

AVRIL 2023

ÉLEVEUR DE RUMINANTS : L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER EN QUESTION

Décryptage

L'élevage, un métier de passion
mis au défi de renouveler
ses actifs

Atouts et contraintes

Mieux comprendre la problématique
de l'attractivité des métiers
de l'élevage

Solutions

Agir pour améliorer le
renouvellement des actifs
en élevages de ruminants

Perspectives

S'adapter à un monde agricole
en mutations



ÉTUDES,
ANALYSES,
STRATÉGIE



ÉDITO

Michèle BOUDOIN,
Présidente de la Fédération Nationale Ovine
Présidente du Groupe de Travail « Renouvellement des générations »
de la CNE

« La question du renouvellement des actifs face au défi du nombre d'éleveurs qui vont partir à la retraite dans les 5 ans à venir est prioritaire ! »

Le visage de l'élevage français va évoluer, tout comme le climat et l'environnement sociétal. Les citoyens ont de nouvelles attentes et nous devons y répondre, dans la mesure du bon sens.

Je pense que les éleveurs ont toujours privilégié la production de qualité, tout en tenant compte du bien-être de leurs animaux, de la préservation de leurs ressources et ainsi de la protection de

l'environnement, en générant en parallèle une activité économique au cœur de leurs territoires. Les métiers de l'élevage ont donc du sens face aux enjeux d'aujourd'hui.

Nos filières d'élevage de ruminants doivent saisir les opportunités pour aller conquérir le cœur et les talents des actifs en quête de valeur ou de renouveau, avec une vision novatrice sur le devenir de l'élevage et sur sa perception par la société civile. En parallèle, nous devons accompagner ces nouveaux entrants, faire évoluer la formation et l'information et imaginer avec eux le collectif du futur.

Qui seront les éleveurs de demain ?

La lecture de ce dossier apporte des éléments de réponse ou de réflexion à cette question fondamentale pour orienter les politiques publiques des prochaines années.

AVANT-PROPOS

4

Ce Dossier Technique de l'Élevage fait le point sur les enjeux de l'attractivité du métier d'éleveur de ruminants, en se plaçant du point de vue des responsables d'exploitations comme de leurs salariés, femmes ou hommes. Après une analyse des composantes de l'attractivité que sont l'image du métier, son accessibilité et les conditions de son exercice, il propose un décodage démographique, une analyse des facteurs d'attractivité et de non-attractivité des métiers de l'élevage de ruminants et des pistes de solutions pour renforcer le renouvellement des actifs en élevages.

Nos remerciements à :

Amandine CUENOT (Chambre d'agriculture des Ardennes), Éric FERRÉ (Chambre d'agriculture des Deux-Sèvres), Anthony FROGER (Chambre d'agriculture de Bretagne) et Aline REY (Chambre d'agriculture de l'Aveyron)

Crédits photos : D. Bibbal - Artgrafik, D. Hardy et T. Sidi Said - Pâtre, Institut de l'Élevage, V. Urrutia Idele, C. HELSLY_CNIEL, J.M. Bèche, DR, M. Chantepedrix Idele, E. Zanchi, J. Rigal, Goodluz_AdobeStock, G.Psalmon-CNE, Sam Photos - Flickr, Sergiswand_Fotolia, M. C. Leclerc Idele, C. Depodent Chambre d'agriculture de Bretagne

Réalisation : Beta Pictoris • **Mise en page :** K. Brulat (Institut de l'Élevage) • N° réf. Idele : 0023 601 016 • N° ISBN : 978-2-7148-0251-4 • Avril 2023

6



DÉCRYPTAGE

L'ÉLEVAGE, UN MÉTIER DE PASSION MIS AU DÉFI DE RENOUVELER SES ACTIFS

7
Les enjeux du renouvellement des actifs en élevage de ruminants

16
Des difficultés de recrutement de salariés agricoles en France

17
Les métiers de l'élevage laitier souffrent également d'un déficit d'attractivité dans d'autres pays du monde

18



ATOUS ET CONTRAINTES

MIEUX COMPRENDRE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE

19
La société connaît de moins en moins bien l'élevage

21
Des jeunes en quête de sens, qui voient attrait et difficultés dans les métiers de l'élevage

22
L'installation en élevage : un parcours complexe mais bien accompagné

23
Les freins à l'exercice du salariat en élevage

24
L'élevage : un métier difficile mais avec des atouts

27
Les femmes en agriculture : très engagées dans la production sous label et en circuit court

28



SOLUTIONS

AGIR POUR AMÉLIORER LE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGES DE RUMINANTS

29
La pédagogie pour faire comprendre et accepter les pratiques de l'élevage auprès du grand public

32
Faciliter l'accès à l'information pour les éleveurs

34
Intégrer les attentes des jeunes dans l'enseignement agricole pour y attirer de nouvelles recrues

36
Accompagner les porteurs de projet à l'installation

37
Accompagner les cédants en les mettant en relation avec de potentiels repreneurs

39
Partager l'état des lieux et des propositions avec les décideurs politiques via un « livre blanc »

40



PERSPECTIVES

S'ADAPTER À UN MONDE AGRICOLE EN MUTATIONS

41
Mieux faire connaître l'élevage dans l'enseignement général

43
Mieux intégrer les « NIMA », ces nouveaux profils d'éleveurs non issus du milieu agricole

46
À la recherche de solutions pour financer le capital des exploitations bovines laitières

48
Des solutions se développent pour faciliter l'accès au foncier des personnes qui s'installent

50
Combiner des formes classiques et nouvelles de salariat. Les tiers employeurs : un secteur en nette progression

52
Transformation et diversification des modèles agricoles. Accompagner les différents modèles d'avenir

54

CONCLUSION

AVANT-PROPOS

• MINI-BIOGRAPHIE

Emmanuel BÉGUIN

Chef du Service Approches Sociales et Travail en élevage
Institut de l'Élevage



1985

Ingénieur bovin viande
Chambre d'agriculture
de Haute-Marne

Depuis 1995

• Ingénieur à l'Institut de l'Élevage

• Animation des équipes Inosys bovins lait et ovins viande Nord-Ouest

2007-2015

Coordinateur du programme
« Vivre l'élevage en Picardie »

Depuis 2013

Responsable du Service
Approches Sociales et Travail
en élevage

Depuis 2014

Membre du RMT Travail en
agriculture - Axe Attractivité du
métier

Depuis 2016

Membre du groupe de travail
« Renouvellement des générations »
de la CNE

2016-2019

Coordinateur du projet CasDar
ORGUE « Organisation du
travail, durabilité sociale et
transmissibilité des grandes
exploitations laitières à la
française dans l'après quota »

« Les acteurs de l'élevage doivent être en mesure d'accompagner les cédants dans la transmission de leur exploitation. Anticiper ce départ, si possible 5 à 10 ans avant la retraite, est également crucial pour permettre un « passage de relai » réussi et favoriser l'accès au métier aussi bien des filles et fils d'agriculteurs que des personnes non issues du milieu agricole. »

Pourquoi se pose-t-on aujourd'hui la question de l'attractivité du métier d'éleveur ?

Le secteur de l'élevage doit aujourd'hui faire face à un vrai défi : renouveler ses actifs pour garantir et construire l'avenir des métiers et des filières concernées. En effet, une part importante d'éleveurs seront bientôt à la retraite. Et nombre d'entre eux ne seront pas remplacés. De plus, les exploitations, qui ont vu leur dimension économique augmenter au cours des dernières années, cherchent à recruter de plus en plus de salariés. Or le métier de salarié en élevage fait partie des métiers « en tension », si bien que les éleveurs rencontrent des difficultés pour embaucher. Pour ces deux raisons, le renouvellement des actifs dans les filières d'élevage de ruminants devient critique et compromet le maintien de la production à l'échelle nationale.

Qu'est-ce qu'un métier attractif ?

Le RMT Travail en élevage, devenu depuis RMT Travail en Agriculture, a défini l'attractivité d'un métier autour de 3 axes :

- Tout d'abord, **l'image du métier**. Un métier connu et qui a une bonne image auprès du public sera plus attractif. Les jeunes aujourd'hui citent parmi les critères de choix dans leur orientation la volonté de pratiquer des métiers utiles et qui ont du sens notamment.
- Ensuite, **l'accessibilité** du métier. Des métiers, comme celui d'astronaute par exemple, font rêver de nombreux

enfants, mais dans la pratique devenir astronaute est une entreprise très complexe ! De quoi décourager de nombreuses vocations. L'accès au métier concerne à la fois la formation, les besoins en compétences, les opportunités d'embauche/d'installation et le coût d'accès.

- Enfin, le métier doit assurer de **bonnes conditions d'exercice** aux travailleurs une fois embauchés ou installés, afin d'assurer la durabilité sociale de l'exploitation. Les axes de la durabilité sociale sont nombreux, et ont été détaillés à l'occasion du premier numéro des Dossiers Techniques de l'Élevage.

En conséquence, diriez-vous que le métier d'éleveur est attractif ?

Malgré de nombreux atouts : métier riche et varié, qui a du sens, en lien avec la nature, permettant d'être son propre patron, ... le métier d'éleveur de ruminants présente des faiblesses dans les trois axes de l'attractivité :

- Si les citoyens ont aujourd'hui une assez bonne image des éleveurs, l'image du métier en lui-même pâtit d'un déficit d'image sur le plan du revenu et des conditions de travail. Le métier d'éleveur souffre également et surtout d'un manque d'exposition auprès du grand public : avec un nombre d'agriculteurs qui diminue tous les ans, nombreux sont les citoyens qui n'ont plus aujourd'hui de liens familiaux ou de voisinage avec le monde agricole.

Or les métiers plus connus ont moins de difficultés à susciter des vocations. Ce constat est aussi vrai pour le métier de salarié en élevage.

- Le métier d'éleveur est également un métier très difficile d'accès, en tout cas pour l'installation comme chef d'entreprise : pour les personnes qui ne sont pas issues du milieu agricole, le parcours à l'installation est long, très complexe et très coûteux ! Pour les personnes ayant des parents agriculteurs, s'installer sur la ferme familiale peut faciliter le processus, mais le parcours reste long et complexe. L'accès au métier en tant que salarié agricole est plus simple, dans la mesure où le nombre de postes à pourvoir est important et les salariés très recherchés.
- Les conditions d'exercice difficiles du métier contribuent aussi à son attractivité mitigée : le public associe le métier d'éleveur à une activité pénible, avec des horaires contraignants et une faible rémunération.

Que pourrait-on faire pour rendre le métier d'éleveur plus attractif ?

Différentes pistes d'amélioration doivent être combinées.

Un premier champ d'action concerne les éleveurs en activité ou en responsabilité professionnelle. Pour porter un discours positif et ambitieux sur l'élevage, ils doivent eux-mêmes bénéficier de conditions de travail et de revenu acceptables. Ils ont en outre besoin de mieux connaître et reconnaître la diversité des attentes des porteurs et des porteuses de projet et la diversité des modèles d'élevage et des formes d'exercice du métier et d'installation. Les acteurs de l'élevage doivent être en mesure d'accompagner les cédants dans la transmission de leur exploitation. Anticiper ce départ, si possible 5 à 10 ans avant la retraite, est également crucial pour permettre un « passage de relai » réussi et favoriser l'accès au métier aussi bien des filles et fils d'agriculteurs que des personnes non issues du milieu agricole.

Améliorer l'image des métiers de l'élevage auprès du public et des jeunes en formation ou en reconversion reste bien sûr incontournable. Il s'agit d'être trans-

parent auprès des citoyens, de mieux les informer des atouts et contraintes des métiers de l'élevage, de la prise en compte des enjeux sociétaux et des progrès en cours dans ce domaine. Une attention particulière devrait être portée aux jeunes femmes, qu'elles soient ou non originaires du milieu, pour qu'elles pensent plus spontanément à exercer ce métier. Leur place n'est pas suffisante ni suffisamment reconnue dans le secteur, notamment dans les filières de gros ruminants.

Pour celles et ceux qui sont en cours de réflexion, la simplification des démarches administratives pour l'installation et au-delà est souvent attendue ainsi que le renforcement des accompagnements. Il paraît également important de proposer des groupes d'échanges, sur leur expérience avant, pendant et après l'installation et de savoir mieux accompagner chacune et chacun en cohérence avec le modèle d'élevage qu'il souhaite mettre en œuvre.

Faciliter l'accès au foncier et au capital d'exploitation constitue aussi des enjeux fondamentaux. Les entreprises des filières peuvent jouer un rôle important, en assurant des débouchés *via* des contrats pluriannuels et en sécurisant le capital voire le foncier. Les collectivités territoriales peuvent, pour leur part, apporter un soutien précieux autour des questions foncières.

Afin de motiver et fidéliser les salariés, il reste essentiel de mieux former les éleveurs à l'accueil et au management, de leur apprendre à expliquer leur métier et leurs pratiques, d'impliquer davantage les salariés dans les décisions prises dans l'entreprise, afin de les responsabiliser.

Enfin, au-delà de l'attractivité des métiers de l'élevage, il faut agir en parallèle sur l'attractivité des territoires ruraux et notamment mieux les doter en ressources, renforcer les moyens de communication et de connexion, améliorer les relations entre agglomérations et territoires ruraux, développer les plans d'alimentation territoriaux ...

• CHIFFRES CLÉS

50 %

des éleveurs de ruminants en activité en 2018 auront quitté le métier en 2027

L'élevage ruminant a perdu

20 %

de sa main-d'œuvre et

24 %

de ses exploitations entre 2010 et 2020

Le taux de remplacement des départs est de

40 %

en bovins lait

50 %

en bovins viande et

109 %

en ovins-caprins

(source : Idelle d'après MSA, 2021)

La part de la main-d'œuvre salariée a augmenté de

15 %

entre 2010 et 2020 dans les exploitations avec ruminants

(source : Agreste, traitement Idelle)

• POUR ALLER PLUS LOIN

> SITE DU RMT TRAVAIL EN AGRICULTURE : idele.fr/rmt-travail/

> DOSSIERS TECHNIQUES DE L'ELEVAGE N°1 – LA DURABILITÉ SOCIALE DES ÉLEVAGES DANS LEUR TERRITOIRE. Septembre 2019. Coll. Institut de l'Élevage, 36p. Disponible sur idele.fr



Le contact avec les animaux est l'une des motivations de ceux qui s'installent.

• L'ESSENTIEL

Le nombre d'installations en élevage, de l'ordre de 4 500 par an, ne comble pas les départs.

Les jeunes femmes sont de moins en moins nombreuses à se tourner vers les métiers de l'élevage. Et les salariés sont difficiles à recruter. Pourtant de nombreuses opportunités existent.

Christophe PERROT, Maxime MAROIS, Emmanuel BÉGUIN, Alizée CHOUTEAU et Benoit RUBIN (Institut de l'Élevage)

L'élevage, un métier passion mis au défi de renouveler ses actifs

LES FILIÈRES D'ÉLEVAGE SONT CONFRONTÉES À UNE CRISE DÉMOGRAPHIQUE DE GRANDE AMPLÉUR : 50 % DES ÉLEVEURS EN PLACE DEVRAIENT PARTIR À ÉCHEANCE DE 10 ANS. CE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ S'ÉTEND AUSSI AU MÉTIER DE SALARIÉ AGRICOLE. POUR RALENTIR L'HÉMORRAGIE, LES SOLUTIONS SONT SANS DOUTE À TROUVER DU CÔTÉ DES FEMMES ET DES NON ISSUS DU MONDE AGRICOLE.

LES ENJEUX DE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGE DE RUMINANTS

50 %

des éleveurs présents en 2018 seront partis en 2027

La main-d'œuvre dans les élevages de ruminants a diminué de

20 %

en 10 ans contre

11 %

pour l'ensemble de l'agriculture

Alors que toute une génération d'éleveurs part à la retraite, les installations ne sont pas en nombre suffisant dans le secteur bovin. Les petits ruminants (ovins et caprins), avec un nombre de jeunes femmes plus conséquent parmi les installés, parviennent à compenser les départs.

Face aux départs prévus, le défi du renouvellement des actifs

Composante essentielle de la valorisation du territoire et de l'activité économique dans les régions, l'élevage de ruminants avec ses filières de production génère, selon les travaux du GIS Avenir Elevages, plus de 500 000 emplois directs (dans les élevages) et indirects (en amont et en aval des exploitations). Ce secteur est toutefois caractérisé par une part croissante de chefs d'exploitation de plus de 50 ans, déjà

majoritaires dans plusieurs productions, qui devront céder leur exploitation ou leur place dans une forme sociétaire à court ou moyen terme. Les projections démographiques réalisées par l'Institut de l'Élevage montrent qu'une vague démographique de grande ampleur se déroule dans le secteur de l'élevage de ruminants : 50 % des éleveurs en place en 2018 devraient avoir quitté le secteur d'ici 2027 pour partir à la retraite ou dans le cadre de « départs précoces ». C'est surtout le cas dans les secteurs bovins lait et viande.

Face aux Jeunes Agriculteurs réunis à Terres de Jim le 9 septembre 2022, le Président de la République a évoqué ce "mur démographique", inédit depuis 30 ans. Cette évolution se traduira d'ici 2030 soit par une restructuration accrue (nettement moins d'exploitations mais de plus en plus grandes), soit par une réduction

TABLEAU 1 : RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EXPLOITATIONS ET DE LA MAIN D'ŒUVRE PAR TYPE D'ÉLEVAGE DE RUMINANTS

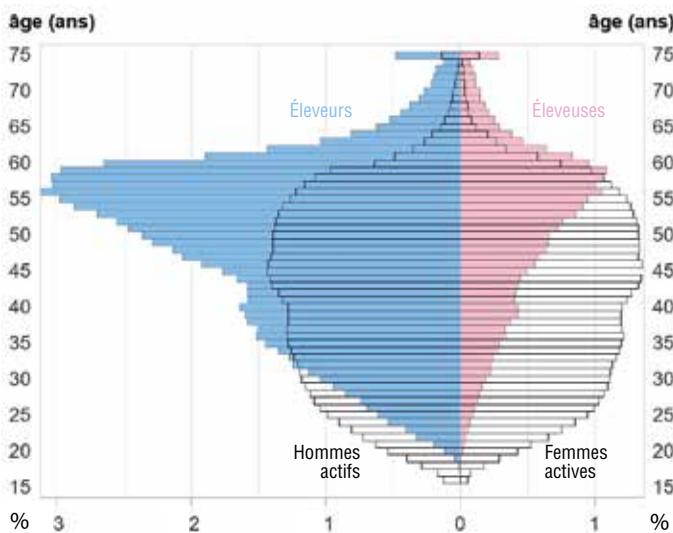
Source : Agreste - Recensements agricoles 2010 et 2020, traitements Institut de l'Élevage (exploitations avec atelier d'élevage ruminants significatif dont les cheptels bovins, ovins et caprins cumulés atteignent au moins 8 unités de gros bétail (UGB) ou possédant au moins 5 vaches laitières ou allaitantes, ou 50 brebis allaitantes ou 25 brebis laitières ou 10 chèvres)

DOMINANTE DE L'ACTIVITÉ EN 2020	NOMBRE D'EXPLOITATIONS		ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (Hors prestations : ETA, CUMA avec main-d'œuvre)		
	EN 2020	VARIATION /2010 (%)	EN MILLIERS D'ETP	PART 2020 (%)	VARIATION / 2010 (%)
BOVINS LAIT	50 588	-33 %	112,6	44,1	-27 %
BOVINS VIANDE	70 629	-19 %	103,3	40,3	-16 %
OVINS VIANDE	9 790	-17 %	13,9	5,4	-12 %
OVINS LAIT	4 232	-13 %	8,8	3,4	-5 %
CAPRINS	6 021	-13 %	13,2	5,2	-4 %
AUTRES (polyélevages complexes dont avec équins)	2 728	-28 %	3,9	1,6	-15 %
ENSEMBLE	143 988	-24 %	255,7	100	-20 %

FIGURE 1 : PYRAMIDE DES ÂGES DES ÉLEVEURS DE RUMINANTS, COMPARÉE À CELLE DES ACTIFS FRANÇAIS EN EMPLOI. ON CONSTATE UN DOUBLE DÉSÉQUILIBRE DÉMOGRAPHIQUE DES COEXPLOITANTS AGRICOLES : IL S'AGIT D'UNE POPULATION ÂGÉE ET TRÈS FORTEMENT MASCULINE.

Source : Agreste - Recensement agricole 2020, traitement Institut de l'Élevage

Pyramide des âges des éleveur.ses (en bleu et rose)
vs population active française en emploi (en noir)



des volumes de production, soit par une hausse des installations qu'il est nécessaire d'accompagner.

Des opportunités sont donc ouvertes pour l'installation de nouvelles générations d'éleveuses et d'éleveurs dans les prochaines années. Et le métier, modernisé, offre une diversité de situations, autant pour les chefs d'exploitations que pour leurs salariés. Mais, dans un contexte économique difficile, la capacité des éleveurs à transmettre et à installer s'est réduite. Les défis à relever sont importants. Entre les deux derniers recensements agricoles (de 2010 et 2020), le nombre d'exploitations ayant une activité significative en élevage de ruminants a diminué plus fortement que le nombre d'exploitations totales (-24 % versus -20 %) et surtout nettement plus que les exploitations n'ayant aucun herbivore (-9 %) (Tableau 1). Le contraste est encore plus grand sur l'évolution de la main-d'œuvre. Celle des exploitations avec ruminants s'est réduite de 20 % en 10 ans contre 11 % pour l'ensemble de l'agriculture. Dans le secteur des ruminants, les filières bovines qui regroupent la plus grande part des emplois voient leurs nombres d'emplois se contracter plus rapidement. Les secteurs ovins lait et caprins connaissent une baisse modérée de la main-d'œuvre, grâce à un renouvellement des actifs privilégié dans le secteur fromager fermier (caprin et désormais ovin).

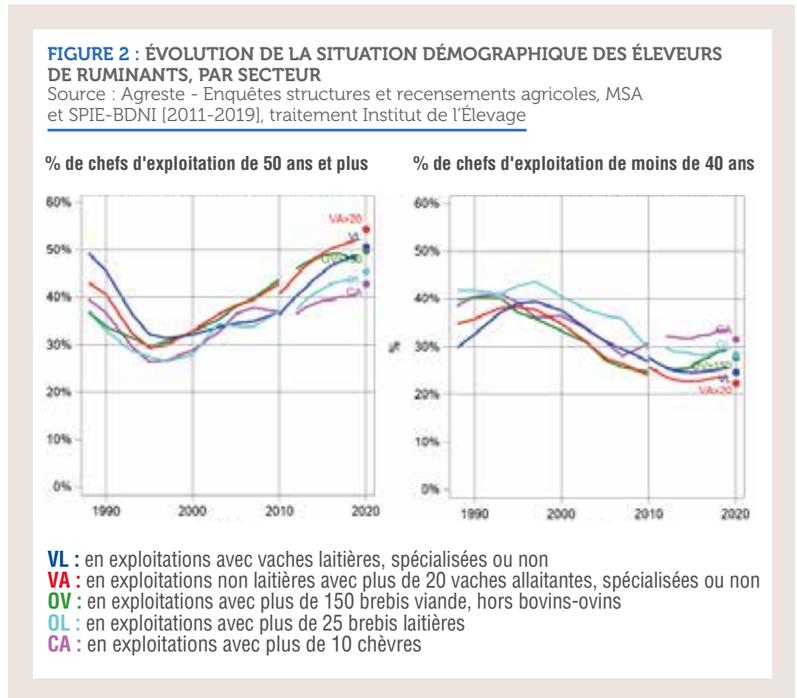
Une génération sur le départ

Comparée à celle des actifs français en emploi tous secteurs économiques confondus, la pyramide des âges des éleveurs et éleveuses de ruminants montre (Figure 1) un double déséquilibre démographique avec une surreprésentation des hommes de plus de 50 ans et une sous-représentation des femmes de moins de 50 ans. Les femmes de 55 ans et plus sont légèrement surreprésentées et les hommes de 18-30 ans légèrement sous-représentés par rapport à la population active générale.

Le vieillissement des chefs d'exploitation (y compris coexploitants) a débuté au début des années 2000 après une phase de rajeunissement à la suite des

préretraites-installations et cessations laitières aidées des années 1980-90 (Figure 2). Ces politiques publiques avaient favorisé le départ d'un grand nombre de chefs d'exploitations âgés et leur remplacement partiel par des jeunes. Ces derniers, fréquemment installés à la fin des années 1980 et dans les années 1990, forment une classe d'âge particulièrement bien représentée dans les exploitations d'élevage (notamment bovins lait), une génération aujourd'hui sur le départ.

Même si le déséquilibre démographique est moins prononcé chez les éleveurs de ruminants (Tableau 2) que pour les agriculteurs sans aucune production animale (ni herbivores, ni granivores), ce n'est pas pour autant une statistique rassurante pour le secteur de l'élevage. Le recours au salariat bien plus fréquent et les possibilités de sous-traitance désormais infinies en productions végétales permettent aux agriculteurs sans productions animales de prolonger plus facilement leurs carrières que pour ceux qui pratiquent des activités d'élevage, astreignantes et en grande partie impossibles à déléguer. C'est particulièrement vrai dans les secteurs laitiers. Les proportions d'éleveurs vraiment âgés y sont plus faibles parce que les carrières ne s'y prolongent pas. On remarque dans le tableau 2, le poids relatif très important de l'élevage des ruminants avec 43 % des coexploitants (pour 37 % des exploitations). Le poids du secteur s'élève même à 50 % de la main-d'œuvre familiale agricole totale (en ETP) quand on ajoute les aides familiaux et le fait que les coexploitants en élevage sont plus souvent à temps complet. Compte tenu du faible poids de la main-d'œuvre salariée dans ces exploitations avec ruminants (14 % des ETP contre 47 % dans les exploi-



tations de production végétale sans aucun animal !), il est clair que ce secteur est le premier concerné par le renouvellement des actifs non-salariés.

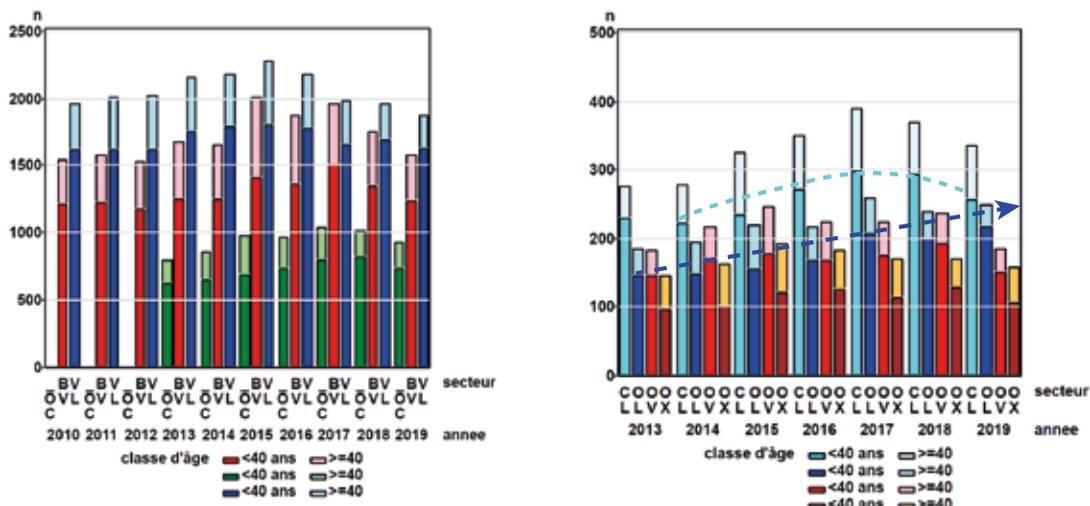
Ce vieillissement engendre de nombreux départs à l'âge de la retraite, voire parfois avant dans les secteurs laitiers notamment. C'est l'intensité des départs qui entretient une baisse rapide du nombre d'exploitations dans certains secteurs et non une chute du flux annuel d'installations. Cette hypothèse est en effet appuyée par les chiffres de la MSA. Le niveau des installations est stable sur la décennie 2010 (Figure 3) mais comme il est inférieur à celui des années 1990, il est très insuffisant pour remplacer le départ de cette classe d'âge sur le départ, au moins dans les secteurs bovins.

TABLEAU 2 : SITUATION DÉMOGRAPHIQUE DES CHEFS D'EXPLOITATION AGRICOLE EN 2020 EN FRANCE
 Source : Agreste - Recensement agricole 2020, traitement Institut de l'Élevage

CHEFS ET COEXPLOITANTS	NOMBRE DE PERSONNES	< 40 ANS	>= 50 ANS	>= 55 ANS	>= 60 ANS	>= 63 ANS
avec atelier ruminants de taille significative	211 000	23,3 %	53,4 %	36,7 %	16,7%	8,4 %
sans élevage (ni herbivore ni granivore)	221 800	17,2 %	62,5 %	48,2 %	31,7%	22,6 %
dont hors micro exploitations (Produit Brut Standard >= 25 000€)	153 900	19,9 %	57 %	41,2 %	22,9%	13,5 %
TOUS AGRICULTEURS	496 400	19,9 %	58,6 %	43,4 %	25,4%	16,7 %

FIGURE 3 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INSTALLATIONS AVEC ÉLEVAGE DE RUMINANTS EN FRANCE, ENTRE 2010 ET 2019.

Source : MSA et SPIE BDNI, traitement Institut de l'Élevage



Nombre d'installations par an avec :

Vaches laitières (VL) ~2000

Bovins viande (BV) ~ 1600

Ovins-caprins (OC) ~ 1000

Caprins (ca) ~ 350

Ovins lait (OL) ~250

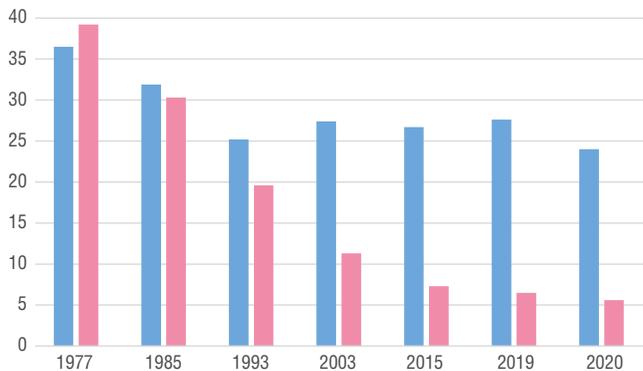
Ovins viande ~ 400

dont 220 > 150 brebis (OV) + 180 50/150 brebis (OX)

FIGURE 4 : MOBILITÉ SOCIALE DES FILS ET FILLES D'AGRICULTEURS. ÉVOLUTION DE 1977 À 2020

Source : Institut de l'Élevage, d'après Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015, enquêtes emploi 2019, 2020

% de fils d'agriculteurs devenant agriculteurs
% de filles d'agriculteurs devenant agricultrices



Cette stabilité globale des installations en élevage de ruminants sur la décennie 2010 masque néanmoins certaines évolutions. Les installations ont été stimulées en milieu de période (autour de 2015), suite à la réforme de la Dotation Jeune Agriculteur (DJA) et à l'intérêt renforcé des installations en GAEC (transparence PAC), y compris pour des GAEC entre époux et avec des installations à plus de 40 ans (couleurs claires sur la figure 3).

Ces installations tardives (hors transferts entre époux) ont nettement baissé à la fin des années 2010. Cette baisse s'est poursuivie en 2020-2021. Elle concerne aussi les installations à moins de 40 ans en nette baisse dans les secteurs bovins lait et bovins viande. Les installations en ovins caprins se sont développées au cours de la période, d'abord dans le secteur caprin (surtout fermier) puis ovins lait (notamment hors des bassins de production traditionnels).

Par ailleurs, les enquêtes de mobilité sociale de l'INSEE nous apprennent que la proportion de fils d'agriculteurs qui deviennent agriculteurs est stable et élevée depuis le début des années 1990 (24 % en 2020 contre 25,2 % en 1993), en baisse modérée par rapport à 1977 (36,5 %) (Figure 4). Il en va tout autrement pour les filles dont la mobilité sociale a beaucoup augmenté. 39% des filles d'agriculteurs (l'évolution est presque la même pour les filles d'agricultrices) étaient agricultrices en 1977, 30 % en 1985, 20 % en 1993, 11 % en 2003, 7 % en 2015 et 5,6 % en 2020.

Si le recrutement interne au secteur paraît difficile à augmenter pour les jeunes hommes, le recrutement de jeunes femmes semble pouvoir être amélioré si l'objectif est de mieux renouveler les actifs. En effet, si l'on compare les filières d'élevage, il y a une certaine corrélation entre le taux de remplacement des départs (100 % en ovins caprins, petit maraichage, plantes à parfum, aromatiques et médicinales) et la place des femmes parmi les chefs et coexploitants de moins de 40 ans (Figure 5).

L'élevage de ruminants représente

37 %
des exploitations françaises et

50 %
de la main-d'œuvre familiale

Les salariés représentent

14 %
des ETP dans les élevages et

47 %
en production végétale

30 %
des filles et des fils d'agriculteurs s'installaient en 1985. Aujourd'hui c'est

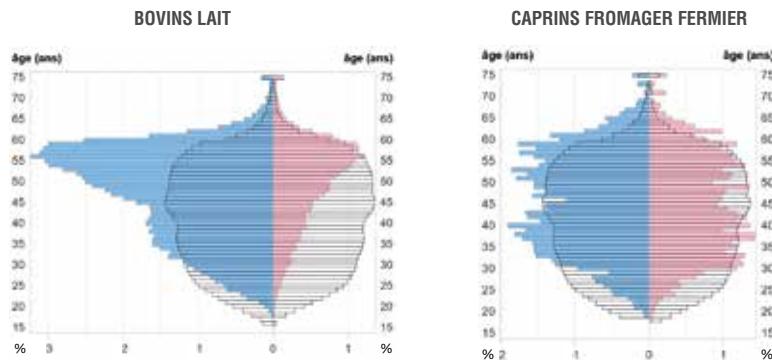
25 %
des fils et

5 %
des filles

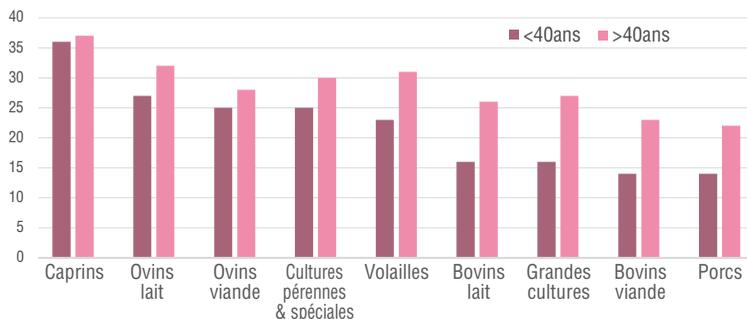
FIGURE 5 : DIFFÉRENCES PAR SECTEUR ET PAR CLASSE D'ÂGE DE LA PLACE DES FEMMES PARMIS LES COEXPLOITANTS

Pyramide des âges des éleveurs en élevages bovins lait ou caprins fromager fermier vs population active française en emploi

Source : Agreste Recensement agricole 2020, traitement Institut de l'Élevage



% de femmes parmi les coexploitants de moins de 40 ans ou de plus de 40 ans



En 2021, le taux de remplacement des éleveurs dans les filières d'élevage était de :

109 %
en ovins caprins

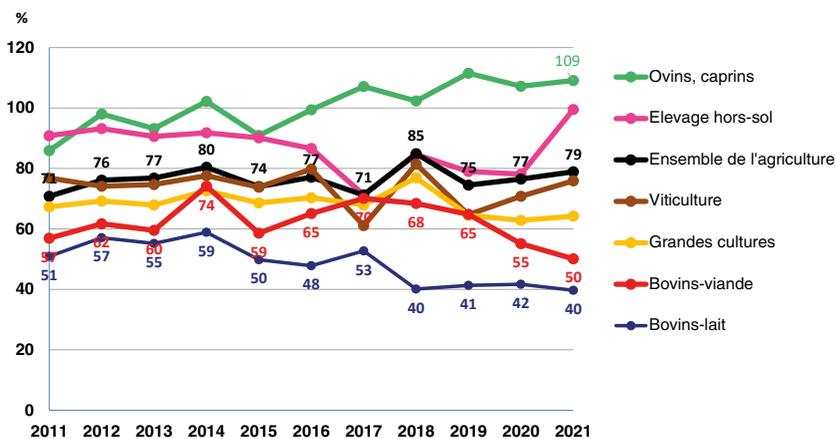
50 %
en bovins viande

40 %
en bovins lait

79 %
pour l'ensemble de l'agriculture, toutes filières confondues

FIGURE 6 : TAUX DE REMPLACEMENT DES DÉPARTS PAR SECTEUR AGRICOLE. ÉVOLUTION DE 2011 À 2021

Source : Institut de l'Élevage, d'après MSA



Renouvellement des actifs non-salariés : l'élevage bovin en première ligne

La figure 6 présente le taux de remplacement des départs de chefs d'exploitation (y compris coexploitants) par secteur agricole en 2021. Les courbes indiquent un accroissement des spécificités des secteurs bovins lait et viande qui apparaissent de loin comme les plus concernés par les difficultés de renouvellement (40 ou 50 % de taux de remplacement contre 80 % pour l'ensemble de l'agriculture), avec des conséquences évidentes sur l'accélération actuelle de la décapitalisation (chute du nombre de vaches laitières et allaitantes). Le secteur ovin-caprin affiche un taux

de remplacement supérieur à 100 % qui masque cependant un turn-over nettement plus important avec une proportion plus élevée de carrières courtes à très courtes.

Des calculs réalisés avec une typologie plus fine et par région sur la période allant de 2016 à 2018 avaient montré (Tableau 3) que les trois secteurs caprins, ovins lait et ovins viande bénéficiaient de taux de remplacement nettement supérieurs à la moyenne, avec néanmoins de forts écarts entre régions. En ovins viande comme en bovins viande, les taux de remplacement sont nettement plus bas dans les grands bassins de production, ce qui pose des problèmes de compétitivité à l'échelle de la filière. Le taux de remplacement des départs en « vaches allaitantes » est conforté, au moins dans certaines zones, par des arrivées de producteurs en reconversion lait/viande (qui ne sont pas des installations).

En bovins lait, les taux de remplacement sont particulièrement bas sauf dans les montagnes de Franche Comté (84 %) où l'activité laitière, qui bénéficie de la réussite de ses AOP fromagères, reste très attractive.

TABLEAU 3 : DÉTAIL DES TAUX DE REMPLACEMENT PAR SECTEUR ET VARIATIONS ENTRE RÉGIONS (MOYENNES 2016-2018).

Source : MSA et SPIE-BDNI - traitement Institut de l'élevage.

ÉLEVEURS DE	TAUX DE REMPLACEMENT DES DÉPARTS (reconversions comprises)	VARIATIONS RÉGIONALES
CHÈVRES	106 %	
BREBIS VIANDE	94 %	de 70 à >100 %
BREBIS LAIT	91 %	de 2/3 à 150 %
VACHES ALLAITANTES (>20)	83 %	de 2/3 à >100 %
VACHES LAITIÈRES	45 %	de 35 à 84 %

Montée en puissance des installations hors cadre familial

Le renouvellement des actifs en élevage de ruminants passe de plus en plus par des installations hors cadre familial : 28 % des coexploitants installés depuis 2010 avec élevage de ruminants contre 19 % pour ceux installés avant. Ils sont même devenus majoritaires ou presque dans les secteurs ovins et caprins (Tableau 4). Il s'agit plus souvent de femmes, ce qui souligne le faible taux de jeunes femmes s'installant dans un cadre familial. Ces nouveaux actifs, surtout en cas de reconversion professionnelle destinée à retrouver davantage de liberté (être son propre patron), sont malheureusement peu attirés par une place à reprendre dans un GAEC alors qu'elles sont nombreuses en ce moment dans ces formes sociétaires très largement familiales et souvent intergénérationnelles. Les statistiques confirment que leur insertion dans ce type de structure est très délicate (1 GAEC entre tiers sur 3 éclate au bout de 3 ans). Des formules d'installations progressives ou à l'essai trouvent ici toute leur place.

L'apprentissage et le salariat, des voies possibles vers l'installation

Des études de trajectoires individuelles ont été réalisées avec le Centre d'Etudes et Prospective du ministère de l'Agriculture, à partir des fichiers MSA, pour identifier le devenir en 2020 de 97 400 salariés et 11 400 apprentis employés par une exploi-

tation avec ruminants en 2010 (Depeyrot et al., 2022).

- 70 % des salariés et 67 % des apprentis ont quitté la production agricole en 2020 (mais ils peuvent être restés dans le secteur de l'amont, des services ou de l'agroalimentaire).
- L'apprentissage forme plus au métier d'éleveur (18,5 % sont devenus agriculteurs dont 15 % éleveur) que de salarié agricole (14 % sont devenus salariés, dont 9 % en exploitation avec élevage).

Peu de salariés font carrière (21 % dont 13 % dans des exploitations avec élevage). 9 % s'installent comme chef ou coexploitant (dont 7 % en élevage). Pour les hors cadre familiaux, le passage par le statut d'apprenti ou de salarié peut constituer une phase utile de découverte concrète du métier d'éleveur afin de le choisir en toute connaissance de cause. C'est particulièrement net pour les services de remplacement qui permettent à ces salariés de découvrir différents secteurs, modes d'élevage et associés éventuels. Il s'ensuit un fort turn-over dans ces structures (en partie expliqué par ce type d'installation) qui pourrait être reconnu et soutenu comme une forme particulière d'accompagnement vers l'installation.

Depuis 2010,

28 %
d'installations hors
cadre familial (52 %
en caprins).

TABLEAU 4 : POURCENTAGE D'INSTALLATIONS HORS CADRE FAMILIAL PAR SECTEUR POUR LES INSTALLATIONS À MOINS DE 40 ANS RÉALISÉES ENTRE 2010 ET 2020 (ACTIFS TOUJOURS PRÉSENTS EN 2020).

Source : Agreste recensement agricole 2020 – Traitement Institut de l'Élevage

% D'INSTALLATIONS HORS CADRE FAMILIAL	TYPE D'ÉLEVAGE				
	BOVINS VIANDE	BOVINS LAIT	OVINS LAIT	OVINS VIANDE	CAPRINS
En individuel	33 %	36 %	47 %	53 %	72 %
En gaec	18 %	23 %	23 %	28 %	37 %
% D'INSTALLATIONS HORS CADRE FAMILIAL (TOUTES FORMES JURIDIQUES)	25 %	24 %	29 %	44 %	52 %
% D'INSTALLATIONS EN GAEC	37 %	74 %	67 %	29 %	46 %

LECTURE :

Pour les bovins viande, 25 % des installations se font hors cadre familial, dont 18 % dans les GAEC (qui pèsent pour 37 % des installations) et 33 % en exploitations individuelles.

Près de

50 %

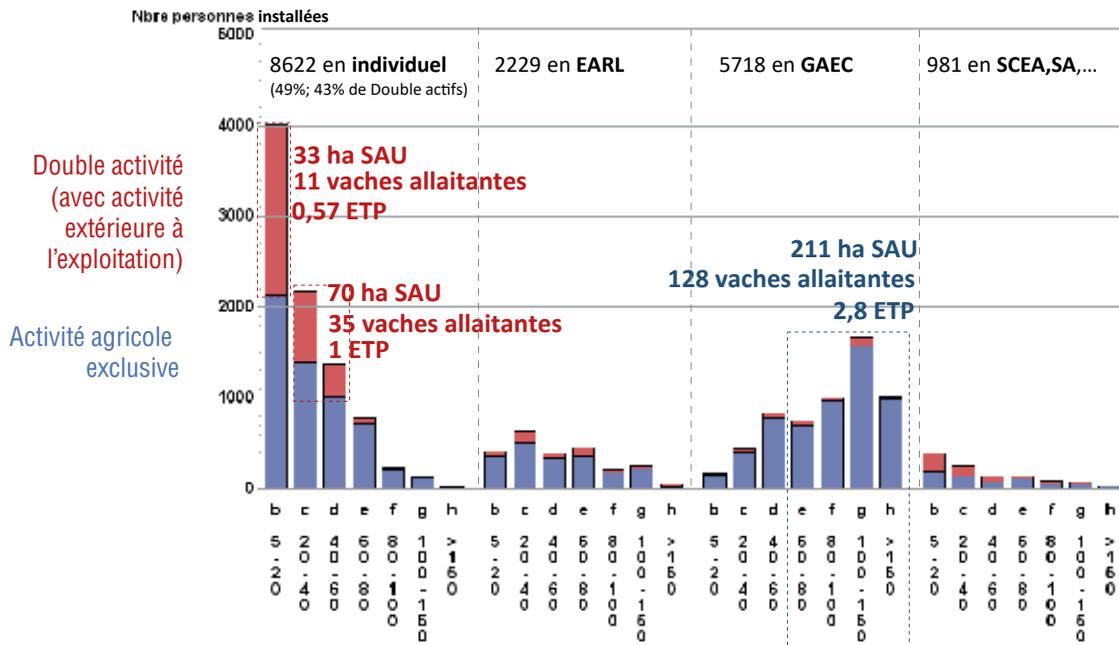
des installations en bovins viande se font en double activité

La double activité comme forme d'installation progressive

D'après les données de la MSA, le secteur Bovins viande est l'un des premiers concernés par les installations en double activité, appelée aussi pluriactivité (combinaison d'une activité agricole et d'une activité extérieure, souvent salariée ; à ne pas confondre avec une diversification des activités agricoles). Il arrive derrière le secteur des Grandes cultures, dans lequel, compte tenu des possibilités de sous-traitance de tout ou partie des travaux et de la gestion de ce type d'exploitation, les installations souvent tardives se font en conservant un métier à côté tout en exploitant des fermes de dimensions très diverses et parfois importantes.

Dans le secteur de l'élevage de vaches allaitantes, la forte diversité des installations (Figure 7) tend à se polariser d'une part autour d'installations / insertions dans un grand collectif de travail (2,8 ETP) de type GAEC avec près de 130 vaches en moyenne, et d'autre part autour d'installations en individuel de plus petite taille et près d'une fois sur deux avec double activité (elle est d'autant plus fréquente et son importance relative d'autant plus grande que la taille de la ferme est limitée). La diminution du pourcentage de double activité avec l'ancienneté de l'installation suggère qu'il s'agit parfois d'une forme d'activité transitoire avant de constituer une structure d'exploitation compatible avec une activité à temps plein.

FIGURE 7 : RÉPARTITION DES INSTALLATIONS DEPUIS 2010 EN EXPLOITATIONS NON LAITIÈRES AVEC VACHES ALLAITANTES SELON LA FORME JURIDIQUE, LE NOMBRE DE VACHES PAR EXPLOITATION, LA PART D'ACTIVITÉ AGRICOLE. ILLUSTRATION AVEC 3 STRUCTURES MOYENNES À L'INSTALLATION.
Source : Agreste recensement agricole 2020 – Traitement Institut de l'Élevage.



17 550 installés avec >5 vaches allaitantes depuis 2010, dont 4 343 avec 5-20 vaches allaitantes et dont 3 149 avec >= 100 vaches allaitantes

Installations tardives, départs précoces, carrières courtes, vers une « banalisation » des métiers agricoles

La diversité des projets des nouveaux entrants en agriculture et l'évolution des aspirations des personnes installées dans le cadre familial conduit à une « banalisation » des métiers agricoles, expression employée par des sociologues pour désigner la convergence avec les métiers

non agricoles que l'on peut adopter et quitter de façon très variée. Même si les carrières médianes restent longues dans la plupart des secteurs, les carrières courtes et départs précoces (25% de carrières de moins de 11 ans et de sorties avant 47 ans en caprins ; Tableaux 5a et 5b) sont plus fréquents dans les secteurs qui affichent un taux de remplacement des départs nettement supérieurs à la moyenne agricole française.

• POUR ALLER PLUS LOIN

> GIS « ÉLEVAGES DEMAIN », L'EMPLOI LIÉ À L'ÉLEVAGE 2015

<https://www.gis-avenir-elevages.org/content/download/3873/37548/version/1/file/Synth%C3%A8se%2Bvdef.pdf>

> LIVRE BLANC RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGE BOVIN, OVIN, CAPRIN. CNE, 2023
<https://idele.fr/detail-article/livre-blanc-du-renouvellement-des-actifs-en-elevage-version-2023>

TABLEAUX 5A ET 5B : DISTRIBUTION DE LA LONGUEUR DES CARRIÈRES PAR SECTEUR (A) ET DISTRIBUTION DE L'ÂGE À LA SORTIE (B).

Source : MSA et SPIE-BDNI – Traitement Institut de l'Élevage sur les sortants entre 2017 et 2018 du fichier des chefs d'exploitation (ou coexploitants) non-salariés.

TYPE D'EXPLOITATION	10% DES CARRIÈRES DE MOINS DE ... ANS	25% DES CARRIÈRES DE MOINS DE ... ANS	DURÉE MÉDIANE DES CARRIÈRES (ANS)
CAPRINS	4,2	10,7	24,3
OVINS LAIT	5,3	15	28
OVINS VIANDE (50-150 BREBIS)	3,9	9,5	26,8
OVINS VIANDE (>150 BREBIS)	5	15,2	30
VACHES LAITIÈRES	8,1	18,9	29
ENGRAISSEURS DE BOVINS	9	20,7	28,7
VACHES ALLAITANTES (5-20 VA)	11,2	22	28,5
VACHES ALLAITANTES (>20 VA)	10,8	24	30
GRANDES CULTURES	19	26	30

TYPE D'EXPLOITATION	10% DES SORTIES À MOINS DE ... ANS	25% DES SORTIES À MOINS DE ... ANS	ÂGE MÉDIAN À LA SORTIE (ANS)
CAPRINS	33,2	46,5	59,3
OVINS LAIT	38,7	53,7	60,7
OVINS VIANDE (50-150 BREBIS)	37,8	56,8	60,1
OVINS VIANDE (>150 BREBIS)	45	56,9	60
VACHES LAITIÈRES	43	57,3	59,8
ENGRAISSEURS DE BOVINS	47	59,1	60,5
VACHES ALLAITANTES (5-20 VA)	50,4	59,1	60,4
VACHES ALLAITANTES (>20 VA)	50,8	59,2	60,8
GRANDES CULTURES	58,1	59,8	61,6

• ZOOM

L'OBSERVATOIRE DES INSTALLATIONS OVINES EN RÉGION PACA

L'observatoire de l'installation ovine en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur est un dispositif annuel de recensement d'informations sur les installations ovines viande. Cet observatoire a pour objectif de mieux connaître l'installation d'éleveurs ovins ou de troupes ovines dans cette région. Il est basé sur un recueil et un recoupement d'informations collectées par les techniciens des Chambres départementales d'agriculture, notamment par le biais du recensement des nouvelles demandes annuelles d'aide ovine et aussi par celui des informations directement recueillies sur le terrain.

En 2019, un bilan de 5 années de ces suivis de 2014 à 2018 a été dressé, ce qui représente environ 300 installations, reflet d'une réelle dynamique. Cela a permis d'établir un portrait des nouveaux installés, de leur parcours et de leurs choix de systèmes d'élevage. Ainsi, au cours de cette période, 128 installations ont eu lieu dans le cadre familial (60 %) et 63 hors cadre familial (30 %). En outre, 21 ateliers ovins ont été créés dans des exploitations existantes (10 %).

Par ailleurs, 73 % des nouveaux installés ont suivi une formation agricole, avec un âge moyen de 33 ans. Cet observatoire, qui n'existe pas dans toutes les régions, est un véritable outil pour mieux comprendre les phénomènes en lien avec l'installation et ainsi mieux identifier les nouveaux éleveurs, afin de mieux les accompagner.

• DÉFINITION

L'UNITÉ DE TRAVAIL ANNUEL (UTA) EST L'UNITÉ DE MESURE DE LA QUANTITÉ DE TRAVAIL HUMAIN FOURNI SUR CHAQUE EXPLOITATION AGRICOLE.

Cette unité équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année. On distingue les UTA salariées (qui comprennent éventuellement les exploitants eux-mêmes ou des membres de leur famille), permanents ou saisonniers, des UTA non salariées. On considère aussi parfois l'ensemble des UTA familiales qui regroupent les exploitants et les membres de leur famille participant au travail sur l'exploitation, qu'ils soient salariés ou non.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE SALARIÉS AGRICOLES EN FRANCE



• POUR ALLER PLUS LOIN

> **RESSOURCES HUMAINES EN ÉLEVAGE BOVIN LAIT : DES ÉLEVEURS TÉMOIGNENT DE LEURS PRATIQUES D'EMPLOYEURS.**

PLAQUETTE CNIEL-IDELE, AOÛT 2018
<https://idele.fr/rmt-travail/>

> **BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES ÉLEVEURS LAITIERS. RÉSULTATS D'ENQUÊTES AUPRÈS D'ÉLEVEURS.**

PLAQUETTE PROJET INTERREG COW FORME - AVRIL 2022
<https://idele.fr/detail-article/besoins-en-main-doeuvre-des-eleveurs-laitiers-cowforme>

> **ACTIF'AGRI : TRANSFORMATIONS DES EMPLOIS ET DES ACTIVITÉS EN AGRICULTURE.**

CENTRE D'ÉTUDE ET DE PROSPECTIVE DU MINISTÈRE EN CHARGE DE L'AGRICULTURE.
<https://agriculture.gouv.fr/actifagri-de-emploi-lactivite-agricole-determinants-dynamiques-et-trajectoires>

Le salariat en élevage de ruminants représente actuellement 14 % des Unités de Travail Annuel (UTA) avec une diversité de situations selon les filières (17 % en élevage bovin laitier). Il est nettement plus présent dans les filières laitières qu'en filières viande. Il a par ailleurs fortement progressé dans les élevages bovins lait depuis les années 2000 (20 % des UTA en bovins lait en 2020 vs 3 % en 2000) en réponse à la croissance des troupeaux et à la baisse concomitante de la main-d'œuvre familiale, liée notamment à une tendance au non-remplacement des départs en retraite dans les GAEC parents-enfants. On constate un ralentissement de cette progression depuis 2016, en raison du contexte économique incertain lié à l'après quota et aux crises laitières des dernières années mais aussi des difficultés de recrutement vécues par les éleveurs. Il existe pourtant un enjeu majeur à développer le salariat dans les exploitations d'élevage bovin lait en réponse au défi démographique de renouvellement des actifs.

Outre le frein économique majeur (capacité à supporter le coût d'un salarié), le développement du salariat se heurte à plusieurs autres freins :

- un déficit d'attractivité du métier ;
- des difficultés à trouver « le bon candidat » :

motivé, rigoureux et respectueux des personnes, animaux et matériel, passionné par les animaux, polyvalent et autonome, habitant non loin de l'exploitation ;

- la « concurrence » des autres secteurs d'activité qui proposent fréquemment des salaires et conditions de travail plus intéressants ;
- et un manque de compétences managériales d'une partie des éleveurs.

L'isolement des éleveurs dans des régions à caractère agricole et rural à faible densité d'habitants comme le Centre Val-de-Loire, le Grand-Est ou la Nouvelle-Aquitaine accroît les difficultés de recrutement en raison du déficit de candidats potentiels. Les éleveurs de régions à plus forte densité d'élevage et/ou de populations comme la Bretagne, les Pays de la Loire ou les Hauts de France sont eux plutôt confrontés à une concurrence entre secteurs économiques (agriculture, industrie, services...). Ces difficultés existent aussi à l'étranger dans de nombreux pays, au sein comme en dehors de l'Union Européenne. Les éleveurs de pays comme la Grande-Bretagne, l'Allemagne, les USA, la Nouvelle-Zélande ou l'Australie misent sur le recours à une main-d'œuvre étrangère moins exigeante en matière de rémunération et de conditions de travail.

LES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE LAITIER SOUFFRENT ÉGALEMENT D'UN DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ DANS D'AUTRES PAYS DU MONDE

L'Institut de l'Élevage a réalisé une enquête auprès d'experts de l'élevage laitier dans différents pays du monde. Mis à part en Irlande, les métiers d'éleveur comme de salarié agricole souffrent d'un déficit d'attractivité.

Partout dans le monde, la taille grandissante des exploitations constitue à la fois un facteur d'attractivité car elle permet de meilleures conditions de travail, mais aussi un frein à l'installation, du fait des investissements demandés. En France, de fait, les fermes de taille petite ou moyenne apparaissent plus recherchées par les nouveaux entrants dans le secteur.

Dans la plupart des pays, France incluse, les métiers de l'élevage laitier apparaissent peu valorisés socialement, et peu attractifs à cause notamment de l'astreinte et d'une rémunération insuffisante du travail. L'Irlande fait figure d'exception dans cette enquête, avec une vision optimiste de l'attractivité des métiers et des revenus satisfaisants pour les éleveurs, bien qu'elle présente de nombreuses similarités avec d'autres pays, comme un âge moyen élevé des éleveurs, des fermes qui grossissent, un recours au salariat qui augmente, avec des salaires assez faibles. Cela annonce-t-il des difficultés à venir même en Irlande ?

Dans de nombreux pays - sauf en Amérique latine, et ce quelle que soit la proportion de salariat dans la main-d'œuvre totale - il est difficile de recruter et fidéliser des salariés en élevage laitier. Cela s'explique notamment par l'image du métier, peu valorisé socialement, avec des conditions de travail parfois difficiles (horaires décalés, saleté, odeurs) et par des rémunérations relativement faibles. Ensuite, les éleveurs employeurs manquent souvent de compétences en management et ont du mal à accueillir leurs employés, à leur offrir des conditions de travail satisfaisantes et à les retenir.

Les plus jeunes générations semblent néanmoins plus sensibles et mieux

formées sur les questions de management et d'accueil des salariés. Les éleveurs les plus jeunes ont d'ailleurs souvent exercé des métiers de salarié avant de s'installer, ce qui les a sensibilisés à ce sujet.

Des différences sont également ressenties selon les modèles de fermes. Les grandes fermes modernes semblent offrir des possibilités d'évolution plus nombreuses et une meilleure gestion des salariés que les petites fermes familiales.

Dans les pays où la proportion de salariés est élevée (plus de 40 % de la main-d'œuvre totale), de nombreux migrants sont employés, notamment car les natifs ne sont pas attirés par ce type de travail. C'est le cas en Australie, Nouvelle-Zélande, États-Unis, Royaume-Uni et au Danemark. La part de migrants augmente également dans les grandes exploitations d'Irlande, d'Italie et d'Espagne. Ces migrants n'ont en général pas vocation à reprendre une exploitation.

Cette dépendance aux migrants peut devenir un problème lorsque leurs déplacements sont limités (avec les exemples ces dernières années du Brexit ou du Covid), et est alors identifiée comme un frein au développement des élevages.

Plus de

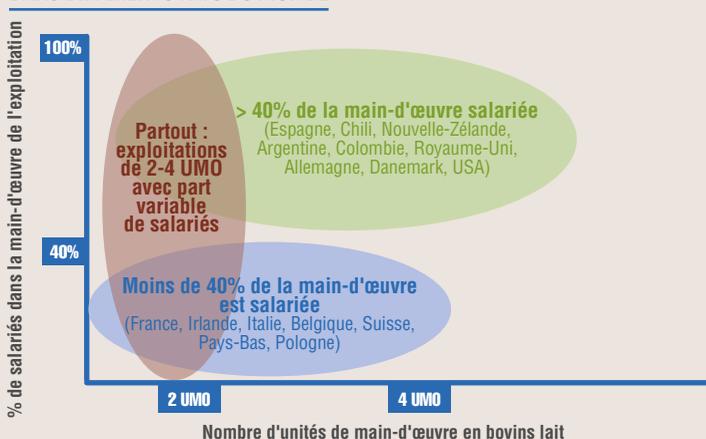
40 %

de la main-d'œuvre en élevage laitier est salariée en Espagne, au Danemark, aux USA, contre seulement

17 %

en France

FIGURE 8 : PART DE SALARIAT ET TAILLE DES EXPLOITATIONS BOVINS LAIT DANS DIFFÉRENTS PAYS DU MONDE





Les femmes doivent trouver toute leur place dans l'élevage de demain.

• L'ESSENTIEL

Les citoyens se sont progressivement éloignés de l'agriculture et de l'élevage. Ils expriment des inquiétudes.

Les jeunes en études générales recherchent un épanouissement professionnel et de la souplesse, ils ne pensent pas spontanément à l'élevage. Les jeunes en études agricole, tout comme les éleveurs en place et les salariés, expriment une passion pour le métier, les animaux et le travail en extérieur. Ils déplorent un équilibre défavorable entre revenu et travail. L'autonomie et la liberté d'entreprendre sont des atouts du métier d'éleveur.

Les femmes s'installent plus tard, moins nombreuses, plus souvent dans des productions sous label de qualité. La division des tâches reste très genrée.

Elsa DELANOUE, Margaux GELIN, Alizée CHOUTEAU, Christophe PERROT, Emmanuel BÉGUIN et Jocelyn FAGON (Institut de l'Élevage), Carole TROY (IFCE)

Mieux comprendre la problématique de l'attractivité des métiers de l'élevage

ATTIRER DE NOUVEAUX ENTRANTS VERS L'ÉLEVAGE SEMBLE INDISPENSABLE POUR RENOUVELER LES ACTIFS. SI LE MÉTIER D'ÉLEVEUR PRÉSENTE DE NOMBREUX ATOUTS D'AUTONOMIE DE DÉCISION, DE TRAVAIL EN CONTACT AVEC LA NATURE ET EST PORTEUR DE SENS, LES CONTRAINTES DE TRAVAIL, LES INQUIÉTUDES DE LA SOCIÉTÉ ET LA FRÉQUENTE FAIBLESSE DES REVENUS CONSTITUENT DES FREINS À SON EXERCICE.

LA SOCIÉTÉ CONNAIT DE MOINS EN MOINS BIEN L'ÉLEVAGE

Les agriculteurs et les éleveurs se distinguent fortement du reste de la population par les particularités de leur métier :

- relation au vivant et à l'animal multi-dimensionnelle mais en premier lieu productive ;
- imbrication des sphères privées et professionnelle ;
- attachement au territoire par l'ancrage local des exploitations.

Ces singularités expliquent en partie l'éloignement (géographique, de mode de vie ou de rapport au vivant) entre la population agricole et le reste de la société voire éventuellement une forme d'incompréhension entre ces deux populations.

Pendant la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, les métiers de l'agriculture et de l'élevage se sont fortement transformés et professionnalisés, rendant la production alimentaire de plus en plus obscure pour les non-initiés, creusant ainsi le

fossé entre agriculture et société. Cette distanciation entre le monde agricole et le reste de la société est parfois suscitée par les agriculteurs eux-mêmes, qui s'auto-organisent localement en coopératives, créent des réseaux d'interconnaissances, partagent des techniques et se structurent sur le plan national en cogestion de leur activité avec l'État. En outre, le nombre d'exploitations agricoles a été divisé par quatre depuis les années 1950 et la part de la population active agricole dans l'emploi total en France est passée de 33 % à environ 3 % entre 1955 et 2010. Libérée de la crainte de manquer de nourriture, la population a peu à peu banalisé l'activité de production alimentaire. Cette banalisation et cet éloignement de la paysannerie par l'urbanisation ont conduit à une abstraction de l'alimentation (produits alimentaires transformés), à une ignorance du monde agricole et à une incompréhension entre agriculteurs et autres citoyens.

3 %

d'agriculteurs dans
la population active en 2010
(contre 33 % en 1955)

71 %

des Français ont une bonne
image de l'agriculture
(+12 points en 5 ans)

50 %

des Français connaissent mal
l'élevage (-8 points en 5 ans)

(Source : Baromètre Crédit
Agricole-Agridemain-BVA, 2021)

• BIBLIO

Baromètre Crédit Agricole-
Agridemain-BVA, 2021.
**L'IMAGE DE L'AGRICULTURE
AUPRÈS DES FRANÇAIS.**

Delanoue E., Dockès A.-C.,
Chouteau A., Roguet C.,
Philibert A., 2018.
**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., 31, 51-68.

Desriens M., 2007.
**L'AGRICULTURE FRANÇAISE
DEPUIS CINQUANTE ANS :
DES PETITES EXPLOITATIONS
FAMILIALES AUX DROITS
À PAIEMENT UNIQUE.
L'AGRICULTURE, NOUVEAUX
DÉFIS,** INSEE Références,
17-30.

Hervieu B., 2002.
**LA MULTIFONCTIONNÉ
DE L'AGRICULTURE : GENÈSE
ET FONDÉMENTS D'UNE
NOUVELLE APPROCHE
CONCEPTUELLE DE L'ACTIVITÉ
AGRICOLE.** Cahiers
Agricultures, 11, 6, 415-419.

Mathieu N., 1998.
**LA NOTION DE RURAL ET LES
RAPPORTS VILLE-CAMPAGNE
EN FRANCE LES ANNÉES
QUATRE-VINGT-DIX.** Economie
rurale, 247, 1, p. 11-20.

Sondage LIT Ouesterel-Institut
de l'Élevage-IFOP, 2018.
**LES FRANÇAIS ET
LE BIEN-ÊTRE ANIMAL.**



Les événements grand public, comme le Salon International de l'Agriculture, sont l'occasion pour les éleveurs de faire découvrir leur métier.

Cet éloignement de la population des éleveurs avec le reste de la société et cette professionnalisation du métier est en partie responsable, aujourd'hui, d'une méconnaissance des pratiques d'élevage par les citoyens non-agriculteurs. Aujourd'hui, 50 % des Français considèrent mal connaître l'élevage et les différents modes d'élevage. Certains d'entre eux découvrent donc des manières d'élever des animaux dans les médias ou par l'intermédiaire d'actions militantes d'associations ; pratiques d'élevage qu'ils ne comprennent pas toujours et qui peuvent leur apparaître, selon la manière dont les informations leur sont présentées, inadaptées voire cruelles.

Par ailleurs, depuis les années 1980, le rural est de plus en plus synonyme, pour la société, de campagne, de paysage naturel et de patrimoine à préserver : l'activité agricole n'est plus seulement en recul dans les faits mais aussi dans les représentations. L'activité agricole est davantage associée à une activité de gestion de la nature qu'à une activité de production. Le rural est vu comme idyllique, naturel, convivial et comme une alternative à la ville encombrée et polluée. La campagne

est devenue peu à peu le lieu de résidence d'habitants travaillant en ville et revendiquant ce choix de cadre vie « vert » et « naturel ». Mais cette vision romantique se trouve souvent confrontée aux pratiques de l'agriculture moderne qui cherche au contraire à se libérer des contraintes naturelles, par la mécanisation et l'automatisation par exemple.

Un décalage fort s'opère aujourd'hui entre les représentations idylliques du rural et du métier d'éleveur et les réalités de l'agriculture, contribuant localement à l'émergence de conflits de voisinage et d'usage entre éleveurs et autres riverains.

DES JEUNES EN QUÊTE DE SENS, QUI VOIENT ATTRAITES ET DIFFICULTÉS DANS LES MÉTIERS

Pour leur futur métier, les jeunes générations recherchent une forme d'épanouissement et aspirent à une flexibilité en horaires et lieux de travail. De plus, elles envisagent une diversité de métiers au cours de leur carrière professionnelle.

Les travaux menés dans le cadre du GIS Avenir Elevages sur l'attractivité des métiers de l'élevage montrent que les jeunes en cursus général et non issus du milieu agricole méconnaissent souvent ces métiers et y portent rarement de l'intérêt. Ils les perçoivent comme difficiles et peu rémunérateurs. De plus, les controverses autour de l'activité d'élevage constituent un handicap pour attirer les candidats non issus du milieu agricole.

Les jeunes en formation agricole, quant à eux, souhaitent travailler dans un secteur d'activité pour lequel ils ont de l'intérêt et qui soit utile à la société. À leurs yeux, les métiers de l'élevage possèdent ces caractéristiques et répondent donc à leurs attentes, ce qui les rend attractifs. Ils recherchent également des perspectives d'évolution dans leur carrière, et la flexibilité des horaires est vue comme un réel avantage. Ils apprécient la possibilité de travailler à l'extérieur, la relation avec les animaux, l'autonomie, la diversité des tâches, les relations entre pairs et la transformation-vente directe le cas échéant.

En revanche, ils déplorent le manque de sécurité économique, de rémunération, de temps libre, la difficulté à recruter des salariés/associés, la lourdeur des charges

administratives et les pressions sociétales qui pèsent sur les éleveurs. Des perspectives d'évolution jugées trop limitées – le métier d'éleveur étant perçu comme un engagement « pour la vie » – constituent également un frein important à son attractivité.

L'imbrication encore plus forte qu'ailleurs des vies privées et professionnelles est à la fois un atout (souplesse dans la journée de travail) et un frein pour l'exercice du métier d'éleveur.

En outre, les élèves de lycée agricole se projettent différemment selon les métiers : s'ils envisagent volontiers d'exercer les métiers d'éleveur, de salarié agricole, de conseiller en production animale ou de technicien d'insémination, ils ont plus de mal à se projeter dans les métiers de la transformation de la viande, de chauffeur ou de salarié d'abattoir.

En conclusion, les jeunes intéressés par l'élevage sont souvent attirés par le lien avec les animaux et la nature. Les conditions de travail en élevage sont perçues pour certaines comme attractives (travail à l'extérieur, autonomie, polyvalence...) et pour d'autres comme un frein (niveau de rémunération, astreintes, charge de travail...). Éleveur, salarié agricole et conseiller sont les métiers les plus attractifs, cependant les conditions de travail des éleveurs et des salariés agricoles sont jugées difficiles. Les métiers de chauffeur et les métiers des abattoirs apparaissent comme les moins attractifs.

• BIBLIO

Chouteau A., Disenhaus C., Brunschwig G., 2020. **LE LYCÉE PERMET-IL AUX JEUNES DE COMPRENDRE L'ÉLEVAGE ? ÉTAT DES LIEUX ET PROPOSITIONS.** INRAE Prod. Anim., 33, 141-152.

Delanoue E., Dockès A.-C., Chouteau A., Roguet C., Philibert A., 2018. **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., 31, 51-68.

Gelin et al., 2023. **COMMENT AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE ? ÉTAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE À L'HORIZON 2035.** INRAE Productions Animales, à paraître.

• ZOOM

RENOUVELLEMENT DES ACTIFS : LES SPÉCIFICITÉS DE LA FILIÈRE ÉQUINE

Comme dans les autres filières d'élevage, et malgré la réelle attractivité des métiers du secteur équestre, la filière équine connaît des difficultés pour le renouvellement de ses actifs, avec de nombreux métiers en tension. Depuis 2018, les éleveurs disent commencer à connaître des difficultés de recrutement de leur personnel, en particulier lorsqu'ils recherchent des personnes autonomes, capables de soigner les cheptels.

La passion pour les chevaux constitue un facteur puissant d'attractivité, voire d'idéalisation du métier : de nouvelles personnes choisissent ce métier après l'avoir découvert en pratiquant l'équitation pour le loisir. Elles arrivent ainsi dans la filière en étant plus familières de la pratique du sport que de celle des soins aux animaux. De nombreux freins existent et sont communs à ceux observés en élevage ruminant : les conditions de travail ou de rémunération, ou l'astreinte.

Plus spécifiques à la filière équine, des manques de formation ont été relevés pour les métiers de l'élevage notamment, et certains métiers sont pénalisés par leur caractère saisonnier (assistant d'élevage par exemple). La filière équine a aussi pour particularité d'avoir régulièrement recours à l'emploi d'auto-entrepreneurs pour certains postes (dont les moniteurs), ce que l'on commence d'ailleurs à observer dans d'autres filières d'élevage.

• REPÈRES

Si certains candidats à l'installation abandonnent leur projet au cours de leur parcours, ceux qui s'installent le font le plus souvent de façon durable et avec un bon taux de succès dans leur activité (de 5 à 15 % de cessation d'activité dans les 5 ans selon les filières). C'est un atout indéniable comparé à d'autres secteurs d'activité où le démarrage d'activité est moins encadré et accompagné et conduit à des taux d'échec plus élevés (40 % en moyenne d'arrêt d'activité dans les 5 ans pour les créations d'entreprises françaises - source INSEE).

L'INSTALLATION EN ÉLEVAGE : UN PARCOURS COMPLEXE MAIS BIEN ACCOMPAGNÉ

Le nombre d'installations en élevage de ruminants peine aujourd'hui, dans certains secteurs notamment, à couvrir les besoins d'installation si l'on veut remplacer les nombreux départs à la retraite. L'installation en élevage est un parcours complexe, mais bien accompagné.

Il existe de nombreux candidats à l'installation. Dans les établissements d'enseignement et dans les répertoires à l'installation, de nombreux apprenants ou candidats sont passionnés et prêts à prendre la relève. Ils voient du sens dans le métier d'éleveur, souhaitent travailler en contact avec la nature et les animaux, mais certains freins limitent soit la multiplication des vocations, soit la concrétisation de leurs projets. Le métier d'éleveur souffre ces dernières années d'un déficit d'image : pour beaucoup de personnes, il s'agit d'un métier difficile, pénible, et souvent mal payé. Si certains essaient de changer cette image en témoignant sur les nombreux aspects positifs du métier qu'ils vivent au quotidien, ils ont du mal à se faire entendre. A l'inverse, de nombreux agriculteurs dénoncent régulièrement leurs conditions de travail et de rémunération et certains d'entre eux déconseillent eux-mêmes à leurs enfants de reprendre leur ferme. Les crises à répétition contribuent en outre au manque de confiance des jeunes dans l'avenir de l'élevage. Le manque de visibilité en termes de prix et de volumes à produire ne permet pas non plus de se projeter sereinement et s'avère être un frein majeur.

Une fois décidé à s'installer, le porteur

de projet démarre un parcours qui peut paraître très long vers son installation définitive, avec de très nombreuses démarches administratives. En France, le parcours à l'installation est très fortement accompagné, notamment pour l'obtention des aides à l'installation.

Si les sources de financement des projets agricoles sont nombreuses et conséquentes, leur obtention est parfois jugée difficile, d'autant plus qu'avec l'agrandissement des fermes, les fonds nécessaires à la reprise sont devenus conséquents. La recherche du foncier est également une difficulté récurrente pour les jeunes, malgré un prix du foncier relativement contenu par rapport à d'autres pays européens, des mécanismes collectifs de régulation, et l'implication d'associations qui accompagnent les porteurs de projets.

On constate en outre une inadéquation entre les attentes des porteurs de projets d'élevage et l'offre de reprise actuelle comme le détaille l'encadré ci-dessous sur la transmission des exploitations.

Les freins rencontrés peuvent être d'autant plus nombreux que le porteur de projet est non issu du milieu agricole (NIMA) et n'a donc pas la possibilité de s'installer sur une ferme familiale. Les NIMA se sentent notamment moins bien considérés par les acteurs du secteur, notamment les banques et les cédants. Pour ces jeunes installés, la possibilité d'intégrer le réseau professionnel (CUMA, entraide...) est déterminante.

• ZOOM

TRANSMISSION DES EXPLOITATIONS : QUELLE ADÉQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE LORS DE LA REPRISE ?

Une majorité d'experts de la transmission d'exploitations agricoles font aujourd'hui état d'une inadéquation entre les attentes des porteurs de projets et l'offre des exploitations à reprendre. Les porteurs de projets sont souvent à la recherche de fermes de petite taille, avec un parcellaire groupé permettant le pâturage et la maîtrise de la charge de travail et avec un logement sur l'exploitation. Les fermes à reprendre sont quant à elles de plus en plus souvent de grande taille, avec un parcellaire éclaté. En outre, un certain nombre d'éleveurs en place souhaitent garder leur logement.

Les GAEC en recherche d'associés rencontrent également des difficultés, car souvent les porteurs de projet ne souhaitent pas s'insérer dans un groupe existant, préférant développer leurs propres projets dans des fermes individuelles ou monter leur propre association.

Des solutions émergent pour essayer de répondre à cet enjeu : elles sont souvent basées sur trois éléments clés : le dialogue, la gestion du temps

LES FREINS DE L'EXERCICE DU SALARIAT EN ÉLEVAGE

Les différentes études réalisées auprès de demandeurs d'emploi, d'étudiants ou de parents d'élèves révèlent que le métier de salarié en élevage souffre d'une faible attractivité malgré de solides atouts.

« Métier riche et varié, qui permet de s'épanouir au contact d'animaux et de la nature... »

De nombreuses idées reçues ou objections ternissent leur image et les principales critiques visent la rémunération et les conditions de travail.

« Métier dur physiquement, salissant, des amplitudes horaires importantes et du travail le week-end. »

Les enseignements techniques et agricoles sont par ailleurs souvent assimilés à des formations de second choix. Le corps professoral oriente facilement les meilleurs élèves vers la voie générale et ceux en échec scolaire vers la voie technologique ou agricole. Un sondage Ifop pour le CNIEL auprès d'un panel représentatif de jeunes français de 15 à 25 ans pointe la faible attractivité des métiers de l'élevage liée à une méconnaissance du milieu agricole et 88 % d'entre eux s'estiment mal informés sur ces métiers. En revanche, des élèves de lycées agricoles proches du milieu agricole et rural, enquêtés sur leur perception des métiers des filières d'élevage (enquêtes GIS Avenir Elevages) pensent à 42 % que le métier de salarié agricole est passionnant (93 % pour le métier d'éleveur) et à 52 % qu'il présente de bonnes perspectives d'embauche (14 % pour le métier d'éleveur).

Les niveaux de rémunérations souvent proches de 1 à 1,2 Smic sont également un frein même s'il existe des écarts de rémunérations selon les niveaux de qualification et de compétence des salariés.

Mais une partie des freins au développement du salariat vient des éleveurs eux-mêmes. Ils expriment fréquemment des craintes à l'embauche : « ne pas arriver à recruter la bonne personne », « ne

pas savoir fixer le bon niveau de rémunération », « manquer de compétences pour gérer et fidéliser les salariés »... Ces peurs sont renforcées en cas de recours à des salariés non issus du milieu agricole dont « la marche pour acquérir les compétences nécessaires est haute » et qui exigent un fort besoin d'encadrement et une capacité à savoir déléguer de la part de l'éleveur.

Les chefs d'exploitation gagneraient à porter un regard différent sur les salariés en élevage, en reconnaissant davantage leurs compétences. Il s'agirait notamment de leur proposer des perspectives de carrière, soit en tant que salarié, compétent, fidélisé et mieux rémunéré, soit en tant que futur associé, hors cadre familial.

Les éleveurs utilisent par ailleurs très peu les services existants pour les accompagner dans leur recherche d'emploi et leur recrutement. Leurs offres d'emploi ne passent qu'à 15 % par le marché visible (annonces) alors que les candidats effectuent très majoritairement leurs recherches par ce type de canal. Les chefs d'exploitation sont également très peu à se former à la gestion des ressources humaines malgré l'existence d'une offre de formation.

88 %

des lycéens s'estiment mal informés sur l'élevage

Concernant le métier de salarié en élevage, les lycéens agricoles l'estiment « Passionnant » à

42 %

« Avec de bonnes perspectives d'embauche » à

52 %

• EN SAVOIR PLUS

SITE INTERREG COW FORME : ARTICLE ET WEBINAIRES SUR LE COÛT D'UN SALARIÉ ET LA RÉGLEMENTATION À L'EMBAUCHE.
<https://www.cowforme.eu/fr>

DES ÉLEVEURS TÉMOIGNENT DE LEURS PRATIQUES D'EMPLOYEURS. Plaquette CNIEL - Institut de l'Élevage, Août 2018.





LES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE : DIFFICILES MAIS AVEC DES ATOUTS

Le métier d'éleveur suscite, de la part de ceux qui l'exercent, des avis souvent divergents. On rencontre ainsi, comme d'ailleurs chez les professeurs ou les infirmiers, des personnes qui affirment qu'il s'agit d'un métier merveilleux, et d'autres qui expriment que leur métier n'est pas vivable et ne le souhaitent plus pour leurs enfants. Echanger sur les difficultés du métier n'est plus un tabou. Les identifier permet de travailler sur le sujet et trouver des solutions individuelles ou collectives pour y faire face. Certains éleveurs estiment que leur métier est mal considéré par les citoyens. S'il est vrai que ces derniers remettent souvent en question les modes et conduites d'élevage, c'est davantage le système que les éleveurs eux-mêmes qui sont pointés du doigt. Les agriculteurs et les éleveurs disposent d'un excellent capital sympathie auprès de la population française, opinion qui a même tendance à s'améliorer. En 2021, 71 % des Français avaient une très bonne opinion de l'agriculture (+ 12 points par rapport à 2015), 85 % considèrent le métier d'agriculteur comme essentiel à la société et 70 % qu'il s'agit d'un métier dont on peut être fier (sondage BVA pour le Crédit Agricole, octobre 2022).

Un métier passion, non sans risques !

Travailler avec des animaux, réaliser des tâches répétitives parfois dans le froid et

l'humidité, porter des charges lourdes, sont des sources de risque et de pénibilité physique du travail. Ainsi, 84 % des maladies professionnelles reconnues du secteur agricole sont des troubles musculo-squelettiques, davantage présents d'ailleurs chez les éleveurs laitiers en raison des gestes répétitifs à la traite que chez les éleveurs viande. La manipulation des gros animaux comme les bovins ou vifs comme les petits ruminants ajoute également un risque dans la pratique du métier. Près de 5 000 accidents du travail avec arrêt ont été déclarés par les éleveurs de bovins en 2021, ce qui représente près de 4 % des éleveurs affiliés à la MSA. Heureusement, ces chiffres semblent en baisse, puisqu'ils étaient 5 % à déclarer un accident du travail avec arrêt en 2016. Néanmoins, pour les éleveurs, travailler avec le vivant, au contact des animaux et de la nature au quotidien, au rythme des saisons fait partie des points positifs de ce métier et constitue le plus souvent la principale raison qu'ils évoquent pour le choix de ce métier. La « passion » pour les animaux et le travail au sein de la nature sont au cœur de leur identité professionnelle.

Un métier contraignant mais flexible

Le travail avec les animaux nécessite une présence quotidienne sur la ferme pour assurer les astreintes (alimenta-

5 000

accidents du travail par an
en élevage

tion, surveillance, soins et traite pour les animaux laitiers), ce qui est moins le cas dans d'autres filières agricoles, pour lesquelles le travail est plus fréquemment de nature saisonnière. Sur les élevages, la charge de travail, le volume horaire et les amplitudes des journées sont souvent importants. Mais ce métier offre également de la flexibilité dans l'organisation des journées en dehors des horaires d'astreinte. Plusieurs éleveurs y voient là un facteur d'attractivité certain, pour organiser librement leurs journées, gérer les imprévus, se rendre disponible pour des activités de loisir, pour se former/s'informer, ou encore pour se libérer tous les jours afin de gérer la vie de famille (conduire les enfants à l'école, assurer les repas, les goûters, les devoirs...). Cette flexibilité du système souhaitée par les éleveurs est favorisée par la dimension du collectif de travail et le déploiement de nouvelles technologies en élevage.

Vous avez dit vacances ?

Prendre des vacances peut s'avérer très compliqué. La forte valeur travail qui est associée au métier, le poids des traditions, le regard du voisinage, l'engagement à assumer soi-même une présence quotidienne auprès de ses animaux n'aide pas à partir de son élevage. Or pouvoir se libérer régulièrement de son exploitation est clairement énoncé comme un objectif à atteindre par les responsables professionnels dans leurs plans de développement des filières d'élevage, et certains éleveurs parviennent à se dégager de réelles plages de temps en dehors de leurs exploitations. En 2016, sur 15 000 exploitations détenant des bovins, ovins ou caprins enquêtés dans une étude Agreste seule la moitié d'entre elles se libéraient au moins 2 jours consécutifs par an (Figure 9). Cette proportion varie selon les filières, mais assez modestement (57 % des éleveurs bovin laitier contre 42 % des éleveurs ovin viande). Pour ceux qui parviennent à libérer plus de 2 jours consécutifs, cela représente entre 7 à 10 jours sur l'année (Tableau 6).

Se dégager du temps libre est une demande forte de la nouvelle génération d'éleveurs et des candidats aux

reprises d'exploitation. Mettre en place des systèmes qui répondent à cette attente permettra de lever ce frein majeur à l'installation. Des organisations et modes de conduite existent déjà pour aider à se libérer du temps et/ou faciliter le remplacement : simplifier les conduites techniques, saisonner les productions, revoir la dimension de son collectif de travail (associés ou salariés), s'équiper en nouvelles technologies (robot de traite ou d'alimentation par exemple), travailler avec des services de remplacement, s'organiser en groupement d'employeur...

50 %
des éleveurs ne prennent pas 2 jours consécutifs de vacances par an

FIGURE 9 : RÉPARTITION PAR FILIÈRE D'ÉLEVAGE DE LA PART D'ÉLEVEURS DÉCLARANT SE LIBÉRER PLUS DE DEUX JOURS CONSÉCUTIFS AU COURS D'UNE ANNÉE (Source : Agreste, enquête sur les pratiques d'élevage 2015 - Traitement Institut de l'Élevage)

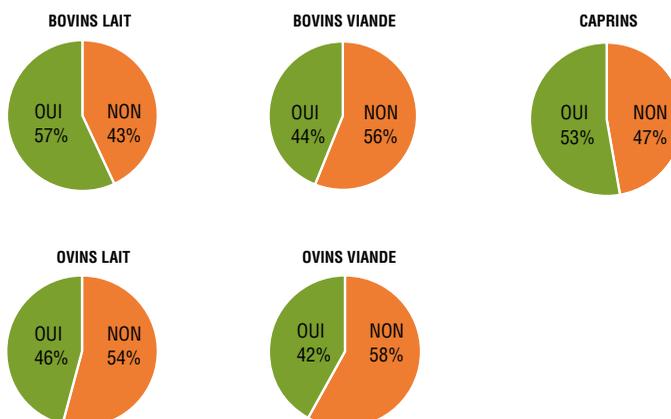


TABLEAU 6 : NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE ANNUELLE DES ÉLEVEURS PARTANT PLUS DE DEUX JOURS CONSÉCUTIFS, PAR FILIÈRE (Source : Agreste, enquête sur les pratiques d'élevage 2015 - Traitement Institut de l'Élevage)

	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE TOTAL ANNUEL		
	QUARTILE INFÉRIEUR	MÉDIANE	QUARTILE SUPÉRIEUR
ÉLEVEURS DE VACHES LAITIÈRES	7	10	15
ÉLEVEURS DE CHÈVRES	6	8	15
ÉLEVEURS DE BREBIS ALLAITANTES	5	8	12
ÉLEVEURS DE BOVINS ALLAITANTS	5	8	10
ÉLEVEURS DE BREBIS LAITIÈRES	5	7	12

• EN SAVOIR PLUS

DIVERSITÉ DES BÂTIMENTS ET DES PRATIQUES D'ÉLEVAGE – ETAT DES LIEUX EN FILIÈRES RUMINANTS.

Institut de l'Élevage, Collection Dossiers techniques de l'Élevage, n°4. Septembre 2021, 52p.

LES STATISTIQUES DES RISQUES PROFESSIONNELS DES NON-SALARIÉS ET DES CHEFS D'EXPLOITATION AGRICOLE.

MSA. Direction de statistiques, des études et des fonds. 2019. Données nationale 2017. 23 p.

Patron chez soi : une liberté qui se paie !

Enfin, l'autonomie décisionnelle pour bâtir son système, la liberté d'organiser, de planifier ses journées, les chantiers, le travail, de prendre des décisions et de développer un projet d'entreprise séduit de nombreux éleveurs. Il faut néanmoins être vigilant face aux responsabilités et à la charge mentale liées à ce statut.

Contrairement aux salariés qui ont l'assurance d'un salaire fixe en fin de mois, les chefs d'exploitation sont également soumis aux variations de leurs revenus selon la conjoncture (prix d'achat/prix de vente), les aléas techniques, climatiques, humains et/ou le niveau de production de leur exploitation. Nombreux sont les éleveurs qui jugent leur revenu trop faible pour vivre en accord avec leurs objectifs. Des différences de revenus importantes existent entre élevages.

La passion ne doit pas occulter la raison

Dans les fermes, ces freins et ces atouts sont perçus de façon différente car plus ou moins marqués objectivement et plus ou moins ressentis par les éleveurs. En effet, les éleveurs expriment souvent exercer un métier de passion : la passion peut faire que les éleveurs ne comptabilisent pas ou peu leurs heures, masquent les aspects pénibles de leur activité en affirmant prendre du plaisir au travail. Certains choisissent de ne pas partir en vacances, car ils n'en ressentent pas le besoin et préfèrent rester sur leur ferme.

Mais passion n'est pas raison. Si la passion peut atténuer voire occulter certains aspects moins plaisants du métier, il n'en reste pas moins qu'il faut bien considérer l'ensemble des dimensions et activités à réaliser en tant qu'éleveur avant de se lancer : c'est la raison pour laquelle aujourd'hui les nouveaux éleveurs sont encouragés à tester le métier, grâce à l'apprentissage, au salariat, ou aux actions d'association en GAEC avec des périodes d'essai par exemple.

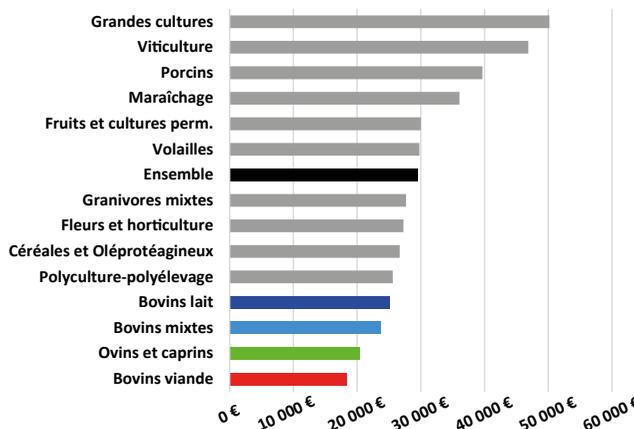
• ZOOM

RENTABILITÉ ÉCONOMIQUE : UN PRÉALABLE NÉCESSAIRE À L'ATTRACTIVITÉ

Sur la décennie 2010-2020, les secteurs de l'élevage de ruminants ont nettement moins bien rémunéré les actifs non-salariés engagés dans les différentes productions puisqu'ils occupent les quatre dernières places du classement d'après les données du Réseau d'Information Compatible Agricole (Figure 10). Le revenu agricole est particulièrement bas pour les exploitations Bovins viande qui souffrent d'une faible rentabilité des capitaux importants à mobiliser dans cette production (cheptel de souche, bâtiments, matériel).

Bien sûr, ces moyennes cachent des écarts qui permettent de mettre aussi en avant des systèmes qui rémunèrent correctement les éleveurs. Mais force est de constater que, cumulé au temps de travail important, le faible revenu des éleveurs de ruminants reste une véritable préoccupation que les politiques agricoles et commerciales ne permettent pas, jusqu'à présent, de compenser et qui jouent en défaveur de l'élevage lorsque des alternatives sont possibles.

FIGURE 10 : RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS PAR UNITÉ DE TRAVAIL ANNUEL NON SALARIÉ (MOYENNE 2010-2020 PAR ORIENTATION, EN € CONSTANTS 2020)
(source : INRAE - SMART d'après Agreste RICA)



LES FEMMES EN AGRICULTURE : TRÈS ENGAGÉES DANS LA PRODUCTION SOUS LABEL ET EN CIRCUIT COURT



La place des femmes dans l'agriculture est significative : elles représentent 26,2% des chefs d'exploitation, co-exploitants et associés actifs. Cette proportion est stable par rapport à 2010 (26,7 %). 67 % sont cheffes d'exploitation à part entière et 33 % travaillent en association familiale (avec conjoint ou enfant). 82 % des agricultrices françaises sont originaires d'une famille d'agriculteurs et 9 % d'origine citadine. Ces chiffres masquent un phénomène essentiel, présenté dans la première partie de ce dossier : un très faible nombre de jeunes femmes s'installent en élevage bovin, notamment parmi les filles d'éleveurs qui ne sont aujourd'hui que 6 % à s'installer.

70 % des agricultrices ont exercé une autre activité professionnelle avant de s'installer et 50 % sans lien avec l'agriculture : elles ont tendance à s'installer plus tard que les hommes (Sondage Crédit Agricole-BVA, 2022).

En termes de production, les agricultrices françaises sont plus engagées que la moyenne nationale dans les productions sous label (30 %, + 5 pts) et en agriculture biologique (21 %, + 8 pts). Elles sont aussi plus présentes dans les systèmes en circuits courts/vente directe (30 %, +7 pts). En comparaison avec la moyenne nationale, elles sont plus nombreuses à être installées en élevage (43 % soit +7 points). Depuis 2013, la part des femmes en élevage augmente légèrement, notam-

ment en élevage équestre ou de petits ruminants. Elles sont porteuses de projets spécifiques et confrontées à des difficultés particulières pour l'accès ou l'exercice des métiers de l'élevage. Elles sont, plus fréquemment que les hommes, non issues du milieu agricole, installées à plus de 40 ans ou encore réalisant une carrière courte dans le métier. La place des femmes semble donc globalement plus forte dans les installations parce qu'elles sont surreprésentées en équins, ovins lait, caprins, ainsi que dans les installations à plus de 40 ans (32 % en 2020 contre 14 % en 2018). La répartition des tâches reste souvent genrée :

- la traite, les soins aux jeunes animaux, les tâches administratives sont plus souvent dévolues aux femmes ;
- les tâches qui se rapportent au machinisme, à la mécanique (travail de la terre, conduire les tracteurs, régler les outils) sont traditionnellement plus souvent réalisées par les hommes.

D'ailleurs les femmes déclarent elles-mêmes que ces tâches leur posent plus de difficultés (pour 57 % d'entre elles).

Plus généralement, les conditions de travail des éleveuses et salariées d'élevage, la reconnaissance de leur travail, de leurs responsabilités et l'équité femmes-hommes au sein des élevages demeurent des sujets à étudier spécifiquement, ainsi que leur représentation au sein des instances professionnelles.

70 %

des agricultrices ont exercé un autre métier avant de s'installer

43 %

des agricultrices exercent en élevage

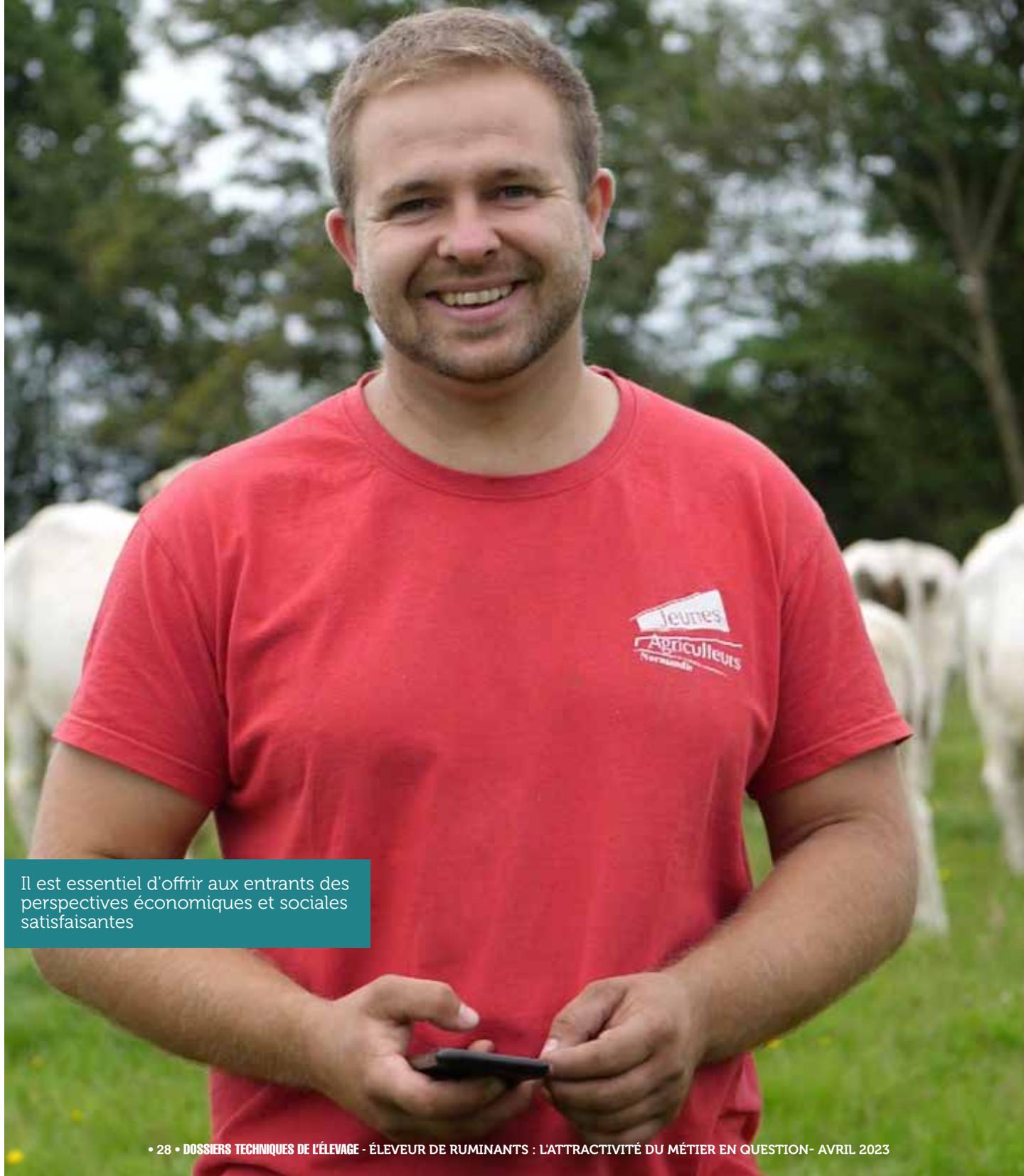
6 %

Seuls des filles d'éleveurs s'installent

• POUR ALLER PLUS LOIN

Sondage Crédit Agricole-BVA, 2022.

PORTRAIT DES AGRICULTRICES FRANÇAISES.



Il est essentiel d'offrir aux entrants des perspectives économiques et sociales satisfaisantes

• L'ESSENTIEL

Les éleveurs ont un rôle à jouer pour donner une image juste et attractive de leur métier.

L'accès à l'information sur le métier d'éleveur est essentiel, tout comme celle sur les parcours d'installation et sur les formations.

Les attentes des candidats à l'installation doivent être prises en compte dans l'enseignement, dans l'accompagnement des projets et des parcours.

Les politiques publiques peuvent soutenir l'ambition du renouvellement des actifs.

Jean-Marc BÈCHE (Cniel), Delphine NEUMEISTER, Guillaume MATHIEU, Alizée CHOUTEAU et Emmanuel BÉGUIN (Institut de l'Élevage)

Agir pour améliorer le renouvellement des actifs en élevages de ruminants

L'AMÉLIORATION DU NIVEAU DE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGES DE RUMINANTS EXIGE À LA FOIS D'OFFRIR AUX ENTRANTS DES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES SATISFAISANTES, MAIS AUSSI DE PORTER UNE IMAGE POSITIVE ET ÉQUILIBRÉE DU MÉTIER ET D'OFFRIR INFORMATIONS, ACCOMPAGNEMENTS ET FORMATIONS ADAPTÉS AUX CANDIDATS ET CANDIDATES COMME À CEUX QUI TRANSMETTENT LEUR ÉLEVAGE.

LA PÉDAGOGIE POUR FAIRE COMPRENDRE ET ACCEPTER LES PRATIQUES DE L'ÉLEVAGE AUPRÈS DU GRAND PUBLIC



3 questions à Jean-Marc Bèche, formateur à la prise de parole d'éleveurs témoins pour la CNE et conseiller « filière laitière et au Société » au CNIEL

Pourquoi est-ce important que les éleveurs parlent eux-mêmes de leur métier ?

La crise de la vache folle au début des années 2000 a été l'un des principaux éléments déclencheurs de la prise de parole des éleveurs dans les médias : les filières animales, en particulier bovins lait et viande, ont pris conscience que pour défendre les produits de l'élevage, il ne fallait plus parler seulement des produits (lait, viande) mais aussi de ceux qui les produisent et de leurs pratiques dans les fermes. Dans cette période de doute vis-à-vis de la viande française, il s'agissait de sortir de la seule logique de promotion pour se rapprocher du grand public

consommateur et citoyen, en apportant des éléments pédagogiques sur la façon dont les animaux sont élevés.

Pour les filières ovines et caprines, l'enjeu plus récent du renouvellement des actifs agricoles les a également amenées à associer les éleveurs dans la présentation et la promotion du métier d'éleveur. Les témoignages d'éleveurs apportent un caractère plus concret et sincère et mettent en avant leurs pratiques, leur historique, leurs compétences et leurs motivations. Il s'agit de valoriser le métier avec justesse, pour susciter des vocations, notamment auprès des jeunes non issus du milieu agricole.

Dans ces deux contextes, le témoignage d'un éleveur offre une valeur différente et complémentaire des autres prises de parole que l'on retrouve dans les médias : non seulement il fournit une information concrète et factuelle, mais il fait aussi passer de l'émotion, grâce à l'évocation de l'histoire de l'éleveur, de l'incarnation de son métier et de son projet professionnel et personnel. Ce témoignage a également aujourd'hui une valeur de médiation dans les contacts entre filières et ONG : loin d'une logique marketing, il s'agit d'associer l'interlocuteur dans un dialogue pour échanger sur les pratiques d'élevage et de les expliquer.

Concrètement, en quoi consiste le travail que vous avez engagé depuis plus de 20 ans avec les « éleveurs témoins » ?

Les « éleveurs témoins » sont nommés ainsi pour mettre en avant la valeur du témoignage : ce ne sont ni des porte-parole, ni des ambassadeurs, mais des témoins de l'activité d'élevage dans les fermes françaises.

Au début des années 2000, pendant la crise médiatique de la vache folle, le monde de l'élevage n'avait pas su trouver sa place dans les débats, bien qu'il soit l'un des maillons essentiels de la filière. Les organisations d'élevage (FNB, FNPL, CNE), avec à leur tête deux leaders fortement moteurs dans le projet (François Leblanc et Bernard Malabirade), ont rapidement créé une cellule de réflexion, dans l'objectif de prendre la parole sur ces questions d'élevage, pendant les crises mais aussi en périodes plus sereines. La stratégie de prise de parole par les éleveurs s'est construite à ce moment. Le constat était simple et sans appel : il fallait permettre aux éleveurs de s'exprimer dans les médias alors que ce n'est pas leur métier. Les fédérations professionnelles ont alors mobilisé les deux interprofessionnels Cniel et Interbev pour financer les formations.

Une formation dans la durée a ainsi été mise en place, à destination de 30 à 40 éleveurs de bovins. Elle a pour finalité :

- de comprendre l'interrogation, l'incompréhension ou la peur exprimée par l'interlocuteur ou le consommateur citoyen ;
- d'apporter une réponse pédagogique à la portée de l'auditeur, pour qu'il passe à la compréhension et à l'acceptation.

Au programme : prise de parole de chaque participant, connaissance et compréhension des médias, dialogue sociétal, le tout avec des interlocuteurs variés (relais d'opinion, élus, décideurs, journalistes...). Les participants sont mis en situation de mediatraining, avec micro et devant caméra (discussion avec un voisin, débat sur un plateau TV, interviews radios individuelles etc.). Un travail collectif est ensuite mené avec le groupe pour « capitaliser » et progresser au fur et à mesure avec les expériences de chacun. Chaque éleveur peut ainsi consolider le témoignage sur son métier en construisant des arguments factuels, pas trop techniques et qui lui sont propres.

En complément de cette formation qui existe encore aujourd'hui, des sessions plus courtes sont dédiées à la préparation à la prise de parole sur des questions sociétales controversées.

UN ÉLEVEUR QUI PARTICIPE À CE TYPE DE FORMATION EN RESSORT AVEC UNE MAUVAISE ET UNE BONNE NOUVELLE ET QUELQUES PRISES DE CONSCIENCE :

La mauvaise nouvelle : il est venu chercher des « éléments de langage » pour parler d'un sujet donné, il ne les a pas obtenus.

La bonne nouvelle : c'est lui, en tant qu'éleveur qui détient les éléments de réponse ! Et il s'agit de témoigner de ce qu'il fait au quotidien.

Les éleveurs tirent aussi quelques leçons de nos sessions :

- « L'autre » (citoyen, journaliste...) est légitime dans ses questions et il a le droit de ne pas savoir ou connaître les pratiques d'élevage.
- L'éleveur doit travailler sur la manière de témoigner, pour être entendu et compris par des non spécialistes (adapter le vocabulaire, choix d'un seul exemple bien expliqué avec pédagogie sans exhaustivité etc.).
- Un dialogue doit s'installer avec l'auditeur pour qu'il capte des messages : il ne s'agit pas de débiter un monologue, mais de se mettre à la portée de l'autre.

Pouvez-vous nous citer un exemple concret qui a mis les éleveurs témoins particulièrement à contribution ?

Alors qu'à l'époque de la vache folle les filières animales avaient été démunies pour répondre aux innombrables sollicitations des journalistes, aujourd'hui, le secteur de l'élevage est force de proposition pour des reportages. Et ce sont régulièrement des éleveurs témoins qui interviennent.

En bovin, dans le cadre des concertations avec les ONG, des associations

environnementales ont été emmenées sur la ferme d'un éleveur témoin. La formation de l'éleveur, associée en amont à une préparation de la rencontre avec ce public exigeant, assure un échange plus constructif.

Plus récemment, les projets de RSE (Responsabilité Sociétale en entreprises) des filières viande (Pacte sociétal) et lait (France Terre de Lait) ont nourri leur réflexion et posé les bases de leurs programmes à partir des échanges qui ont eu lieu au sein des éleveurs témoins.

• TÉMOIGNAGE

Christine VAZEILLE

Éleveuse en Haute-Loire et membre du réseau des Éleveurs Témoins depuis 2003



Je suis éleveuse de vaches laitières en Haute-Loire (70 VL – 110 ha) sur la ferme familiale de mon époux depuis 1985. Actuellement en GAEC avec mon fils, nous sommes en polyculture – élevage dans un système herbager en zone de montagne. Nous livrons notre lait en coopérative et nous faisons partie de l'Association des Producteurs de Lait de Montage (APLM) que l'on a fondée en 2013. Cette association a créé sa propre marque de lait « Mon lait ». Dans ce cadre, on s'occupe de toute la démarche, de la production jusqu'à la vente, en allant jusqu'à organiser des animations dans les magasins pour proposer nos produits. Je fais partie du réseau des éleveurs témoins depuis sa création en 2003. À l'époque, j'ai été sollicitée dans ce groupe par un collègue qui avait des responsabilités professionnelles. Lors de la mise en place de ce groupe d'éleveurs communiquant sur toutes les problématiques agricoles suite à la crise de la vache folle, ils voulaient que ce soit des éleveurs qui n'aient pas forcément de responsabilités agricoles, n'aient pas déjà une étiquette telle que « président de Chambre d'agriculture » ou « président de fédération ». À cette époque, nous étions rentrés dans le réseau de l'agriculture raisonnée (FARRE) où nous étions ferme de rencontre et on pouvait accueillir du public sur l'exploitation. Dans ce cadre, nous avions été déjà sensibilisés à la communication sur le métier d'éleveur mais sans plus. Mon collègue a jugé important que le département ait un représentant dans ce nouveau réseau, et de voir ce qu'il proposait pour se former à la communication sur le métier d'éleveur. Ainsi, je suis montée à Paris pour suivre la formation avec un groupe de 30 ou 40 éleveurs de toute la France avec une représentation de chacune des régions. À cette occasion, nous avons eu l'intervention de plusieurs interlocuteurs : des experts, des économistes, ... pour dédramatiser les différents sujets (végan, antibiotiques, gaz à effet de serre, ...). Nous nous sommes retrouvés un peu sur les bancs de l'école, pour prendre note de toutes ces explications, pour s'en servir pour nous faire faire du média training. Ce fut un exercice à la fois surprenant et difficile mais très formateur afin d'ajuster son discours et le vocabulaire utilisé au public concerné. Depuis, j'ai eu l'occasion d'être interviewée par des médias à plusieurs reprises pour expliquer mon métier d'éleveuse. Notamment en 2006 quand j'ai été contactée par le JDD qui a fait un article d'une page entière et quand j'ai réalisé une interview sur le plateau de télévision de Public Sénat lors du Salon de l'Agriculture. Par la suite, suite à une vidéo sur la mise à l'herbe réalisée par le CNIEL, TF1 est venu tourner un reportage sur l'exploitation.

EN QUOI CONSISTE L'EXPÉRIENCE ÉLEVEUR TÉMOIN DE VOTRE POINT DE VUE ?

L'expérience d'éleveur témoin, c'est avoir une ouverture d'esprit, prendre du recul et ne pas rentrer systématiquement dans l'affrontement quand on a une question qui nous « dérange ». Il n'y a pas de discours type. Il faut d'abord écouter l'autre, analyser sa question et après essayer de répondre avec nos propres mots et raconter son vécu, tout en s'adaptant à son interlocuteur en utilisant un langage qu'il va comprendre, en trouvant des images pour argumenter son discours. La communication c'est un dialogue, j'ai le droit d'apporter des réponses mais j'ai surtout l'obligation d'écouter la question avant même d'apporter une réponse.

Cette expérience permet également d'apprendre à s'adresser, au-delà des médias, à tout type de public qu'il soit initié ou non, à des adultes ou à des enfants. Ça m'a également permis d'apprendre à discuter dans des situations toutes bêtes comme avec un voisin par exemple pour lui expliquer mon métier et mettre en valeur les gestes du quotidien.

Les éleveurs témoins du réseau ne prennent pas la place des représentants professionnels. Au contraire, on travaille en parallèle avec eux et en agissant de façon complémentaire. On ne représente pas les éleveurs dans leur globalité mais on est là pour expliquer comment ça se passe sur nos fermes et parler de notre expérience personnelle.

QU'EST-CE QUE L'EXPÉRIENCE ÉLEVEUR TÉMOIN VOUS A APPORTÉ DANS UNE SITUATION D'ÉCHANGE AVEC UN MÉDIA ? EN QUOI CELA VOUS A « CHANGÉE » ?

En 2008, on a été sollicité par le journal Le Monde à l'occasion de la fin des quotas laitiers. En effet, en 3 générations sur la ferme, on a connu des quotas avec mes beaux-parents, l'arrivée des quotas quand mon mari s'est installé en 1984 et ensuite la fin des quotas. Une journaliste du Monde est venue une journée entière à la maison. On lui a parlé des quotas laitiers mais on lui a aussi fait découvrir l'environnement d'une ferme laitière et le métier d'éleveur. Ce fut une expérience particulière et un peu stressante car ce n'était pas que ma parole qui serait retranscrite mais la parole de chaque membre de la famille. Il en est ressorti un très bel article avec une photo rassemblant les 3 générations avec mes beaux-parents, mon mari et moi et nos enfants. Ce fut une très belle expérience médiatique. C'est le genre d'expérience qui reste et qui est importante dans nos métiers.

Dans mon quotidien, quand je travaille ou quand il y a un évènement sur la ferme, je me prends au jeu de me dire « Et si je devais le raconter, comment je m'y prendrais ? » et de réfléchir à comment trouver les mots pour expliquer la situation. Cette expérience nous a également amenés à un raisonnement sur la conduite de la ferme dans sa globalité, avec parfois des remises en cause de la recherche d'informations pour faire évoluer dans nos pratiques et s'informer sur les différentes problématiques. Ça a été formateur dans mon métier et ça m'a permis d'échanger avec les personnes qui nous entourent (Chambre d'agriculture, Interprofession, Institut de l'Élevage, ...) afin de trouver les bons mots pour expliquer les choses et de trouver du lien avec les personnes qui gravitent plus globalement autour de l'agriculture.

Moi qui n'avais pas de responsabilités professionnelles, ça m'a permis de rencontrer les responsables professionnels au niveau national et de trouver de la crédibilité au travail que l'on faisait dans le réseau.

Quand on est entré dans l'Association des Producteurs de Lait de Montage et que l'on a décidé d'aller jusqu'au bout de la démarche avec les animations en magasin, cela a été une nouvelle expérience car je savais parler de mon métier mais jamais directement face aux consommateurs. Finalement, l'expérience d'éleveuse témoin m'a permis d'être plus à l'aise pour parler de mon métier d'éleveuse et de mes pratiques sur ma ferme.

Cette expérience d'éleveur témoin est une très belle expérience professionnelle et ce d'autant plus qu'elle a aussi été une expérience de vie avec des vrais liens d'amitié et de confiance qui se sont tissés au sein du réseau que ce soit entre éleveurs de toute la France mais aussi avec les formateurs.

FACILITER L'ACCÈS À L'INFORMATION POUR LES ÉLEVEURS

Pour apporter les réponses aux questions sur l'élevage, deux sites web de références, destinés aux éleveurs et éleveuses en activité ou en devenir, ont été créés.

La plateforme Devenir Eleveur

Les structures accompagnant les porteurs de projet d'installation en élevage sont multiples, avec chacune ses spécificités, ses spécialités, et ses limites (domaine technique, filière, région, type de système...). De ce fait, les informations nécessaires à la construction d'un projet d'installation peuvent être difficiles à retrouver car dispersées en de nombreux endroits différents.

Pour aider les porteurs de projet à y

voir plus clair, l'Institut de l'Élevage a développé, à l'initiative de la CNE, la plateforme Devenir Eleveur. En plus d'informer le public sur ce métier, grâce à de nombreux articles et témoignages, ce site est un véritable outil pour accompagner les porteurs de projet. Une banque de ressources regroupe documents et initiatives utiles, et chaque article renvoie les utilisateurs vers le site du partenaire qui sera en mesure de l'accompagner sur chaque point spécifique.

• EN SAVOIR PLUS

devenir*
éleveur·euse

devenireleveur.com

LA COMMUNAUTÉ
AU SERVICE
DES ÉLEVEUSES
ET DES ÉLEVEURS

OKéleveur.com

UNE MINE D'INFORMATIONS SUR UN SEUL SITE :

- Des articles pour découvrir le métier sous toutes ses facettes
- De nombreux témoignages d'éleveurs qui décrivent leur quotidien
- Les sites incontournables recensés pour trouver les meilleures informations, références, interlocuteurs

89 articles
87 pages de témoignage

UNE COMMUNAUTÉ VIVANTE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX :

- Des informations essentielles et des témoignages partagés sur Facebook et Twitter
- De nombreuses vidéos de témoignage sur YouTube
- Des photos de quotidien d'éleveur sur Instagram

7 200 abonnés Facebook
2 900 abonnés YouTube

UNE BANQUE DE RESSOURCES COLLABORATIVE :

- Je recherche des documents utiles ou des expériences intéressantes
- Je fais connaître des documents intéressants et le résultat de mon travail
- Je ne manque pas les prochains événements de ma région

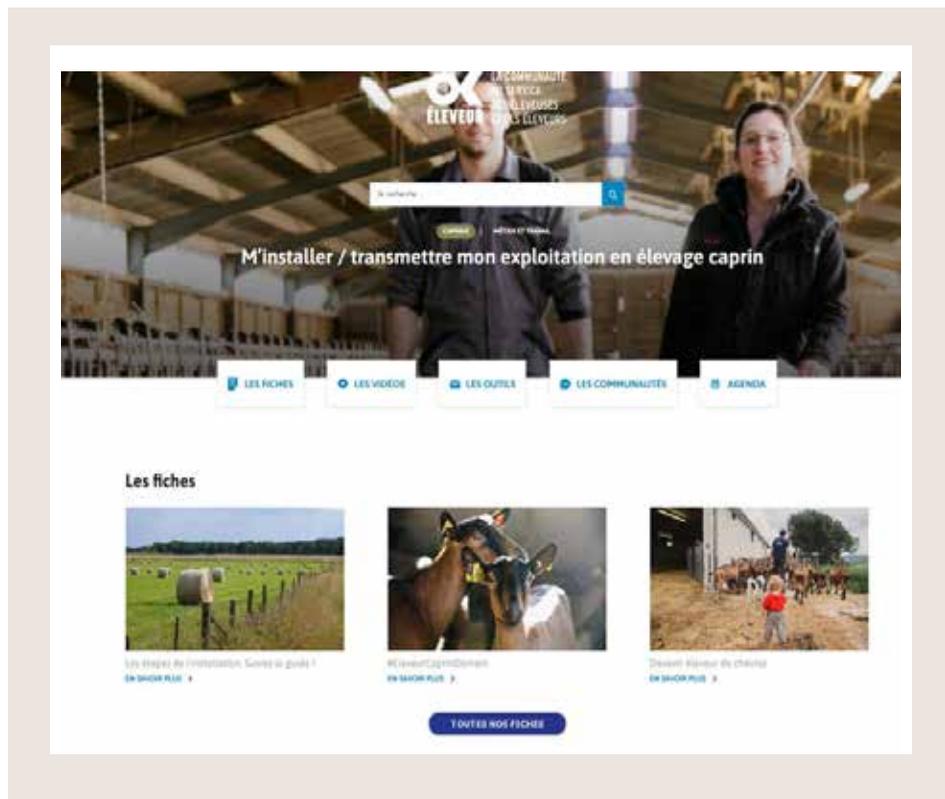
172 documents
74 initiatives

La plateforme OK Eleveur

De la même façon, les éleveurs installés peinent parfois à trouver des réponses fiables à leurs questions techniques. Les informations sont en effet présentes, mais dispersées sur de nombreux sites de partenaires sur internet. Comment faire le tri dans toutes ces informations ?

Pour les aider à y voir plus clair, Ok Eleveur permet de trouver facilement et sans avoir à surfer d'un site à l'autre, les informations et outils techniques sur de nombreux sujets.

Les deux sites s'appuient sur un large réseau de partenaires, dont les contenus alimentent ces deux plateformes.



• TÉMOIGNAGE

Albane BLANDEL - LE GAL,

Éleveuse dans le Morbihan et éleveuse correspondante pour Devenir Eleveur depuis 2021



Je me suis installée en 2021 sur la ferme familiale de polyculture-élevage dans le Morbihan. J'y travaille en association avec mon mari et nous élevons ensemble 110 vaches laitières Prim'Holstein sur 200 hectares. Selon moi, communiquer sur mon métier est une facette indissociable de la production. J'aime interagir avec les gens et c'est en plus une étape indispensable pour attirer de futurs éleveurs dans le métier. Avec Devenir éleveur, je publie tous les trimestres un article qui parle de mon métier, au gré du calendrier. C'est pour moi une belle opportunité de partager ma passion ! Et parce que j'aime bien échanger avec les jeunes de mon âge et les habitants de mon territoire, je publie régulièrement des photos sur ma page TikTok !



INTÉGRER LES ATTENTES DES JEUNES DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE POUR Y ATTIRER DE NOUVELLES RECRUES

La diversité des formations offertes par l'enseignement agricole est souvent méconnue des élèves et de leurs parents. Pourtant, il forme à tous les métiers du vivant : métiers de la terre, de la nature, du végétal, de la forêt et du bois mais aussi aux métiers en lien avec l'alimentation, les territoires, les services à la personne... Il permet l'accès aux études supérieures (BTS, écoles vétérinaires, écoles d'ingé-

nieurs...). Faire connaître cette diversité et les opportunités qui en découlent est une des voies d'action en faveur du renouvellement des actifs agricoles. Les enjeux sont multiples : attirer des jeunes dans les filières agricoles, tout en proposant des programmes qui tiennent compte de leurs représentations et de leurs questionnements sur ces filières.

• ZOOM

L'AVENTURE DU VIVANT, UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION POUR INFORMER ET VALORISER LES FORMATIONS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ET LEURS DÉBOUCHÉS

Initié par le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Souveraineté alimentaire en 2019, le site laventureduvivant.fr a pour vocation d'informer et d'orienter les jeunes en présentant l'univers des enseignements dispensés et les débouchés avec plus de 200 fiches métiers et formations. Il s'adresse directement aux collégiens et aux lycéens sur Facebook (L'aventure du vivant), Instagram (@laventureduvivant), YouTube (L'aventure du vivant), ainsi que sur Snapchat (@minagriculture). L'objectif est de leur donner les clés pour trouver les établissements proposant les formations adaptées à leurs aspirations.

Un camion « L'Aventure du Vivant : le tour » sillonne les routes de France depuis 2020 dans ce cadre. L'enjeu est de faciliter l'échange entre les élèves des systèmes d'enseignement du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Souveraineté alimentaire en faisant connaître l'offre de formation de l'enseignement agricole. Ce camion de 18 m embarque entre autres à son bord un simulateur de conduite d'engin virtuelle, des écrans tactiles interactifs...



• AVIS D'EXPERTS

Nous avons questionné deux experts sur les enjeux auxquels sont confrontés les filières agricoles et sur l'évolution de leurs programmes de formation :



Emmanuelle ZANCHI,
Animatrice Réso'Them Elevage à la DGER

QUELS SONT LES NOUVEAUX ENJEUX AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES FILIÈRES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ?

Les jeunes en formation sont soumis à de multiples questionnements. Certains sont inhérents à leurs attentes personnelles (pénibilité, relations Homme-Animal, contribution au système alimentaire...) ou aux contextes économique et environnemental (volatilité des prix, organisation des filières...) ; d'autres encore leur sont posés par la société (bien-être animal, consommation de viande, impacts sur le changement climatique, etc.).

Permettre aux jeunes d'aborder ouvertement et concrètement ces questions contribue à l'attractivité des filières de l'enseignement agricole. Cette vision "grand angle" de la place de l'animal d'élevage dans la société est plus ou moins poussée en fonction du niveau de formation visé. Les élèves sont largement sollicités sur ces enjeux, comme l'attestent les deux exemples suivants :

- Des outils ont été créés conjointement par des enseignants et des animateurs de réseaux thématiques de la DGER (Réso'them) pour travailler sur les représentations des élèves, aborder les controverses et envisager la connexion des élevages aux systèmes agricoles et alimentaires. Ces outils (Q-Sort, challenges...) sont des points d'entrée pour construire le raisonnement, l'argumentation et envisager des « solutions » locales.
- Le plan « Enseigner à Produire Autrement » encourage la parole et l'initiative des apprenants sur les questions des transitions et de l'agroécologie. Les exploitations agricoles des lycées sont des lieux pour appréhender ces transitions, envisager comment la reconception des systèmes d'élevage est envisageable et donner un sens au métier. En parallèle, les enseignants et les formateurs organisent également des visites qui donnent à voir des systèmes viables et vivables.



Joël RIGAL,
Inspecteur pédagogique de l'enseignement agricole

COMMENT ÉVOLUENT LES PROGRAMMES ET CERTIFICATIONS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ?

Il s'agit de construire, en lien très étroit avec tous les acteurs du monde de l'élevage, des parcours de formation et donc des certifications qui d'une part permettent d'assurer un renouvellement des générations d'acteurs, mais aussi essaient de répondre aux attentes des jeunes et notamment sur les représentations autour de l'élevage, comme évoqué dans le témoignage précédent.

Pour cela, toute rénovation de référentiel de diplôme prend appui sur une étude des caractéristiques de chaque métier, des évolutions possibles, des activités conduites, des responsabilités confiées, des attentes des employeurs potentiels, des réalités des métiers etc. Ces études sont conduites par des délégués à l'ingénierie de la formation sur la base d'entretiens des différents acteurs du secteur de l'élevage : éleveurs, transformateurs, amont et aval de la production, voire les différentes associations représentatives et non partisans. Il s'agit donc d'être pleinement en phase avec les attentes du milieu professionnel : cela revient à établir un référentiel de compétences sur lequel s'adosse le référentiel de certification et le référentiel de formation.

• EN SAVOIR PLUS

POINT SUR L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

À la fois ancré dans les territoires et ouvert à l'international, l'enseignement agricole est le second système éducatif en France. Il accueille 156 000 élèves de la 4^{ème} au BTS, 16 000 étudiants ingénieurs ou vétérinaires et 57 000 apprentis. Au total les filles représentent 44 % des effectifs. Le secteur comprend plus de 800 établissements (publics et privés), d'enseignement général, technologique et professionnel et 17 établissements d'enseignement supérieur (publics et privés) agronomique, vétérinaire et de paysage ainsi que de 134 centres de formation d'apprentis et 450 centres de formation professionnelle, répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra marin. Près de 19 000 agents du ministère de l'Agriculture travaillent au sein de ces établissements. 13 % des enseignants sont spécialisés dans le secteur de l'élevage. Les établissements publics d'enseignement agricole gèrent 199 exploitations qui sont à la fois des lieux d'apprentissage et de démonstration.

À noter, seuls 10 % des élèves sont issus du milieu agricole, et 36 % des apprenants sont engagés dans la voie de la production agricole. Les établissements d'enseignement sont ainsi un espace clé de découverte des métiers du vivant et en particulier de l'agriculture, pour des personnes amenées ou non à les exercer.

(Source : agriculture.gouv.fr/infographie-l'enseignement-agricole)

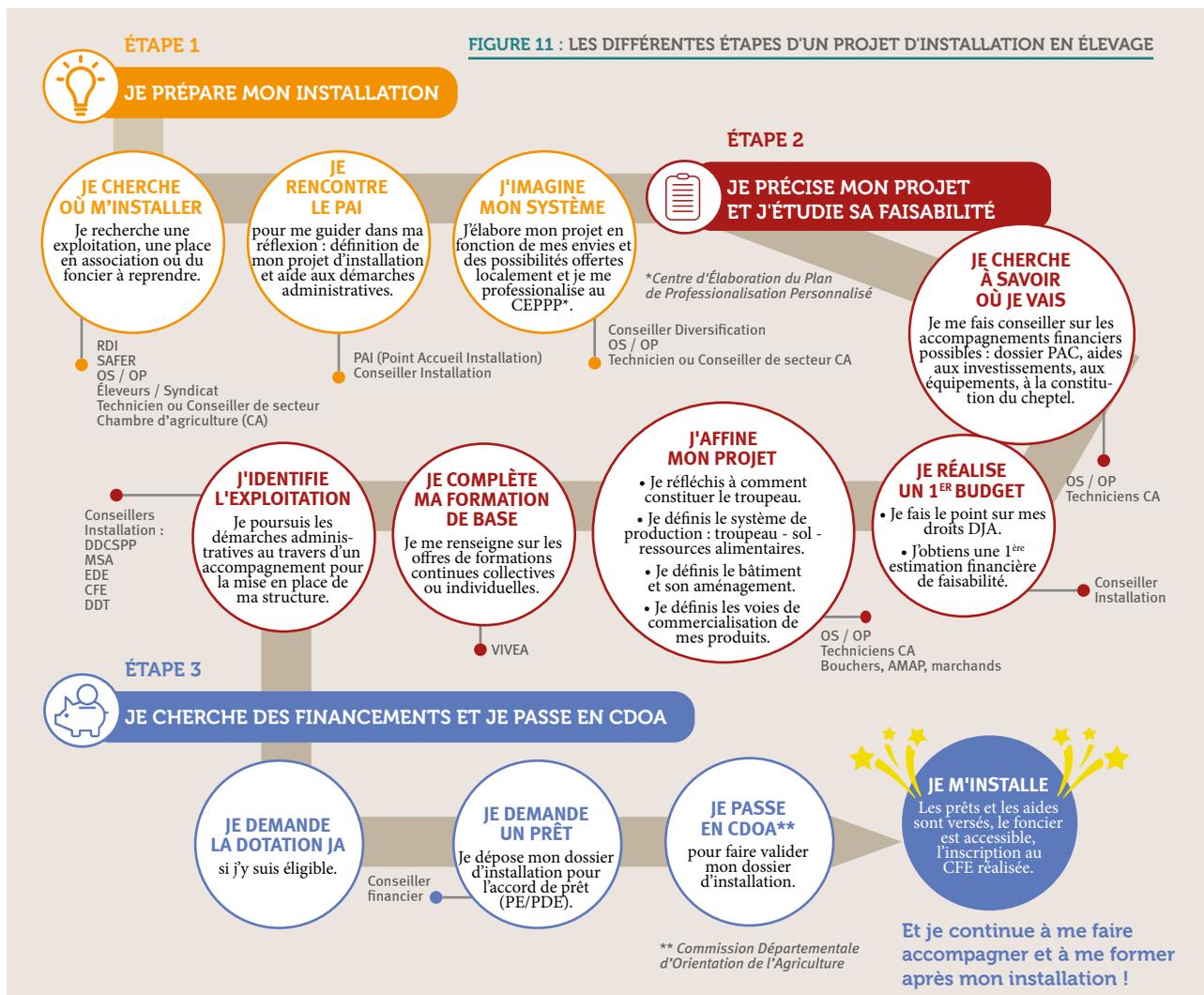
ACCOMPAGNER LES PORTEURS DE PROJET À L'INSTALLATION

La construction d'un projet d'installation est une étape primordiale pour assurer le succès de l'installation. Les porteurs de projet bénéficient aujourd'hui d'un dispositif d'accompagnement qui leur donne non seulement les moyens de réussir grâce à des aides financières mais aussi d'accéder à un accompagnement renforcé et durable. En revanche, tel qu'il a été créé au fil du temps, ce parcours amène une certaine complexité pour les porteurs de projet et il n'est pas toujours aisé de trouver le bon interlocuteur. Les acteurs de l'élevage ont rédigé un livre blanc, dans lequel ils

proposent plusieurs pistes de solution pour agir en faveur du renouvellement des actifs en élevage de ruminants. L'une des propositions porte sur l'évolution et la simplification du parcours à l'installation, pour qu'il accompagne dans les meilleures conditions possibles le maximum de porteurs de projet et notamment les nouveaux entrants dans le secteur.

La figure 11 présente les différentes étapes pour s'installer en élevage (non exhaustif). Le chemin reste long, de l'idée à la réalisation.

FIGURE 11 : LES DIFFÉRENTES ÉTAPES D'UN PROJET D'INSTALLATION EN ÉLEVAGE



ACCOMPAGNER LES CÉDANTS EN LES METTANT EN RELATION AVEC DE POTENTIELS REPRENEURS

Trouver une exploitation qui leur convient est l'une des difficultés principales soulevées par les porteurs de projets hors cadre familial (HCF) parmi lesquels les personnes non issues du milieu agricole (NIMA). Il existe une grande diversité d'actions dans les territoires pour recenser et sensibiliser les cédants aux enjeux de la transmission, les accompagner dans leur projet et les mettre en relation avec des candidats à l'installation. Ces actions sont portées partout sur le territoire par les services installation-transmission des Chambres d'agriculture. Des initiatives d'intérêt sont également mises en œuvre par des syndicats, des CIVAM, des ADEAR, Terre de Liens etc.

Plusieurs services « Installation - Transmission » de Chambres d'agriculture de départements très orientés élevage comme ceux des Deux-Sèvres, de l'Aveyron ou de Bretagne ont mis l'accent depuis plus d'une dizaine d'années sur des actions auprès des cédants considérant qu'il s'agit là d'un levier majeur pour installer plus et mieux, notamment les porteurs de projets NIMA.

L'enjeu est de sensibiliser les élus à l'importance de consacrer suffisamment de moyens dans la durée à cet enjeu, et d'y affecter des personnes compétentes dans l'accompagnement des relations humaines et en médiation. Il existe ainsi de grandes disparités dans les moyens dédiés aux actions auprès des cédants entre Chambres d'agriculture selon les départements (entre 0,5 et 5 ETP). Les actions s'inscrivent parfois dans le cadre d'une « Charte de la transmission » qui fédère un large partenariat comme en région Bretagne (24 partenaires). Ces chartes peuvent s'appuyer initialement sur des diagnostics de territoires ou de filières.

Anticiper la transmission

L'accompagnement des cédants comprend généralement deux étapes.

La première, de sensibilisation et d'information, vise à convaincre les agriculteurs d'anticiper leur transmission entre 5 et 10 ans avant la retraite. Il s'agit



d'inciter les agriculteurs à être « acteur de leur projet de transmission » et pour ceux sans successeur à s'inscrire au Répertoire Départemental à l'Installation (RDI). Publication d'articles, réunions, webinaires, formations, visites individuelles avec plan d'action visent à aider les agriculteurs à réfléchir à leur transmission en leur apportant des informations utiles. Les agriculteurs s'informent aussi auprès des Points Accueil Transmission. Des événements comme « La quinzaine nationale de l'installation-transmission » ou les réunions « Demain je transmets » mettent le focus sur la transmission. Les actions peuvent être ciblées sur des petits territoires comme dans les Ardennes ou en Aveyron où la Chambre d'agriculture mène des actions partenariales avec des syndicats (JA, FDSEA) et les collectivités locales (cantons, communautés de communes) afin de créer des liens entre agriculteurs et interlocuteurs locaux. Les agriculteurs ciblés sont ceux sans successeur avec un repérage grâce à la DICA (déclaration 5 ans avant la retraite sur le devenir de l'exploitation) ou par enquêtes auprès des agriculteurs de plus de 55 ans. Des actions propres à une filière peuvent aussi être menées avec l'appui d'acteurs économiques (cas de la filière caprine dans les Deux-Sèvres).



La seconde étape, d'accompagnement des cédants, débute 2 ans avant la retraite. Les structures d'accompagnement proposent des audits « transmission » et des contacts d'experts pour aider les agriculteurs à évaluer la valeur de l'entreprise et sa « transmissibilité » et pour répondre aux questions de transmission et de retraite. Prendre en compte la taille et la rentabilité de l'exploitation est insuffisant aujourd'hui pour évaluer la transmissibilité d'une exploitation et l'approche de la transmissibilité s'est élargie : avec la diversité des profils de repreneurs, l'enjeu est d'aider le futur cédant à « ouvrir le champ des possibles » quant au devenir de l'exploitation.

Faire se rencontrer cédants et repreneurs

Différentes actions et dispositifs sont ainsi proposés pour mettre en relation cédants et repreneurs, et créer les conditions d'une transmission réussie :

- Le dispositif RDI Répertoire Départemental à l'Installation. Le cédant est accompagné dans la rédaction d'une offre de reprise. Un diagnostic de viabilité de l'exploitation et l'identification de ses points forts et points faibles peuvent être proposés au préalable. Cédants et repreneurs sont mis en relation avec

ou sans l'appui d'un conseiller. Ils sont ensuite suivis selon leurs demandes afin de voir si des adaptations sont possibles au niveau des attentes des deux parties pour faire aboutir la démarche de transmission-installation.

- Un parrainage, de 3 mois à 1 an, d'un candidat hors cadre familial (HCF) qui va travailler à temps complet sur l'exploitation en vue de s'y installer (dispositif CEFI Contrat Emploi Formation Installation). Cet excellent « outil » permet au candidat de découvrir le travail sur l'exploitation dans la durée (1 cycle de production), ce qui facilite le transfert des savoirs et l'intégration du candidat dans le territoire.
- Le « GAEC à l'essai ». Proche du CEFI dans son principe, ce dispositif permet à un candidat à l'installation dans un GAEC d'expérimenter *in situ* si le projet a humainement des chances d'être viable ou pas.
- Les Farm dating et les Forums de l'installation qui cherchent à mettre en relation cédants et repreneurs. La rencontre lors de ces événements peut se prolonger par la visite de l'exploitation du cédant par le repreneur potentiel.

Globalement, les conseillers estiment être aujourd'hui suffisamment outillés en compétences (économiques, juridiques, techniques, humaines...) et en démarches pour accompagner les cédants et les porteurs de projets. Leurs principales difficultés et questionnements portent sur les décalages croissants entre l'offre et la demande d'exploitations et entre les projets des repreneurs et les projets des cédants. Différents leviers sont évoqués à ce sujet comme la nécessité pour l'agriculteur d'interroger la « transmissibilité » de son exploitation tout au long de sa carrière. Il paraît également important d'arriver à mettre en synergie les acteurs des filières et des territoires afin qu'ils portent en tant que prescripteurs des messages partagés auprès des cédants et des repreneurs et qu'ils partagent une vision commune (si possible co-construite) sur les enjeux de renouvellement des actifs des exploitations selon les filières dans leurs territoires.

PARTAGER L'ÉTAT DES LIEUX ET DES PROPOSITIONS AVEC LES DÉCIDEURS POLITIQUES VIA UN « LIVRE BLANC »



**Interview de
Gilles Psalmon,
Directeur adjoint
de la Confédération
Nationale de
l'Élevage (CNE)**

La CNE a mis en place un groupe Attractivité. Quels sont ses objectifs ?

Renforcer l'attractivité du métier est considéré par les professionnels de l'élevage réunis au sein de la CNE comme l'un des enjeux majeurs pour l'avenir de l'élevage français. Sans une action volontariste et déterminée, cela se traduit par des difficultés à renouveler les actifs agricoles, à trouver des salariés d'élevage compétents et à maintenir l'élevage, notamment dans des régions où la concurrence avec les productions végétales est vive. Dans ce contexte, la CNE a mis en place un groupe de travail dédié à l'attractivité des métiers et au renouvellement des actifs. Il s'entoure de l'expertise de l'Institut de l'Élevage et de Jeunes Agriculteurs et réunit aussi d'autres intervenants tels que les interprofessions, l'enseignement agricole, AgroParisTech ou encore l'Anefa. C'est donc un point de rencontre très complet qui permet d'aborder toutes les facettes du sujet, de mettre en commun les différentes actions déjà réalisées par les acteurs des filières et celles à mettre en place collectivement. C'est notamment dans cette instance qu'est né le site « Devenir éleveur.euse », mine d'informations et de témoignages sur l'élevage de ruminants.

Un livre blanc a été écrit et diffusé par la CNE. Qu'en attendez-vous ?

Une première version de ce « Livre blanc pour le renouvellement des générations en élevage de ruminants » est parue en 2019. À l'époque, nous partions du constat que la moitié des éleveurs allait partir à la retraite dans les 10 années à venir et qu'une bonne partie d'entre eux risquait de ne pas être remplacée. Nous y analysons les freins à l'installation/transmission et en tirons 24 propositions visant à mieux

conseiller, suivre, inciter et encourager les futurs éleveurs. Depuis 3 ans, la situation reste préoccupante en termes de renouvellement des actifs, et certaines choses ont évolué. Nous avons donc réactualisé ce Livre blanc pour proposer des pistes de solutions aux pouvoirs publics (notamment dans le cadre des discussions concernant le Pacte d'Orientation) et aux futurs éleveurs. En plus d'une mise à jour de l'état des lieux, plusieurs propositions ont été ajoutées. Citons notamment celles en lien avec la valorisation du salariat, la valorisation des démarches de progrès déjà engagées par les éleveurs, la sécurisation des revenus (en lien avec la loi EGalim 2) ou encore le droit à l'essai ou à l'erreur pour le jeune installé.



• EN SAVOIR PLUS

LIVRE BLANC DE LA CNE :
LE RENOUVELLEMENT DES
ACTIFS EN ÉLEVAGE BOVIN,
OVIN ET CAPRIN.

[https://devenir-eleveur.com/
document/livre-blanc-du-
renouvellement-des-actifs-en-
elevage-version-2023/](https://devenir-eleveur.com/document/livre-blanc-du-renouvellement-des-actifs-en-elevage-version-2023/)

LIVRE BLANC

LE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGE BOVIN, OVIN ET CAPRIN



Février 2023

De nouveaux modèles d'élevage pour répondre
aux attentes des nouveaux entrants.



• L'ESSENTIEL

De nombreuses actions existent dès à présent qui permettent de faciliter le renouvellement des actifs :

- Faire connaître l'élevage dans l'enseignement général et proposer des outils pédagogiques adaptés.
- Prendre en compte les attentes des publics non issus du milieu agricole.
- Comprendre et soutenir de nouveaux modèles d'installation dans tous les territoires.
- Soutenir les innovations existantes pour l'accès au foncier et au capital d'exploitation.

Alizée CHOUTEAU, Delphine NEUMEISTER, Christine GUINAMARD, Benoit RUBIN, Emmanuel BÉGUIN, Christophe PERROT, Anne-Charlotte DOCKÈS et Sophie CHAUVAT (Institut de l'Élevage)

S'adapter à un monde agricole en mutations

LE MONDE AGRICOLE SE TRANSFORME, LES MODÈLES D'ÉLEVAGE ÉVOLUENT, LES NOUVEAUX ENTRANTS DANS LE MÉTIER EN CONNAISSANT MOINS LES CODES ET LE FONCTIONNEMENT QU'AVANT, ILS SONT PORTEURS DE PROJETS DIFFÉRENTS. CELA EXIGE DE NOUVELLES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN, QUI ÉMERGENT AUJOURD'HUI.

MIEUX FAIRE CONNAÎTRE L'ÉLEVAGE DANS L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

On sait, grâce à de nombreuses études, que la population française connaît assez peu l'élevage et ses filières. L'enseignement général actuel accorde une place limitée à cette thématique et semble parfois porteur d'idées reçues sur l'élevage.

L'agriculture, un sujet anecdotique dans les programmes scolaires

Pour cette raison, le GIS Avenir Elevages s'est saisi de cette problématique en créant un groupe de travail « Enseigner l'élevage ». Ses travaux ont commencé avec la réalisation d'un état des lieux de ce qui est enseigné aujourd'hui, notamment au lycée. Les programmes de formation et le contenu des manuels des maisons d'édition les plus importantes ont été étudiés pour identifier les sujets traités en classe, les messages passés, et les comparer à la situation réelle. Cette première étude a fait ressortir de façon nette que le sujet agricole est anecdotique dans les programmes aujourd'hui, et

parfois traité de façon discutable dans les manuels scolaires (chiffres erronés, sans sources, débats biaisés, idées préconçues sur l'agriculture et l'élevage ...).

En complément de cette première étude, une enquête auprès d'élèves de lycées généraux et de leurs enseignants en SVT et géographie a été réalisée afin d'approfondir le diagnostic. Seuls un tiers des élèves se souviennent avoir parlé d'élevage en classe. En outre leurs enseignants confirment n'avoir que rarement le temps de traiter ce sujet, qui est vu comme la variable d'ajustement en fin d'année. Les élèves connaissent mal le sujet, mais surtout leurs enseignants sont dans la même situation. Ils estiment ainsi que la thématique est difficile à aborder et se retrouvent confrontés à des débats dont ils ne maîtrisent pas tous les aspects. Les lycéens se déclarent marqués par certains débats publics comme sur le bien-être animal et l'environnement, mais une grande majorité d'entre eux ne souhaite pas voir l'élevage disparaître en France.

Création d'un site de ressources sur l'élevage

À la suite de ces travaux, le groupe de travail a produit une série de ressources à destination de l'enseignement général, afin d'aider les enseignants à présenter l'élevage à leurs élèves. Une encyclopédie en ligne intitulée Farpmedia synthétise l'information scientifique nécessaire pour traiter des principaux sujets vus en classe. Une banque de ressources recense les documents de formats variés pouvant être réutilisés avec les élèves. Une banque de jeux sérieux est mise à disposition gratuitement pour les classes. Ces jeux ont été

pour grande partie produits par des élèves de l'enseignement agricole, dans le cadre d'un concours entre les établissements. Les 6 jeux lauréats sont à disposition de tous, pour les utiliser en classe, chez soi, dans l'enseignement général comme dans l'enseignement agricole.

Une série de vidéos courtes, interviews de scientifiques, destinées au grand public et faciles à utiliser pour l'enseignement général sont progressivement diffusées. Elles présentent de manière très pédagogique les différents aspects de l'élevage et les sujets de débat.

Ressources sur l'Élevage
pour l'enseignement

Accueil Actualités Farpmedia Banque de ressources Jeux Sérieux Mots

Bienvenue sur le site Ressources sur l'Élevage.

Chap 0
Qu'est-ce que l'élevage ?

Chap 1
L'élevage français et sa place dans le monde

Chap 2
Élevage et efficacité des agrosystèmes

Chap 3
L'élevage, entre pollutions et services environnementaux

Chap 4
Élevage et santé humaine

Chap 5
Élevage et société

6 jeux sérieux pour parler d'élevage dans les lycées

1 chaîne YouTube pour « parler élevage » portée par le GIS Avenir Elevages

Toutes ces ressources sont disponibles en ligne sur : ressources-elevage.fr

MIEUX INTÉGRER LES « NIMA », CES NOUVEAUX PROFILS D'ÉLEVEURS NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE



Face aux enjeux de renouvellement des actifs en agriculture, un constat ressort fortement : nous ne pourrions plus compter demain uniquement sur les fils et filles d'éleveurs pour renouveler les actifs travaillant dans les fermes. On observe en parallèle un nombre important de porteurs de projet non issus du milieu agricole, dans les parcours de formation comme dans les Points Accueil Installation. Ils représentaient par exemple 25 à 30 % des projets d'installation toutes filières confondues en Bretagne et Normandie en 2019. Les acteurs de l'élevage se préoccupent de fait de plus en plus des meilleures façons d'intégrer ceux qu'on appelle les « NIMA » dans la profession.

Qui sont les NIMA qui se lancent ?

Répondre à cette question est une tâche difficile car leurs profils sont d'une grande diversité en termes d'origine, de parcours et de projet porté. On peut néanmoins distinguer trois profils types :

- **les novices rêveurs** : très éloignés du milieu agricole, ils le connaissent très peu ;
- **les novices avertis** qui connaissent le milieu agricole par leurs expériences professionnelles, mais pas le métier d'agriculteur en lui-même, au quotidien ;
- **les insérés avertis** qui connaissent bien le monde agricole et le métier.

Par ailleurs, le terme « NIMA » peut être interprété différemment selon les personnes : parle-t-on d'individus dont les parents ne sont pas agriculteurs ? Remonte-t-on jusqu'à la génération des grands-parents ? Inclut-on d'autres membres de la famille ? Considère-t-on comme NIMA les personnes qui ont grandi dans la ferme du voisin et qui connaissent déjà parfaitement son fonctionnement ? La plupart du temps, on prend par convention la situation des parents, mais le débat est ouvert.

Quels sont les projets qu'ils portent ? Quelle est leur vision du métier ?

Les NIMA sont souvent associés, dans l'esprit des professionnels, à des projets dits « alternatifs », c'est-à-dire avec une surreprésentation des systèmes en bio, en circuits courts, avec des fermes de petite taille. Il se trouve que ce n'est pas toujours le cas : les NIMA ayant suivi un parcours de formation initiale agricole peuvent se tourner vers des systèmes « classiques », s'installer par exemple sur la ferme qui les aura embauchés en apprentissage, ou en salarié à la suite de leur formation.

Mais il est vrai que les NIMA sont surreprésentés dans les projets d'installation en bio (43 % en Bretagne en 2020), en circuits courts (55 %), et sont globalement à la recherche de fermes de plus petite taille que la moyenne.

• DÉFINITIONS

DIFFÉRENCE ENTRE NIMA ET HORS CADRE FAMILIAL

NIMA = Non Issu du Milieu Agricole. Les contours de ce groupe peuvent varier, mais la plupart du temps on y compte les personnes qui n'ont pas de parents agriculteurs (ils peuvent connaître l'agriculture par d'autres relations, familiales, amicales ou de voisinage). On retrouve des NIMA dans les porteurs de projets à l'installation ou en tant que salariés.

Hors Cadre Familial = Porteur d'un projet d'installation ou d'association sur une ferme qui n'est pas la ferme familiale. Ce qualificatif s'applique donc uniquement à des personnes préparant un parcours d'installation.

Un NIMA est donc nécessairement un Hors Cadre Familial, mais l'inverse n'est pas toujours vrai ! Un fils ou une fille d'agriculteur peut s'installer sur une ferme autre que celle de ses parents.

• EN SAVOIR PLUS

C. Perrot, 2020.
DÉMOGRAPHIE ET
RENOUVELLEMENT
DES GÉNÉRATIONS EN
ÉLEVAGE : ÉTAT DES
LIEUX, PERSPECTIVES ET
QUESTIONS EN SUSPENS.
WEBINAIRE : L'ÉLEVAGE
FRANÇAIS FACE AUX DÉFIS
DU RENOUVELLEMENT DES
GÉNÉRATIONS ET DE LA
COMPÉTITIVITÉ.

Chizelle, B., Lataste, D.
et Leroy, C., 2019.
LA MAISON, CET IMPENSE
DES PROJETS DE
TRANSMISSION AGRICOLE
HORS DU CADRE FAMILIAL.
Sociol. Prat. 39, 99-111.

Chouteau A., Bousses M.
et Lescoat P., 2020.
LES PERSONNES NON
ISSUES DU MILIEU
AGRICOLE : LE FUTUR DU
RENOUVELLEMENT DES
GÉNÉRATIONS EN ÉLEVAGE ?
Rapport d'étude. 82p

CRAB, 2021.
CRÉATION, REPRISE,
TRANSMISSION - LES
CHIFFRES CLES BRETAGNE
2020. Chambre d'agriculture
de Bretagne.

CRAN, 2021.
L'INSTALLATION ET LA
TRANSMISSION, DONNÉES
2020. Chambre régionale
d'agriculture de Normandie.

Morel, K., 2019.
LES PROJETS NÉO-PAYSANS
DE MICROFERMES EN
FRANCE : QUELLES VISIONS
ET QUELLES PRATIQUES
AGRICOLES ALTERNATIVES ?
Bull. L'association Géographes
Fr. Géographies 96, 659-675.

Cela s'explique par deux raisons complémentaires :

- d'une part, les porteurs de projet NIMA se construisent un projet de vie autant qu'un projet professionnel. Ils témoignent souvent chercher une ferme « à taille humaine » qui puisse accueillir LEUR projet. Pour cette raison, ils se tournent plus facilement vers des projets individuels et de petite taille. Ils cherchent également une production qui répondent à leurs valeurs et proche du consommateur, d'où le bio et les circuits courts.
- d'autre part, les capitaux nécessaires à l'installation sont importants et les porteurs de projets disent avoir du mal à convaincre les banques de les suivre. Leur stratégie peut donc s'expliquer ainsi : une ferme de taille réduite représente un investissement plus faible et la recherche de valeur ajoutée via le bio, les circuits courts ou la transformation permet de maximiser les produits sur cette petite surface, de façon à dégager un revenu. Dans le même ordre d'idée, les NIMA sont souvent plus attirés par des projets dans des filières comme le maraichage ou les petits fruits plutôt que par l'élevage. Cela s'explique en partie par le niveau de capitaux nécessaires qui serait plus faible dans ces filières qu'en filière ruminant mais aussi par leur image de production « plus accessible

techniquement » et leur visibilité plus importante auprès de la population.

Mais cette recherche de fermes de plus petite taille se heurte à l'agrandissement des fermes dans de nombreuses filières au cours de ces dernières décennies. En filière laitière par exemple, on constate un écart important entre l'offre de fermes à reprendre, comprenant de nombreuses fermes de grande taille et de places en association, et les souhaits des porteurs de projet hors cadre familiaux qui penchent plutôt vers des fermes de petite taille pour une installation en individuel ou en collectif mais avec des personnes de leur cercle de connaissances.

Les NIMA sont-ils l'avenir de l'élevage ?

Avec un nombre d'éleveurs à la baisse et un nombre très faible de fils et filles d'agriculteurs prêts à prendre la relève, l'intégration de personnes non issues du milieu agricole semble nécessaire au maintien des filières. Leur profil comporte néanmoins des particularités à prendre en considération. Si les installations de NIMA deviennent plus fréquentes, elles peuvent permettre de renouveler une partie des actifs agricoles. En revanche, si les projets portés restent des projets de petite taille privilégiant des circuits de production et de distribution alternatifs, cela ne sera pas suffisant pour maintenir les niveaux de production actuels, notamment dans les filières longues.

Par ailleurs, pour ces nouveaux profils, le métier d'agriculteur est perçu comme un métier comme un autre. Cela implique notamment qu'il ne s'agirait pas d'un métier que l'on adopte pour la vie. On peut donc choisir de le quitter pour se reconverter. On observe en effet de plus en plus souvent des carrières courtes chez les nouveaux profils d'éleveurs, qui peuvent aussi être liées à des échecs lors de l'installation. Nous manquons aujourd'hui de données précises sur ces installations et leurs trajectoires.

• ZOOM

PROJET CNE "SYSTÈMES D'ÉLEVAGES ÉMERGENTS EN FILIÈRES OVINES VIANDE ET LAIT. LES CONNAÎTRE POUR MIEUX LES ACCOMPAGNER DEMAIN"

Avec 57 % des installations en élevage spécialisé sous forme individuelle avec moins de 250 brebis, de la pluriactivité, des circuits courts, des activités de service... les systèmes ovins viande "hors des sentiers battus" deviennent plus visibles. Côté filière laitière, en 2019, on comptait 600 éleveurs ovins lait hors bassins de Roquefort et Pyrénées-Atlantiques, en augmentation depuis 2010 (+50 % d'installations).

Des enquêtes menées dans plusieurs régions françaises en 2022 ont permis de mieux connaître ces éleveurs et leurs attentes.

Les éleveurs ovins allaitants conduisent des systèmes très diversifiés et les éleveurs laitiers livrent ou transforment leur lait mais sont plutôt spécialisés en production laitière. Ils valorisent tout ou partie de leurs produits ovins en circuit court. Les écopâturiers ne produisent pas d'agneaux mais dégagent un revenu des prestations de service de pâturage qu'ils proposent. La valorisation locale à la fois des moyens de productions et des produits, tout comme la protection de l'environnement sont des préoccupations fortes. A l'inverse, peu d'éleveurs mettent en avant la recherche de productivité.

Installés hors cadre familial, certains recherchent un accompagnement pour leur installation, leur système ne leur permettant pas toujours de bénéficier d'aides à l'installation. Ils limitent donc leurs investissements, parfois au détriment de leurs conditions de travail. Peu formés à la production ovine, ils s'appuient sur leurs expériences pratiques et un apprentissage empirique, parfois accompagnés par des pairs éleveurs.

Comment mieux accompagner les NIMA ?

En termes d'accompagnement, les NIMA ont des besoins parfois différents des personnes issues du milieu agricole. Ils rencontrent notamment des difficultés liées à :

- un manque initial de compétences sur les pratiques d'élevage, qu'il conviendra de compenser avec une formation adaptée, ou des occasions pour pratiquer sur le terrain (stages, apprentissage...);
- une méconnaissance initiale du monde de l'élevage et des filières associées, qui peut être en partie levée grâce à des systèmes d'intégration dans les réseaux comme le tutorat ;
- une crédibilité parfois faible vis-à-vis des autres acteurs (voisins agriculteurs mais aussi banques, conseillers...), impactant leur recherche de foncier et d'apport financier. Des difficultés de contacts et de dialogue sont notamment remontées

avec les cédants, qui ne partagent pas leur enthousiasme par rapport à leur projet ou sont sceptiques quant à leur profil. Un accompagnement des cédants peut être nécessaire.

- des projets parfois mal dimensionnés, en termes de faisabilité technique et économique, ou encore de charge de travail. En effet, ils accordent une grande importance à l'équilibre vie privée/vie personnelle, mais se lancent souvent dans des projets très chronophages (en individuel, en maraîchage, vente directe...). Ils ont donc besoin d'un accompagnement adapté en amont pour construire leur projet mais les conseillers peuvent se retrouver en manque de références techniques et économiques pour certains types de projets très atypiques. Les porteurs de projets et les conseillers peuvent également avoir des décalages importants de perception de la viabilité ou de la vivabilité d'un projet.

25 %
des projets d'installation
sont portés par des NIMA

40 %
le font en Bio et

57 %
en production ovine
avec moins de 250 brebis

• ZOOM

L'INSTALLATION EN TERRITOIRE PASTORAL

L'installation de nouveaux agriculteurs est une problématique récurrente au niveau national et les territoires méditerranéens n'y échappent pas. À côté de productions végétales à haute valeur ajoutée (viticulture, maraîchage, ...), les activités d'élevage y sont très structurantes, avec des formes d'élevage herbivores (ovins et caprins pour l'essentiel) valorisant une diversité de ressources dont de vastes surfaces de végétations spontanées.

Par rapport au niveau national, on observe sur la zone, une dynamique d'installations qui reste importante pour les filières de petits ruminants avec une majorité de création d'exploitations. En parallèle de ces installations, on recense de nombreux projets non concrétisés faute de mobilisation foncière et pour une trop faible capacité financière. Le turn-over et les arrêts précoces sont également légion.

Une étude a été conduite auprès de jeunes installés de la zone méditerranéenne. Elle met en lumière, à côté d'installations avec un projet de production structurant, des installations où le projet de production est en retrait par rapport au projet de vie avec des troupeaux de petite taille et des objectifs de production faible. La pérennité et l'évolution de ces structures, leur place dans une filière longue ou courte, est source d'interrogation.

L'accès au foncier (parcours mais aussi surfaces à stock ou surfaces pour implanter un bâtiment d'élevage) tout comme l'accès au logement avec toutes les répercussions sur la vie quotidienne des éleveurs, constituent des freins majeurs à l'installation et à la pérennité des structures qui se mettent en place. Les collectivités territoriales peuvent constituer un levier pour débloquer des situations.

La question du travail apparaît très prégnante pour l'ensemble des éleveurs rencontrés. La problématique peut sembler assez récurrente à l'ensemble des exploitations d'élevage, cependant en territoire méditerranéen, la garde, l'entretien et la gestion de vastes surfaces de parcours accentuent la pression au travail. De même, l'orientation de beaucoup de jeunes installés vers la vente directe peut générer des déséquilibres supplémentaires dans l'organisation du travail, particulièrement les jours de commercialisation à l'extérieur.



Pour en savoir plus :

Diversité des formes d'installation en élevage dans les territoires méditerranéens.
Collection Synthèse, Institut de l'Élevage, 2018, 46p.



À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS POUR FINANCER LE CAPITAL DES EXPLOITATIONS BOVINES LAITIÈRES

Le capital engagé dans les exploitations laitières impacte fortement le revenu des éleveurs laitiers les premières années d'installation. La France fourmille d'initiatives en matière d'outils financiers pour l'agriculture. Des solutions originales existent aussi dans d'autres secteurs ou à l'étranger.

Avec des capitaux engagés supérieurs à 1000 €/1000 litres financés, principalement par emprunt, les annuités dépassent généralement 80 €/1000 litres. Or nous constatons depuis plusieurs années, qu'au-delà de ce seuil d'annuités, il est difficile de dégager un revenu disponible suffisant dans les exploitations bovines laitières conventionnelles. L'équation est donc particulièrement difficile pour les jeunes qui disposent bien souvent d'un faible montant d'autofinancement.

Il existe un large éventail d'options pour faciliter le financement de l'installation. Vingt solutions ont été décrites dans le cadre de l'étude coordonnée par l'Institut de l'Élevage. Certaines sont connues et fréquemment utilisées d'autres moins. Des solutions originales ont été repérées dans d'autres secteurs d'activité (la pêche, les SCOP...) ou à l'étranger (Share farming...).

La limitation du capital à reprendre constitue une solution souvent intéressante. Elle vise tout d'abord à bien appré-

cier la valeur économique de l'exploitation où l'on s'installe. La location ou le viager des bâtiments peut constituer une solution. La mise en commun de matériel (CUMA, copropriété...) est efficace et souvent utilisée. La délégation de l'élevage peut être une bonne solution lorsque le bâtiment ou le foncier sont limitants. La location du cheptel est séduisante mais elle est, de notre point de vue, trop coûteuse à ce jour en France.

La progressivité du parcours d'installation (parts sociales, phase de salariat...) constitue une piste de solution intéressante. Outre la question de l'acquisition du capital, la phase de salariat permet une phase transitoire, utile pour affiner le projet et vérifier la bonne entente entre associés. Sous la rubrique de l'adaptation des outils financiers, nous avons repéré 9 solutions (prêt *in fine*, prêts de de carrière...). Elles sont pratiquement toutes simples à mettre en œuvre. Ces solutions ne doivent toutefois pas contribuer à augmenter la valeur des actifs à reprendre.

Dans une situation d'acquisition des terres, les SAFER, les banques, des coopératives et les collectivités locales proposent des solutions temporaires ou permanentes de portage du foncier. Ces solutions permettent souvent de conserver l'unité de l'exploitation.

Nous avons repéré quatre **solutions de portage du capital d'exploitation** : les formes sociétaires coopératives, le share farming, les sociétés de fait avec un statut de copropriété et les fonds d'investissements. Ces solutions sont peu utilisées par les agriculteurs français. Des limites techniques spécifiques (saliariat, existence d'un cadre juridique...) expliquent cette situation. En outre des freins culturels et politiques (capitaux extérieurs, partage du pouvoir de décision, crainte d'une forme d'intégration...) sont aussi les causes de leur faible développement. Ces formes originales sont toutefois à étudier. Elles sont utilisées dans d'autres secteurs d'activité (comme la pêche, le maraichage, la

Plus de

80 €/1000 l de lait d'annuités
en filière Bovins lait

L'armement coopératif du port des Sables d'Olonne a mis en place un dispositif de financement des bateaux de pêche. Cette formule originale permet des installations de jeunes avec des projets de valeurs de reprise élevées (un bateau de 15 mètres a une valeur supérieure à 700 000 €).

viticulture...) qui ont à gérer depuis bien longtemps un décalage énorme entre la valeur des entreprises et la capacité des jeunes à financer seuls leurs projets. Pour l'avenir des éleveurs et de la filière laitière, il est nécessaire d'envisager des solutions de financement des exploitations permettant de rendre le métier attractif (viable et vivable). Au-delà de la question du financement du capital les solutions étudiées posent des questions relatives au niveau des revenus obtenus (rémunération du travail et du capital) et de l'évolution des relations contractuelles entre les acteurs de la filière (prix du lait, volume, gestion des risques...).

L'actif immobilisé par UMO en élevage bovins est supérieur à celui enregistré en production ovine ou caprine (Figure 12). Les éleveurs bovins viande ont en moyenne un actif immobilisé hors foncier qui est de 375 700 €/UMO, dont près de la moitié correspond au cheptel. Un actif important qui pénalise la transmissibilité de ces exploitations. Cependant, le capital à reprendre doit être examiné aussi en termes de facilité à la vente et de risque de dévalorisation. Un cheptel est ainsi facilement réalisable avec un risque faible de moins-value, contrairement à un bâtiment d'élevage par exemple.

L'actif mobilisé pour dégager un EBE est très élevé en bovins viande : il faut en moyenne 7 € d'actif pour dégager 1 € d'EBE quand 3,3 € suffisent en élevage caprin (Figure 13). Cet écart entre le capital et la rentabilité rend encore plus difficile la transmission.

FIGURE 12 : ACTIF IMMOBILISÉ HORS FONCIER + STOCKS PAR UMO EXPLOITANT POUR 5 FILIÈRES D'ÉLEVAGE DE RUMINANTS (EN €)

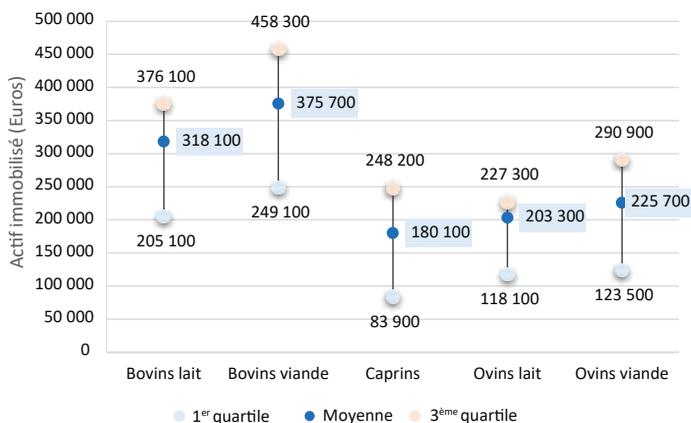
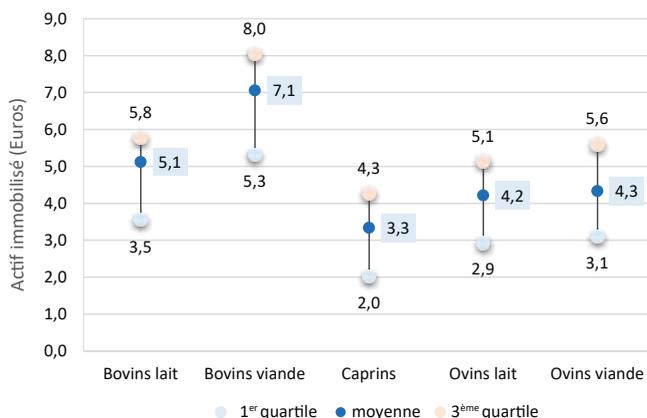


FIGURE 13 : ACTIF IMMOBILISÉ HORS FONCIER + STOCKS / EBE AVANT CHARGES SOCIALES EXPLOITANTS POUR 5 FILIÈRES D'ÉLEVAGE DE RUMINANTS (EN €)



• EN SAVOIR PLUS

SOLUTIONS DE FINANCEMENT POUR AIDER L'INSTALLATION DES JEUNES AGRICULTEURS EN ÉLEVAGES LAITIERS.

Rubin B. et al., pour FranceAgriMer – 2019.

DES SOLUTIONS SE DÉVELOPPENT POUR FACILITER L'ACCÈS AU FONCIER DES PERSONNES QUI S'INSTALLENT



L'accès au foncier est une difficulté récurrente pour les porteurs de projets, malgré un prix du foncier relativement contenu par rapport à d'autres pays européens. Les porteurs de projets peuvent être confrontés à la nécessité d'accéder rapidement à la propriété de leurs terres, ou à la concurrence sur le foncier avec d'autres acteurs, parmi lesquels les agriculteurs déjà en place souhaitant agrandir leurs structures. Les difficultés identifiées sont de différentes natures :

- la pression foncière intra-agricole (agrandissement des structures) et extérieure (extension péri-urbaine ...) ;
- les réticences *a priori* croissantes des propriétaires à la mise à disposition par bail, le statut du fermage offrant en effet de nombreuses garanties au locataire ;
- un prix de vente des terres en hausse (notamment du fait de la pratique du « pas-de-porte » dans certaines régions comme les Hauts-de-France) ;
- le constat d'une certaine rétention foncière de la part des propriétaires ou des personnes qui cessent l'activité agricole (complément de revenu en cas de pluriactivité et retraite, patrimoine familial).

Pour les jeunes s'installant en fermage, notons aussi la multiplicité des types de baux ruraux (bail cessible, bail à complant, locations annuelles renouvelables, baux à long terme, concessions temporaires...) face à laquelle le jeune manque de repères et de conseil pour retenir la solution appropriée.

Pour répondre à cet enjeu, différentes solutions facilitant l'accès au foncier pour des porteurs de projets d'installation se développent tels que :

- **Le portage temporaire du foncier.**

Il existe une diversité de dispositifs de financement temporaire du foncier par différents acteurs (SAFER, banques, collectivités locales, entreprises privées, SCIC ...) sur des durées plus ou moins longues permettant de répondre à divers objectifs. Il s'agit par exemple de préserver l'unité d'une exploitation en attendant de trouver un repreneur ; de consolider les exploitations existantes et d'installer de nouveaux agriculteurs en leur proposant des surfaces adaptées à leurs besoins ; de permettre au candidat en phase d'installation d'avoir accès au foncier et de différer son achat...

• **L'achat de foncier par un ou des tiers.** L'achat de foncier non bâti peut-être réalisé par un particulier (ex : le cédant) ou un collectif (ex : groupements fonciers agricoles familiaux ou mutualistes). Ce foncier sera ensuite mis en location à un ou plusieurs agriculteurs en contrepartie d'un fermage, ce qui permet de bénéficier dans certains cas de dispositifs de défiscalisation (dans le cadre d'un bail à long terme).

Il est également important de rassurer les propriétaires bailleurs pour qu'ils acceptent de louer, particulièrement à de nouveaux entrants dans l'agriculture. Certains conseils régionaux proposent des dispositifs d'accompagnement pour garantir le paiement du fermage. Ces dispositifs sont souvent méconnus et sous-utilisés. Des associations comme Terres de Liens se sont spécialisées dans l'accompagnement de l'accès au foncier pour les porteurs de projets « alternatifs », et mobilisent plusieurs de ces solutions.

• ZOOM

EXEMPLES DE DISPOSITIFS DE PORTAGE DU FONCIER

Portage par les SAFER

Certaines SAFER peuvent acquérir de manière provisoire du foncier et le mettre à disposition d'un jeune installé avec une convention d'occupation précaire et provisoire (COPP) pour une durée de 5 ans en général. Au terme de ce délai, le jeune installé doit racheter le foncier. Le Conseil Régional peut être partenaire en prenant en charge par exemple les frais financiers liés à l'acquisition par la SAFER.

Star Terr'Agri

Ce dispositif a été créé par le Crédit Mutuel. Les terres sont louées par la SCI Terre Agri Océan aux jeunes agriculteurs *via* un bail d'une durée maximum de 25 ans. Le prix de location des terres agricoles, fixé par expertise, évolue annuellement dans le respect de l'indice national des fermages. L'agriculteur a la faculté de se porter acquéreur à partir de la 5^{ème} année. Le prix d'acquisition correspond au prix d'achat majoré d'une éventuelle plus-value observée sur les terres libres de la zone géographique concernée.

SCIC Terre Adonis

Ce dispositif en région Sud-PACA regroupe des organismes partenaires (Coop de France Alpe-Méditerranée, SAFER, Conseil Régional, autres collectivités, société civile, les exploitants agricoles concernés) au sein d'une Société Coopérative d'Intérêt Collectif qui achète et gère du foncier mis à disposition d'agriculteurs dans l'attente d'un rachat entre la 7^{ème} et la 15^{ème} année.

Les Groupements Fonciers Agricoles (GFA)

Ce sont des sociétés civiles particulières ayant pour objet soit la création ou la conservation d'une ou plusieurs exploitations agricoles, soit l'une et l'autre de ces opérations. Dans la pratique, le GFA permet d'organiser un patrimoine foncier, d'en préserver l'unité, d'en assurer la transmission, de sortir d'une indivision successorale, de faciliter l'installation. Il existe plusieurs formes de GFA, dont le GFA mutuel qui est le plus favorable au renouvellement des générations car il peut permettre une acquisition progressive du foncier. Cette forme repose sur la solidarité entre agriculteurs. Le groupement est généralement constitué en vue d'aider un agriculteur qui ne dispose pas de moyens financiers suffisants pour acquérir seul le fond qu'il exploite. Cette solution permet donc à l'agriculteur de racheter progressivement ses terres au GFA *via* le rachat des parts des autres associés du GFA.

COMBINER DES FORMES CLASSIQUES ET NOUVELLES DE SALARIAT. LES TIERS EMPLOYEURS : UN SECTEUR EN NETTE PROGRESSION

Le salariat se développe de manière importante dans les élevages de ruminants. Parmi les 144 000 exploitations avec un élevage ruminant de taille significative recensées lors du recensement agricole de 2020 (en baisse de 24,3 % par rapport à 2010), 42 000 (soit +19,2 %) emploient directement des salariés (Depeyrot et al., 2021). On est ainsi passé, dans les exploitations avec élevage de ruminants, de 18,5 % d'employeurs en 2010 à 29,1 % en 2020. Cette montée en puissance concerne à la fois le salariat permanent et occasionnel. En effet, 25 800 exploitations emploient directement des salariés permanents, alors qu'elles n'étaient que 19 800 en 2010 (+30,5 %). Et 28 000 (+19,1 %) emploient directement des salariés occasionnels en 2020.

Cette diffusion du salariat concerne 122 500 actifs salariés par les exploitations avec élevage de ruminants (+7,7 %), sur un total de 780 000 salariés des exploitations. Enfin, le volume de travail salarié dans ces exploitations a progressé, selon les données de la MSA, de 3,6 %, atteignant 46 900 ETP (+1 600 ETP), même si la contribution du salariat à l'emploi dans ces exploitations avec élevage de ruminants reste faible (13,9 %, +2,6 points). À noter que les formes de salariat évoluent, avec notamment moins de salariat familial. Celui-ci représente encore 3 600 ETP en 2020, soit une baisse de 2 200 ETP en 10 ans.

Tous secteurs agricoles confondus, le salariat des tiers employeurs (Entreprise de Travaux Agricoles (ETA), Groupements d'Employeurs (GE), Services de Remplacement (SR), CUMA, Intérim, travailleurs détachés, Insertion par l'activité économique (IAE)) enregistre un fort développement entre les deux recensements agricoles 2010-2020 (+33 % en ETP). Il représente aujourd'hui un tiers des salariés des exploitations agricoles avec une place prépondérante des ETA et des GE, avec respectivement 41 % et 34 % des ETP des tiers employeurs (Fréconon et al., 2021).

En élevage de ruminants, le poids de ces « nouvelles formes de salariat » reste plus modeste. En 2020, les exploitations avec un élevage de ruminants ont mobilisé 18 % des ETP liés aux prestations extérieures et la main-d'œuvre salariée des tiers employeurs est estimée à hauteur de 1,6 % des ETP des exploitations. L'agrandissement marqué des exploitations (troupeaux, surfaces) durant la période 2010-2020 a entraîné une petite progression du recours à la délégation (Tableau 7), notamment pour les tâches de récoltes des fourrages (ensilage, fenaison). Si la « délégation par recentrage » (Nguyen et al., 2022) qui consiste pour certains éleveurs ou polyculteurs-éleveurs à déléguer plus fréquemment les travaux des cultures pour mieux se concentrer sur leur activité d'élevage et pour différentes raisons (charge de travail, compétences, optimisation du parc matériel, gestion des risques liés aux traitements phytosanitaires,...) est quantitativement peu perceptible dans le recensement agricole à travers le volume de travail sous-traité aux ETA, 80 % des éleveurs font appel à la sous-traitance soit bien plus souvent que dans les fermes sans élevage (58 %) qui utilisent l'essentiel du volume de travail concerné. Notons aussi que les exploitations avec un élevage de ruminants mobilisent plus de 50 % des prestations réalisées par les CUMA, avec une forte

29 %
d'employeurs parmi les
éleveurs de ruminants

+44 %
d'utilisation des prestations
CUMA en 10 ans

TABLEAU 7 : ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE - VOLUME DE TRAVAIL RÉALISÉ PAR UN PRESTATAIRE (EN ETP ESTIMÉS) - EXPLOITATIONS AVEC ATELIERS D'ÉLEVAGE DE RUMINANTS DE TAILLE SIGNIFICATIVE (Source : Agreste - Recensement agricole 2010 et 2020, traitement Institut de l'Élevage)

	2010	2020	ÉVOLUTION 2020/2010 (%)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES (ETA)	2 700	2 800	+ 3 %
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (CUMA)	500	700	+ 44 %
AUTRES TYPES DE PRESTATIONS	-	600	-



progression entre 2010 et 2020 (+44 %) même si le volume de travail concerné reste faible (700 ETP sur 1300).

À l'avenir, le développement de la sous-traitance et du salariat partagé au travers de groupements d'employeurs, des services de remplacement et des CUMA apparait comme un des leviers pertinents pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des exploitations d'élevage, en complément du recours aux salariés embauchés directement dans les élevages.

• **TÉMOIGNAGE** **CAROLINE DEPOUDENT,**
Chambre d'agriculture de Bretagne



ATTIRER ET FIDÉLISER LES SALARIÉS EN ÉLEVAGE PORCIN

Dans les élevages porcins bretons, le nombre de candidats pour les postes de salariés est plus faible que le nombre de postes à pourvoir. Des enquêtes ont été réalisées afin d'identifier les facteurs de fidélisation et d'attractivité.

Sur ce sujet, les aspects relationnels sont essentiels, et notamment s'investir dans l'intégration du nouveau salarié, reconnaître la qualité du travail fourni et faire en sorte que l'équipe travaille dans une bonne ambiance.

La fidélisation demande également une organisation claire du travail, en définissant bien les objectifs et rôles de chacun, les temps d'entraide, mais aussi les règles pour les heures supplémentaires, la pose des congés d'été... Les débutants expriment un fort besoin de sens, et ont besoin qu'on leur explique la justification des différentes tâches.

Enfin, un bâtiment propre, lumineux et bien équipé aide à travailler dans de bonnes conditions.

• **EN SAVOIR PLUS**

Frécenon B., Marx J.-M. et Petit N., 2021.
NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL EN AGRICULTURE, Rapport du CGAAER n°20090, Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

Givois S., 2022,
RECENSEMENT AGRICOLE 2020. MAIN-D'ŒUVRE ET EXTERNALISATION DES TRAVAUX : LE VOLUME DE TRAVAIL DES SALARIÉS PERMANENTS NON FAMILIAUX AUGMENTE DE 8% EN DIX ANS, Agreste - Primeur, n°11, ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, SSP, Paris.

Depeyrot J.-N., Parmentier M. et Perrot C., 2022.
ÉLEVAGE DE RUMINANTS : VERS UNE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ? 26^{èmes} Rencontres Recherches Ruminants, décembre 2022, 12 pages.

TRANSFORMATION ET DIVERSIFICATION DES MODÈLES AGRICOLES. ACCOMPAGNER LES DIFFÉRENTS MODÈLES D'AVENIR

L'agriculture et l'élevage français se transforment à grande vitesse. Depuis les années 1960, l'agriculture, et notamment l'élevage, se vivait comme « un monde à part », centré sur des structures familiales, de dimension moyenne, pilotées par un couple, livrant dans des circuits organisés et visant une « parité de revenu » avec les autres secteurs de la société.

Comme le soulignent les sociologues François Purseigle et Bertrand Hervieu dans leur ouvrage « Une agriculture sans agriculteurs », paru en 2022 :

« Ce modèle, voulu de longue date et renforcé durant la période de modernisation de l'après-guerre, vole en éclats, laissant place à des formes nouvelles et très diverses d'organisation du travail et du capital agricoles. La figure du couple exploitant ses terres, l'osmose totale entre vie au travail et vie familiale, l'idée d'une immuable unicité paysanne, sont en train de s'effacer. À ces mutations souvent douloureuses s'ajoutent l'effondrement démographique de ce milieu professionnel, la fragilisation de sa place et de son image au sein de la société française, les inquiétudes environnementales. »

D'autre part, et toujours selon les mêmes auteurs, l'agriculture qui était cogérée entre l'État et les organisations professionnelles de manière relativement indépendante du reste de la société est largement mise en débat. La controverse en cours sur l'élevage, est également porteuse d'évolutions des modèles et systèmes de production.

Ainsi, l'élevage se transforme sous plusieurs types d'impulsions, en partie contradictoires, qui conduisent à une diversification des modes de production :

- un mouvement global allant vers une libéralisation des échanges mondiaux, un agrandissement des exploitations avec un recours accru au salariat dans ses formes anciennes et nouvelles.
- une remise en cause par certains citoyens, consommateurs, éleveurs, de ce

modèle libéral, avec comme conséquence le développement de modèles alternatifs, de plus petite dimension, sous signes de qualité ou en circuits courts, recourant essentiellement à l'herbe pour l'alimentation des animaux.

- un accroissement régulier des exigences réglementaires et citoyennes en matière de protection de l'environnement et du bien-être des animaux.
- une séparation croissante entre la « famille » et « l'exploitation » avec des conjoints, ou le plus souvent des conjointes, qui travaillent fréquemment hors de l'exploitation.
- une aspiration de nombreux éleveurs et des salariés en élevage à des modes de vie qui ressemblent davantage à ceux des autres acteurs de la société, notamment en matière de durée du travail ou de loisirs.
- des inégalités croissantes dans le pouvoir d'achat des consommateurs avec un élargissement de la gamme des produits consommés, et récemment des difficultés pour valoriser les produits haut de gamme, bio notamment.
- une diversité de circuits agroalimentaires avec d'une part une concentration et des fusions entre structures et d'autre part le maintien de petites coopératives ou entreprises privées, travaillant sur un marché local ou pour des niches parfois à forte valeur ajoutée.
- une utilisation croissante des technologies du numérique qui se démocratisent et s'adaptent à la diversité des besoins des professionnels du secteur.
- Une diversité de parcours d'installation et de carrières, où l'élevage devient un métier comme un autre, que l'on exerce sur une partie de sa carrière, ou que l'on démarre tardivement.

De manière schématique, un scénario tendanciel semble se dessiner, dans lequel les profils d'éleveurs se diversifient. Certains sont en recherche de challenge en termes de productivité, de rentabilité et de technicité, ils sont plutôt d'origine agricole et s'intègrent dans des structures

existantes, souvent en association et/ou avec recours au salariat. D'autres, quelle que soit leur origine, se dirigent plutôt vers des exploitations de petite taille, souvent en vente directe et avec des produits à haute valeur ajoutée, souvent dans des exploitations individuelles, parfois en s'associant entre plusieurs porteurs de projets du même type. Ces élevages exigent souvent une charge de travail importante, ou sont source de déséquilibre entre revenu et conditions de travail qui peuvent être à l'origine d'abandon rapide du projet. La double activité de personnes exerçant un autre métier que l'élevage, à temps partiel ou même à temps complet, n'est pas à oublier. Elle concerne près de la moitié des installations en élevage allaitant bovin ou ovin. Les jeunes femmes qui s'installent semblent plutôt attirées par les élevages de petits ruminants, les circuits courts et les démarches de qualité. Elles sont très peu nombreuses dans les filières bovines, ce qui explique en grande partie le déficit d'installation que l'on y rencontre. Les métiers de salarié évoluent en parallèle avec cette diversification des modèles d'élevage. Les grandes exploitations ont d'autant plus besoin de salariés que les aides du cercle familial disparaissent, elles utilisent du salariat à plein temps et/ou délèguent certains travaux à des entreprises. Les petites et moyennes exploitations ont peu de moyens pour embaucher. Elles n'emploient pas ou font plutôt appel à des salariés « partagés » en groupement d'employeurs ou en CUMA. Le recours

au salariat exige, dans les deux situations, que les tâches qui leur sont confiées puissent être moins pénibles grâce à la mécanisation et aux automatisations, et mieux organisées grâce à un accroissement des compétences managériales des employeurs.

Des différences se creusent entre les systèmes très productifs qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et qui auront probablement les moyens d'une meilleure rémunération de ces emplois, et les systèmes de production alternatifs qui offrent plutôt des métiers qui font sens malgré des rémunérations variables.

Cette diversification des systèmes et filières de production peut constituer un atout pour l'attractivité des métiers de l'élevage. Selon leurs aspirations et leur capital, les nouveaux entrants peuvent trouver une large palette de solutions, entre l'insertion progressive dans un Gaec, le salariat à temps partiel ou à temps plein, pour un ou plusieurs employeurs, l'installation seul ou à plusieurs, dans des fermes conventionnelles ou sur des modèles alternatifs.

Cela exige néanmoins que le dispositif de formation, d'accompagnement à l'installation et de conseil s'adapte lui-même à cette diversité, et plus globalement que l'ensemble de la profession reconnaisse et accompagne cette pluralité de modèles, sachent en parler de manière positive et y intéresser à parité hommes et femmes, issus ou non du secteur.

• RÉFÉRENCES

ÉTUDE PROSPECTIVE : QUELLE ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE DE DEMAIN ?
GIS Avenir Elevages

UNE AGRICULTURE SANS AGRICULTEURS.
François Purseigle et Bertrand Hervieu, 2022. Presses de Sciences Po

ORGANISER LE TRAVAIL SUR SON ÉLEVAGE LAITIÈRE
Cniel et Institut de l'Élevage, 2018

• OUTIL WEB



L'OUTIL DÉCLIK TRAVAIL permet de tester les besoins en matière de travail et trouver les solutions appropriées.

À découvrir sur <https://decliktravail.fr/>

• ZOOM

LES COMPÉTENCES EN « RELATIONS HUMAINES » SERONT CLÉS POUR L'ÉLEVAGE DE DEMAIN

Le métier d'éleveur est très polyvalent, mais avec l'évolution des collectifs de main d'œuvre vers plus de salariat ou d'associations, les exploitants se trouvent confrontés à une dimension plus prégnante, celle des relations humaines.

Dans le cas de l'association, les principales préoccupations sont de veiller à la bonne entente entre co-exploitants (par la mise en place d'une bonne communication, un fonctionnement du groupe fluide et dans la durée). Le passage d'une logique de fonctionnement des exploitations « patrimonial/familial » à un fonctionnement « entrepreneurial » nécessite la mise en place de règles de fonctionnement écrites (règlement intérieur) négociées et partagées entre associés, de manière à sécuriser le fonctionnement du collectif. Ces règles doivent aussi être périodiquement « revisitées » pour tenir compte de l'évolution des objectifs personnels et professionnels de chacun des associés et de la stratégie de l'exploitation.

Dans le cas de l'embauche d'un salarié, de nombreux sujets liés à la gestion des ressources humaines comme le recrutement, la gestion administrative et le management au quotidien, s'ajoutent aux préoccupations de l'éleveur. La capacité à intégrer et à fidéliser des salariés en s'appuyant sur de solides compétences en management devient un élément essentiel de la durabilité des exploitations d'élevage confrontées à des besoins en main-d'œuvre et à la concurrence d'autres secteurs d'activités (métiers en tension).



CONCLUSION

Anne-Charlotte DOCKÈS,

Cheffe du Département « Métiers de l'élevage, Transfert, Impact et Société » à l'Institut de l'Élevage

Mettre en avant de nouveaux modèles pour améliorer l'attractivité des métiers de l'élevage



Face à la grave crise démographique que connaît le secteur de l'élevage de ruminants, renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage est un enjeu majeur pour assurer l'équilibre de nos territoires ruraux comme la souveraineté de notre alimentation.

Trois axes de réflexion sont à prendre en compte pour traiter de ce sujet, qui chacun sont à la fois porteurs d'atouts et de difficultés.

L'image des métiers de l'élevage est ambivalente. Les citoyens expriment leur confiance dans les éleveurs et ont conscience des progrès qu'ils ont réalisé en réponse aux attentes sociétales. Les métiers sont perçus comme porteurs de sens et de passion, proches des animaux et de la nature, permettant une réelle autonomie de décision. En revanche, la controverse est toujours vive sur les questions de l'environnement, de l'éthique animale ou des modèles de développement. Les métiers sont mal connus du grand public, perçus comme essentiellement masculins, peu rémunérateurs et exigeants en travail. Cela limite l'idée et l'envie d'accéder à ces métiers. Des actions de communication sont engagées par les éleveurs eux-mêmes pour faire connaître et aimer leurs métiers, mais les discours négatifs sont encore prégnants et les jeunes femmes ne sont pas toujours suffisamment considérées comme des repreneuses potentielles.

L'accès aux métiers d'éleveur est à la fois très bien balisé et encadré, avec un parcours de formation et d'accompagnement très riche, qui limite les échecs de ceux qui en viennent à bout. Mais le parcours est complexe, il n'est pas toujours suffisamment ouvert aux personnes qui ne sont pas issues du milieu agricole qui ne le connaissent pas ou peinent à s'y retrouver. Il n'est pas non plus toujours adapté pour les projets atypiques en termes de type d'exploitation ou d'âge à l'installation. Il existe aussi un réel décalage entre les attentes des porteurs de projets qui recherchent plus souvent des fermes de taille modeste, pour des installations individuelles, avec un logement, un parcellaire regroupé et un accès facile au pâturage et l'offre d'élevages à céder. Du côté des salariés, de nombreuses offres d'emploi existent mais ne sont pas toujours pourvues et connaissent un turn-over élevé. Les compétences managériales des chefs d'exploitation sont en outre à renforcer pour faciliter l'intégration et la pérennisation des salariés.

Les conditions d'exercice des métiers, enfin, présentent des attraits en cohérence avec les attentes des porteurs de projet. Ils sont porteurs de sens, de valeurs, ils offrent de l'autonomie dans les décisions et l'organisation, ils sont en contact avec la nature et les animaux. Ils offrent de réelles perspectives d'épanouissement professionnel. Toutefois, plusieurs problématiques semblent déterminantes pour améliorer les conditions d'exercice des métiers de l'élevage. Tout d'abord, la question du revenu des éleveurs et de la rémunération des salariés est essentielle pour attirer de nouveaux actifs dans les filières d'élevage. Ensuite, les conditions de travail souvent difficiles de ces métiers ont tendance à les éloigner des aspirations sociétales en termes de qualité de vie. De nombreux exemples d'éleveurs satisfaits de ces deux volets clés que sont le travail et le revenu existent, mais ils ne sont pas majoritaires, ni toujours mis en avant.

L'attractivité des métiers des filières d'élevage dépend également de **l'attractivité des territoires ruraux**. De manière paradoxale, ils sont perçus à la fois comme un lieu de vie idéal et un territoire en déclin. Selon une enquête réalisée par l'Ifop en 2018, auprès d'un échantillon représentatif de la population française, il existe un décalage de perception entre 46 % de la population française qui associent les territoires ruraux à des difficultés socio-économiques, et 62 % des ruraux qui sont satisfaits d'y vivre et les lient à « une qualité de vie remarquable ». L'attractivité des territoires ruraux est conditionnée à la présence de services publics, d'une offre d'emplois suffisante, de solutions de mobilité et à la qualité des réseaux numériques. La mise en œuvre du télétravail (notamment pour les conjoints), de la télémédecine et d'autres services à distance peuvent améliorer leur attractivité. De même, préserver l'environnement, afin de préserver la qualité de vie au contact de la nature, est crucial (Familles Rurales, 2018).

Ainsi, pour faciliter le renouvellement des actifs non-salariés en élevage, nous insistons sur la nécessité d'ouvrir davantage le métier aux personnes qui ne sont pas d'une famille agricole, en favorisant les formes progressives d'installation, et de droit à l'essai ou à l'erreur dans les formes sociétaires. Nous suggérons également d'accompagner les insertions progressives de salariés en élevage ou d'apprentis comme chef ou cheffe d'exploitation. Rendre le métier plus attractif pour les jeunes femmes, qu'elles soient ou non issues du milieu agricole, semble tout à fait prioritaire pour rééquilibrer les pyramides des âges. Les filières qui remplacent les partants, comme les filières de petits ruminants, sont aussi celles qui attirent les jeunes femmes. Enfin, la double activité représente la moitié des installations en élevage allaitant et mérite une reconnaissance complète et un accompagnement spécifique.

Ces idées, comme d'autres, sont décrites dans le livre blanc de la CNE sur l'attractivité des métiers en élevage de ruminants, qui présente 27 propositions pour mieux accompagner, conseiller et former les entrants, pour faciliter les transmissions et les installations et pour recréer du lien entre élevage et société.

ÉLEVEUR DE RUMINANTS :
L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER EN QUESTION



Face à la crise démographique que connaît l'élevage, renforcer l'attractivité des métiers est un enjeu crucial si l'on veut éviter la dégradation de nos territoires ruraux et l'importation d'une part grandissante de notre alimentation.

Il s'agit de progresser conjointement sur l'image des métiers, leur accès et les conditions de leur exercice. Ce Dossier Technique de l'Élevage présente une analyse détaillée de la situation actuelle, les atouts et difficultés des métiers de l'élevage, des pistes concrètes de solution tout comme des perspectives d'avenir. Il invite chacun à la réflexion sur ce sujet d'actualité.

LES DOSSIERS TECHNIQUES DE L'ÉLEVAGE : UN REGARD ÉCLAIRANT SUR DES SUJETS PHARES

L'Institut de l'Élevage présente le 7^{ème} numéro des DOSSIERS TECHNIQUES DE L'ÉLEVAGE.

Cette collection a pour ambition d'apporter, à chacune de ses parutions, un regard nouveau et perspicace sur un sujet technique d'actualité ou clé pour les éleveurs et leurs filières. Y sont présentés les derniers résultats des études conduites par l'Institut de l'Élevage et ses partenaires, sur des sujets portant sur les techniques d'élevage, les structures des exploitations, les bâtiments et équipements d'élevage, les enjeux sociétaux (environnement, bien-être animal), la qualité des produits, le travail en élevage, les transformations des métiers de l'agriculture ou les relations entre acteurs des filières et des territoires... Ces dossiers mettent tout particulièrement l'accent sur les analyses critiques, les avis d'experts et les approches prospectives. L'objectif est de nourrir la réflexion stratégique des acteurs des filières herbivores.

Ce numéro 7 des « DOSSIERS TECHNIQUES DE L'ÉLEVAGE » propose une analyse des composantes de l'attractivité des métiers de l'élevage de ruminants, un décryptage démographique, une analyse des facteurs d'attractivité et de non-attractivité de ces métiers et des pistes de solutions pour renforcer le renouvellement des actifs en élevages.

LES DOSSIERS TECHNIQUES DE L'ÉLEVAGE
sont disponibles en téléchargement
sur notre site idele.fr

