



Avenir Elevages
Animaux - Territoires - Alimentation - Société

ÉTAT DES LIEUX DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE EN TENSION QUELLE ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE DE DEMAIN ?

DE NOMBREUX MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE RENCONTRENT AUJOURD'HUI DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, EN PARTIE DUES À LEUR MANQUE D'ATTRACTIVITÉ.

La part croissante des chefs d'exploitation de plus de 50 ans se traduira d'ici 2030 soit par une restructuration accrue du secteur ou une réduction des volumes de production, soit par une hausse des transmissions des exploitations.

L'emploi salarié dans les filières d'élevage est également sous tension, avec plus d'offres d'emploi que de demandes. Les difficultés de recrutement se font d'autant plus sentir que les métiers sont proches de la production. 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) ou améliorer la qualité de vie des éleveurs.

LE GROUPE « ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE » DU GIS AVENIR ÉLEVAGES A MENÉ UNE ENQUÊTE POUR CERNER LES FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ ET LES FREINS LIÉS AUX MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE.

L'enquête menée en 2020 auprès d'éleveurs et salariés des filières ovine, bovine, caprine, équine, avicole et porcine permet de mettre en lumière, pour les principaux métiers de l'amont et ceux de la 1^{ère} et 2^{ème} transformation, la façon dont ils vivent leur métier, leurs motivations, motifs de satisfaction, difficultés et attentes.

Les réponses enregistrées permettent de dresser un premier bilan des métiers de l'élevage en tension et de lister leurs facteurs d'attractivité et leurs freins.



FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ ET FREINS DES MÉTIERS D'ÉLEVAGE

TOUS MÉTIERS (excepté 1^{ère} et 2^{ème} transformation)



FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- La passion
- Le contact avec les animaux et la nature
- La polyvalence
- Le lieu de vie
- L'ambiance dans l'entreprise
- Le bio, l'écologie
- Nourrir la société

FREINS

- La rémunération
- Les conditions de travail (pénibilité, astreintes, travail le week-end, être dehors par tous les temps)
- L'image des métiers
- Les conflits relationnels employeur / salarié
- Le manque de formation en management des employeurs
- La concurrence dans les zones de plein-emploi
- Le désintérêt des jeunes et des urbains pour l'élevage



ÉLEVEUR

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Élever des animaux
- La qualité de vie
- La diversité des tâches
- Être son propre patron
- Produire de la qualité
- Être utile pour la société

FREINS

- La charge administrative
- Les normes environnementales
- Le manque de reconnaissance
- Le capital
- Le manque de sécurité financière



SALARIÉ D'EXPLOITATION AGRICOLE

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- L'indépendance, l'autonomie
- Avoir un salaire fixe
- Pouvoir prendre des vacances
- On trouve du travail (marché du travail porteur en milieu rural)

FREINS

- La concurrence / zone de plein-emploi
- Certains postes sont saisonniers



SALARIÉ DE SERVICE DE REMPLACEMENT

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Acquérir de l'expérience : voir différents types de production, de façons de faire
- Le côté social et solidaire : aider les agriculteurs

FREINS

- La concurrence / zone de plein-emploi
- Certains postes sont saisonniers

SALARIÉ DE CUMA OU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS



FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Acquérir de l'expérience : voir différents types de production, de façons de faire
- La conduite d'engins
- Situation administrative clarifiée (bulletin de salaire, heures supplémentaires)
- Salaire souvent plus élevé

FREINS

- La concurrence / zone de plein-emploi
- Certains postes sont saisonniers



BERGER / VACHER D'ESTIVE

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Le cadre de vie
- L'autonomie
- Le rapport au vivant et à la nature
- La transformation fromagère

FREINS

- Les conditions de vie et de travail (cabanes, risques en montagne...)
- Le risque de prédation des animaux
- La saisonnalité
- Le manque de représentation : pas de convention collective nationale
- L'isolement



CHAUFFEUR

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- La conduite
- Le relationnel avec les éleveurs
- La passion pour les animaux
- Collecte (lait, animaux) : trajets courts qui permettent de rentrer chez soi

FREINS

- Les horaires
- La concurrence (autres secteurs)
- Trouver une personne qui aime à la fois conduire et manipuler les animaux



MÉTIER DU CONSEIL

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Se démarquer, être innovant, se challenger, progresser
- L'évolution de carrière en interne (pouvoir « faire son poste à sa sauce »)
- Le côté relationnel avec les éleveurs
- La polyvalence / Être sur le terrain
- La liberté d'action et d'organisation
- Faire évoluer les troupeaux

FREINS

- Les déplacements
- La gestion administrative
- La charge de travail, les horaires
- L'isolement
- La pénibilité physique (pesée)



TONDEUR

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Changer de lieu de travail
- Progresser, acquérir plus de technique
- L'ambiance
- Métier physique

FREINS

- La pénibilité
- Réussir à démarrer son activité
- Emploi saisonnier
- Les temps de déplacements



1^{ÈRE} ET 2^{ÈME}

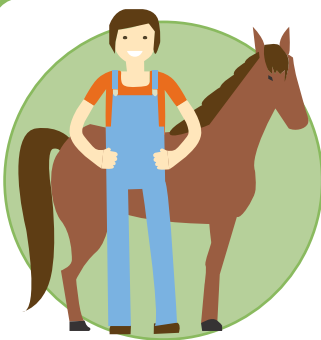
TRANSFORMATION

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- On trouve du travail... en contrats longs
- Abattoir : Pas de niveau d'étude requis
- Utile à la société
- Noble de travailler la matière première
- Faire perdurer un savoir-faire
- L'ambiance dans l'entreprise
- La marque employeur

FREINS

- Pénibilité physique (travail à la chaîne : cadence et gestes répétitifs)
- Atmosphère : au froid, bruit, lumière
- Les horaires (très tôt le matin)
- Pression sociétale psychologiquement dure
- Le manque de formation
- La localisation



PRÉPARATEUR AUX VENTES DE YEARLING

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Passion pour les jeunes chevaux

FREINS

- Concurrence avec l'étranger
- Manque de formations
- Saisonnier / Peu de débouchés

CAVALIER DÉBOURRAGE - PRÉ-ENTRAÎNEMENT

FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

- Passion pour les jeunes chevaux et le débouillage

FREINS

- Saisonnier / Peu de débouchés
- Métier physique / Risques d'accidents
- Pas reconnu
- Manque de formations

DESRIPTIF DE L'ÉTUDE

L'étude avait pour but de dresser un premier bilan des métiers en tension et de lister leurs facteurs d'attractivité et leurs freins. Elle a été réalisée de mars à novembre 2020 par le groupe « Attractivité des métiers des filières d'élevage » du GIS Avenir Elevages.

UNE MÉTHODOLOGIE EN 3 POINTS

1 - Une recherche bibliographique.

2 - Des entretiens téléphoniques sous forme libre et informels réalisés avec des acteurs des différentes filières de l'élevage, afin d'identifier les tensions et de recueillir leurs visions sur les enjeux et les problématiques de l'attractivité des métiers.

3 - 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 (éleveurs, conseillers, tondeurs de mouton...), pour comprendre comment ils vivent leur métier, quelles ont été leurs motivations pour se tourner vers celui-ci et comprendre ce qui leur plaît ou ce qui leur déplaît aujourd'hui.

L'objectif était d'avoir une diversité de professionnels en termes de métiers, de filières, de systèmes de production, de régions, de tailles d'exploitation, de profils (âge, sexe). Ils ont été contactés via le réseau de connaissances des membres de ce groupe de travail.

En parallèle, pour commencer à identifier les attentes des jeunes vis-à-vis de leur métier, 3 focus groups, avec 6 élèves de 3^{ème}, 5 élèves de terminale et 6 jeunes actifs ont été réalisés fin juin-début juillet, et 2 psychologues de l'éducation nationale ont été interrogées. Un sondage est en cours auprès d'étudiants en école d'ingénieur agronome afin d'identifier les éventuels décalages entre les facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage et les attentes des jeunes. Des entretiens ont aussi été réalisés avec des responsables Installation-Transmission pour connaître les données existantes sur les porteurs de projets et leurs attentes. L'ensemble de ces résultats permet d'avoir une « photographie » à un instant t sur laquelle s'appuyer pour la réalisation du travail prospectif envisagé dans un second temps.

DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES POUR ALLER PLUS LOIN

- L'identification et l'analyse des métiers en tension et de leurs facteurs d'attractivité et freins.
- Des fiches par famille de métiers du point de vue des professionnels.

À PARAITRE

- Les scénarios proposés suite au travail prospectif sur l'évolution possible des métiers.
- Les pistes d'actions proposées par le GIS Avenir Elevages pour améliorer l'attractivité des métiers de l'élevage.

Retrouvez ces résultats sur le site www.gis-avenir-elevages.org



PRÉSENTATION DU GROUPE « ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE » DU GIS AVENIR ÉLEVAGES
De nombreux métiers des filières d'élevage rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement, en partie dues à leur manque d'attractivité. Pour proposer des solutions à ce problème, le GIS Avenir Elevages s'est doté d'un groupe de travail pour identifier les métiers des filières de l'élevage en tension, analyser leurs facteurs d'attractivité et leurs freins et se projeter dans l'avenir en réalisant un travail prospectif sur l'évolution possible des métiers, afin de proposer des pistes pour les rendre plus attractifs en tenant compte des attentes des personnes susceptibles de s'y consacrer. Le groupe comprend une vingtaine de membres issus des interprofessions des filières d'élevage, des instituts techniques, de l'enseignement supérieur agronomique, de la recherche agronomique et du conseil en élevage. L'étude porte sur les filières ovines lait et viande, bovines lait et viande, caprine, équine, avicole et porcine. Elle s'intéresse aux métiers en tension de l'amont à l'aval : du métier d'éleveur jusqu'aux métiers de la 1^{re} et 2^{ème} transformation.

ONT PARTICIPÉ AU FINANCEMENT DE CE PROGRAMME :



AUTRES MEMBRES :



Margaux GELIN et **Alizée CHOUTEAU** (Institut de l'Élevage)
Chargée de mission pour le groupe « Attractivité des métiers des filières d'élevage » du GIS Avenir Elevages

Email : margaux.gelin@idele.fr, alizee.chouteau@idele.fr

CONTACT

