



ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE SYNTHÈSE DES ÉTUDES MENÉES PAR LE GIS AVENIR ÉLEVAGES

QU'ATTENDENT LES PORTEURS DE PROJET ?
QUELS SONT ET SERONT LES FACTEURS
D'ATTRACTIVITÉ ET LES FREINS VIS-À-VIS
DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE ET DE SES FILIÈRES ?
UN ÉTAT DES LIEUX ET DES PISTES D'ACTIONS
POUR AMÉLIORER LA SITUATION

Les métiers des filières d'élevage souffrent parfois d'un manque d'attractivité. Un groupe de travail du GIS Avenir Elevages s'est donné pour objectif d'analyser la situation des métiers des filières d'élevage d'aujourd'hui et de demain, afin de réfléchir aux manières de les rendre plus attractifs.

5 groupes de métiers en tension ont été identifiés et étudiés : les éleveurs et salariés agricoles, les métiers du conseil, les métiers de la filière équine, les métiers de l'aval, les tondeurs de moutons. Des freins communs aux différents métiers ont été mis en évidence : l'image de ces métiers est mitigée, les conditions de travail peuvent apparaître difficiles, l'accès aux métiers peut être limité. Toutefois, certaines spécificités de ces métiers attirent, comme le contact avec les animaux, la polyvalence, le sentiment d'être utile à la société, leur situation en milieu rural...

Les jeunes sans liens avec le milieu agricole et rural ne connaissent pas les métiers de l'élevage ou de ses filières et ne pensent pas spontanément à les exercer. Ils envisagent des métiers porteurs de sens, rémunérateurs, et qui offrent un équilibre vie privée-vie professionnelle qui les satisfait.

Les élèves et étudiants de l'enseignement agricole ou agronomique partagent les mêmes attentes générales mais expriment des avis plus positifs sur ces métiers qu'ils connaissent mieux. Le travail en lien avec la nature et les animaux, les métiers du conseil, les attirent volontiers.

La comparaison plus ciblée de l'offre et de la demande en élevage bovin laitier montre l'attractivité des élevages de dimension moyenne, au parcellaire bien structuré, offrant un logement sur place et parfois des possibilités de diversification. Les places dans des GAEC sont en général pourvues sans recourir au répertoire à l'installation.

Les métiers de demain ont été décrits dans 4 scénarios prospectifs : un scénario « anti-élevage », dans lequel l'élevage se marginalise ; un scénario « alternatif », dans lequel les citoyens sont sensibles à la qualité et aux conditions d'élevage dans un esprit « moins mais mieux » ; un scénario « libéral », dans lequel l'agriculture est productive et confrontée aux marchés mondiaux ; un scénario de synthèse « diversification », dans lequel les modes de production se diversifient et les produits montent en gamme. Ce travail a permis de projeter les évolutions possibles de l'attractivité des métiers de l'élevage dans le futur, selon plusieurs scénarios d'évolution de la situation de l'élevage.

PRÉSENTATION DU GROUPE « ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE » DU GIS AVENIR ÉLEVAGES

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^{ère} et 2^{ème} transformation



DE NOMBREUX MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE ONT DES DIFFICULTÉS À RECRUTER

Éleveur, salarié agricole, berger/vacher d'estive, ramasseur de volaille, agent de pesée, technicien d'insémination, conseiller, chauffeur, tondeur de mouton, cavalier débouillage/pré-entraînement, opérateurs d'abattage, opérateur de transformation, sont des **métiers en tension**.

LEURS PRINCIPAUX ATOUTS

- La **passion/le contact avec les animaux et la nature**
- L'**utilité sociale, le sens des métiers**
- La volonté de faire perdurer un **savoir-faire**
- L'**offre d'emploi** en milieu rural
- La **diversité** des métiers

LES PRINCIPAUX FREINS À LEUR EXERCICE

- Le **revenu/la rémunération**
- Les **conditions de travail** (horaires, astreintes, pénibilité physique...)
- L'**image** de l'élevage et de ses métiers
- La **méconnaissance** des métiers de l'élevage et de leurs formations
- Dans les élevages, le **décalage partiel entre l'offre et la demande** des porteurs de projets ou demandeurs d'emploi

LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES ÉVOLUE

- Ils portent une attention particulière au bon **équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**.
- Ils montrent un grand intérêt pour l'**utilité sociétale** de leur travail.
- Ils sont en recherche d'une certaine **qualité de vie au travail** (rémunération, autonomie, flexibilité...).

Les métiers de l'élevage de l'amont apparaissent **en phase avec les attentes des jeunes de l'enseignement agricole** (travail à l'extérieur, contact avec les animaux, diversité des tâches...) mais **le revenu et le temps libre ne semblent pas suffisants pour ces derniers**.

QUELS FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ DEMAIN ?

3 tendances identifiées, parfois contradictoires mais potentielles sources de ruptures

- La montée du végétal dans l'alimentation et l'érosion de la consommation de viande.
 - La population est plus attentive à la qualité des produits, au bien-être animal et à la préservation de l'environnement. Les systèmes sous signes de qualité et les circuits courts se développent.
 - Les élevages s'agrandissent, se concentrent et font des économies d'échelles pour répondre à des marchés mondialisés.
- **Les systèmes de production se diversifient ainsi que les facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage.**
 → **Les profils des professionnels et leurs compétences se diversifient.**

Facteurs agissant sur l'attractivité des métiers de l'élevage et de ses filières

- L'attractivité des **territoires ruraux** : services de proximité, transport, télétravail (notamment pour les conjoints), télé médecine, qualité de connexion Internet...
- La diversité des **systèmes de production en élevage** : conventionnel, agro écologique, sous signe de qualité ...
- La diversité des « **types** » de métiers : métiers de l'amont au contact des animaux, métiers connexes avec un lien fort avec l'amont, métiers de l'industrie agro alimentaire.

Facteurs d'attractivité des entreprises

- **Le revenu/la rémunération**
- **La gestion des ressources humaines** (l'accueil, les évolutions de carrière...)
- **Les conditions de travail** (le matériel, les horaires, l'ambiance...)
- **L'éthique**, la stratégie RSE, le respect de la nature et des animaux
- **La marque employeur** (pour les grandes entreprises)

PISTES D'AMÉLIORATION DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE ET PERSPECTIVES

PISTES D'AMÉLIORATION

MÉTIER D'ÉLEVEUR ET DE SALARIÉ AGRICOLE

- **Simplifier les démarches administratives** et développer les services d'assistance administrative.
- Afin d'éviter l'isolement, **organiser des groupes d'échanges** entre professionnels, pour plus de collaboration.
- Afin de **fidéliser les salariés**, mieux former les éleveurs à **l'accueil et au management**, leur apprendre à **expliquer leur métier** et leurs pratiques. Impliquer davantage les salariés dans les décisions prises dans l'entreprise, les responsabiliser.
- **Préserver, voire renforcer la diversité des systèmes d'élevage** et des formes d'exercice du métier et accompagner chaque modèle.

MÉTIER DU CONSEIL

- **Développer et acquérir de nouvelles compétences** (formations sur les nouvelles technologies, la communication et la stratégie marketing...).
- **Promouvoir les métiers du conseil en élevage dans et hors de la sphère de l'enseignement agricole**, pour cibler de nouveaux profils (formations commerciales, marketing et numérique, aménagement du territoire, personnes en reconversion).
- **Mettre en avant les atouts de ces métiers** : la rémunération lorsque c'est le cas, les valeurs du métier (œuvrer pour le bien collectif).
- **Éviter l'isolement** : faciliter les échanges entre pairs via des groupes d'échanges par exemple.

MÉTIER DE L'AVAL

- **Faire une campagne de recrutement au niveau local.**
- **Promouvoir les métiers hors de la sphère de l'enseignement agricole**, pour cibler de nouveaux profils.
- **Communiquer davantage sur ces métiers** : témoignages, mettre en avant les salariés comme des ambassadeurs de produits de qualité...
- **Améliorer les bonnes pratiques** : renforcer les formations et équipements pour assurer de bonnes conditions de transport et d'abattage, continuer d'optimiser l'impact environnemental des camions et la conduite des chauffeurs...
- **Améliorer l'image de ces métiers en étant plus transparent auprès des consommateurs** : informer le consommateur sur les conditions d'abattage et de travail dans les abattoirs, pour qu'il ait une bonne connaissance de ces métiers.

TOUS LES MÉTIERS

- **Mieux faire connaître les métiers de l'élevage**, en communiquant sur les atouts des métiers de l'élevage, au vu des attentes des entrants, pour améliorer leur image.
- **Mieux former les acteurs des filières sur les enjeux sociétaux** afin qu'ils sachent au mieux les intégrer dans leurs activités et leurs actions de communication.
- **Favoriser les évolutions de carrière** (développer des outils de gestion de carrière interne à l'entreprise, favoriser les mouvements internes de personnels, former les responsables d'équipe à la gestion des ressources humaines, à encourager la reconnaissance au travail et à accompagner les évolutions de carrières/les reconversions...).
- **Améliorer la cohérence entre les pratiques, les systèmes d'élevage et les défis sociétaux.**
- **Améliorer les conditions de travail** dans tous les métiers (diagnostics, formations, recours à des prestataires de services pour que les salariés puissent avoir plus de flexibilité dans leur travail...).
- **Améliorer l'attractivité des territoires ruraux** (ressources, moyens de communication, relations entre agglomérations et territoires ruraux, plans d'alimentation territoriale).
- **Améliorer les revenus et les rémunérations.**

PERSPECTIVES

La réunion des acteurs des différentes filières animales autour de la question de l'attractivité des métiers a permis de formuler des **propositions de pistes d'amélioration de manière générale**. Elles sont encore à affiner et à adapter aux différents métiers et aux différentes filières. Les acteurs et les professionnels des secteurs de l'élevage, des politiques publiques et des territoires peuvent s'en saisir pour **réfléchir à la mise en place d'actions concrètes sur le terrain**. Les acteurs de la recherche et du développement peuvent également s'emparer de ces résultats pour poursuivre la réflexion.

DESRIPTIF 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 a conduit une série d'études entre octobre 2019 et décembre 2021 pour réfléchir aux manières de rendre les métiers plus attractifs.

MÉTHODOLOGIE

1 - État des lieux des métiers de l'élevage en tension et de leurs facteurs d'attractivité

Une recherche bibliographique, des entretiens téléphoniques avec des acteurs des filières d'élevage et avec des professionnels en activité (éleveurs, conseillers, tondeurs de mouton...) ont été conduits de mars à novembre 2020, afin de dresser un premier bilan des métiers en tension et de lister leurs facteurs d'attractivité et leurs freins.

2 - Analyse des attentes des jeunes en matière d'emploi

Des enquêtes ont été menées, entre juin 2020 et juin 2021, pour identifier les attentes des jeunes générations en matière d'emploi :

- Des **Focus Groups** auprès d'**élèves de l'enseignement général**, afin de tester leur perception et leurs connaissances des métiers des filières d'élevage, de comprendre leurs critères de choix dans leur orientation et d'identifier leurs attentes vis-à-vis de leur future vie active.
- Un **sondage** auprès d'**élèves en lycée agricole**, très orientés vers les filières animales, afin de tester l'attractivité des métiers de l'élevage, de comprendre les motivations des jeunes de ces filières et d'identifier leurs attentes vis-à-vis de leur futur métier.
- Un **sondage et une enquête qualitative** 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 leurs attentes, suite à leur stage en exploitation agricole.

3 - Offre et demande pour l'installation en élevage laitier

Un regard particulier a également été porté **sur les élevages laitiers** au travers de 2 stages. Ils ont permis de comparer les attentes des porteurs de projets aux caractéristiques des offres de fermes disponibles dans le répertoire à l'installation.

4 - Travail prospectif, l'évolution des métiers d'ici 10 à 15 ans

Un travail prospectif a été mené de janvier à mai 2021, par une dizaine de membres du groupe. Son objectif était de **se projeter dans l'avenir à moyen terme** dans 4 scénarios prospectifs, afin de réfléchir aux évolutions possibles des métiers et identifier leurs potentiels futurs facteurs d'attractivité et freins. Il a ensuite été utilisé comme un **outil de réflexion pour la recherche de pistes d'amélioration de l'attractivité des métiers**.

RETROUVEZ TOUS LES RÉSULTATS POUR ALLER PLUS LOIN

- [Identification et analyse des métiers en tension et de leurs facteurs d'attractivité et freins par le GIS Avenir Elevages](#)
- [Fiches métier du point de vue des professionnels : nature du travail, atouts et freins, signes de reconnaissance, qualités et compétences nécessaires](#)
- [Synthèse : Quelle attractivité pour les métiers de l'élevage de demain ? Premiers résultats des travaux du GIS avenir Elevages](#)
- Synthèse : Quelles sont les attentes des jeunes en matière d'emploi
- Fiches : Les métiers de demain : Quelle attractivité pour les métiers de l'élevage de demain ?

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

CONTACTS

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

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



ONT PARTICIPÉ AU FINANCEMENT DE CE PROGRAMME :

