers en tension de l'amont à l'aval de la filière : du métier d'éleveur aux métiers de la première et deuxième transformation. Le métier de vétérinaire rural n'est pas pris en compte, la profession l'étudie directement. Dans la filière équine, seuls les métiers liés à l'élevage et au débouillage des équidés ont été retenus.

Remerciements :

Un grand merci à l'ensemble des professionnels et des acteurs ayant répondu à cette enquête et aux membres du groupe de travail.

MÉTHODE DE L'ÉTUDE

Réalisée de mars à novembre 2020, cette étude établit un état des lieux des métiers dans les filières animales aujourd'hui afin d'identifier les métiers en tension et leurs facteurs d'attractivité ou de manque d'attractivité.

L'étude repose sur :

- une recherche bibliographique, dont les résultats sont détaillés dans la partie I/ de ce rapport
- des entretiens téléphoniques, sous forme libre et informelle, réalisés auprès :
 - Des membres du groupe, pour recueillir la vision de chacun sur les enjeux et les problématiques de l'attractivité des métiers, et connaître les projets et études en lien,
 - Des acteurs des différentes filières de l'élevage, afin notamment d'identifier les tensions et de recueillir leurs visions sur les enjeux et les problématiques de l'attractivité des métiers,
- des entretiens téléphoniques sous forme semi-directive (discussion libre et spontanée, mais dont les thématiques abordées sont amenées par l'enquêteur) avec des professionnels de l'élevage, pour comprendre comment ils vivent leur métier, quelles ont été leurs motivations dans leur orientation et identifier leurs sources de satisfaction ou d'insatisfaction dans l'exercice de leur métier. L'objectif était de viser une diversité de professionnels en termes de métiers, de filières, de systèmes de production, de régions, de tailles d'exploitation, de profil (âge, sexe). Ils ont été contactés via le réseau de connaissances des membres de ce groupe de travail.

Les résultats de ces entretiens sont détaillés dans la partie II et III de ce rapport.

L'ensemble de ces résultats, en particulier la production de fiches par famille de métiers (publication disponible en ligne sur le site du GIS Avenir Élevages), fournit une "photographie" de la situation, à un instant t, sur laquelle le travail prospectif réalisé par la suite s'est appuyé.



© Pixabay

TABLE DES MATIÈRES

OBJECTIFS DU PROJET	1
MÉTHODE DE L'ÉTUDE.....	2
I/ UN MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE, MISE EN ÉVIDENCE A PARTIR DE LA BIBLIOGRAPHIE.....	4
Les filières d'élevage recherchent des éleveurs et des salariés mais manquent d'attractivité.....	4
L'élevage français en manque de chefs d'exploitation et de salariés	4
Des spécificités par filière et par métier.....	5
L'image de l'élevage et des métiers.....	7
L'élevage, au service de la société et des territoires mais sujet à controverse.....	7
L'image des métiers de l'élevage dans la société.....	8
Des différences d'image et d'attractivité des métiers entre filières	8
L'image n'est pas un élément suffisant pour attirer.....	8
Les conditions d'exercices et la rémunération.....	8
L'accès au métier d'éleveur	9
Mieux comprendre le nouveau public pour rendre les métiers attrayants.....	10
Les nouvelles technologies et l'automatisation, facteurs d'évolution des métiers, plus ou moins bien perçus par les éleveurs et les salariés	10
Des actions sont déjà mises en place pour renforcer l'attractivité des métiers des filières d'élevage	11
II/ IDENTIFICATION DES MÉTIERS EN TENSION SELON LES DIRES D'ACTEURS.....	11
III/ ANALYSE DES FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ ET DES FREINS DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE, PAROLE DES PROFESSIONNELS.....	13
Quelles sont les motivations pour s'orienter vers les métiers en lien avec l'élevage ?.....	13
Comment est choisie la filière animale ?.....	14
Une fois en poste, quels sont les facteurs d'attractivité et les freins des métiers en lien avec l'élevage ?.....	15
CONCLUSION.....	16
RÉFÉRENCES.....	16
ANNEXES.....	19
Annexe 1.....	19
Annexe 2.....	19

I/ UN MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE, MISE EN ÉVIDENCE A PARTIR DE LA BIBLIOGRAPHIE

Cette première partie a été réalisée en recensant les travaux bibliographiques liés à l'attractivité des métiers de l'élevage.

Les filières d'élevage recherchent des éleveurs et des salariés mais manquent d'attractivité

L'élevage français en manque de chefs d'exploitation et de salariés

En France, dans toutes les filières d'élevage on constate un besoin de renouvellement des générations de chefs d'exploitation mais également un besoin en salariat :

- On observe, tout d'abord, une part croissante des chefs d'exploitation de plus de 50 ans, qui « se traduira d'ici 2030 soit par une restructuration accrue ou une réduction des volumes de production soit par une hausse des transmissions » des exploitations¹.

Ce vieillissement résulte de plusieurs facteurs² : vague démographique créée par des changements brusques de politique publique (typiquement effet préretraite-installation, PAC1992 sur le secteur Bovins lait) ; installations de chefs à plus de 40 ans, notamment depuis 2010 (en partie seulement lié au nouveau statut des conjoints) ; maintien en activité de chefs au-delà de 62 ans (environ 10% en bovin ou ovin viande).

Le secteur caprin échappe au vieillissement. Il y a plutôt une difficulté de stabilisation liée à des carrières courtes.

- L'emploi salarié dans les filières est également sous tension⁴, c'est-à-dire que l'on recense plus d'offres d'emploi que de demandes⁵. « Plus les métiers sont proches de la production et plus les difficultés de recrutement se font sentir ». Le salariat est pourtant une condition pour pérenniser certaines exploitations : soulager l'éleveur lors d'un agrandissement, du départ d'un associé ou lorsque la charge de travail est trop importante ; améliorer la qualité de vie (congés, week-end...) ; déléguer certaines tâches⁶...
- Les métiers de la 1^{ère} et 2^{ème} transformation rencontrent également des difficultés de recrutement. Par exemple dans les abattoirs, les problématiques de condition de travail et de santé restent prégnantes et rendent les recrutements difficiles⁷.

Les métiers des filières d'élevage manquent d'attractivité. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène, notamment leur image de métiers difficiles (charges de travail importantes, astreintes, niveau de rémunération...) mais aussi les controverses sociales évoquées par la suite.

Ce manque d'attractivité des métiers des filières d'élevage résulte de⁸ :

- la nature des activités réalisées, leur sens et leur impact,
- les conditions de travail (pénibilité, horaires, temps de travail, environnement, ambiance, culture...),
- la rémunération,
- les perspectives de carrière et d'embauche,
- l'image et la réputation,
- les conditions d'accès au métier d'éleveur (capitaux nécessaires, accès au foncier...).

L'attractivité des métiers repose donc sur trois axes⁹, que nous allons préciser par la suite :

- l'image du métier (vue de l'extérieur, promotion du métier et orientation)
- les conditions d'exercice du métier (conditions de travail, formes collectives de travail)
- l'accès au métier (formation, compétences, parcours et démarrage)

Des spécificités par filière et par métier

Dans la filière lait, la passion pour la fabrication de fromage, la volonté d'élever des animaux pas seulement pour les manger sont des facteurs d'attractivité.¹⁰

Dans la filière viande, l'évolution à la baisse des prix, concerne aussi la phase de l'abattage, c'est sur les phases aval, comme la découpe et la transformation que se fait la marge. Aujourd'hui, l'abattage seul remet en cause la viabilité de certains abattoirs ayant des difficultés économiques, ou des difficultés à recruter et à garder le personnel¹¹.

Dans la filière bovine, le montant des investissements pour une installation peut « faire peur ». La taille des bovins peut être intimidante¹².

Dans la filière bovine laitière, la suppression des quotas laitiers et la libéralisation du marché ont entraîné une évolution rapide des structures (agrandissement des troupeaux, émergence de nouveaux collectifs de travail, développement de technologies innovantes)¹³. Le salariat se développe rapidement mais la main-d'œuvre se raréfie. L'astreinte quotidienne lourde due à la traite des vaches est une des particularités de cette filière¹⁴, la main-d'œuvre devient un facteur limitant pour la productivité¹⁵. On observe également un vieillissement des chefs d'exploitations et une diminution du flux de jeunes installés. Le renouvellement des exploitations s'avère difficile¹⁶.

Dans la filière bovine viande et la filière ovine viande, il y a des installations mais pas celles que les filières longues espèrent. En bovin viande, l'intensité capitaliste est défavorable, il faut deux à trois fois plus de capitaux que dans les autres filières, pour dégager 1 000 € d'EBE (excédent brut d'exploitation)¹⁷.

Dans la filière porcine, avec la diminution du nombre de travailleurs familiaux¹⁸, « le nombre de candidats au métier de salarié reste insuffisant ». Ce métier est méconnu en dehors du milieu agricole¹⁹.

Dans la filière avicole, les attentes sociétales en termes de bien-être animal ont conduit à une augmentation des systèmes alternatifs par rapport aux systèmes en cage : « la filière s'engage à réduire la production d'œufs de catégorie 3 à 50% d'ici 2022 »²⁰. Le « Pacte Ambition Anvol 2025 » vise notamment un accès à la lumière naturelle pour 50% des volailles de chair, dont 20% élevées dans des systèmes avec parcours extérieurs²¹. Cela va entraîner une baisse de la densité et donc une augmentation du besoin en éleveurs pour garder une production constante. Les métiers de l'abattoir avicole manquent également d'attractivité. Le poste d'opérateur d'accrochage de volaille, qui n'est pas automatisé, connaît de nombreux départs en retraite, celui d'opérateur de saignée connaît des difficultés pour remplacer les salariés pendant leurs congés et lors des pics d'activité. Les conditions de travail très difficiles de ces métiers ne sont pas attrayantes, et les employeurs ont souvent recours à de la main-d'œuvre étrangère²².

L'attractivité de la filière caprine peut s'expliquer par le fait que les petits ruminants demandent un investissement moindre au moment de l'installation et par leur petite taille²³.

Dans la filière équine, certains métiers (préparateurs aux ventes, cavalier débouillage/pré-entraînement, assistant d'élevage) rencontrent des difficultés en termes d'adéquation entre la demande des employeurs et les compétences des candidats. Le turn-over est élevé²⁴. La filière équine est souvent intégrée par passion, avec une dimension affective pour le cheval très forte. Les jeunes ne mesurent pas véritablement la réalité de ces métiers avant d'entrer en formation²⁵.

Zoom sur le salariat en élevage

Concernant le salariat, il peut présenter l'avantage de demander moins de responsabilités qu'en tant qu'éleveur (pression mentale moindre), de ne pas demander d'engagement financier et d'avoir un salaire fixe. Cependant, tout comme le métier d'éleveur, il peut souffrir d'un déficit de reconnaissance, avec des relations à l'employeur parfois difficiles (faible délégation, peu d'écoute) et des conditions de travail peu agréables (cantonnement à des tâches pénibles, lourdeur de l'astreinte, faible rémunération)²⁶.

Les éleveurs rencontrent des difficultés de recrutement dues à une image peu valorisante de leur métier, des salaires peu attractifs et un déficit de compétences en gestion des ressources humaines²⁷.

En effet, les formations initiales abordent rarement les questions de management et de gestion des ressources humaines, or ces compétences s'avèrent indispensables pour des éleveurs de plus en plus employeurs. Afin de fidéliser les salariés sur une exploitation, accompagner et former les éleveurs est nécessaire pour mieux définir les besoins pour l'embauche d'un salarié, professionnaliser le recrutement afin de trouver le bon profil pour le besoin de l'exploitation, bien accueillir le salarié, organiser et anticiper le travail du salarié, savoir communiquer...²⁸

Salarié en élevage porcin

Une enquête²⁹ réalisée auprès de lycéens d'établissements agricoles sur leur perception du métier de salarié en élevage porcin a mis en avant qu'ils préfèrent le travail en extérieur et le travail d'équipe. La taille des collectifs de travail plus important dans les exploitations porcines par rapport aux autres filières d'élevage peut dans ce cas s'avérer être un atout pour le travail d'équipe. En revanche le travail en bâtiment s'avère être un handicap pour attirer certains, même si, pour d'autres, être à l'intérieur au chaud est apprécié. Bien que l'impact environnemental de la filière porcine et le bien-être animal sont souvent jugés plus négativement que dans les autres filières, que la filière souffre d'un déficit d'image (industrielle) et est associée à un métier pénible (odeur, répétitif, sale), les salariés y trouvent des avantages comme des horaires de travail similaires à ceux d'autres emplois salariés hors secteur agricole et donc compatibles avec une vie familiale, de la technicité, des niveaux de responsabilité associés à des perspectives de progression de salaire et un salaire horaire en moyenne plus élevé que dans les autres productions animales.

Salarié en service de remplacement

Une étude a été menée dans Les Services de Remplacement pour comprendre les conditions pour attirer et fidéliser des salariés agricoles³⁰. Plus de la moitié des éleveurs-employeurs enquêtés ont des difficultés à recruter des jeunes. Les principales limites dans le recrutement des jeunes selon leur point de vue sont un manque de candidats, des compétences techniques insuffisantes, une mobilité géographique difficile, une adaptation aux spécificités du remplacement difficile, des compétences humaines et relationnelles trop faibles et une rémunération trop faible. Les employeurs sont exigeants, ce métier demande une grande autonomie et des responsabilités, car il faut être capable de remplacer l'éleveur en son absence. Les jeunes salariés, quant à eux, ne comptent généralement pas faire ce métier toute leur vie, il s'agit souvent d'une étape transitoire entre les études et l'installation pour acquérir de l'expérience, découvrir de nouvelles pratiques, développer d'autres compétences. Pour eux, c'est un métier difficile (horaires de travail, mobilité, difficulté de combiner travail et vie personnelle, connaître très peu à l'avance son emploi du temps, changer d'exploitation et de fonctionnement, stress de ne pas répondre aux exigences de l'agriculteur) mais ils sont plutôt satisfaits de leurs rétributions financières (indemnité de déplacements, salaire chaque mois).

L'image de l'élevage et des métiers

L'élevage, au service de la société et des territoires mais sujet à controverse

L'élevage rend beaucoup de services à la société et aux territoires. Il a bien sûr un rôle d'alimentation et de production (nourrir la population, produire de l'engrais...), il participe à la vitalité des territoires (création d'emplois, participation à l'attrait des territoires...), c'est un acteur du patrimoine (gastronomie) et de la qualité de vie (paysages), et il joue un rôle environnemental (biodiversité, qualité du sol...) ³¹.

Par ailleurs, « de nombreuses activités en dehors des exploitations dépendent de la présence des élevages sur le territoire français : abattoirs, transport, alimentation... ». On estime qu'en France 703 000 équivalents-temps-plein (ETP) dépendaient de la présence des élevages en 2015³².

Selon les enquêtes menées auprès de lycéens³³ et de citoyens français³⁴, ces publics pensent qu'il est important de préserver l'élevage, notamment pour nourrir la population et maintenir l'emploi. Ils sont plutôt satisfaits de l'entretien des paysages. Ils ont de l'empathie pour les éleveurs. Les agriculteurs méconnaissent l'importance de leur métier auprès du grand public. Ils souhaiteraient en revanche une meilleure communication sur le métier et les modes de production. Les principales préoccupations du grand public sont le bien-être animal (gavage, alimentation, médication, système intensif en volaille et porcs, logement : bâtiments, cages, lumière naturelle, ...), l'environnement (qualité de l'eau, de l'air, réchauffement climatique...) puis la fourniture de produit alimentaire.

L'élevage est soumis à des controverses : « quels sont les impacts acceptables des activités humaines sur l'environnement ? », « l'élevage respecte-t-il le bien-être des animaux et est-il moral d'élever les animaux pour les mettre à mort et les manger ? », l'absence de risque est-elle garantie ? ³⁵ Ces controverses peuvent nuire à l'image et donc à l'attractivité de l'élevage.

L'élevage a ainsi deux images contrastées auprès du grand public et du consommateur : l'image « romantique et abstraite » et l'image « industrielle » de plus en plus relayée dans les médias, à l'origine d'une perte de confiance des consommateurs qui se traduit par une baisse continue de la consommation de viande et de nouvelles attentes portant sur la transparence de l'origine et la qualité³⁶.

L'image des métiers de l'élevage dans la société

La société a deux images stéréotypées du métier d'éleveur³⁷ :

- l'éleveur de quelques animaux sur quelques hectares vendant ses produits à la ferme. Cette vision suscite de la sympathie pour un éleveur courageux dont le revenu n'est pas à la hauteur de son travail.
- l'éleveur sur une exploitation de grande taille où les animaux sont enfermés, vivant des aides publiques et manifestant dès que ses intérêts sont menacés, qui pollue et abîme les paysages.

Le métier de berger estivant est soumis lui aussi à deux images. Celle de l'homme solitaire peu sociable qui apprécie de vivre au grand air avec son chien et son troupeau, qui donne envie aux urbains de revenir à une vie simple loin de la ville. Et celle, véhiculée notamment par les associations de protection animale, du destructeur de la biodiversité et chasseur de loup³⁸.

Les métiers de l'élevage restent soumis à une image de métier pour des personnes avec un niveau intellectuel inférieur (image dégradée des formations agricoles par rapport aux formations généralistes)³⁹.

Des différences d'image et d'attractivité des métiers entre filières

Au sein même de l'agriculture, les Français trouvent que les métiers de la production végétale (viticulture, horticulture, maraîchage notamment) semblent plus attirants que le métier d'éleveur. Parmi les métiers d'éleveurs, celui de brebis et de moutons est celui qui leur paraît le plus attirant. Selon eux, les motivations pour un jeune de devenir éleveur de brebis sont le lien à la nature, la volonté de se détacher de la vie urbaine, et la relation avec les animaux, selon eux, l'éleveur d'ovins permet principalement de produire du fromage de qualité et d'entretenir les paysages⁴⁰. Les autres métiers d'éleveurs leur semblent plus attirants dans l'ordre suivant : éleveur de chèvres, puis de vaches, de volailles, de poissons et enfin de porcs.

L'image n'est pas un élément suffisant pour attirer

Une étude menée par l'Ifop (Institut français d'opinion publique) pour le Cniel auprès des 15-25 ans sur l'élevage laitier⁴¹ a montré que 65% des jeunes ont une bonne image des métiers liés à l'élevage laitier. Les atouts relevés pour ces métiers sont de faire perdurer un savoir-faire et l'utilité sociale (métier qui fait sens). Mais à la question « Pourriez-vous exercer un métier lié à l'élevage laitier ? » 85% ont répondu non. L'image n'est donc pas un élément suffisant pour attirer de nouveaux candidats dans le secteur de l'élevage,

Les conditions d'exercices et la rémunération

Les conditions de travail et la rémunération restent des freins⁴².

L'enquête d'opinion sur le métier d'éleveur de brebis⁴³ a également conforté cette tendance : les principaux freins pour s'installer sont tout d'abord la rémunération, puis les contraintes et la pénibilité des tâches, enfin la solitude.

Le Cniel (Centre national interprofessionnel de l'économie laitière) a mis en place un baromètre social du métier d'éleveur laitier. Des entretiens téléphoniques ont été réalisés auprès de 800 éleveurs en 2019, ils devaient donner une note sur dix à 16 indicateurs portant sur 5 thématiques (Reconnaissance, Sécurité économique, Attachement au métier/sens, Charge de travail et pénibilité, soutien de leurs proches/isolément). La fierté et l'attachement au métier ont reçu les meilleures notes tandis que la charge de travail, la pénibilité du travail et la reconnaissance par les Français ont reçu les moins bonnes notes⁴⁴.

Les idées négatives parfois reçues que peuvent avoir les élèves sur les conditions d'exercice du métier d'éleveur, sont⁴⁵ : un travail pénible, pas moderne, avec de longues journées, sans vacances ni week-end, avec des revenus trop faibles, un travail peu varié, trop de tâches administratives, l'isolement, réservé à des enfants d'agriculteurs, pouvant engendrer célibat et suicide.

Or, pour les éleveurs, leur métier a beaucoup d'atouts⁴⁶. C'est avant tout un métier « passion » : travailler au contact de la nature, au rythme des saisons et des cycles du vivant, au contact des animaux... C'est un métier riche et diversifié avec une autonomie dans la prise de décisions et l'organisation du travail, des tâches variées et polyvalentes, des responsabilités... C'est un métier sans routine, évolutif, dans lequel on progresse, on fait des projets, on se modernise ... C'est enfin un métier valorisant car il permet de nourrir la population, de créer du patrimoine, et où il n'y a pas de chômage.

Les conditions de travail dans les abattoirs sont difficiles : gestes répétitifs, travail à la chaîne...⁴⁷.

Elles sont au cœur des préoccupations des employeurs. Des améliorations techniques (aménagement des bouvieries, affûtage des couteaux...), organisationnelles (polyvalence, rotation de poste...) et humaines se mettent en œuvre⁴⁸. La commission paritaire Bétail et Viande travaille ardemment sur la prévention des risques professionnels, notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS), en lien avec la MSA (production d'une "boîte à outil")⁴⁹. La formation fait partie des grands enjeux concernant la réduction des TMS (parcours d'intégration et formation au bon geste) avec l'objectif d'intégrer des outils technologiques (réalité virtuelle ou encore capture motion) dans les parcours de formations.

L'accès au métier d'éleveur

Les projets d'installation peuvent être freinés par une inadéquation avec les offres.

La taille de plus en plus importante des exploitations spécialisées, nécessitant des capitaux importants ou, à l'inverse, le manque de surfaces ou d'investissements de certaines exploitations rendant les projets non viables économiquement sont des freins⁵⁰.

Du fait du désengagement croissant de la part des enfants d'agriculteurs pour reprendre les exploitations familiales, les personnes non issues du milieu agricole (NIMA) pourraient être le futur du renouvellement des générations en élevage⁵¹. Pour eux, s'installer en élevage relève d'une quête de sens et d'équilibre (« c'est une vie »). Ils ont pour la plupart des projets « atypiques » (taille restreinte, pratique alternative, atelier de transformation, circuit court...). Ces projets peuvent être en inadéquation avec les offres : ils visent des petites structures or, souvent, ce sont des grandes exploitations qui sont à reprendre. Les projets d'installation sur de petites structures peuvent également être rejetés en commission d'attribution face à un projet d'agrandissement.

Mieux comprendre le nouveau public pour rendre les métiers attrayants

Le sondage mené par l'Ifop pour le Cniel sur l'attractivité des métiers du lait auprès des jeunes de 15-25 ans⁵² a montré que le rapport des jeunes à l'entreprise et au monde du travail évolue. Ils sont de moins en moins attirés par les grandes entreprises et plus distants vis-à-vis du monde de l'entreprise. Ils sont dans l'attente d'une grande souplesse, ils attachent de l'importance au ludique, ils manifestent une certaine impatience et ils ont des difficultés à se projeter (le CDI n'est plus forcément le but à atteindre). La rémunération, l'autonomie, l'intérêt et les conditions de travail font partie de leurs principaux critères de choix. Les trois secteurs les plus attractifs pour eux sont le secteur de la santé puis celui de l'enseignement et de l'aéronautique. Le secteur agricole/élevage ne fait pas partie des secteurs les plus attrayants.

La génération des millénials⁵³, nés entre 1980 et 1995 (25-40 ans), représente presque 1/5^{ème} de la population totale. Elle a grandi avec internet dans un monde globalisé, mais elle est plutôt individualiste. Ils recherchent du sens dans leurs projets.

Lors d'un atelier sur la place du travail dans la transition écologique des exploitations agricoles du Grand Ouest⁵⁴ organisé par des étudiants d'AgroCampus Ouest et ayant regroupé 17 participants (étudiants, conseillers, agriculteurs, chargés d'études, responsables secteurs, ingénieurs réseau...), il est ressorti que « la nouvelle génération d'agriculteurs serait plus actrice de la transition écologique ». La reconnaissance du travail est un facteur important dans le changement de pratique, cela donne du sens. L'écologie n'est pas rémunératrice directement, mais peut être un élément de communication pour soigner l'image auprès de la société. Cependant, le changement de pratique peut avoir un impact sur les conditions de travail et augmenter la pénibilité. L'abandon des herbicides chimiques au profit d'interventions mécaniques peut augmenter la charge de travail par exemple.

Il serait toutefois plus facile d'attirer, de recruter et de fidéliser des salariés dans ces systèmes plus écologiques.

Les motivations des NIMA pour exercer le métier d'éleveur sont⁵⁵ : la diversité des missions, l'indépendance, l'autonomie (« pas de patron »), l'esprit entrepreneurial, la qualité de vie (être dehors, bouger, produire sa nourriture), le retour à la nature, l'engagement vis-à-vis de leurs principes, le travail avec des animaux, l'atelier de transformation. Cependant, ils peuvent être freinés par leur manque de connaissances, de compétences et de repères, un manque de soutien de la part du monde agricole (réticence des cédants face aux NIMA, manque de crédibilité des NIMA), une image d'un milieu opaque et d'un métier difficile.

Les nouvelles technologies et l'automatisation, facteurs d'évolution des métiers, plus ou moins bien perçus par les éleveurs et les salariés

Enfin, les nouvelles technologies font évoluer les métiers de l'élevage dans une direction qui n'est pas nécessairement recherchée par tous les éleveurs. Les nouvelles technologies peuvent améliorer les conditions et le temps de travail (robot de traite, distribution des concentrés), améliorer l'efficacité (suivi en continu des performances des animaux), participer au bien-être animal (ex : détection de comportements inhabituels chez les volailles par analyse d'image) mais les éleveurs peuvent également se sentir submergés par cette masse d'information⁵⁶. Une autre étude⁵⁷ a montré que les éleveurs enquêtés mettaient en avant comme bénéfiques des nouvelles technologies un travail facilité avec les animaux, des situations plus faciles à maîtriser par eux et une modernité du métier qui les rapproche des autres secteurs professionnels. Les interactions entre l'éleveur et l'animal sont modifiées mais les éleveurs ont des marges de manœuvre dans l'utilisation des nouvelles technologies, des tâches peuvent être non entièrement déléguées aux automates et les éleveurs peuvent garder des pratiques relationnelles avec les animaux (comme par exemple conserver l'observation visuelle pour prendre une décision).

Dans les entreprises de la transformation, les investissements se poursuivent pour spécialiser les sites et automatiser les processus d'abattage, de découpe, de transformation et de conditionnement⁵⁸ (mise en place de lignes de production automatisées). De nouveaux postes apparaissent (conducteurs de machines et conducteurs de lignes), de nouvelles compétences en réglage des machines sont nécessaires, et des tâches diminuent comme le travail au couteau (principalement pour les volailles standards). Cette évolution est marquée dans les grands sites et en est à son tout début dans les PME.

L'automatisation est l'un des moyens utilisés pour améliorer la productivité, réduire la pénibilité et poursuivre la prévention des risques professionnels. Les interactions physiques entre les hommes et les animaux en bouverie sont ainsi réduites. Cela peut entraîner une perte de savoir-faire et de connaissances en comportement des animaux, or ils sont nécessaires en cas de défaillance technique pour savoir gérer les animaux⁵⁹.

Des actions sont déjà mises en place pour renforcer l'attractivité des métiers des filières d'élevage

Diverses actions sont déjà mises en place par de nombreux acteurs des filières animales pour les rendre plus attractives, se faire connaître, casser les idées reçues sur l'élevage et faciliter l'accès des métiers de l'élevage. Par exemple, il y a des actions pour présenter la réalité des métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes NIMA (des éleveurs ambassadeurs, des vidéos, la démarche « Compagnon Cooperl », les Ovinpiades au Salon International de l'Agriculture, les journées Made In Viande, la web application interbev-métiers.fr...), d'autres pour informer et accompagner les porteurs de projet (Guides d'installation, Plateforme devenir-éleveur...)... Beaucoup d'initiatives sont menées par les syndicats, les instituts techniques, les associations... (Groupe CNE, Groupe Avenir Élevages, Groupe attractivité du Cniel...) mais de manière dispersée et avec un impact assez limité.

II/ IDENTIFICATION DES MÉTIERS EN TENSION SELON LES DIRES D'ACTEURS

Suite au recensement bibliographique, nous avons réalisé des entretiens avec des experts afin d'identifier quels sont les métiers des filières d'élevage en tension et pourquoi ils le sont (cf. Annexe 1).

Un métier est considéré en tension dès lors qu'on recense plus d'offres que de demandes et/ou un turn-over élevé.

Famille de métiers	Métiers identifiés en tension	Acteurs enquêtés ¹
Éleveur	Éleveur (Éleveur fromager) <i>Toutes filières (pour la filière équine : cheval de trait)</i> <i>(Filières longues notamment en tension)</i>	Responsables installation-transmission de Chambres d'agriculture ANVOL, Triskalia, IFCE
Salarié agricole	Salarié d'exploitation agricole <i>Toutes filières</i>	Association des salariés agricoles ANEFA, équi-ressources SYSAAF, SNA, Aviculteurs de France
	Salarié de service de remplacement <i>Toutes filières</i>	Un service de remplacement
	Salarié de groupement d'employeur/CUMA <i>Toutes filières</i>	Une CUMA
	Salarié estivant (berger/vacher) <i>Ruminants</i>	Association des bergers des Pyrénées-Atlantiques
	Ramasseur de volaille <i>Avicole</i>	Aviculteurs de France ANVOL
Entrepreneur Individuel	Tondeur de mouton <i>Ovin</i>	Association des tondeurs de mouton
Métiers du conseil	Conseiller / Technico-commercial <i>Toutes filières</i>	FCEL, Eilyps FRCIVAM APECITA
	Consultant <i>Toutes filières</i>	
	« Agent de pesée » / « contrôleur de performance » <i>Toutes filières</i>	
	Technicien d'insémination <i>(Bovin/ovin/caprin)</i>	ALLICE
Métiers de la valorisation des chevaux	Préparateur aux ventes de yearling <i>équin</i>	équi-ressources IFCE
	Cavalier débouillage/pré-entraînement <i>équin</i>	Chambre d'agriculture Réseau Référence équin
Transport d'animaux vivants	Chauffeur transport d'animaux vivants	Un commerçant transporteur bovin
Métiers dans les abattoirs	Accrocheur de volaille/sacrificateur <i>Avicole</i>	Un abattoir CNADEV FIA ANVOL
	Opérateur d'abattage/découpe <i>Toutes filières</i>	Trois abattoirs Idele
	Opérateur de transformation de viande	Trois abattoirs, Manpower Idele
	Métiers de la maintenance	Coopérative Bétail et Viande
	Agent commercial	Coopérative Bétail et Viande
Métiers de la collecte et de la transformation du lait	Chauffeur ramasseur	Une laiterie, une fromagerie
	Opérateur de transformation du lait	
	Métiers de la maintenance	

¹ Et entretiens avec les membres du groupe de travail.

III/ ANALYSE DES FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ ET DES FREINS DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE, PAROLE DES PROFESSIONNELS

En complément des dires d'acteurs, nous avons interrogé des professionnels en poste sur ces métiers pour comprendre leurs motivations et identifier les facteurs d'attractivité et les freins de ces métiers. Pour les métiers de la 1^{ère} et 2^{ème} transformation, seuls des acteurs ont été interrogés (cf. Annexe 2).

Voici dans cette partie les caractéristiques générales recensées pour tous ces métiers en tension et toutes les filières d'élevage, suite aux entretiens réalisés.

Des fiches détaillent pour chaque famille de métier leurs caractéristiques, elles sont disponibles dans un second document : « Quels sont les facteurs d'attractivité et les freins des métiers de l'élevage du point de vue des professionnels ? Fiches métiers ».

Quelles sont les motivations pour s'orienter vers les métiers en lien avec l'élevage ?

Par « motivation », sont entendus les facteurs qui ont été pris en compte dans le choix de s'orienter vers les métiers de l'élevage avant d'exercer leur métier.

Tous les professionnels interviewés aiment leur métier : *« Ça coulait dans mes veines. J'étais incapable de faire autre chose. C'est plus fort que nous, on aime ce qu'on fait »* et ils sont majoritairement fiers de leur métier. Plusieurs facteurs de motivation pour choisir de travailler en lien avec l'élevage sont ressortis suite à ces entretiens :

- Le fait d'avoir de la famille dans le milieu agricole constitue un important facteur, d'une part, de connaissance des métiers en lien avec l'élevage, et d'autre part, d'attrait pour ces métiers (*« J'ai toujours été dans le milieu ovin. Parce que mon père était berger, donc c'est un truc qui m'a toujours plu, j'ai toujours été là-dedans quoi »*).
- La passion pour les animaux est le second facteur de motivation qui est apparu (*« Moi je voulais travailler avec les animaux et bien que mes conseillers d'orientation quand j'étais jeune ne me trouvaient pas assez fort pour intégrer des écoles vétérinaires et autres »*).
- Le lien avec le milieu rural lors de l'enfance influence également leur choix vers les métiers de l'élevage (*« ma mère nous emmenait en vacances dans le Vercors et un jour on a croisé un petit troupeau familial sédentaire »*), pour quelques-uns, ces métiers leur ont permis de quitter un environnement urbain ou de vivre dans un lieu particulier qu'ils aiment comme à la montagne.
- Enfin, certains sont attirés par l'agriculture en général et l'envie de s'installer ou de reprendre une exploitation familiale.

Les professionnels enquêtés ont été pour la plupart sensibilisés à l'élevage par des membres de leur famille ou des connaissances du milieu agricole, lors de leur enfance.

En bleu, les verbatims des professionnels.

Zoom sur les femmes en élevage

Des filières semblent plus attirantes pour les femmes : ovine, caprine, avicole, porcine. En effet, les petits animaux font moins peur et semblent demander moins d'efforts physiques (« *pourtant on retourne un mouton et pas une vache* »).

La filière volaille de chair et la filière porcine ont des conditions de travail compatibles avec la vie de famille : elles permettent de s'organiser « *comme on veut* » (pas de traite), et présentent « *moins d'imprévis* ».

La filière équine attire également beaucoup de jeunes filles notamment par le biais des centres équestres et par l'aspect équitation. Dans la filière équine, conjuguer vie professionnelle et vie familiale peut être plus compliqué : « *Physiquement j'encaisse bien. C'est plus compliqué en tant que mère* ».

Les éleveurs-employeurs interrogés ont un avis positif sur les femmes dans l'élevage : elles sont patientes, attentives aux animaux.

Du côté des femmes qu'elles soient éleveuses ou salariées, devoir « *faire ses preuves pour être crédible* » est ressorti des entretiens : « *Faut montrer qu'on est plus douée que son collègue masculin pour avoir du crédit* ».

Concernant les tâches réalisées, certaines délèguent des tâches plus physiques aux hommes : « *Il y a des choses très physiques* », « *Je ne fais pas trop de tracteurs* ». D'autres réalisent toutes les tâches : « *Je travaille aussi bien qu'un homme* ».

Comment est choisie la filière animale ?

L'attraction pour l'animal est le premier facteur d'attractivité qui est cité pour expliquer le choix de la filière d'élevage, par exemple, les chèvres « *c'est attachant* », « *très technique* », « *la clientèle est un peu plus jeune, c'est stimulant* ».

Pour les éleveurs, ça peut être l'opportunité de reprendre une exploitation (« *C'est parce que l'exploitation que j'ai reprise en 2006 était en vache allaitante, moi je voulais faire du lait* »), mais dans le cas d'une reprise familiale ça peut aussi être un choix de faire une autre production pour se l'approprier. Il peut également s'agir d'un choix réfléchi avant de s'installer, en fonction de la rentabilité, de l'organisation au travail, de l'avenir de la filière... Par exemple, selon un éleveur, la volaille labellisée est une valeur sûre.

Pour certains, non issus du milieu agricole notamment, la découverte lors d'un stage de la filière animale peut impacter leur choix par la suite (« *Mon premier contact avec le milieu agricole c'était plutôt sur les brebis. Je pense que j'aurais eu la même passion pour les bovins si j'avais commencé par ça* »).

Un conseil pour un jeune ?

Les professionnels sont tous unanimes, commencer par aller sur le terrain, à la rencontre d'éleveurs, de différentes façons de faire, pour comprendre l'organisation d'une exploitation agricole et avoir une ouverture d'esprit leur semble primordiale avant de se lancer.

Une fois en poste, quels sont les facteurs d'attractivité et les freins des métiers en lien avec l'élevage ?

Par facteurs d'attractivité, nous entendons, ce qui leur plaît dans leur métier actuel, ce qui les fait rester. En revanche, les freins sont les facteurs qui peuvent les pousser à changer de poste/métier.

La passion et le contact avec les animaux sont les deux principaux facteurs d'attractivité, pour les métiers de chef ou salarié d'exploitation d'élevage. Vient ensuite la diversité des tâches qui demande d'être polyvalent et permet de rompre avec la routine. Pour les salariés l'ambiance au sein de l'entreprise est importante pour leur donner envie de rester. Ce sont des métiers qui font sens, ils se sentent utiles. Tous les professionnels enquêtés sont satisfaits de leur vie sur leur territoire : vivre à la campagne, être au calme et pouvoir avoir une maison avec un jardin ou du terrain. Ils se sentent bien sur leur territoire et ne manquent de rien. Enfin certains sont plus attirés par certains types de production comme l'agriculture biologique, l'agriculture durable...

Les métiers de la 1^{ère} et de la 2^{ème} transformation permettent à des personnes sans diplôme, sans expérience, cherchant du travail d'avoir un emploi et un salaire, avec des missions souvent de longues durées et/ou des CDD débouchant sur des CDI. Ce sont des métiers indispensables. Ce sont « *des métiers nobles que de travailler la matière première* ». L'ambiance dans l'entreprise : l'esprit familial, le comité social et économique, les avantages (13^{ème} mois...), la marque employeur, sont des éléments qui peuvent permettre d'attirer des candidats.

La rémunération et les conditions de travail qui peuvent s'avérer difficiles, peuvent être perçues comme des freins. Souvent la rémunération ne leur paraît pas en cohérence avec la charge de travail. Ceux satisfaits de leur rémunération, se disent bien vivre leur quotidien, en qualité de vie : rapport rémunération, temps libre, responsabilité, autonomie. Les conflits relationnels entre employeur et salarié, parfois lié à un manque de formation en management des employeurs ou une incompréhension entre ces deux statuts peuvent pousser certains salariés à changer de poste. L'image de l'élevage, parfois négative, et le désintérêt que portent les jeunes et les urbains pour l'élevage, notamment dû à une méconnaissance de ces métiers, ne permet pas de les attirer.

Enfin en zone de plein-emploi, pour les métiers de salariés, la concurrence avec les autres secteurs d'activité, est un frein. Dans les zones très rurales, il peut manquer une réserve de candidats.

Facteurs d'attractivité² :

- La passion
- Le contact avec les animaux
- La polyvalence
- L'ambiance dans l'entreprise : bien-être, qualité de vie au travail, communication, vestiaires, salles de pauses ...
- Le bio/l'écologie
- Le territoire

Freins :

- La rémunération
- Les conditions de travail (pénibilité, astreintes, charge de travail...)
- L'image de l'élevage et/ou de leur métier
- Les conflits relationnels employeur-salarié (incompatibilité d'humeur, salariés qui se sentent dénigrés..)
- Le manque de formation en management des employeurs
- Les zones de plein-emploi, la concurrence avec les autres secteurs d'activité
- Les zones très rurales

² Excepté pour les métiers de la 1^{ère} et 2^{ème} transformation

CONCLUSION

De nombreux métiers des filières de l'élevage présentent des difficultés de renouvellement et de recrutement, que ce soit à l'aval ou à l'amont et quelle que soit la filière animale : éleveur, salarié agricole, conseiller, chauffeur pour le transport d'animaux vivants, boucher en abattoir...

Des facteurs d'attractivité et des freins, communs aux différents métiers, sont ressortis.

Tout d'abord l'image de ces métiers est mitigée, la population est reconnaissante et consciente de l'importance du travail des éleveurs, cependant, les images véhiculées par les médias conduisent à des controverses en défaveur de l'image de l'élevage. Les conditions de travail peuvent apparaître difficiles (rémunération, charge de travail, astreintes...) notamment pour les nouvelles générations et les personnes en reconversion en seconde partie de carrière, en recherche d'une certaine qualité de vie. Enfin, l'accès au métier est limité d'une part par l'accès aux financements et au foncier, dans le cadre d'une installation, et d'autre part par une méconnaissance de ces métiers par les urbains et les personnes non issues du milieu agricole.

Les métiers de l'élevage ont des spécificités qui plaisent aux professionnels en poste : ce sont des passionnés, ils aiment être en contact avec leurs animaux, effectuer des tâches diversifiées, être utiles à la société. Ils sont souvent sensibilisés à ces métiers par des membres de leur famille ou des connaissances du milieu agricole lors de leur enfance.

Les métiers des filières d'élevage ont donc des atouts, mais qui peuvent s'avérer également être des freins. Maintenir l'envie de travailler de sa passion, améliorer les conditions de travail, permettre des perspectives d'évolution... pourraient être des leviers pour améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage.

La seconde partie du projet permettra de réfléchir aux évolutions possibles des métiers et aux façons de les rendre plus attractifs.

En complément de ce rapport vous trouverez les documents suivants :

- Des fiches par famille de métier du point de vue des professionnels, avec : la nature du travail, les atouts et les freins, les signes de reconnaissance, les compétences et qualités nécessaires.
- Une courte synthèse des premiers résultats de l'état des lieux des métiers de l'élevage en tension.

RÉFÉRENCES

^{1, 6, 25, 27, 37, 50} Livre Blanc, Le renouvellement des générations en élevage bovin, ovin et caprin, Confédération Nationale de l'Élevage CNE, Février 2019, 62p.

^{2, 17} Démographie et renouvellement des générations en élevage : état des lieux, perspectives et questions en suspens, Christophe Perrot, département Économie Institut de l'Élevage, Webinaire : L'élevage français aux défis du renouvellement des générations et de la compétitivité, 27 mai 2020.

⁴ Le cahier expert, L'emploi dans la production animale, APECITA, p6.

⁵ Les notes de l'ADEUS, Métiers en tension, métiers émergents, Identifier les besoins du territoire, ADEUS, Septembre 2018, p2.

^{7, 36, 48} L'amélioration des conditions de travail aux postes de bouverie et de tuerie en abattoir de boucherie, Rapport du réseau Anact-Aract, Isabelle Burens et Anne Marie Nicot, Février 2018.

⁸ Séminaire « Vers le RMT Travail 3^{ème} génération », Résultats 2014-2018, Perspectives 2020-2014, RMT Travail en élevage, Mars 2018.

⁹ Séminaire « Vers le RMT Travail 3^{ème} génération », Le numérique au service de l'attractivité des métiers, Mars 2018

- ^{10, 12, 23} Les personnes Non Issues du Milieu Agricole : Le futur du renouvellement des générations en élevage ? Rapport d'étude, Alizée Chouteau (Idele), Maeva Boussets (AgroParisTech), Philippe Lescoat (AgroParisTech), 2020, p33.
- ¹¹ Alim'Innov, Étude relative aux conditions de travail des travailleurs agricoles de la filière viande en lien avec les modèles émergents, Rapport du réseau Anact-Aract, Anne-Marie Nicot, Décembre 2019.
- ¹³ CASDAR ORGUE, Organisation du travail, durabilité sociale et transmissibilité des « grandes exploitations laitières à la française » dans l'après quota, Institut de l'élevage, Janvier 2017, p1.
- ¹⁴ Les nouveaux enjeux du travail sur Les élevages laitiers, Institut de l'élevage, Cniel, p1.
- ^{15, 28} Améliorer la gestion des ressources humaines, un enjeu majeur pour la filière laitière, Institut de l'élevage, Cniel, 12p.
- ¹⁶ Le renouvellement des générations, un enjeu majeur pour la pérennité de la filière laitière, SPACE 2019, Guillaume BOURGE (CILOUEST), Alizée CHOUTEAU (Idele), Noëlle PAOLO (CNIEL) et Héloïse SELLIER (CNIEL).
Sous la présidence de Daniel PERRIN (FNPL, CNIEL), 11 septembre 2019.
- ¹⁸ Salariat en élevage porcin : synthèse de 4 études bretonnes, Caroline Depoudent (CRA Bretagne), Marie-Laurence Grannec (CRA Bretagne pôle porc), Laëtitia Le Moan (CRA Bretagne pôle entreprises), 2014, p1.
- ^{19, 29} Image et attractivité du métier de salarié en élevage porcin selon des Lycéens agricoles, Marie-Laurence Grannec, Catherine Calvar et Pierrig Fiche (CRA Bretagne), Catherine Disenhaus et Yannick Le Cozler (Agrocampus Rennes), p1.
- ²⁰ Plan de filière à 5 ans : garantir des Œufs français en phase avec la demande du marché, CNPO, <https://oeuf-info.fr/infos-filiere/plan-de-filiere-a-5-ans-garantir-des-oeufs-francais-en-phase-avec-la-demande-du-marche/>
- ²¹ La filière volaille française lance le « Pacte Ambition ANVOL 2025 », ANVOL, p2.
- ²² Rapport d'étude prospective des métiers avicoles, CNADEV, FIA, 5 Octobre 2017, p10-13.
- ²⁴ Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine, équi-ressources, Observatoire métiers, emploi, formations filière équine, 2016, p77.
- ²⁵ Rapport régional emploi, métiers et formations dans la filière équine Normandie, équi-ressources, Observatoire métiers, emploi, formations filière équine, Région Normandie, 2017, p59.
- ²⁶ Salariat et remplacement en exploitations laitières face au défi du recrutement, B. Frappat (Institut de l'élevage), Renc. Rech. Ruminant, 2006, p61.
- ³⁰ Les conditions d'attraction et fidélisation d'un nouveau public de salariés agricoles, service de remplacement.
- ³¹ Plaquette Charte des bonnes pratiques d'élevage, L'élevage rend des services à la société.
- ³² Les emplois liés à l'élevage français, Gis Élevage Demain, Juin 2015, p1.
- ³³ Place de l'élevage dans l'enseignement, Quelle est la perception de l'élevage par les Lycéens ? Résultats d'un sondage, Gis Avenir Élevages, Groupe « Enseigner l'élevage », Alizée Chouteau, Sylvain Souchet.
- ³⁴ Regards croisés entre éleveurs et citoyens français : vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société, INRA Prod. Anim, Elsa DELANOUE, Anne-Charlotte DOCKÈS, Alizée CHOUTEAU, Christine ROGUET, Anne PHILIBERT, 2018.
- ³⁵ Les évolutions possibles de la controverse autour de l'élevage dessinent cinq futurs contrastés : Une analyse prospective à l'horizon 2040, DELANOUE E., DOCKES A.-C., ROGUET C., MAGDELAINE P., Renc. Rech. Ruminants, 2018, p511.
- ³⁸ Mise en œuvre de l'action 1.9 du Plan National d'actions sur le loup et les activités d'élevage 2018-2023 : « Améliorer l'attractivité du métier de berger et sa reconnaissance », Rapport de stage établi par Camille RODE (AgroParisTech), Maître de stage : Sylvie RIZO, Bureau du Changement Climatique et de la Biodiversité, Direction Générale de la performance économique et environnementale des entreprises, MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION, Juin-Août 2019, 41p.
- ^{39, 46} Guide pour l'action Des « éleveurs ambassadeurs de l'élevage » de Picardie communiquent sur Leur métier, « Vivre l'élevage en Picardie », 20p.

^{40, 43} Enquête d'opinion sur le métier d'éleveur de brebis, enquête opinionway pour la CNE, 15 novembre 2019. Enquête réalisée auprès de 1057 Français de 18 ans et plus représentatifs de la population française.

^{41, 42, 52} L'attractivité des métiers du lait auprès des jeunes de 15-25 ans, Sondage Ifop pour le CNIEL, 25 février 2020.

⁴⁴ Le renouvellement des générations, Acceptabilité sociale du métier, Étude menée auprès de 800 éleveurs représentatifs des éleveurs laitiers de plus de 20 vaches -Adquationmai 2019, France Terre de Lait, CNIEL, Noëlle Paolo.

⁴⁵ Guide pour l'action Des « éleveurs ambassadeurs de l'élevage » de Picardie communiquent sur Leur métier, « Vivre l'élevage en Picardie », 20p.

⁴⁷ Entrée du personnel, film réalisé par Manuela Fresil, 1 mai 2013.

⁴⁹ Outils de prévention TMS, La Coopérative Agricole Pôle Animal, FGTA-FO, FGA-CFDT, CFTC-AGRI, FNAF, CFE-CGG AGRO, accompagné par Didacthem, 58p

^{51, 55} Le public non issu du milieu agricole : Le futur du renouvellement des générations en élevage ? Travail exploratoire, Mémoire de stage de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme ingénieur AgroParisTech, Maëva Boussès, 2019, 80p.

⁵³ Milléniels et développement durable Une vérité qui bouscule, GreenFlex, 2018.

⁵⁴ Atelier sur la place du travail dans la transition écologique des exploitations agricoles du Grand Ouest, Projet LIFT, FRIN Ophélie, BAUDON Mélody, DURAND Maëva, ROBERT Cynthia, LEBRETON Adrien, 2020, 6p.

⁵⁶ L'élevage de précision pour les ruminants : atouts, promesses et faiblesses, Philippe FAVERDIN, Jean-Louis PEYRAUD, L'ÉLEVAGE DE PRÉCISION Séance du 11 octobre 2017, Académie d'agriculture de France.

L'élevage de précision, une source d'innovation et d'évolution des métiers dans les filières animales - Les élevages de porcs et volailles, Philippe LESCOAT, Ludovic BROSSARD, Jean-Yves DOURMAD, L'ÉLEVAGE DE PRÉCISION Séance du 11 octobre 2017, Académie d'agriculture de France.

⁵⁷ L'élevage de précision : Quels changements dans la relation homme-animal et dans la représentation du métier d'éleveur par les éleveurs ? Principaux résultats de 25 enquêtes menées auprès d'éleveurs porcins, bovins lait et avicoles en Bretagne, possédant des outils de précision, Étude réalisée en 2016 par Emeline GANIS dans le cadre de son stage de Master 2 Co-encadrement Nathalie HOSTIOU, Florence KLING-EVEILLARD, Co-financement GIS Élevages Demain, RMT Travail en Élevage et RMT Bien Être animal, p6.

⁵⁸ Réponse à l'appel à contributions de France Compétences relatif à l'établissement d'une liste de métiers en particulière évolution ou en émergence, Métier d'Opérateur de Maintenance Industrielle Régleur, Métier de Conducteur d'Équipement Industriel, Fédération des Industries Avicoles, CNADEV, 5 novembre 2019, p3.

⁵⁹ « La mise en application d'un règlement de protection animale au regard de la structuration des abattoirs français », Félix Jourdan and François Hochereau, *Anthropology of food* [Online], S13 | 2019, Online since 28 March 2019, connection on 03 April 2019. URL : <http://journals.openedition.org/aof/9742>

ANNEXES

Annexe 1

Acteurs interrogés pour identifier les tensions, et les freins/facteurs d'attractivité :

ANEFA, équi-ressources, APECITA, IFCE, SYSAAF, Association des salariés agricoles de France, Association des salariés agricoles de l'Aveyron, ANVOL, CNADEV, FIA, SYNALAF, Fermier du Sud-Ouest, CRA Occitanie, Service de remplacement Occitanie, CUMA Occitanie, Triskalia, Eilyps, Idele, CRA Normandie, SNA, ODNV, Aviculteurs de France, Tradival, Rians, CRA Allier (réseau référence équine), Quintin Viande, Manpower, Monts et Terroirs, CRA de Normandie, CRA de Bretagne, CRA Hauts-de-France, CRA Occitanie.

Membres du groupe interrogés :

Chambre d'agriculture de Bretagne, AgroCampus-Ouest, AgroParisTech, INRAE, FNEC, CNIEL, CNPO, IFIP, IFCE, DGER, FCE, ALLICE, FNO, ANEFA

Annexe 2

Professionnels interrogés pour comprendre comment ils vivent leur métier :

26 éleveurs :

- 4 éleveurs de volailles de chair (2 associés en Label Rouge Loué, 1 éleveur Label Rouge des Landes, 1 éleveur en production standard avec un complément en bio)
- 5 éleveurs en bovin lait
- 3 éleveurs de chèvres
- 1 éleveur de veaux sous la mère
- 2 éleveurs en bovin viande
- 1 éleveuse en bovin lait et allaitant bio
- Un éleveur en porc bio, poules pondeuses, et vaches laitières
- 2 éleveurs de chevaux de course, 1 éleveur de chevaux de sport, 1 éleveur de chevaux de sport qui a également une activité de débouillage, 2 éleveurs de chevaux de trait
- 3 éleveurs d'ovins viande (Label Rouge, Bio)
- 1 éleveur de lapins
- Une compagne d'un éleveur en ovin viande bio

12 salariés agricoles :

- Une ancienne salariée en élevage de porc conventionnel devenue conseillère en porc bio
- Une ancienne salariée en élevage de porc conventionnel devenue technicienne en porc conventionnel
- Deux salarié(e)s en élevage de brebis
- Une assistante en cheffe d'un haras (sport-loisir)
- Une responsable d'élevage (galop)
- Un salarié d'élevage (sport)
- Un salarié de service de remplacement
- Un salarié en CUMA, aujourd'hui éleveur de bovins viande
- Un berger d'estive avec transformation fromagère (brebis laitières)
- Une salariée en atelier de transformation du lait (fabrication de yaourts)
- Une salariée en élevage bovin lait

21 professionnels du conseil :

- Un technicien en ovin en coopérative puis à son compte
- Une technico-commerciale en Bovin lait
- Un conseiller en bovin viande devenu conseiller emploi-formation
- 3 conseillers en bovin viande
- 3 conseillers en bovins lait
- Un conseiller en ovin
- Une conseillère en bovin viande et bovin lait
- Un coordinateur FRCIVAM
- Deux animateurs FR CIVAM
- Un technicien d'insémination spécialisé en petit ruminant (caprins-ovins)
- Un responsable technique et formation, expert repro (bovin lait)
- Une conseillère en porc bio
- Une technicienne en porc conventionnel
- Deux agents de pesée en bovin viande
- Un agent de pesée en bovin lait

2 chauffeurs et 1 commerçant transporteur :

- 2 chauffeurs en transport d'ovins aujourd'hui à la retraite (ayant exercé différents métiers dans la filière ovine : berger, conseiller, technicien)
- 1 commerçant transporteur bovin

3 tondeurs de moutons

Acteurs interrogés pour compléter ces entretiens :

Métiers de l'abattoir : 1^{ère} et 2^{ème} transformation :

1 directeur d'un abattoir de volailles, 1 directrice d'un petit abattoir poly espèces, 1 ergonome et une personne en charge du recrutement et de l'attractivité d'un abattoir de porcins, 1 agence d'intérim, FIA, Cnadev

Métiers de la transformation du lait :

1 directeur production laitière d'une laiterie, 1 personne des RH d'une fromagerie

Métiers de la valorisation des chevaux :

IFCE, équi-ressources, Réseau de références équin

Ces professionnels ont été ciblés en fonction des contacts transmis par les membres du groupe de travail, puis par « bouche-à-oreille ».



Rédaction : Margaux Gelin

Ont contribué à ce document : Alizée Chouteau, Elsa Delanoue, Anne-Charlotte Dockès

Des questions ?
Des remarques ?

Margaux Gelin, Alizée Chouteau

Chargée de mission pour le groupe
« Attractivité des métiers des filières d'élevage »
du GIS Avenir Elevages

margaux.gelin@idele.fr
alizee.chouteau@idele.fr

