

Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? Etat des lieux et prospective

DELANOUE E. (1), GELIN M. (2), CHOUTEAU A. (2), DOCKES A.-C. (2)

(1) Institut de l'élevage - IFIP Institut du porc - Itavi, rue de Monvoisin, BP 85225, 35652 Le Rheu Cedex

(2) Institut de l'Elevage, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

RESUME

Les métiers des filières d'élevage souffrent d'un manque d'attractivité. Un groupe de travail du GIS Avenir Elevages s'est donné pour objectif d'analyser les facteurs d'attractivité des métiers des filières d'élevage d'aujourd'hui et de demain, afin de réfléchir aux manières de les améliorer. Dans un premier temps, un état des lieux des métiers en tension et de leurs facteurs d'attractivité a été réalisé à partir de la bibliographie et d'entretiens auprès d'acteurs des filières d'élevage. Des freins à l'attractivité, communs aux différents métiers, ont été mis en évidence : leur image est mitigée, les conditions de travail sont perçues comme difficiles, et les formations pour y accéder mal connues. Toutefois, certaines spécificités de ces métiers attirent les jeunes, comme le contact avec les animaux inhérent au secteur de l'élevage, la diversité des tâches et le sentiment d'être utile à la société. Dans un second temps, un travail prospectif à moyen terme a été réalisé avec un groupe d'experts et de professionnels de l'élevage. Les métiers de l'élevage ont été décrits dans quatre scénarios prospectifs : un scénario « anti-élevage » dans lequel l'élevage se marginalise ; un scénario « alternatif » dans lequel les citoyens exigeants sont très sensibles à la qualité et aux conditions d'élevage dans un esprit « moins mais mieux » ; un scénario « libéral » dans lequel l'agriculture est productive et confrontée aux marchés mondiaux ; un scénario « diversification » dans lequel les modes de production se diversifient et les produits montent en gamme. À la suite de ces études, des pistes pour améliorer l'attractivité de ces métiers dans différents contextes ont été proposées.

How to improve the attractiveness of professions in the livestock sectors?

DELANOUE E. (1), GELIN M. (2), CHOUTEAU A. (2), DOCKES A.-C. (2)

(1) Institut de l'élevage - IFIP Institut du porc - Itavi, rue de Monvoisin, BP 85225, 35652 Le Rheu Cedex

SUMMARY

Jobs in the livestock sectors suffer from a lack of attractiveness. A working group from "GIS Avenir Elevages" has set itself the objective of analysing the attractiveness factors of jobs within the livestock sector, today and tomorrow, to think about ways to make them more attractive. Firstly, an inventory of the shortage jobs and their attractiveness factors was carried out. Attractiveness factors and obstacles, common to the various professions, emerged: the image of these professions is mixed, working conditions may appear difficult, and ways to access to these professions not well known. However, certain specificities like contact with animals, versatility, being useful to society... are well perceived by professionals and candidates to these jobs. In a second step, a prospective work in the medium term was carried out. The jobs have been described in 4 scenarios: an "anti-breeding" scenario, in which breeding is marginalized; an "alternative" scenario, with citizens sensitive to the quality and conditions of breeding in a "less but better" spirit; a "liberal" scenario, where agriculture is productive and confronted with world markets; a synthetic "diversification" scenario, production methods diversify and products move upmarket. Following these studies, pathways for improving the attractiveness of these professions have been proposed.

INTRODUCTION

La France a perdu 18% de ses exploitants entre 2010 et 2020. Un quart d'entre eux ont aujourd'hui 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2010 (MAA, 2021). Ce vieillissement des chefs d'exploitation se traduit par un nombre important de départs en retraite et d'exploitations à reprendre, et donc un besoin de renouveler les actifs. Or, les éleveurs rencontrent actuellement des difficultés à transmettre leurs exploitations. Les nombreux emplois et activités qui dépendent de la présence des élevages (abattoirs, transport, alimentation animale...) sont impactés par ces changements (Lang et al., 2015). Les filières d'élevage rencontrent des difficultés à recruter, quelle que soit l'espèce (bovine, porcine, ovine, caprine, avicole, équine), et à tous les échelons de l'amont à l'aval. Pour comprendre ces difficultés et y apporter des solutions, le GIS Avenir Elevages a créé en 2019 un groupe de travail sur l'attractivité des métiers des filières de l'élevage. Ce groupe a conduit de nombreuses études qualitatives et quantitatives, dans l'objectif de répondre à trois interrogations : Quels sont, aujourd'hui, les métiers de l'élevage en tension et quels sont leurs facteurs d'attractivité ? Quelles sont les attentes des personnes susceptibles de les exercer ? Comment pourront évoluer les métiers des filières de l'élevage, et leur attractivité, d'ici 10 à 15 ans ?

Cette synthèse dresse, après la présentation de la méthodologie employée, un état des lieux des difficultés de recrutement auxquelles les métiers des filières d'élevage sont confrontés. La troisième partie analyse l'adéquation (ou non) entre les attentes des jeunes en termes d'emploi et ce qu'offrent les métiers des filières d'élevage. Pour finir, la quatrième partie présente la prospective menée par le groupe de travail, sur l'évolution des métiers de l'élevage et son impact sur leur attractivité en 2035.

1. MATERIEL ET METHODES

Pour réaliser l'état des lieux des métiers ayant des difficultés de recrutement, en plus d'une large synthèse bibliographique ont été conduits une soixantaine d'entretiens auprès de professionnels de l'élevage en activité (éleveurs, salariés agricoles, professionnels du conseil, tondeurs de moutons, chauffeurs, commerçants-transporteurs, directeurs d'abattoirs, directeurs de laiteries, responsables des recrutements, ergonomes, salariés d'agence d'intérim), pour comprendre comment ils vivent leur métier, quelles ont été leurs motivations dans leur orientation et identifier leurs sources de satisfaction ou d'insatisfaction dans l'exercice de leur métier (Gelin et al., 2021a ; Gelin et al., 2021b).

Par ailleurs, plusieurs enquêtes qualitatives et quantitatives ont été réalisées auprès des élèves de l'enseignement agricole et général de juin 2020 à juin 2021. Trois focus groups ont été organisés auprès de 6 élèves de troisième, 5 élèves de terminale et 6 jeunes actifs, la plupart n'ayant pas de lien avec le milieu agricole. Deux enquêtes ont été réalisées auprès d'élèves en écoles d'ingénieurs agronomes, la première quantitative auprès de 188 élèves, la seconde qualitative auprès de 19 élèves. En s'appuyant sur les impressions « à chaud » des étudiants de retour de stage en exploitation agricole, l'objectif était d'identifier les éventuels décalages entre la perception que s'en faisaient a priori les élèves et la réalité des expériences qu'ils ont vécues sur le terrain. Enfin, un sondage a été diffusé auprès de 308 élèves en lycée agricole afin de tester leur attrait pour les métiers de l'élevage, comprendre leurs motivations et identifier leurs attentes vis-à-vis de leur futur métier (Gelin et al., 2021c).

Enfin, un travail de prospective a permis de mieux comprendre de quelle façon ces métiers et leurs facteurs d'attractivité allaient évoluer. Ce travail a été réalisé avec un groupe d'experts et de professionnels de l'élevage. Les métiers de l'élevage ont été décrits dans quatre scénarios prospectifs à horizon 2035. Ce travail s'est appuyé sur des scénarios préexistants (Jez et al., 2012 ; Delanoue et al., 2018 ; et un travail non publié conduit par l'Ifip, l'Idel et l'ITAVI), qui ont été retravaillés et éclairés au regard de l'évolution des métiers.

2. DES FILIERES D'ELEVAGE EN DIFFICULTE POUR RENOUVELER LEURS ELEVEURS ET RECRUTER DES SALARIES

2.1. UNE POPULATION D'ELEVEURS QUI VIEILLIT

Entre 2010 et 2020, le nombre d'exploitations spécialisées en élevage a diminué de 5,4% (MAA, 2021) et, à l'image de la population générale des agriculteurs, les éleveurs vieillissent. Plusieurs facteurs expliquent ce vieillissement de la population des éleveurs français. La politique de préretraite-installation instaurée dans le cadre de la PAC de 1992, par exemple, a eu tendance à synchroniser le cycle de vie d'un grand nombre de chefs d'exploitations, qui aujourd'hui ont plus de 50 ans. En outre, en secteur bovin et ovin viande, le montant des aides de la PAC (dont ICHN), lorsqu'il dépasse celui de la retraite agricole, contribue au maintien en activité de chefs d'exploitation au-delà de 62 ans. Ces derniers représentent aujourd'hui près de 10% du total des chefs d'exploitation et plus de 40% du cheptel sont détenus par des éleveurs de plus de 50 ans (Perrot, 2020). Le secteur caprin échappe quant à lui à cette tendance au vieillissement, étant plutôt confronté à des difficultés de stabilisation des effectifs des chefs d'exploitation à cause d'une augmentation des carrières courtes. Cette filière reste attractive, notamment grâce à son secteur fromager fermier (Ibid.).

2.2. LE SALARIAT ET LES METIERS ANNEXES EN DIFFICULTE

Avec l'augmentation des tailles d'exploitation et la volonté des éleveurs de se dégager plus de temps libre, le salariat se développe, que ce soit en recrutement par l'exploitant, par des groupements d'employeurs ou par des CUMA (Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole) (Forget et al., 2019). Le salariat constitue souvent une étape avant l'installation, ou bien il représente un moyen pour travailler en élevage sans pour autant avoir à assumer les responsabilités d'une exploitation agricole (Madelrieux et al., 2010). Mais les employeurs peinent à recruter et à fidéliser des salariés agricoles. Pour l'ensemble des filières des ruminants, une enquête en ligne a été réalisée en 2020 par les professionnels du secteur auprès de 257 éleveurs ayant cherché à recruter depuis 2015. Elle a révélé que la plus grande difficulté de recrutement qu'ils rencontrent est d'abord liée à un manque de compétence du candidat, puis à l'absence de candidats (Boullu, 2020).

Le métier de salarié agricole présente des caractéristiques qui peuvent constituer des freins à son attractivité : il est exercé majoritairement par des hommes, plus jeunes que la moyenne des salariés français, peu qualifiés, et relativement plus souvent en CDD et moins bien rémunérés que l'ensemble des salariés français (Bellit et Détang-Dessendre, 2014).

De nombreux autres métiers de l'amont et de l'aval des filières d'élevage rencontrent aujourd'hui des difficultés à recruter : ramasseur de volaille, agent de pesée, technicien d'insémination, conseiller, animateur, métiers de la valorisation des chevaux (soigneur, débouillage/pré-entraînement, préparateur aux ventes de yearling), chauffeur pour le transport d'animaux et pour la collecte du lait, accrocheur de volaille, opérateur d'abattage, opérateur de transformation, métiers de la maintenance, etc.

2.3. UNE JEUNESSE EN RECHERCHE D'EXPERIENCES PROFESSIONNELLES EPANOUISSANTES

Un sondage mené en 2020 par l'Ifop pour le Cniel auprès de jeunes âgés de 15 à 25 ans montre des évolutions dans le rapport des jeunes au monde du travail : ils recherchent une grande souplesse, manifestent une certaine impatience et ont des difficultés à se projeter dans l'avenir. La rémunération, l'autonomie, l'intérêt et les conditions de travail sont primordiales dans le choix de leur futur métier (Gomant et Legrand, 2020). Les jeunes générations sont donc exigeantes vis-à-vis de la qualité de vie au travail. Cela peut créer un décalage avec les métiers des filières d'élevage et notamment avec les générations précédentes, pour lesquelles le travail est souvent associé au « dur labeur » et d'engagement « à vie ». En cela, la perception qu'ont les jeunes des métiers de l'élevage et des formations qui y conduisent doit être prise en compte pour comprendre et guider leurs choix d'orientation. Pour être attractifs auprès de ces jeunes populations, les métiers des filières d'élevage doivent répondre à leurs attentes : proposer une bonne qualité de vie à travers notamment de bonnes conditions de travail et un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, avoir du sens et être utile à la société, et permettre une évolution tout au long de la carrière.

3. DES METIERS DE L'ELEVAGE PLUTOT EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES JEUNES MAIS AVEC DES FAIBLESSES

3.1. L'ELEVAGE, UN METIER DE PASSION QUI ATTIRE...

Notre enquête auprès des professionnels en activité montre l'importance de la connaissance préalable du milieu agricole lors de leur choix de métier. La plupart d'entre eux ont des proches travaillant dans le milieu agricole, ou déclarent avoir un lien avec le milieu rural, comme être partis en vacances à la montagne lors de leur enfance et avoir pu rencontrer des bergers. Ainsi, pour les professionnels de l'amont des filières d'élevage, ces métiers sont souvent considérés comme une vocation qu'ils ont depuis l'enfance.

La passion pour l'élevage depuis l'enfance ou l'adolescence est une des principales motivations pour les métiers des filières d'élevage (Depoudent et al., 2012). Cette passion et l'attrait pour le contact avec les animaux sont apparus dans nos entretiens comme les deux principaux facteurs d'attractivité pour les métiers de l'amont des filières d'élevage. Viennent ensuite la diversité des tâches, l'autonomie, et enfin la liberté d'action. Ce sont des métiers qui font sens et qui sont utiles. L'aspect relationnel entre professionnels et auprès du grand public, et la participation à la chaîne de production constituent également des facteurs d'attractivité.

Par ailleurs, tous les professionnels enquêtés, qu'ils soient salariés ou éleveurs, sont satisfaits de leur vie sur leur territoire : vivre à la campagne, au calme, dans une maison avec un jardin, etc.

Les lycéens de l'enseignement agricole enquêtés souhaitent travailler dans un secteur d'activité pour lequel ils ont de l'intérêt voire qui les passionne, 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 souhaitent également pouvoir évoluer dans leur carrière et la flexibilité des horaires est un réel avantage pour eux. Des enquêtes réalisées auprès d'étudiants en école d'ingénieur ont permis de préciser les éléments qui leur ont plu ou déplu lors de leur stage en exploitation agricole concernant le métier d'éleveur. Ils ont apprécié travailler à l'extérieur (à l'air libre), la relation avec les animaux, l'autonomie, la diversité des tâches, les relations entre pairs, et la transformation-vente directe le cas échéant.

Les éleveurs et salariés enquêtés identifient la rémunération et les conditions de travail comme les principaux freins à l'exercice des métiers de l'amont. Souvent, la rémunération ne leur paraît pas en cohérence avec la charge de travail exigée. En outre, ce sont des métiers qui peuvent être difficiles physiquement et provoquer des troubles musculosquelettiques (TMS), des affections respiratoires ou des souffrances psychiques, liées à la charge mentale induite par les tâches administratives ou au sentiment de dévalorisation du métier. Les enquêtes réalisées auprès des étudiants en école d'ingénieur confirment ces résultats et montrent qu'ils déplorent en particulier l'astreinte horaire dans ces métiers, la

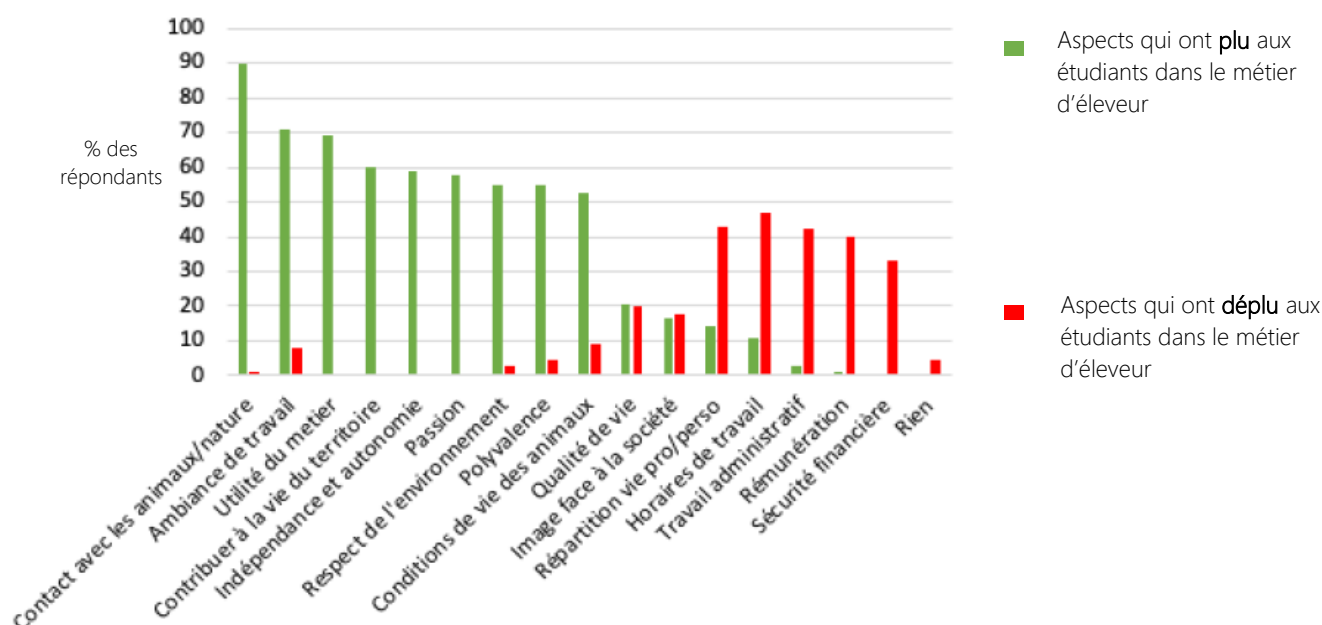


Figure 1 Enquête auprès de 188 étudiants en 1^{ère} année d'école d'ingénieur en agronomie après leur stage en exploitation d'élevage (Beyer et al. 2021)

3.2. ...MAIS INSUFFISAMMENT VALORISE ET AUX CONDITIONS D'EXERCICE DIFFICILES

Pour les étudiants, la qualité de vie (notamment la séparation entre vie privée et vie professionnelle qui leur semble difficile), des perspectives d'évolution jugées trop limitées – le métier d'éleveur étant parfois perçu comme « un engagement pour la vie » – et l'image des métiers de l'élevage dans la société représentent également des freins à leur attractivité.

En ce qui concerne spécifiquement le salariat, les relations humaines sont déterminantes au sein des exploitations. Dans nos enquêtes, les salariés soulignent l'importance de bonnes relations de travail sur la ferme pour leur donner envie de rester. Les conflits relationnels entre employeur et salarié, qui peuvent être liés à un manque de formation des employeurs au management ou à une incompréhension entre ces deux statuts, peuvent pousser certains salariés à changer de poste. La localisation peut aussi être un frein lorsque la ferme est située dans des zones rurales avec peu de développement d'activités culturelles ou de services, comme l'enseignement supérieur pour les enfants par exemple. En outre, en zone de plein-emploi, la concurrence avec les autres secteurs d'activité est un frein important. Dans les zones très rurales avec une faible densité de population, les candidats peuvent être rares.

3.3. LE CAS PARTICULIER DES METIERS DE LA TRANSFORMATION

Les métiers de la première et de la deuxième transformation, que ce soit dans les abattoirs ou dans les industries laitières, ont des spécificités qui les différencient des métiers liés aux exploitations agricoles. Ces métiers peuvent permettre à des personnes sans diplôme ou sans expérience d'avoir un emploi et un salaire. Mais plusieurs éléments pénalisent l'attractivité

rémunération trop faible, le manque temps libre et la lourdeur administrative.

de ces métiers. Dans le secteur de l'abattage, les opérateurs travaillent à la chaîne ; l'atmosphère et les horaires de travail peuvent rebuter. Ensuite, la sensibilité de la population de plus en plus forte vis-à-vis du bien-être animal et l'image des abattoirs soumet les salariés des abattoirs, de la bouverie ou de la tuerie, à une pression morale et de contrôle, et engendre un problème de reconnaissance et d'image de soi. Afin de rendre ces métiers plus attractifs, des améliorations techniques (aménagement des bouveries, affûtage des couteaux...), organisationnelles (polyvalence, rotation de poste...) et humaines sont mises en place. La commission paritaire « Bétail et Viande » travaille avec la MSA sur la prévention des risques professionnels, notamment des troubles musculosquelettiques. Former les salariés aux bons gestes en intégrant des outils technologiques (réalité virtuelle, capture motion) est un enjeu pour réduire les TMS et renforcer la sécurité au travail.

Concernant les opérateurs de la transformation du lait, les conditions de travail rendent également les métiers difficiles : travail au froid dans les caves, au chaud dans les fromageries, port de charges, cadence à tenir, horaires de travail décalés, etc. La méconnaissance et le manque de formation pour certains métiers comme ceux de l'affinage sont également des freins. Fromager et affineur sont des métiers de tradition et la perpétuation de ces savoir-faire peut donner du sens aux métiers et renforcer en cela leur attractivité.

3.4. LES METIERS DE L'AMONT ET LES SYSTEMES DE PRODUCTION ALTERNATIFS PLUS ATTRAYANTS

Les résultats de nos enquêtes ont montré que les différents métiers des filières d'élevage ne sont pas perçus de la même façon selon leur position en amont ou en aval de la chaîne de production, ou selon les systèmes de production.

Les métiers d'éleveur et de conseiller jouissent de la meilleure image auprès des étudiants en école d'ingénieur d'agronomie, les métiers d'équarisseur, de négociant et de transporteur d'animaux de la moins bonne. Les conditions de travail des conseillers et des vendeurs sont considérées comme les meilleures, alors que celles des éleveurs, des équarisseurs et des salariés agricoles sont désignées comme les moins bonnes.

Par ailleurs, les élèves se projettent différemment selon les métiers. A la question « Pourriez-vous exercer ce métier ? », plus de 50% des élèves en lycée agricole ayant participé à notre enquête répondent par l'affirmative pour les métiers d'éleveur, de salarié agricole, de conseiller en production animale ou de technicien d'insémination. En revanche, ce taux est inférieur à 30% pour les métiers de la transformation de la viande, de chauffeur ou de salarié d'abattoir.

En outre, certains systèmes de production se révèlent plus attractifs. Plus de 70% des exploitations dans lesquelles les étudiants en école d'ingénieur ont choisi de réaliser leur stage ont des ateliers de vente directe, de vente à la ferme, des gîtes ou des fermes pédagogiques. Parmi les élevages, 63% étaient sous signe de qualité et près de 5% étaient en cours de conversion en agriculture biologique. Cela peut traduire un surplus d'attractivité de ces exploitations ou un manque d'attractivité des élevages plus conventionnels.

4. LES METIERS DE L'ELEVAGE A L'HORIZON 2035

Ce travail prospectif vise à imaginer les conséquences qu'auront les grandes questions auxquelles l'élevage fait face actuellement sur les métiers des filières et leur attractivité à l'horizon 2035.

4.1. SCENARIO « ANTI-ELEVAGE » : MARGINALISATION DE L'ELEVAGE

Dans ce scénario, à cause des remises en question sociétales de l'élevage, la consommation individuelle de viande diminue fortement. Les élevages disparaissent progressivement. En 2035, il reste des élevages de petites tailles et en plein air, dont la priorité est portée au bien-être des animaux, et de rares grands élevages en bâtiment. Les rares élevages restants se centralisent autour des abattoirs afin de diminuer les temps de transport des animaux. Les abattages sont en forte baisse. Au niveau de la transformation du lait, il y a des petites structures pour le marché local en production fermière. L'éco-pâturage est favorisé pour l'entretien des espaces, y compris en milieu urbain. Les petits ruminants et les équidés y trouvent leur place. Dans ce scénario, le nombre d'éleveurs et de salariés agricoles diminue fortement dans toutes les filières animales. Les salariés sont employés dans les quelques exploitations restantes ou par des collectivités territoriales pour faire pâturer des animaux dans des parcs ou des zones naturelles. La majorité des élevages n'étant pas en recherche de productivité, les métiers de technicien d'insémination et d'agents de pesée disparaissent quasiment. Il y a toujours quelques vendeurs et conseillers en aliments, des professionnels en lien avec le bien-être des animaux, et quelques conseillers en environnement, bâtiment, aménagement de l'espace. La consommation d'œufs et de lait étant mieux acceptée que celle de viande, les métiers qui y sont liés continuent d'exister, même si le nombre de professionnels diminue fortement.

Dans ce scénario, l'élevage a une mauvaise image dans la société. Il faut être très motivé et passionné pour y travailler, ou que les petits élevages alternatifs qui subsistent soient une cause dans laquelle on a envie de s'investir. Les perspectives d'emploi et d'évolution de carrière sont très faibles, toutes

filières confondues et tous métiers confondus. Le secteur de l'élevage dans sa globalité n'est plus du tout attractif.

4.2. SCENARIO « ALTERNATIF » : MOINS MAIS MIEUX

Dans ce scénario, les citoyens sont de plus en plus sensibles à l'environnement, à leur santé et au bien-être des animaux. Ils favorisent les produits locaux, préservant l'environnement et valorisant le métier des agriculteurs. Les citoyens sont prêts à payer plus cher pour manger des produits animaux de qualité, quitte à en manger significativement moins. Les modèles d'élevage alternatifs, à forte valeur ajoutée, sous signes de qualité et en circuits courts se développent. Les abattoirs de proximité et l'abattage à la ferme également.

Dans ce scénario, les éleveurs s'organisent davantage en modèle collaboratif. On trouve une grande diversité de collectifs de travail et une diversité de structures. Les tâches de l'éleveur se diversifient et cela permet de créer de l'emploi familial ou salarié. Du fait de ce travail collaboratif, les animateurs de groupes sont très recherchés. Les éleveurs sont plus autonomes dans leur travail, les systèmes en polyculture-élevage étant favorisés. Le besoin en conseil technique et commercial s'amoindrit donc. En revanche, il y a un besoin plus important en conseils relatifs au marketing, aux circuits courts et à la communication, métiers qui ne sont pas forcément spécifiquement agricoles. Les métiers orientés vers les démarches qualité, les certifications, la réalisation d'audits se développent. Les peseurs, les techniciens d'insémination, les vendeurs d'aliments sont de moins en moins sollicités. Les dispositifs d'abattage mobile à la ferme se développent. Dans les industries laitières, il y a un grand besoin de techniciens de transformation mais aussi de conseillers auprès des éleveurs-transformateurs. Il y a un besoin croissant de salariés pour la transformation locale et pour des petits collectifs de production.

Les métiers en lien avec l'élevage offrent l'autonomie, la polyvalence et le contact humain. Le travail des éleveurs est reconnu par la population : l'image de l'élevage auprès des citoyens est très bonne. Les conditions de travail s'améliorent pour les éleveurs, notamment grâce à une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. Les métiers de l'élevage, en accord avec les attentes de la société, sont utiles et font sens, permettant de s'épanouir dans le travail. Les perspectives d'emploi sont bonnes. Le revenu des éleveurs est valorisé car les produits sont à haute valeur ajoutée, bien que les volumes de production soient faibles.

4.3. SCENARIO « LIBERAL » : UNE AGRICULTURE PRODUCTIVE CONFRONTEE AUX MARCHES MONDIAUX

Dans un contexte de libéralisation et d'accords de libre-échange, sans protection des marchés, la concurrence économique devient exacerbée et les grandes exploitations agricoles pilotées par l'aval des filières prédominent. La production de masse pour la consommation nationale et internationale se développe. Il y a moins de contraintes pour améliorer le bien-être animal.

Les éleveurs sont donc principalement des chefs d'entreprises de très grandes dimensions, très compétitives et spécialisées. On observe une concentration territoriale des exploitations. Les grands abattoirs se multiplient, les circuits-courts et les petites entreprises sont marginaux. La production laitière se développe, notamment pour l'exportation. La collecte de lait est plus massive avec des citernes plus importantes, et le développement de camions pilotés à distance. Les éleveurs sont très technophiles, les robots, les automates et les nouvelles technologies leur apportant plus-value et efficacité. Dans ce scénario, deux profils d'éleveurs coexistent : les entrepreneurs et les « intégrés » par des entreprises de l'aval. Les éleveurs pilotent les fermes et les salariés effectuent le travail avec les animaux et les cultures. La grande automatisation a supprimé certaines tâches : en production laitière, par exemple, la pesée est réalisée directement par les robots de traite. Les salariés sont formés aux nouvelles technologies et le nombre d'emploi diminue. Les conseillers sont des salariés d'entreprises, avec un consentement des

éleveurs entrepreneurs à payer chers des services de conseils privés. Le conseil technique se maintient, le conseil d'entreprise et « stratégique » se développe. Au niveau de la première et de la deuxième transformation de la viande, l'automatisation facilite certaines tâches et diminue la pénibilité du travail. Dans les industries laitières aussi, la technologie est à la pointe et tournée vers une production de masse. Les perspectives d'emploi et d'évolution sont bonnes, surtout pour les métiers à responsabilités. La technologie et les robots permettent d'améliorer les conditions de travail des éleveurs et des salariés agricoles, mais réduisent le besoin en main d'œuvre malgré la grande taille des exploitations. Pour les salariés exécutants, l'intérêt porté au travail et l'épanouissement sont faibles. La technicité et la performance sont les principaux facteurs d'attractivité des métiers des filières d'élevage, qui séduisent un certain type de candidats attirés par les technologies et la productivité.

4.4. SCENARIO « SYNTHÈSE » : DIVERSIFICATION ET MONTEE EN GAMME DE L'ELEVAGE

Ce quatrième scénario est une « synthèse » des trois précédents : leurs tendances caractéristiques coexistent, de façon moins marquée mais plus probable. Dans ce scénario, les citoyens-consommateurs, les ONG et les décideurs politiques sont préoccupés par l'environnement, la santé, le bien-être animal mais aussi par l'économie des filières. Aucune de ces préoccupations ne prend vraiment le dessus. Les modes de production se diversifient et le marché se segmente encore davantage pour répondre aux différentes attentes des consommateurs en termes de qualité et de prix. Cela se traduit par une dichotomie dans les élevages entre les grandes structures spécialisées avec beaucoup d'automatisation et les plus petites exploitations plus diversifiées produisant avec une forte valeur ajoutée. La montée en gamme globale de l'élevage se traduit par une augmentation des exigences environnementales, sanitaires et de bien-être animal soutenue par une protection du marché européen. En outre, cette montée en gamme entraîne un développement de la transformation à la ferme. Au niveau des industries agro-alimentaires, ce scénario se traduit d'un côté par une poursuite de la concentration des grandes structures et, de l'autre, par le maintien de petites structures parfois pilotées par les collectivités territoriales.

Deux profils d'éleveurs ont tendance à se différencier : i) les éleveurs en recherche de défi en termes de productivité, de rentabilité et de technicité, et ii) les éleveurs qui souhaitent produire des produits à haute valeur ajoutée. Les grandes exploitations ont besoin de salariés, les aides du cercle familial disparaissant. Les petites exploitations, avec moins de moyens pour embaucher, font plutôt appel à des salariés « partagés » en groupement d'employeurs ou en CUMA.

Les métiers se « technologisent » et se diversifient. Certains métiers, comme ceux de la pesée, se marginalisent voire disparaissent, l'automatisation les remplaçant peu à peu. L'analyse des données et la production d'outils d'aide à la décision se développent. Le conseil est plus pointu techniquement, suivant la montée en compétences des éleveurs. Pour s'adapter à la montée en gamme, les métiers orientés vers les démarches qualité, la certification et l'audit se développent. La dichotomie s'accroît donc : les conseillers des grandes exploitations spécialisées, productives et en filières longues sont salariés des entreprises de l'aval et de l'amont, et les conseillers des exploitations diversifiées et en circuits courts sont salariés des collectivités. Les profils des

opérateurs de la production laitière sont diversifiés, allant de l'artisan à l'industriel.

Des différences se creusent entre les filières basées sur des systèmes de production très productifs qui offrent de très bonnes perspectives d'emploi mais des rémunérations des salariés et des conditions de travail pouvant être moins bonnes, et les filières basées sur des systèmes de production alternatifs qui offrent de bonnes conditions de travail, des métiers qui font sens et dans lesquels les personnes s'épanouissent malgré des rémunérations variables. Cette offre d'emploi très diversifiée cible des profils très variés, chacun pouvant trouver satisfaction dans les différents modèles et emplois.

CONCLUSION

Cette étude a permis d'identifier les métiers de l'élevage en tension et leurs facteurs d'attractivité et freins, du point de vue des professionnels en activité et des jeunes susceptibles de les exercer dans le futur. Trois problématiques semblent déterminantes pour traiter l'enjeu de l'attractivité des métiers de l'élevage : (1) la question de leur valorisation, en particulier par le revenu des éleveurs et des salariés, est essentielle pour attirer de nouveaux actifs dans les filières d'élevage, (2) les conditions de travail souvent difficiles de ces métiers ont tendance à les éloigner des aspirations sociétales actuelles et futures, notamment en termes de qualité de vie, (3) ces métiers sont mal connus de la population, et en particulier des jeunes en formation. Pour être attractifs, les métiers de l'élevage doivent donc répondre aux attentes des jeunes, aujourd'hui et demain : proposer une bonne qualité de vie grâce à de bonnes conditions de travail, une rémunération convenable et un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; avoir du sens et être utile à la société ; et permettre une évolution tout au long de la carrière. La perception que les jeunes ont des métiers de l'élevage et des formations qui y conduisent doit également être prise en compte pour comprendre et guider leurs choix d'orientation. Communiquer de façon positive sur l'élevage et ses métiers, en expliquant les pratiques et en faisant connaître les parcours de formation pour y accéder, semble indispensable.

Les auteurs tiennent à remercier les personnes qui ont accepté de témoigner en entretien, le GIS Avenir Elevages pour son soutien financier ainsi que les membres du groupe de travail « Attractivité des métiers de l'élevage » pour leur contribution et leur implication dans ce projet.

Bellit S., Détang-Dessendre C., 2014. Éco. Ru., 342

Beyer E. et al., 2020. Mémoire AgroCampus Ouest

Boullu E., 2020. L'emploi en filières de ruminants : conditions de travail et difficultés de recrutement. Synthèse FNB, FNEC, FNO, FNPL, 4p

Delanoue E. et al., 2018. Renc. Rech. Ruminants, 24, 510-519.

Depoudent C. et al., 2012. Le salariat féminin en élevage porcin. CRAB, 12p

Forget C. et al., 2019. Analyse CEP, 145

Gelin M. et al., 2021a. GIS Avenir Elevages, 21p

Gelin M. et al., 2021b. Fiches métiers. GIS Avenir Elevages, 16p

Gelin M. et al., 2021c. Idele. (à paraître)

Gomant F. et Legrand F., 2020. Sondage Ifop pour le CNIEL

Lang A. et al., 2015. Rapport du GIS Elevages Demain, 7p

Jez C. et al., 2012. La filière équine française à l'horizon 2030. Inra-lfce, 98p

MAA, 2021. Dossier de presse, 26p

Madelrieux S. et al., 2010. Agriculture, 19, 5

Perrot C., 2020. Aca. d'Agric. de Fr., 18p

Servière G. et al., 2019. INRA Prod. Anim., 32, 13-24