



HAL
open science

Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage? État des lieux et prospective à l'horizon 2035

Elsa Delanoue, Margaux Gelin, Alizée Chouteau, Anne-Charlotte Dockes,
Christine Roguet, René Baumont

► To cite this version:

Elsa Delanoue, Margaux Gelin, Alizée Chouteau, Anne-Charlotte Dockes, Christine Roguet, et al.. Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage? État des lieux et prospective à l'horizon 2035. INRAE Productions Animales, 2024, pp.7951. 10.20870/productions-animales.2024.37.1.7951 . hal-04582539

HAL Id: hal-04582539

<https://hal.inrae.fr/hal-04582539v1>

Submitted on 22 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? État des lieux et prospective à l'horizon 2035

Elsa DELANOUE¹, Margaux GELIN², Alizée CHOUTEAU², Anne-Charlotte DOCKES², Christine ROGUET³, René BAUMONT⁴

¹Institut de l'Élevage – Ifip Institut du porc – Itavi, Monvoisin, BP 85225, 35652, Le Rheu, France

²Institut de l'Élevage, Département Métiers d'Éleveurs et Société, 149 rue de Bercy, 75012, Paris, France

³Ifip-Institut du porc, Pôle Économie, La Motte au Vicomte, BP 35104, 35651, Le Rheu, France

⁴Université Clermont Auvergne, INRAE, Vetagro Sup, UMR Herbivores, 63122, Saint-Genès-Champanelle, France

Courriel : elsa.delanoue@idele.fr

■ Les métiers des filières d'élevage manquent d'attractivité. Le GIS Avenir Élevages s'est donné pour objectif d'analyser les facteurs explicatifs de cette situation et de réfléchir aux pistes d'amélioration.

Introduction

La France métropolitaine a perdu 18 % de ses exploitants en 10 ans entre les recensements de 2010 et 2020. Un quart d'entre eux ont aujourd'hui 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2010 (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 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 agricoles (Boudet *et al.*, 2019).

Or, dans le secteur de l'élevage, les éleveurs rencontrent des difficultés à transmettre leurs exploitations. Dans le secteur bovin lait, par exemple, le flux d'entrée d'environ 2 000 actifs non-sala-

riés par an, bien que conséquent, reste insuffisant pour compenser les départs (Chatellier, 2021). Les nombreux emplois et activités qui dépendent de la présence des élevages (alimentation animale, transport, abattoirs...) sont affectés par ces changements. En France, en 2015, 703 000 équivalents temps plein (ETP) dépendaient de la présence des élevages, dont 312 000 affectés aux activités d'élevage sur les exploitations, 178 000 fortement dépendants de l'élevage, 166 000 moyennement dépendants et 47 000 faiblement dépendants (Lang *et al.*, 2015). Les filières d'élevage ont des difficultés à recruter, quelle que soit l'espèce concernée (bovine, porcine, ovine, caprine, avicole, équine) et à la fois pour les métiers de l'amont et de l'aval (tableau 1).

Pour comprendre la situation, apporter des solutions à ces difficultés et anticiper les évolutions à venir, un groupe de travail sur « l'attractivité des métiers des filières de l'élevage »¹ a été créé par le groupement d'intérêt scientifique (GIS) Avenir Élevages² en 2019. Ce groupe était composé d'une trentaine de personnes représentant différents secteurs d'activité en lien avec l'élevage (instituts techniques, interprofessions, organismes de conseil, enseignement supérieur, recherche) et les différentes filières animales impliquées dans le GIS (bovine, porcine, ovine, caprine, avicole)³. Il a conduit de nombreuses études qualitatives et quantitatives (encadré 1), dans l'objectif de répondre à plusieurs interro-

1 Structures impliquées dans ce groupe de travail : INRAE (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement), Idele (Institut de l'élevage), Ifip (Institut du porc), Itavi (Institut technique de l'aviculture), IFCE (Institut français du cheval et de l'équitation), Cniel (Centre national interprofessionnel de l'économie laitière), CNE (Confédération nationale de l'élevage), Interbev (Association nationale interprofessionnelle du bétail et des viandes), Anicap (Association nationale interprofessionnelle caprine), Fnec (Fédération nationale des éleveurs de chèvres), FNO (Fédération nationale ovine), Anefa (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture), Alice, France Conseil Élevage, CRAB (Chambre régionale d'agriculture de Bretagne), APCA (Assemblée permanente des chambres d'agriculture), LCA (La coopération agricole), Institut Agro Rennes-Angers, AgroParisTech et Vetagro Sup.

2 Voir <https://www.gis-avenir-elevages.org>

3 Les filières équinées et aquacoles, dont les problématiques sont spécifiques en termes de renouvellement des actifs, n'ont pas été intégrées dans ce travail.

Encadré 1. Méthodologie des études réalisées dans le cadre du groupe de travail « Attractivité des métiers des filières d'élevage » du GIS Avenir Elevages.

(A) Identifier les métiers de l'élevage en tension et décrire leurs caractéristiques

De mars à novembre 2020, un état des lieux des métiers en tension des filières animales et de leur attractivité a été établi. Cette étude exploratoire repose sur une recherche bibliographique accompagnée d'entretiens téléphoniques auprès de 59 experts de l'élevage et de ses métiers afin d'identifier les métiers en tension et les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent. Suite à ce travail exploratoire, 65 entretiens semi-directifs ont été conduits par téléphone 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) afin d'identifier *i)* les facteurs d'attractivité et comprendre comment ils vivent leur métier, *ii)* quelles ont été leurs motivations dans leur orientation et *iii)* identifier leurs sources de satisfaction ou d'insatisfaction dans l'exercice de leur métier. Nous avons ainsi pu croiser les points de vue des experts et des professionnels des filières de l'élevage.

(B) Comprendre les attentes générales des jeunes vis-à-vis de leur futur emploi et des métiers de l'élevage pour ceux souhaitant s'y orienter

De juin 2020 à juin 2021, plusieurs enquêtes ont été menées pour identifier les attentes des jeunes générations en matière d'emploi, et notamment envers les métiers de l'élevage. Trois *focus groups* ont été organisés en visioconférence auprès de 17 jeunes de moins de 25 ans (six élèves de troisième, cinq élèves de terminale et six jeunes actifs), la plupart n'ayant pas de lien avec le milieu agricole et ne souhaitant pas s'y orienter. L'objectif était de recueillir auprès de ces jeunes, à des moments clés de leur orientation, leurs critères de choix dans leur orientation scolaire et d'identifier leurs attentes vis-à-vis de leur future vie active. Ce fut aussi l'occasion d'appréhender leurs perceptions et connaissances des métiers des filières d'élevage, milieu duquel ils étaient éloignés. Ces jeunes ont été sélectionnés par un prestataire contre rémunération, de manière à avoir une diversité de profils (urbains/ruraux, études générales/professionnelles/technologiques, caractéristiques sociales). Puis, deux enquêtes ont été réalisées auprès d'élèves en école d'ingénieur agronome, souhaitant ou non s'orienter vers l'élevage : la première quantitative auprès de 188 élèves, la seconde qualitative auprès de 19 élèves. En s'appuyant sur les impressions « à chaud » des étudiants au retour de leur stage en exploitation agricole avec un atelier d'élevage, l'objectif était d'identifier les éventuels décalages entre la perception qu'ils s'en faisaient *a priori* et la réalité de leur expérience vécue sur le terrain. Enfin, un sondage a été diffusé auprès de 308 élèves en lycée agricole, très intéressés par les filières animales, 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.

(C) Se projeter dans l'avenir pour mieux agir aujourd'hui

Un travail prospectif a été mené de janvier à juin 2021. L'objectif de cette prospective était de balayer le champ des possibles pour l'évolution de l'élevage et d'anticiper différentes situations à venir concernant l'attractivité des métiers, sans préjuger de leur caractère probable ou souhaitable. Une dizaine de membres du groupe de travail (instituts techniques, interprofessions, conseil, recherche) se sont portés volontaires pour participer à la construction des scénarios. Nous nous sommes appuyés sur des travaux prospectifs préexistants (Jez *et al.*, 2012 ; Delanoue *et al.*, 2018b ; et un travail non publié conduit par l'Ifip, l'Idel et l'Itavi), que nous avons retravaillés et éclairés au regard de l'évolution des métiers.

Ce travail prospectif a été réalisé en quatre étapes : *i)* quatre scénarios ont tout d'abord été choisis à partir de tendances lourdes identifiées par les membres du groupe de travail et des trois travaux prospectifs cités au paragraphe précédent ; *ii)* puis, le groupe a réfléchi aux évolutions possibles des métiers dans chaque scénario, en s'appuyant sur l'état des lieux mené dans l'enquête (A) citée précédemment ; *iii)* les futures attentes des personnes susceptibles d'exercer les métiers des filières d'élevage ont ensuite été étudiées, en s'appuyant sur les enquêtes menées au préalable ; *iv)* enfin, les évolutions des métiers et des attentes dans chaque scénario ont été confrontées afin d'identifier les facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage de demain et d'engager la réflexion pour des pistes d'amélioration de cette attractivité dès aujourd'hui. Les résultats de ce travail prospectif ont ensuite été présentés lors de restitutions-discussions avec des professionnels et des étudiants pour valider et consolider les résultats.

gations : 1) Quels sont, aujourd'hui, les métiers de l'élevage en tension et quels sont leurs facteurs d'attractivité ? 2) Quelles sont les attentes des personnes susceptibles de les exercer ? 3) Comment pourront évoluer les métiers des filières de l'élevage et leur attractivité d'ici 10 à 15 ans ?

Le travail présenté ici synthétise les principaux résultats des enquêtes réalisées dans le cadre des travaux du groupe de travail « Attractivité des métiers de l'élevage » du GIS Avenir Elevages (Gelin *et al.*, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d), tout en les confrontant

aux connaissances présentes dans la littérature, sur l'attractivité des métiers de l'élevage et les attentes des jeunes vis-à-vis de leur futur métier. La **première partie** dresse un état des lieux des difficultés de recrutement actuelles dans les métiers des filières d'élevage. La **deuxième partie** analyse les attentes des jeunes en termes d'emploi et le degré d'adéquation avec ce qu'offrent les métiers des filières d'élevage. La **troisième partie** présente la prospective à 10-15 ans sur l'évolution des métiers de l'élevage et son impact sur leur attractivité. Pour finir, la **quatrième partie** propose quelques voies

d'améliorations de l'attractivité des métiers de l'élevage.

1. Des filières d'élevage qui peinent à renouveler leurs éleveurs et à recruter des salariés

Cette partie dresse un état des lieux, à partir de la bibliographie et des résultats des travaux du GIS Avenir Elevages, des difficultés qu'ont les métiers de l'élevage à recruter, que ce soit pour les métiers

sur l'exploitation ou ceux du conseil ou des filières.

■ 1.1. Éleveur, un métier riche mais une population qui vieillit

De nombreux travaux dans la littérature traitent des aspects positifs et négatifs perçus par les éleveurs dans leur métier, dans les différentes filières d'élevage (Bellit & Détang-Dessendre, 2014 ; Servièrre *et al.*, 2019 ; Depoudent *et al.*, 2021). Les résultats de notre enquête réalisée auprès des professionnels en activité confirment les éléments de la bibliographie.

Le métier d'éleveur présente de nombreux atouts susceptibles d'attirer les jeunes populations : la passion pour les animaux, le défi technique, la dimension entrepreneuriale (Servièrre *et al.*, 2019), du sens en lien avec son utilité, la possibilité de construire son identité et de s'épanouir tout en progressant et apprenant en continu, des relations de qualité avec les animaux et entre les humains (Fiorelli *et al.*, 2007). Lorsqu'on interroge les éleveurs sur leur métier, la passion pour les animaux et le travail à leur contact apparaissent comme les deux principaux facteurs de satisfaction pour leur métier. Viennent ensuite la diversité des tâches, l'autonomie puis la liberté d'action qu'ils offrent. Ce sont des métiers qui font sens et qui sont utiles à leurs yeux. Enfin, l'aspect relationnel (entre professionnels d'une part et auprès du grand public d'autre part), et la participation à la chaîne alimentaire constituent des facteurs appréciés par les professionnels (Gelin *et al.*, 2021a). Le métier possède également des atouts concernant l'organisation du travail : pouvoir travailler sur son lieu de vie, adapter son organisation du travail et ses horaires selon ses priorités (familiales ou autre), et être autonome dans la prise de décision (Sidot *et al.*, 2005). Par ailleurs, les éleveurs enquêtés manifestent un attachement fort à leur lieu de vie : ils déclarent apprécier de vivre à la campagne, au calme, dans une maison avec un jardin (Gelin *et al.*, 2021a).

Pourtant, les filières d'élevage ont des difficultés pour renouveler leur population d'éleveurs. Entre 2010 et 2020, le nombre d'exploitations spécialisées en élevage a diminué de 5,4 % (Ministère de

l'Agriculture et de l'Alimentation, 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-installation⁴ instaurée dans le cadre de la PAC de 1992, par exemple, a eu tendance à synchroniser la vie d'un grand nombre de chefs d'exploitations qui ont aujourd'hui plus de 50 ans. En outre, en secteur bovin et ovin viande, le montant des aides de la PAC, lorsqu'il dépasse celui de la retraite agricole, contribue au maintien en activité de chefs d'exploitation au-delà de 62 ans (âge de départ en retraite avant 2023). Ces derniers représentent aujourd'hui près de 10 % du total des chefs d'exploitation en élevage bovin-viande (Perrot, 2020)⁵.

Dans nos enquêtes auprès des éleveurs, la rémunération et les conditions de travail sont perçues comme des freins à l'attractivité des métiers des filières d'élevage. Souvent, comme pour d'autres métiers hors agriculture, la rémunération ne paraît pas en cohérence avec la charge de travail (Gelin *et al.*, 2021a). Ensuite, l'activité d'élevage peut avoir des impacts négatifs sur la santé à plus ou moins long terme : troubles musculo-squelettiques (TMS), affections respiratoires, souffrances psychiques liées à la charge mentale ou au sentiment de dévalorisation du métier, etc. (Servièrre *et al.*, 2019). En outre, les contraintes sont récurrentes et certaines tâches peuvent être perçues comme pénibles, d'autant plus si elles sont peu valorisantes comme le nettoyage des élevages avicoles et porcins (Martel *et al.*, 2012).

■ 1.2. Des difficultés pour recruter des salariés agricoles

Les exploitations agricoles s'agrandissent quelle que soit la filière animale

4 Cette mesure a incité l'installation de jeunes de moins de 40 ans jusqu'à la fin des années 1990.

5 Le secteur caprin échappe à cette tendance au vieillissement et reste attractif, notamment grâce à son secteur fromager fermier. L'élevage caprin est plutôt confronté à des difficultés de stabilisation des effectifs des chefs d'exploitation, en raison d'une augmentation du nombre de départs anticipés entraînant une hausse des carrières courtes (Perrot, 2020).

(Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2021). Les modèles d'exploitation se diversifient : les collectifs uniquement familiaux sont moins fréquents, le travail se réorganise avec le recours à de la main-d'œuvre extérieure, à des sous-traitants, à des regroupements d'exploitants, ou par une simplification des systèmes de production. Avec cette augmentation des tailles d'exploitation et une aspiration grandissante des éleveurs de se dégager plus de temps libre, le recours au salariat se développe sous diverses formes : recrutement direct par l'exploitant, recours à des groupements d'employeurs ou *via* les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), (Forget *et al.*, 2019). Le salariat constitue souvent une étape dans les carrières professionnelles avant l'installation. Il représente également un choix stratégique pour certains car il permet de travailler en élevage sans avoir à investir ni à assumer les responsabilités d'une exploitation agricole (Madelriex *et al.*, 2010).

Mais les employeurs peinent à recruter et à fidéliser les salariés agricoles. Pour l'ensemble des filières des ruminants, par exemple, une enquête⁶ a révélé que la plus grande difficulté pour recruter des salariés agricoles est d'abord liée à un manque de compétence des candidats, puis à l'absence de candidats (Boullu, 2020). Le métier de salarié agricole est exercé majoritairement par des hommes, plus jeunes que la moyenne des salariés français et peu qualifiés. Les contrats proposés sont souvent en CDD (contrat à durée déterminée) et les salariés agricoles sont globalement moins bien rémunérés que l'ensemble des salariés français (Bellit & Détang-Dessendre, 2014). D'autres facteurs peuvent nuire à l'attractivité du métier. Les salariés enquêtés dans le cadre du GIS Avenir Élevages soulignent l'importance de bonnes relations de travail au sein de l'entreprise pour leur donner envie de rester. Les conflits relationnels entre employeurs et salariés, parfois liés à un manque de formation des premiers en gestion des ressources humaines, peu abordée en formation

6 Enquête en ligne réalisée en 2020 par les professionnels du secteur (fédérations des filières bovine, caprine, ovine, et laitières) auprès de 257 éleveurs ayant cherché à recruter depuis 2015.

initiale des éleveurs et des conseillers, peuvent pousser certains salariés à changer de poste (Servière *et al.*, 2019, Gelin *et al.*, 2021a). Cela peut induire un turnover important des salariés.

En outre, en milieu rural, les offres d'emploi sont plus dispersées qu'en milieu urbain et les opportunités y sont moins nombreuses. Dans les zones très rurales avec une faible densité de population, les candidats au salariat en élevage peuvent être rares. La localisation de l'exploitation peut être un frein à son attractivité pour de potentiels salariés, notamment si elle est mal desservie par les transports en commun ou située dans des zones rurales avec peu d'activités culturelles ou de services (en particulier les écoles). La distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail peut être à l'origine de coûts de trajets élevés (Bellit & Détang-Dessendre, 2014). En outre, en zone de plein-emploi, la concurrence entre le secteur de l'élevage et les autres secteurs d'activité est une difficulté importante pour l'emploi de salariés.

■ 1.3. Des conditions de travail parfois difficiles pour les métiers de la transformation

S'ils se distinguent par leurs conditions de travail et leur lien avec les animaux, les métiers de l'amont et de l'aval présentent des problématiques d'attractivité communes, comme une image parfois dégradée, des horaires de travail qui peuvent être contraignants et un niveau de revenu jugé insuffisant. Les métiers de la première et de la deuxième transformation, que ce soit dans les abattoirs ou dans les industries laitières, ont toutefois des spécificités qui les différencient des métiers de l'amont : ils s'exercent uniquement en intérieur, à la chaîne, avec des horaires plus cadrés et dans des structures souvent plus grandes.

Les métiers peuvent permettre à des personnes sans diplôme ou sans expérience d'avoir un emploi et un salaire, avec souvent des missions de longue durée ou des CDD pouvant déboucher sur des CDI. L'ambiance dans l'entreprise et l'image de sa marque peuvent

attirer des candidats (Gelin *et al.*, 2021b). Plusieurs éléments pénalisent toutefois l'intérêt pour ces métiers. Premièrement, la sensibilité de la population de plus en plus forte vis-à-vis du bien-être animal peut s'avérer un facteur social de non-attractivité, tout particulièrement en abattoir. L'image de ces derniers soumet les salariés des abattoirs, de la bouverie ou de la tuerie, à une pression morale et de contrôle (liée à l'instauration de la vidéosurveillance en abattoir) engendrant un manque de reconnaissance. Ensuite, les opérateurs de la deuxième transformation travaillent à la chaîne ; l'atmosphère, la répétitivité des tâches et les horaires de travail, cadrés mais souvent décalés, ont été évoqués dans nos entretiens comme des éléments pouvant rebuter (Gelin *et al.*, 2021b).

Concernant les opérateurs de la transformation du lait, les conditions de travail rendent également les métiers difficiles : travail au froid dans les caves et les usines, au chaud dans les fromageries, port de charges, cadence à tenir, horaires de travail décalés, etc. Ces difficultés entraînent des problèmes de turnover important des salariés. 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 ; ils peuvent être considérés comme manquant de modernité ou, au contraire, bénéficier de l'image positive des produits et de la perpétuation d'un savoir-faire qui ont tendance à donner du sens aux métiers et à renforcer leur attractivité (Gelin *et al.*, 2021b).

Selon les professionnels de l'élevage enquêtés par le GIS Avenir Élevages, la majorité des recrutements en agriculture se fait grâce au bouche-à-oreille. Il est par conséquent difficile d'estimer si un métier est en tension, c'est-à-dire s'il peine à renouveler ses actifs, à partir des offres d'emploi diffusées *via* Pôle Emploi⁷. À partir des nombreuses enquêtes qualitatives auprès des professionnels de l'élevage, les travaux du GIS Avenir Élevages ont identifié

7 Service public de l'emploi en France.

les différents métiers des filières d'élevage qui rencontrent aujourd'hui des difficultés à recruter (tableau 1) :

■ 2. Les attentes des jeunes générations vis-à-vis de leur futur métier

Dans cette partie, nous présentons les attentes des jeunes envers leur futur métier, d'après les différentes enquêtes réalisées auprès d'élèves en cursus agricole ou général. Nous présentons dans un premier temps les attentes des jeunes Français en général, puis les facteurs influençant l'orientation scolaire des élèves, et enfin les attentes spécifiques des élèves en cursus agricole.

■ 2.1. Une jeunesse française en recherche d'expériences épanouissantes

La France est l'un des pays européens où les individus sont les plus nombreux à déclarer le travail important dans leur vie (Méda, 2013). De manière générale, les Français recherchent un travail auquel ils portent de l'intérêt, dans lequel ils continuent d'apprendre et peuvent se réaliser. Cependant, ils déclarent souvent manquer de temps libre pour se consacrer à leur famille et à leurs loisirs, et souhaitent « que le travail prenne moins de place dans leur vie » (Méda, 2013). Les Français sont les plus nombreux parmi les Européens à trouver que leur travail est stressant, à considérer que leurs perspectives de promotion sont extrêmement faibles, et à indiquer qu'ils sont, de manière générale, peu satisfaits de leur travail (Méda, 2013).

Plusieurs études montrent que ces constats se retrouvent chez les jeunes générations de Français. Dans la littérature, la génération « Y »⁸ se caractérise, dans son lien au travail, par la recherche de sens et d'accomplissement personnel, par la volonté de trouver le bon

8 Cette génération regroupe les individus nés entre 1980 et 1995 et qui partagent des pratiques, des représentations, des attentes et des besoins communs (Brillet *et al.*, 2012). Ils ont grandi avec Internet, dans un monde globalisé. Ils représentent presque un cinquième de la population française.

Tableau 1. Métiers de l'élevage rencontrant des difficultés de recrutement.

Maillon	Métiers	Postes – Filières concernées
Amont	Éleveur	Éleveur/Éleveur fromager – Toutes filières (en particulier filières longues)
	Salarié agricole	Salarié d'exploitation agricole – Toutes filières
		Salarié de service de remplacement – Toutes filières
		Salarié de groupement d'employeur/de CUMA – Toutes filières
		Salarié estivant (berger/vacher) – Ruminants
		Ramasseur de volailles – Volailles
	Tondeur	Tondeur – Ovins
	Métiers du conseil	Conseiller/Technico-commercial – Toutes filières
		Consultant – Toutes filières
		Ouvrier spécialisé/Agent de pesée/Technicien – Toutes filières
Technicien d'insémination – Bovins, Ovins, Caprins		
Transport	Chauffeurs	Ramasseur-collecteur de lait – Bovins lait
		Transporteur d'animaux vivants – Toutes filières
Aval	1 ^{re} transformation	Opérateur de centre de tri/Bouvier – Toutes filières
		Accrocheur de volaille/Sacrificateur – Volailles
		Opérateur d'abattage/Opérateur de découpe – Toutes filières
	2 ^e transformation	Opérateur de transformation de viande – Viande et Charcuterie
		Opérateur de transformation du lait/des œufs – Filières produits laitiers et ovoproduits

équilibre entre vie privée et vie professionnelle, par un comportement individualiste et opportuniste malgré un fort esprit de groupe, par la difficulté à se projeter dans le long terme et enfin par un faible loyalisme institutionnel (Brillet *et al.*, 2012). En somme, cette génération « Y » est à la recherche, dans le travail, de perspectives de carrière, de lien social et de qualité de vie.

La génération « Z »⁹, quant à elle, est attirée par l'entrepreneuriat (pour l'indépendance et l'autonomie qu'il offre)

9 Cette génération regroupe les individus nés après 1995.

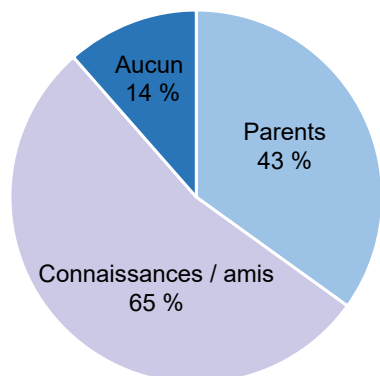
et considère qu'une vie professionnelle réussie est synonyme d'équilibre et de passion (Montambeault & Hamelin-Lalonde, 2019). Les jeunes de cette génération accordent beaucoup d'importance à la flexibilité et ont besoin de rester stimulés pour éviter l'ennui. Un sondage mené en 2020 pour l'interprofession laitière (Cniel) auprès de jeunes âgés de 15 à 25 ans, représentatifs de la population française, confirme ces évolutions dans le rapport des jeunes au monde du travail (Gomant & Legrand, 2020) : ils recherchent une grande souplesse, manifestent une certaine impatience et rencontrent des difficultés à se projeter dans l'avenir. La rémunération,

l'autonomie, l'intérêt et de bonnes conditions de travail sont primordiales dans le choix de leur futur métier. Les jeunes générations sont donc exigeantes vis-à-vis de la qualité de vie au travail.

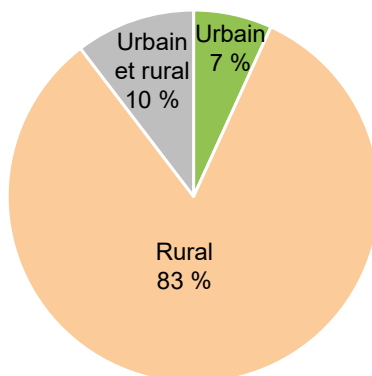
Les exigences des jeunes Français, en ce qui concerne leur futur métier, peuvent donc apparaître en décalage avec ce qu'offrent les métiers des filières d'élevage et la manière dont ils ont été (et sont encore parfois) exercés par les générations précédentes, pour lesquelles le travail agricole semblait souvent synonyme de dur labeur contre faible revenu, et d'engagement « pour la vie » (Coquelle *et al.*, 2021).

Figure 1. Lien avec le milieu agricole des élèves enquêtés en lycée agricole (Gelin *et al.*, 2021c).

Avez-vous des proches travaillant dans le milieu agricole ?
(Question à choix multiple)



Répartition des lieux d'habitation des lycéens



Résultats du sondage diffusé du 26 avril au 15 juin 2021 auprès d'élèves en lycée agricole, 308 réponses.

■ 2.2. La connaissance du milieu agricole comme condition pour l'orientation vers les métiers de l'élevage

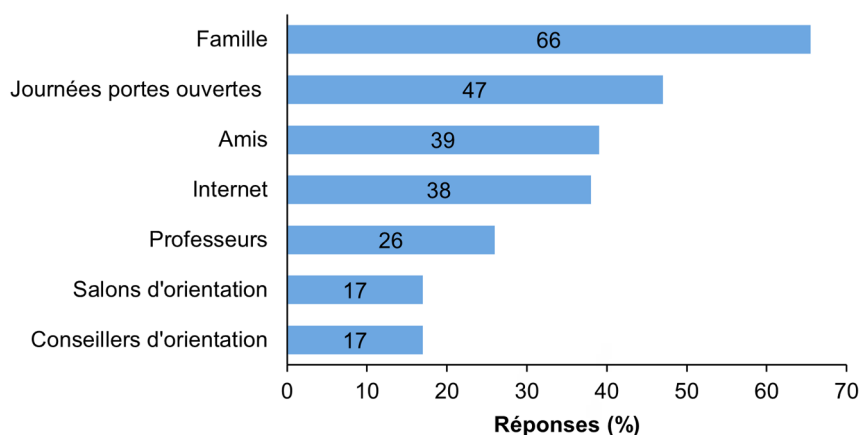
L'histoire personnelle et l'imprégnation familiale constituent d'importants facteurs d'attrait pour les métiers de l'élevage (Servière *et al.*, 2019). La passion pour l'élevage depuis l'enfance est une des principales motivations pour les métiers de ces filières (Depouvent *et al.*, 2012). L'enquête du GIS Avenir Élevages auprès des professionnels en activité confirme 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 particulier avec ce milieu (vacances à la campagne pendant l'enfance, rencontre de bergers, participation à des événements agricoles...) (Gelin *et al.*, 2021a). Ainsi, pour les professionnels de l'amont des filières d'élevage, ces métiers sont souvent considérés soit comme une vocation qu'ils ont depuis l'enfance, soit comme un parcours professionnel qui s'est imposé à eux comme une évidence au vu de leurs histoires familiales et personnelles.

L'image de l'élevage dans la société, parfois négative (Delanoue *et al.*, 2018a), et le désintérêt des jeunes et des urbains

Figure 2. Vecteurs de connaissance des formations agricoles par les élèves en lycée agricole enquêtés (cf. échantillon de la figure 1) (Gelin *et al.*, 2021c).

Comment avez-vous connu les formations agricoles ?
(Plusieurs choix de réponses possibles)



pour l'élevage, notamment à cause d'une méconnaissance de l'activité (Chouteau *et al.*, 2020), constituent un handicap pour attirer les candidats non issus du milieu agricole vers ces métiers. En effet, lors des *focus groups* que nous avons conduits, les élèves non issus du milieu agricole (sans famille ou amis dans le milieu agricole) ont spontanément manifesté peu d'intérêt pour les métiers de l'élevage. Ils perçoivent ces métiers comme difficiles, avec une charge de travail importante et un mauvais équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans notre enquête auprès des lycéens de l'enseignement agricole, au contraire, plus de 80 % des élèves ont des connaissances ou de la famille dans le milieu agricole et ont vécu en milieu rural (Gelin *et al.*, 2021c ; figure 1).

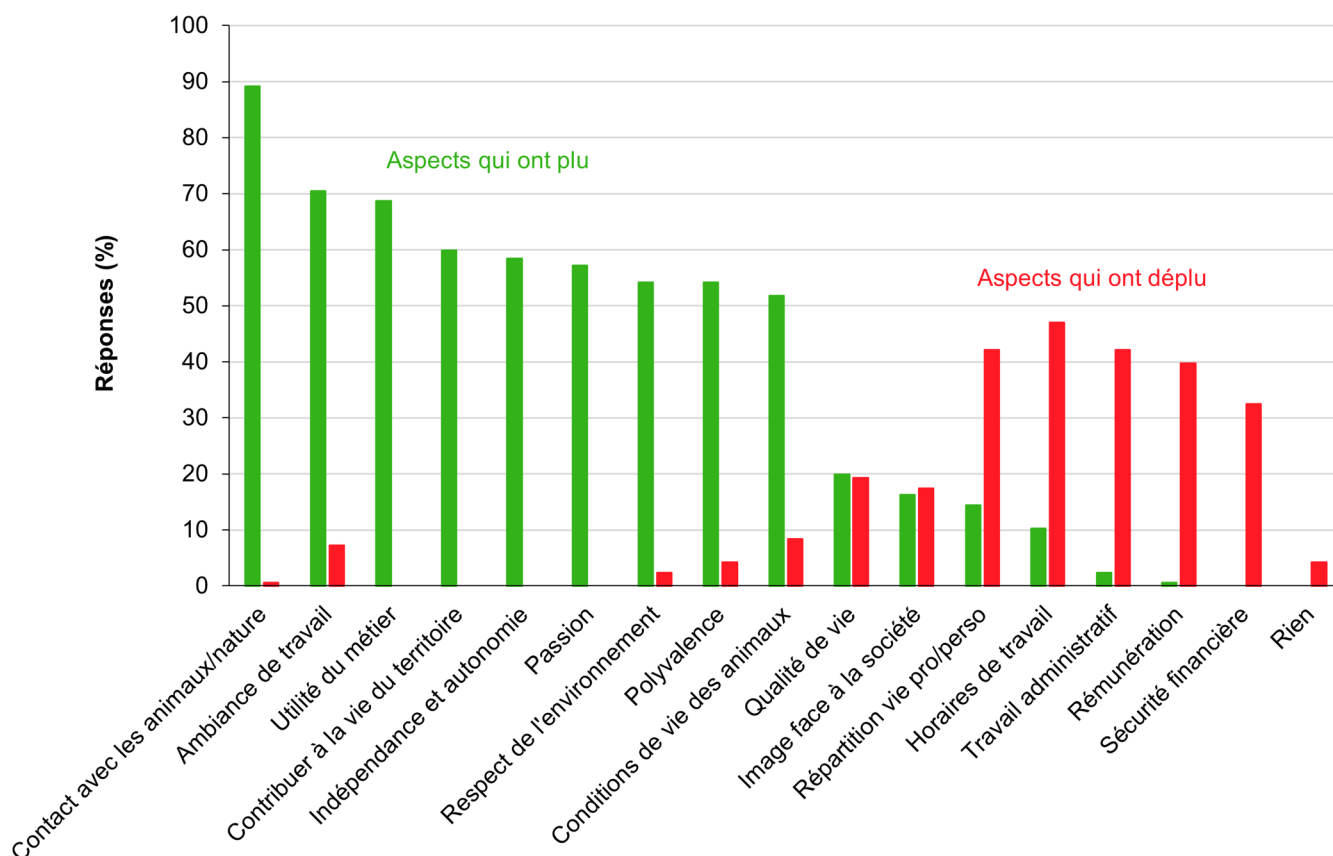
D'autres enquêtes confirment l'importance de la famille dans les choix d'orientation. Par exemple, dans le cadre d'une enquête réalisée auprès d'adolescents Irlandais ayant assisté à des événements d'information sur les carrières agricoles, les parents sont le plus grand facteur d'influence de leur choix d'études. Les adolescents issus d'un milieu agricole ont une probabilité 4,2 fois plus élevée d'envisager une carrière dans l'élevage laitier que les autres, et 2,6 fois plus de chance d'être encouragés par leurs parents à poursuivre une carrière dans l'élevage laitier (Beecher *et al.*, 2019).

La famille et les proches sont donc les principaux interlocuteurs en matière d'orientation (figure 2). La connaissance du monde de l'élevage est un facteur déterminant dans leur orientation. La participation aux journées portes ouvertes des établissements agricoles arrive en seconde position.

■ 2.3. Attraits et craintes des jeunes en formation agricole vis-à-vis des métiers de l'élevage

Dans le cadre des travaux du GIS Avenir Élevages, les élèves de l'enseignement agricole ont été sondés afin de comprendre leurs attentes vis-à-vis de leur futur emploi mais aussi pour connaître leur perception des métiers des filières d'élevage.

Figure 3. Aspects du métier d'éleveur qui ont plu et/ou déplu aux étudiants en école d'ingénieur agronome, à la suite de leur stage en exploitation agricole (Coquelle et al., 2021).



Résultats du sondage diffusé du 12 novembre 2020 au 24 novembre 2020 auprès d'étudiants en école d'ingénieur agronome, 188 réponses.

Tout d'abord, les enquêtes réalisées auprès des étudiants en école d'ingénieur ont permis de préciser les éléments qui leur ont plu ou déplu lors de leur stage en élevage concernant le métier d'éleveur. De manière générale, ils déclarent avoir apprécié de travailler à l'extérieur (à l'air libre), la relation avec les animaux, l'autonomie, la diversité des tâches, les relations entre pairs, la transformation et la vente directe le cas échéant. En revanche, ils ont déploré le manque de sécurité économique et de temps libre, la faible rémunération, la difficulté à recruter des salariés, la lourdeur et la chronophagie des démarches d'installation et de la charge administrative, les préjugés de la société et les pressions qu'elle exerce sur les éleveurs (figure 3).

Les principaux atouts (attrait pour les animaux, contact avec la nature, polyvalence) et freins (horaires, niveau de revenu, lourdeur des tâches administratives) des métiers de l'élevage identifiés par les étudiants rejoignent donc

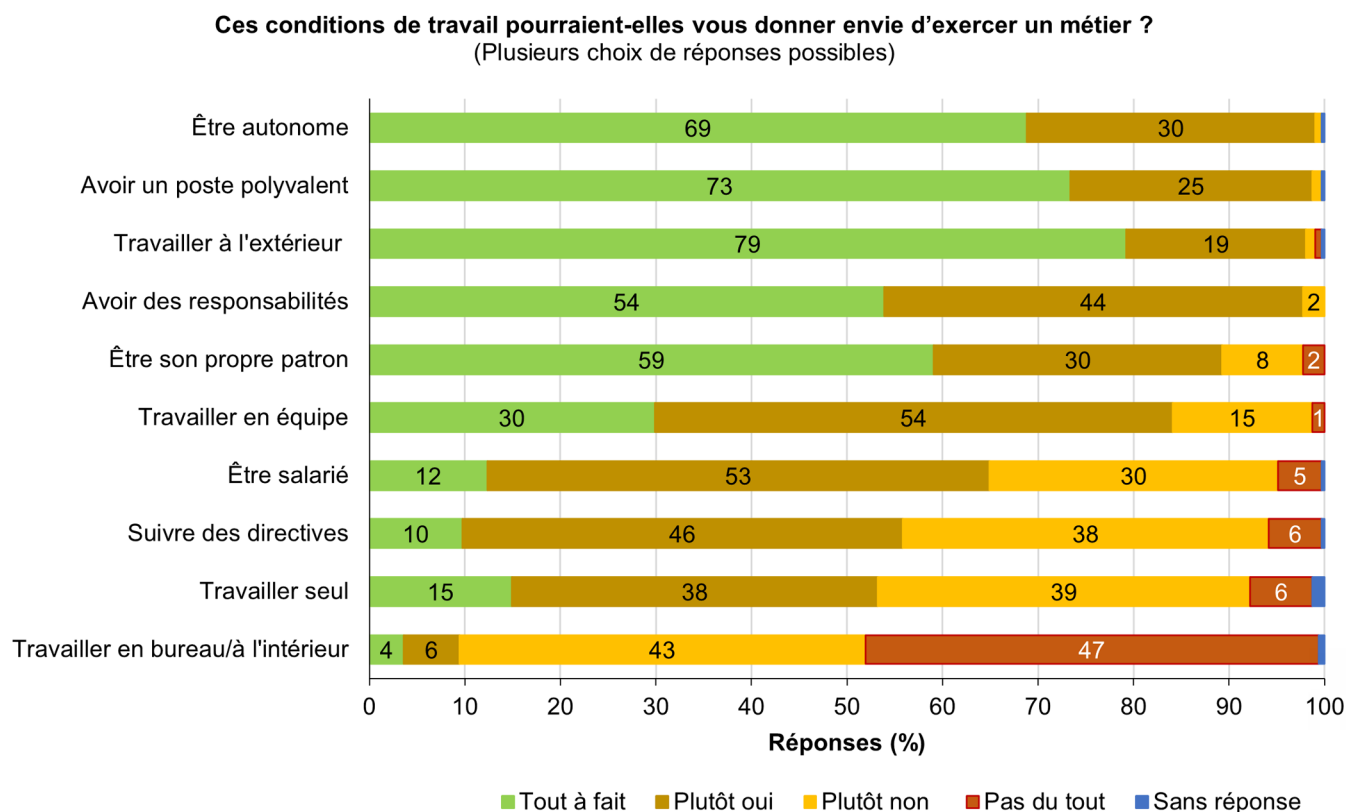
la perception que s'en font les éleveurs eux-mêmes. Pour les étudiants ingénieurs agronomes de première année, la qualité de vie, les horaires, la séparation entre vie privée et vie professionnelle et l'image des métiers de l'élevage dans la société apparaissent comme des freins particulièrement importants. Par ailleurs, des perspectives d'évolution jugées trop limitées, le métier d'éleveur étant parfois perçu comme « un engagement pour la vie » par les étudiants, constituent également un frein important selon eux (Coquelle et al., 2021).

Parmi les différents métiers, ceux d'éleveur et de conseiller jouissent de la meilleure image auprès des étudiants en école d'ingénieur agronome ; les métiers d'équarrisseur, 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 équarrisseurs et des salariés agricoles sont désignées comme les moins bonnes.

Enfin, les métiers de salarié agricole, de transporteur de marchandises et de collecteur de lait leur semblent les plus faciles d'accès pour eux, le métier d'éleveur ayant une accessibilité jugée abordable (Beyer et al., 2020).

Concernant les lycéens de l'enseignement agricole enquêtés, en phase avec le reste de la population française, ils 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. Ils souhaitent majoritairement être autonomes, avoir un poste polyvalent et travailler à l'extérieur (figure 4). À leurs yeux, les métiers de l'élevage possèdent ces caractéristiques et répondent donc à leurs attentes. Ils souhaitent toutefois pouvoir évoluer dans leur carrière et la flexibilité des horaires est un réel facteur d'attractivité pour eux, ce qui n'apparaît pas forcément en phase avec les caractéristiques des métiers de l'élevage souvent associés, dans l'image que s'en font les jeunes, à un engagement pour la vie et à des horaires contraignants.

Figure 4. Conditions de travail attendues ou non, par les élèves en lycée agricole enquêtés (cf. échantillon de la figure 1) (Gelin *et al.*, 2021c).



Enfin, les élèves en lycée agricole se projettent différemment selon les métiers. À 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 transformation de la viande, de chauffeur ou de salarié d'abattoir (Gelin *et al.*, 2021c).

3. Les métiers de l'élevage à l'horizon 2035

Suite à cet état des lieux, le groupe de travail a tenté d'identifier quels seraient les facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage et les freins d'ici 10 à 15 ans, afin d'anticiper les actions à mettre en place pour l'améliorer.

Ce travail prospectif vise à imaginer les conséquences que pourraient

avoir les grandes questions auxquelles l'élevage fait face actuellement sur les métiers des filières et leur attractivité demain. Dans cette partie nous présentons quatre scénarios prospectifs dans lesquels nous avons souhaité projeter les métiers des filières d'élevage, avec les potentiels facteurs d'attractivité des métiers de demain, à l'horizon 2035. L'avenir étant indéterminé et ouvert à une variété de futurs, la prospective permet d'éclairer l'action présente en tenant compte des futurs possibles (Godet & Durance, 2007).

Ces scénarios représentent trois évolutions fortes dans les directions différentes, et un scénario de synthèse, plus probable, représentant une situation contrastée où ces différentes évolutions sont mixées. Les différents scénarios ont été construits en s'appuyant sur de précédents travaux de prospective : celui du projet ACCEPT (Delanoue *et al.*, 2018b), de la prospective menée par la filière équine (Jez *et al.*, 2012), et des résultats d'un travail non publié provenant de l'Ifip-Idele-Itavi (encadré 2).

■ 3.1. Scénario « anti-élevage » : marginalisation de l'élevage

a. Diminution forte de la consommation de viande dans un climat anti-élevage

Dans ce scénario, suite aux controverses autour de l'élevage et son impact sur l'environnement et le bien-être animal, la consommation individuelle de viande diminue fortement. Cela s'illustrerait par une augmentation des populations végétariennes et végétaliennes, et une diminution globale de la consommation, y compris chez ceux qui continuent d'en consommer, des produits animaux.

Les élevages disparaissent alors progressivement. En 2035, il reste des élevages de petite taille et en plein air, dont la priorité est portée au bien-être des animaux, et de rares grands élevages en bâtiment. La réglementation est très contraignante en termes de modèles agricoles et de pratiques, notamment en lien avec le bien-être animal. Les

Encadré 2. Scénarios ayant servi de support pour la prospective sur l'évolution de l'attractivité des métiers de l'élevage.

Scénario « Anti-élevage » : marginalisation de l'élevage :

- Scénario 5 du projet ACCEPT : « La pensée végane majoritaire marginalise les consommateurs de viande » (Delanoue *et al.*, 2018b).
- Scénario 4 de la prospective menée par la filière équine « Le cheval compagnon. De l'exploitation au prendre soin, la recherche du bien-être de l'animal. » (Jez *et al.*, 2012).

Scénario « Alternatif » : moins mais mieux

- Scénario 4 du projet ACCEPT : « L'élevage se transforme, produisant moins mais mieux, avec de fortes valeurs ajoutées » (Delanoue *et al.*, 2018b).
- Scénario 3 de la prospective de la filière équine « Le cheval citoyen. Le cheval dans l'action publique et collective, lien entre les hommes, les territoires et la nature » (Jez *et al.*, 2012).

Scénario « Libéral » : une agriculture productive confrontée aux marchés mondiaux

- Scénario 1 du projet ACCEPT « Une agriculture européenne productive face aux dérèglements planétaires » (Delanoue *et al.*, 2018b).
- Scénario 2 du projet ACCEPT « La révolution numérique et des loisirs relèguent l'alimentation à l'arrière-plan des préoccupations citoyennes. La *junk food* se généralise. » (Delanoue *et al.*, 2018b).
- Scénario 2 de la prospective de la filière équine « Le cheval des élites. Des usages restreints dans une société de fracture sociale et de pression sur les ressources naturelles » (Jez *et al.*, 2012).

Scénario « Mosaïque » : diversification et montée en gamme de l'élevage

- Scénario 3 du projet ACCEPT « Les acteurs de la société et des filières dialoguent dans une logique proactive et coconstruisent des démarches de progrès » (Delanoue *et al.*, 2018b).
- Scénario 1 de la prospective de la filière équine « Tous à cheval. Le cheval dans le marché des loisirs, porté par une grande diversité d'entreprises » (Jez *et al.*, 2012).
- Résultats d'un travail non publié provenant de l'Irip-Idele-Itavi.

rars élevages restants se concentrent autour des abattoirs afin de diminuer les temps de transport des animaux. Les abattages sont en très forte baisse. Au niveau de la transformation du lait, il reste de petites structures pour le marché local en production fermière et quelques rares grosses structures industrielles surtout orientées vers l'export. Les start-ups et les industries agroalimentaires prennent le tournant et, grâce aux nouvelles technologies, fabriquent des substituts à la viande, végétaux ou issus de la biotechnologie (viande de synthèse). L'écopâturage est favorisé pour l'entretien des espaces, y compris en milieu urbain. Les petits ruminants et les équidés y trouvent leur place.

b. De moins en moins de postes dans les métiers de l'élevage

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 grandes exploitations et

quelques-uns sont employés par des collectivités territoriales et des entreprises privées pour garder et 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'agent de pesée disparaissent quasiment. 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 subsistent. La consommation d'œufs et de lait étant mieux acceptée que celle de viande, elle se poursuit dans une tendance à la baisse. Les métiers qui y sont liés continuent d'exister, dans de petites structures, même si le nombre de professionnels diminue fortement.

On trouve quelques experts pour chaque espèce à l'échelle nationale, et des conseillers multi-espèces à l'échelle régionale. Les métiers du conseil en

sélection génétique perdurent et évoluent vers d'autres critères de sélection : les animaux sont davantage sélectionnés pour leur aspect esthétique, leur race, leur caractère, que pour leur productivité. Les chauffeurs pour le transport d'animaux vivants restent nécessaires, mais en très faible nombre. Le nombre de postes d'opérateurs pour la première et deuxième transformation de la viande diminue également et se concentre dans quelques grandes structures.

c. Une très mauvaise image de l'élevage et des métiers peu attractifs

Dans ce scénario, l'élevage a une mauvaise image dans la société, y compris dans les petites structures. Travailler dans les petits élevages alternatifs qui subsistent nécessite motivation et passion, et une très bonne rémunération est essentielle dans les entreprises de transformation. Les perspectives d'emploi et d'évolution de carrière sont très faibles, toutes filières et métiers

confondus. Le secteur de l'élevage dans sa globalité n'est plus du tout attractif, et la vision négative de l'élevage par les citoyens peut peser sur les salariés de la filière (tableau 2).

■ 3.2. Scénario « alternatif » : moins mais mieux

a. La consommation de produits animaux baisse mais les signes de qualité, les circuits courts et l'agroécologie se développent

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. La réglementation répond à ces attentes : les mesures environnementales et en lien avec le bien-être animal sont plus nombreuses, les contrôles se renforcent, les importations sont réduites.

Les modèles d'élevage alternatifs, à forte valeur ajoutée, sous signes de qualité et en circuits courts se développent. La production est pilotée par les territoires (communes surtout, départements et régions également) dans une logique

de souveraineté alimentaire territoriale. Les abattoirs de proximité et l'abattage à la ferme se développent. Au niveau des laiteries et fromageries, les unités de transformation sont de petites tailles et disséminées sur le territoire.

b. Des éleveurs et un secteur professionnel qui fonctionnent en mode collaboratif

Dans ce scénario, les éleveurs s'organisent davantage en modèle collaboratif avec une grande diversité de collectifs de travail et 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 filières étant pilotées dans une logique territoriale, les collectivités territoriales deviennent les principaux employeurs des conseillers et des animateurs. Les éleveurs sont plus autonomes dans leur travail et leur organisation, les systèmes en polyculture-élevage étant favorisés. Le besoin en conseil technique s'amoindrit donc. En revanche, celui en conseils relatifs à la vente, aux circuits courts et à la communication, métiers qui ne sont pas forcément spécifiquement agricoles, augmente. 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 métiers de chauffeur pour le transport d'animaux vivants et les métiers dans les abattoirs sont concernés par le renforcement de la prise en compte du bien-être animal, et des formations complémentaires sont donc créées. Leurs pratiques sont plus respectueuses des animaux et de l'environnement. Les contrôles sont plus nombreux. Les dispositifs d'abattage mobile à la ferme se développent.

Dans les industries laitières, le besoin de techniciens et salariés pour la transformation mais aussi de conseillers auprès des éleveurs-transformateurs est important.

c. Un élevage en phase avec les attentes sociétales et des métiers attractifs

Le travail des éleveurs est reconnu par les pairs et par la population. L'image de l'élevage auprès des citoyens est très bonne. Les citoyens recherchent un retour à la nature et les territoires ruraux sont attractifs. 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. La rémunération

Tableau 2. Conséquences du scénario « anti-élevage » sur les métiers et leur attractivité.

Scénario « anti-élevage »	
Métiers attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Spécialistes de la gestion de troupeaux communaux – Programmeurs pour robots de collecte
Métiers peu attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Forte diminution du nombre d'éleveurs, de salariés agricoles et de tous les métiers connexes (conseillers, vendeurs d'aliments, chauffeurs...) – Forte diminution du nombre d'opérateurs de la 1^{re} et 2^e transformation – Disparition des techniciens d'insémination et des agents de pesée
Leviers d'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Offrir une bonne rémunération – S'appuyer sur le facteur « passion »
Freins à l'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Très mauvaise image de l'élevage dans la société – Très faibles perspectives d'emploi et d'évolution

Tableau 3. Conséquences du scénario « alternatif » sur les métiers et leur attractivité.

Scénario « alternatif »	
Métiers attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Emplois familiaux et salariés – Conseillers en marketing et en communication – Animateurs – Métiers de la qualité – Techniciens de transformation – Conseillers auprès des éleveurs transformateurs – Métiers de la logistique
Métiers peu attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Conseillers technique et commercial en élevage – Techniciens d'insémination, peseurs, vendeurs d'aliments
Facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Bonnes perspectives d'emploi et d'évolution – Bonnes conditions de travail – Bonne image de l'élevage auprès de la société – Métiers utiles et qui font sens – Territoires ruraux attractifs
Freins à l'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Rémunération des salariés modeste

des salariés est plus modeste, car ils sont moins recherchés du fait des structures plus petites et des collaborations nombreuses entre éleveurs. Les métiers en lien avec l'élevage offrent autonomie, polyvalence et contact humain (tableau 3). Le bien-être des animaux passant en priorité, dans des élevages de petite taille ne permettant pas de forts investissements, le confort de travail des éleveurs et des salariés peut néanmoins être impacté négativement.

■ 3.3. Scénario « libéral » : une agriculture productive confrontée aux marchés mondiaux

a. Augmentation des tailles des exploitations et production de masse

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 au détriment des produits de qualité qui deviennent cantonnés dans quelques circuits de proximité ou à haute valeur ajoutée. Les éleveurs sont donc principalement des chefs d'entreprise de très grandes dimensions,

très compétitives et spécialisées. On observe en outre une concentration territoriale des exploitations. Les grands abattoirs se multiplient. 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 (diminuant le besoin de recours à des chauffeurs).

Les éleveurs sont très technophiles, les robots, les automates et les nouvelles technologies leur apportant une plus-value et de l'efficacité. Ils permettent d'améliorer les conditions de travail des éleveurs et des salariés agricoles et de réduire le besoin en main-d'œuvre malgré la grande taille des exploitations.

b. Un travail davantage hiérarchisé et divisé

Dans ce scénario, deux profils d'éleveurs coexistent : les « entrepreneurs » et les « intégrés » par des entreprises de l'aval (sur un modèle ressemblant au modèle avicole français). 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'emplois diminue.

Les conseillers sont des salariés d'entreprise, avec un consentement des éleveurs entrepreneurs à payer cher des services de conseils privés. Le conseil technique se maintient, le conseil d'entreprise et « stratégique » se développe.

Avec la production de masse, le nombre de chauffeurs pour le transport d'animaux vivants augmente et les chargements sont plus importants. La réglementation est moins contraignante.

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. Le métier de chauffeur pour la collecte de lait est menacé par les systèmes automatisés de conduite. Pour ceux qui continuent de l'exercer, la cadence est très soutenue.

c. Des inégalités entre responsables et exécutants qui s'accroissent

Dans ce scénario, une dichotomie se crée entre les personnes exerçant des métiers à forte valeur ajoutée, avec des responsabilités, de l'autonomie et une

Tableau 4. Conséquences du scénario « libéral » sur les métiers et leur attractivité.

Scénario « libéral »	
Métiers attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Éleveurs entrepreneurs et intégrés – Entreprises de conseil privées – Conseillers d'entreprise et stratégique – Chauffeurs pour le transport d'animaux vivants
Métiers peu attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Opérateurs de transformation – Diminution du nombre de chauffeurs pour la collecte du lait
Facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Bonnes perspectives d'emploi et d'évolution pour les métiers à responsabilités – Technicité et performance
Freins à l'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Inégalités de rémunération et de conditions de travail – Faible intérêt dans le travail pour les salariés exécutants – Territoires ruraux peu attractifs

flexibilité, et celles exerçant des métiers à faible valeur ajoutée, effectuant des tâches simples et répétitives avec une autonomie limitée. Cette dichotomie s'accompagne d'inégalités de rémunérations et de conditions de travail.

Les perspectives d'emploi et d'évolution sont bonnes, surtout pour les métiers à responsabilités. 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.

L'urbanisation se poursuivant, les territoires ruraux ne sont pas très attractifs. Ceci peut limiter l'attractivité des emplois qu'ils proposent, surtout pour les exécutants (tableau 4).

■ 3.4. Scénario « mosaïque » : diversification et montée en gamme de l'élevage

a. Les modes de production se diversifient et le marché se segmente davantage

Dans ce scénario, les citoyens, les consommateurs, les ONG et les décideurs politiques sont préoccupés par l'environnement, la santé humaine, le bien-être et la santé animale mais aussi l'économie des filières. Aucune de ces préoccupations ne prend vraiment le dessus. La croissance économique n'est

pas clairement au rendez-vous, mais la crise n'est pas non plus profonde. Les différences de pouvoir d'achat se creusent : une polarisation apparaît entre les citoyens qui conservent un pouvoir d'achat élevé et ceux dont le pouvoir d'achat diminue et pour lesquels le prix des produits est plus que jamais le premier critère de choix.

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.

Au niveau des industries agroalimentaires, 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.

Ce scénario suppose une utilisation croissante des technologies du numérique, du fait de leur démocratisation et de leur bonne adéquation aux besoins des professionnels (ergonomie, facilité d'utilisation, robustesse, gestion des données...). Les conseillers sont formés et sont un levier majeur pour l'adoption des nouvelles technologies dans

les élevages ; il varie toutefois selon les profils des éleveurs. Les sources de données issues de l'élevage de précision jouent un rôle dans la segmentation des produits en permettant d'objectiver le respect des cahiers des charges.

b. Les métiers de l'élevage se diversifient

Deux profils d'éleveurs ont tendance à se différencier : i) les éleveurs en recherche de productivité, de rentabilité et de technicité, et ii) les éleveurs qui souhaitent produire des produits à haute valeur ajoutée¹⁰.

Les grandes exploitations ont besoin de salariés, les aides du cercle familial disparaissant. Les tâches sont moins pénibles dans les exploitations très mécanisées et les relations entre employeurs et salariés sont bonnes.

Les métiers se « technologisent » et se diversifient. Certains métiers, comme ceux de la pesée, se marginalisent voire disparaissent, le photopointage et l'autopesée les remplaçant peu à peu. L'analyse des données et la production

¹⁰ Ces profils rejoignent ceux décrits par Commandeur et al. (2006) et Martel et al. (2012) en élevage porcin qui distinguent : i) les « entrepreneurs intensité » ou « entrepreneurs échelle » gérant de gros élevages et les « artisans » passionnés par les performances techniques et ii) les « animaliers » passionnés par les animaux, notamment le travail en maternité et les « patrimoniaux » de tradition familiale.

Tableau 5. Conséquences du scénario « mosaïque » sur les métiers et leur attractivité.

Scénario « mosaïque »	
Métiers attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Salariés agricoles (dont partagés) – Conseillers systémique, d'entreprise, de projet, d'accompagnement de l'humain – Métiers de la qualité
Métiers peu attractifs	<ul style="list-style-type: none"> – Aides familiales – Métiers de la pesée
Facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Offre d'emploi très diversifiée – Augmentation de l'attractivité des territoires ruraux
Freins à l'attractivité des métiers de l'élevage	<ul style="list-style-type: none"> – Inégalités de rémunération et de conditions de travail

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.

Dans les abattoirs, le recrutement reste difficile et le turnover important. Il existe une diversité de taille des entreprises ; la prise en compte du bien-être animal est renforcée en formant davantage les bouviers et sacrificateurs au bien-être animal, à la manipulation des animaux et aux nouvelles technologies.

Dans l'industrie laitière, les métiers se segmentent, pour la collecte de lait avec des petits camions dans les zones à faible densité, et des systèmes automatisés de conduite dans les zones compétitives. Les profils des opérateurs de la production laitière sont diversifiés, allant de l'artisan au profil « industriel » selon les besoins des entreprises. La palette de métiers est très variée, et attire des profils très différents.

c. Une offre d'emploi diversifiée et une attractivité variable

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, métiers qui font sens et dans lesquels les personnes s'épanouissent malgré des rémunérations variables. Les facteurs d'attractivité des métiers et les freins combinent ainsi ceux des scénarios « alternatif » et « libéral », selon le système de production.

Cette offre d'emploi très diversifiée cible des profils très variés, chacun pouvant trouver satisfaction dans les différents modèles et emplois.

Une part de la population a envie d'espace et de regagner la campagne, choix rendu possible par le développement du télétravail (pour le conjoint). Cela redynamise les territoires ruraux et améliore leur attractivité (tableau 5).

■ 4. Améliorer l'attractivité des métiers de demain

Grâce à la synthèse des différents travaux menés par le groupe de travail, plusieurs facteurs ont été identifiés comme étant déterminants dans l'attractivité des métiers des filières d'élevage : *i)* le sens du métier (avec notamment l'idée de responsabilité sociétale) et leur image, notamment auprès des jeunes, *ii)* les conditions de travail et le revenu, *iii)* la gestion des ressources humaines, et *iv)* l'attractivité des territoires ruraux. À partir de ce travail prospectif, les membres du groupe

de travail ont évoqué des pistes pour améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage (Gelin *et al.*, 2021d).

Tout d'abord, les métiers doivent être valorisés dans leur fondement même, c'est-à-dire mettre en valeur leur sens, les satisfactions personnelles qu'ils apportent et leur rôle au sein de la société. Pour cela, la cohérence entre les pratiques et systèmes d'élevage et les défis sociétaux peut être améliorée. Mieux former les acteurs des filières sur les enjeux sociétaux peut les aider à davantage les intégrer dans leurs activités et leurs actions de communication. Ensuite, les règles éthiques et stratégiques de responsabilité sociétale des plus grandes entreprises (RSE) peuvent être mises en avant. En outre, une découverte précoce de l'élevage par les jeunes est importante pour créer des vocations, car les perceptions et croyances s'ancrent au début de l'adolescence : pour avoir un effet sur les perceptions des métiers agricoles, des expériences positives doivent être suscitées dès le plus jeune âge (Kissane, 2018). Mis à part le métier d'éleveur et de salarié agricole, les métiers connexes à l'élevage, comme ceux du conseil par exemple, sont souvent moins connus des citoyens sans lien avec le milieu agricole. Aussi, informer les jeunes, leurs parents, les enseignants et les conseillers d'orientation sur les carrières possibles dans l'élevage est essentiel (Beecher *et al.*, 2019). Un chantier de grande ampleur sur la communication autour des métiers

de l'élevage et des formations qui y conduisent mériterait d'être conduit. Leurs atouts, rappelés dans cet article, sont à mettre en avant.

Les conditions de travail doivent également être, pour certaines, repensées. Par exemple, ont été évoqués dans le groupe de travail la mise en place de diagnostics (ergonomiques, économiques, stratégiques, techniques), de formations (sur les risques pour la santé, les nouvelles technologies, la communication, le management, la stratégie marketing...) ou encore le recours à des prestataires de services pour que les salariés puissent avoir plus de flexibilité dans leur travail. Des améliorations techniques (aménagement des équipements, optimisation des outils...), organisationnelles (polyvalence, rotation de poste...) et humaines (formations en management...) pourraient être mises en place. La filière « Bétail et Viande » travaille d'ores et déjà sur la prévention des risques professionnels, notamment des TMS, en lien avec la MSA. Former les salariés aux bons gestes, par exemple en intégrant des outils technologiques (réalité virtuelle, *capture motion*) en bouverie et en abattoir, est un levier pour prévenir les TMS et renforcer la sécurité au travail. De plus, si les contrôles réglementaires s'accroissent, une simplification des démarches administratives et le développement de services d'assistance administrative sont nécessaires. Et enfin, l'amélioration des revenus et des rémunérations sur l'ensemble de la chaîne est indispensable.

En ce qui concerne les relations humaines, la prise en compte des projets professionnels et personnels de chacun et l'amélioration du management sont des éléments qui peuvent permettre d'améliorer la fidélisation des salariés (Petit, 2012). Il peut s'agir par exemple de mieux former les éleveurs à l'accueil, au management des salariés, à la communication, à la pédagogie sur leur métier et leurs pratiques. Cela permettrait d'impliquer davantage les salariés dans la vie de l'exploitation et dans la prise de décision pour les responsabiliser. La transformation des aspirations vis-à-vis des

carrières professionnelles nous invite également à élargir les possibilités d'évolutions de carrière, en développant par exemple des outils de gestion de carrière interne à l'entreprise, en favorisant les mouvements internes de personnels, en encourageant la reconnaissance au travail et en accompagnant mieux les évolutions de carrières et les reconversions.

Par ailleurs, un enjeu d'amélioration de l'attractivité des territoires ruraux subsiste, par l'amélioration des ressources, moyens de communication, relations entre agglomérations et territoires ruraux, et la mise en place de Projets Alimentaires Territoriaux¹¹. En effet, l'attractivité des métiers des filières d'élevage dépend également de l'attractivité des territoires ruraux. Or, ces derniers sont perçus à la fois comme des lieux de vie idéaux, offrant une bonne qualité de vie, et comme des territoires en déclin avec des difficultés socio-économiques. L'attractivité des territoires ruraux est conditionnée par la présence de services publics, d'une offre d'emplois suffisante, de solutions de mobilité et 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 de ces territoires, afin de préserver la qualité de vie au contact de la nature, est un enjeu important (Familles Rurales, 2018). Enfin, afin d'éviter l'isolement des éleveurs de ces territoires, l'organisation de groupes d'échange entre exploitants, pour plus de collaboration et de lien social, doit être encouragée.

Conclusion

Cette étude a permis d'identifier les métiers de l'élevage en tension et

¹¹ Les projets alimentaires territoriaux (PAT) ont pour objectif de relocaliser l'agriculture et l'alimentation dans les territoires en soutenant l'installation d'agriculteurs, les circuits courts ou les produits locaux dans les cantines. Ce dispositif a été introduit en France en 2014, dans le cadre de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

leurs facteurs d'attractivité et freins, du point de vue des professionnels en activité et des jeunes susceptibles de les exercer.

D'autres secteurs d'activité connaissent un manque d'attractivité de leurs métiers. Dans le secteur du bâtiment-travaux publics, par exemple, on retrouve des problématiques similaires à celles de l'élevage. Ce sont des métiers qui s'exercent à l'extérieur, pénibles et exigeant une bonne santé physique. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, tout comme dans l'élevage, les conditions de travail et les salaires sont peu attractifs. Les horaires sont irréguliers, souvent contraignants et des astreintes existent. Ces filières ont elles aussi dû mettre en place des mesures pour améliorer leur attractivité, qui rejoignent celles que nous avons énoncées pour les métiers des filières d'élevage : valoriser l'image des métiers, mieux rémunérer les salariés et améliorer leur management, améliorer les conditions de travail (simplifier le travail, le réduire ou mieux l'organiser pour le rendre moins contraignant, avoir recours à des « groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification »). Une nouvelle exigence apparaît pour ces entreprises qui souhaitent améliorer leur attractivité : être « employeur de référence », c'est-à-dire faire preuve d'équité, de qualité et d'éthique dans les emplois proposés (Glee & Roger, 2007).

Trois problématiques semblent déterminantes pour traiter l'enjeu de l'attractivité des métiers de l'élevage. Premièrement, la question du revenu des éleveurs et de la rémunération des salariés est essentielle pour attirer de nouveaux actifs dans les filières d'élevage. Deuxièmement, les conditions de travail souvent difficiles de ces métiers ont tendance à les éloigner des aspirations sociétales en termes de qualité de vie. Troisièmement, 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 : proposer une bonne qualité de vie grâce à 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. 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.

La valorisation de l'image des métiers auprès de ceux qui y travaillent, mais aussi au niveau de la population, est donc importante et doit tenir compte de l'intérêt qu'ont les jeunes pour l'utilité sociale et de leur attachement à la notion de responsabilité sociétale. 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. Cette communication pourrait se faire par différents moyens, comme mieux mettre en avant des témoignages de professionnels sur les réseaux sociaux, ouvrir les

portes des élevages plus largement au grand public, etc. Elle pourrait cibler le grand public pour améliorer l'image mais aussi être davantage axée vers les étudiants, les demandeurs d'emploi pour mieux faire connaître les métiers et les formations agricoles.

Contributions des auteurs

L'écriture de l'article final et ses modifications après relecture ont été réalisées par Elsa Delanoue. Margaux Gelin et Alizée Chouteau ont grandement contribué à la rédaction des premières versions. Les enquêtes desquelles sont tirés les résultats présentés ont été conduites par Margaux Gelin, avec l'encadrement méthodologique d'Elsa Delanoue, d'Alizée Chouteau et d'Anne-Charlotte Dockès. Anne-Charlotte Dockès, Christine Roguet et René Baumont ont apporté leurs conseils et suggestions de rédaction de l'article.

Remerciements

Nous tenons à remercier les sept étudiants qui ont réalisé les enquêtes auprès d'élèves en écoles d'ingénieur agronome ainsi que l'ensemble des élèves qui ont accepté d'y répondre. Nous remercions également l'ensemble des lycéens ayant répondu à notre enquête en ligne et les professionnels nous ayant fait part de leurs ressentis sur leurs métiers. Nous tenons aussi à remercier les membres du groupe de travail « Attractivité des métiers des filières d'élevage » (INRAE, Idele, Ifip, IFCE, Itavi, Cniel, CNE, Interbev, Anicap, Fnec, FNO, Anefa, Allice, France conseil élevage, Chambre d'agriculture de Bretagne, APCA, Institut Agro Rennes-Angers, AgroParisTech et Vetagro Sup) pour leur contribution et leur implication dans ce projet. Le travail du groupe « Attractivité des métiers des filières d'élevage » a bénéficié d'un soutien financier du GIS Avenir Élevages, de l'Anicap, de la CNE, du Cniel, d'Interbev, de l'Idele et de l'IFCE.

Références

- Beecher, M., Gorman, M., Kelly, P., & Horan, B. (2019). Careers in dairy: adolescents perceptions and attitudes. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 25(5), 415-430. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2019.1643745>
- Bellit, S., & Détang-Dessendre, C. (2014). Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité. *Économie rurale*, 342, 4373. <https://doi.org/10.4000/economierurale.4373>
- Beyer, E., Gourlay, E., Leroux, J., & Mongenier, L. (2020). *Les facteurs d'attractivité identifiés des métiers de l'élevage sont-ils en adéquation avec les attentes de la nouvelle génération : exemple des étudiants ingénieurs agronomes*. [Rapport de travail étudiant, AgroCampus Ouest]
- Boudet, S., Desormeaux, A., Psalmon, G., & Rapin, T. (2019). *Livre blanc. Le renouvellement des générations en élevage bovin, ovin et caprin*. Confédération Nationale de l'Élevage, https://devenir-eleveur.com/wp-content/uploads/2023/02/Livre-blanc-Renouvellement-des-actifs_Version-2023.pdf
- Boullu, E. (2020). Synthèse de l'enquête en ligne sur l'emploi en filières de ruminants : conditions de travail et difficultés de recrutement, menée du 20 juillet au 20 septembre 2020 par la FNB, la FNEC, la FNO et la FNPL. <https://fnec.fr/synthese-sur-lenquete-sur-emploi-en-filieres-de-ruminants/>
- Brillet, F., Coutelle, P. & Hulin, A. (2012). Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ? *Management & Prospective*, 29, 69-88. <https://doi.org/10.3917/q2000.295.0069>
- Chatellier, V. (2021). L'hétérogénéité des revenus des actifs non salariés au sein de l'agriculture française : un regard au travers de deux grilles typologiques. *Économie rurale*, 378, 57-75. <https://doi.org/10.4000/economierurale.9410>
- Chouteau, A., Disenhaus, C., & Brunschwig, G. (2020). Le lycée permet-il aux jeunes de comprendre l'élevage ? État des lieux et propositions. *INRAE Productions Animales*, 33(3), 141-152. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2020.33.3.4583>
- Commandeur, M., Le Guen, R., Dourmad, J.-Y., & Casabianca, F. (2006). *La diversité des styles d'élevages porcins : une approche dans les Côtes d'Armor*. Journées de la Recherche Porcine, 38, 247-254. <https://www.journees-recherche-porcine.com/texte/2006/06Eco/ec02.pdf>
- Coquelle, R., Lassaue, C., Letouzey, N. (2021). *Attractivité des métiers de l'élevage : enquête qualitative auprès des étudiants ingénieurs*. [Rapport d'étudiants, AgroParisTech]. <https://www.gis-avenir-elevages.org/media/files/enquete-qualitative>
- Delanoue, E., Dockès, A.-C., Chouteau, A., Roguet, C., & Philibert, A. (2018a). 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 Productions Animales*, 31(1), 51-68. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2018.31.1.2203>
- Delanoue, E., Dockès, A.-C., Roguet, C., & Magdelaine, P. (2018b). *Les évolutions possibles de la controverse autour de l'élevage dessinent cinq futurs contrastés : Une analyse prospective à l'horizon 2040*. Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants, 24, 510-519. https://journees3r.fr/IMG/pdf/texte_1_elevage_et_societe_ac-dockes-2.pdf
- Depoudent, C., Grannec, M.-L., & Quillien, J.-P. (2012). *Le salariat féminin en élevage porcin*. [Rapport d'étude, Chambre d'agriculture de Bretagne], [https://www.jemelanceagriculture.com/ca1/PJ.nsf/46b50bbadf2cf901c1256c2f0041b9a7/b07ad865a522d676c1257a6f004d427b/\\$FILE/FEMSAL_Synthese_v3.pdf](https://www.jemelanceagriculture.com/ca1/PJ.nsf/46b50bbadf2cf901c1256c2f0041b9a7/b07ad865a522d676c1257a6f004d427b/$FILE/FEMSAL_Synthese_v3.pdf)
- Depoudent, C., Hostiou, N., & Le Clerc, L. (2021). Travailler en élevage porcin en France : facteurs d'attractivité et contraintes. *INRAE Productions Animales*, 34(2), 97-110. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2021.34.2.4808>
- Familles Rurales (2018). *Territoires ruraux : Perceptions et réalités de vie*. [Rapport d'étude, Ifop]. <https://www.ifop.com/publication/territoires-ruraux-perceptions-et-realites-de-vie/>
- Fiorelli, C., Porcher, J., & Dedieu, B. (2007). Pourquoi faire de l'élevage quand on a un autre travail ? Rencontres autour des Recherches sur les

- Ruminants, 14, 389-392. https://journées3r.fr/IMG/pdf/2007_10_systemes_02_Fiorelli.pdf
- Forget, V., Hérault, B., Depeyrot, J.-N., Mahé, M., Midler, E., Hugonnet, M., & Beaujeu, R. (2019). *Actif'Agri : transformations des emplois et des activités en agriculture*. Centre d'études et de Prospective, 145. <https://agriculture.gouv.fr/actifagri-de-lem-ploi-lactivite-agricole-determinants-dynamiques-et-trajectoires>
- Gelin, M., Chouteau, A., Delanoue, E., & Dockès, A.-C. (2021a). *État des lieux des métiers de l'élevage en tension. Identification et analyse des métiers en tension et de leurs facteurs d'attractivité et freins par le GIS Avenir Élevages*. [Rapport d'étude, GIS Avenir Élevages]. <https://www.gis-avenir-elevages.org/media/files/1-identification-des-metiers-de-l-elevage-en-tension>
- Gelin, M., Chouteau, A., Delanoue, E., & Dockès, A.-C. (2021b). *État des lieux des métiers de l'élevage en tension. Quels sont les facteurs d'attractivité et les freins des métiers de l'élevage du point de vue des professionnels ? Fiches métiers*. [Rapport d'étude, GIS Avenir Élevages]. <https://www.gis-avenir-elevages.org/media/files/2-fiches-metiers>
- Gelin, M., Chouteau, A., Delanoue, E., & Dockès, A.-C. (2021c). *Attractivité des métiers des filières d'élevage. Quelles sont les attentes des jeunes en matière d'emploi ?* [Rapport d'étude, GIS Avenir Élevages]. <https://www.gis-avenir-elevages.org/media/files/4-attente-des-jeunes-en-matiere-d-emploi>
- Gelin, M., Chouteau, A., Delanoue, E., & Dockès, A.-C. (2021d). *Quelle attractivité pour les métiers de l'élevage de demain ? Fiches : Les métiers de demain*. [Rapport d'étude, GIS Avenir Élevages]. <https://www.gis-avenir-elevages.org/media/files/5-fiches-metiers-prospective>
- Glee, C., & Roger, A. (2007). *Attraction et fidélisation de la main-d'œuvre dans les secteurs du BTP et de l'Hôtellerie-Restauration : le paradoxe de la rareté*. 18^e Congrès de l'AGRH, Fribourg. <https://www.agrh.fr/assets/actes/2007glee068.pdf>
- Godet, M., & Durance, P. (2007). Prospective stratégique : problèmes et méthodes. *Cahiers du LIPSOR*, 20.
- Gomant, F., & Legrand, F. (2020). *L'attractivité des métiers du lait auprès des jeunes de 15-25 ans*. [Sondage Ifop pour le CNIEL]. <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2020/02/116334-Pr%C3%A9sentation-SIA-25-02-2020.pdf>
- Jez, C., Coudurier, B., Cressent, M., Méa, F., Perrier-Cornet, P., & Rossier, E. (2012). *La filière équine française à l'horizon 2030*. [Rapport du groupe de travail de la prospective équine, INRA-IFCE]. <https://dx.doi.org/10.15454/zk6v-rv06>
- Kissane, K. (2018). *Review of perceptions of agriculture in primary school students and opportunities for developments*. [Report from NUFFIELD IRELAND, Farming Scholarships, Nuffield Scholar]. https://www.nuffieldscholar.org/sites/default/files/reports/2018_IE_Karol-Kissane_Review-Of-Perceptions-Of-Agriculture-In-Primary-School-Students-And-Opportunities-For-Developments.pdf
- Lang, A., Dupraz, P., Rosner, P.M., Trégaro, Y., & Perrot, C. (2015). *Les emplois liés à l'élevage français*. [Rapport du GIS Élevages Demain]. <https://www.gis-avenir-elevages.org/media/files/rapport-final-les-emplois-lies-a-l-elevage-francais>
- Madelrieux, S., Dupré, L., Hostiou, N., Barbosa, T., Burlamaqui, A.B., & Tourrand, J.-F. (2010). Liens entre salariat et activité agricole : itinéraires professionnels de salariés d'élevage. *Cahiers Agricultures*, 19(5), 354-358. <https://doi.org/10.1684/agr.2010.0426>
- Martel, G., Depoudent, C., Roguet, C., Gallot, S., & Pineau, C. (2012). Le travail des éleveurs avicoles et porcins : une grande diversité de stratégies, d'attentes, de durée et de productivité. Dans : N. Hostiou, B. Dedieu, R. Baumont (Coord.), *Numéro spécial : Travail en élevage*, INRA Productions Animales, 25(2), 113-126. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2012.25.2.3202>
- Méda, D. (2013). Quels changements à la mesure des attentes posées sur le travail ? *La nouvelle revue de travail*, 2. <https://doi.org/10.4000/nrt.633>
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (2021). *Le Recensement Agricole 2020, Premiers résultats provisoires*. [Dossier de presse]. <https://agriculture.gouv.fr/telecharger/128641>
- Montambeault, C., & Hamelin-Lalonde, C. (2019). *La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail*. [Rapport d'étude, Academos, Québec]. <https://academos.lpages.co/generation-z/#LB-2wktGIWzskS7Z7S8cvjBMj>
- Perrot, C. (2020). Démographie et renouvellement des générations en élevage : état des lieux, perspectives et questions en suspens. *Webinaire : l'élevage français confronté au défi du renouvellement des générations*, Académie d'agriculture de France. https://www.academie-agriculture.fr/system/files_force/seances-colloques/20200527presentation1.pdf?download=1
- Petit, R. (2012). Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail : éléments de réponse aux problématiques générationnelles. *Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise*, 4, 3-26. <https://shs.hal.science/halshs-00757499>
- Servière, G., Chauvat, S., Hostiou, N., & Cournut, S. (2019). Le travail en élevage et ses mutations. *INRA Productions Animales*, 32(1), 13-24. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2019.32.1.2418>
- Sidot, G., Moreau, J. C., & Guillaumin, A. (2005). L'attente des éleveurs par rapport à l'évolution de leur métier et des conditions de travail. *Fourrages*, 181, 95-103. <https://afpf-asso.fr/revue/la-politique-laitiere-reformes-et-consequences-sur-les-systemes-fourrages?a=1568>

Résumé

Les métiers des filières d'élevage souffrent d'un manque d'attractivité. Un groupe de travail du GIS Avenir Élevages s'est donné pour objectif d'analyser ce manque d'attractivité afin d'y remédier. Ce groupe a conduit de nombreuses enquêtes qualitatives et quantitatives entre 2019 et 2021 pour répondre à plusieurs questions : 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 ? 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, la rémunération est faible, les conditions de travail sont perçues comme difficiles, et leur accès peut être compliqué. Toutefois, certaines caractéristiques de ces métiers attirent les jeunes, comme le contact avec les animaux et la diversité des tâches inhérents au secteur de l'amont, 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 » ; un scénario « alternatif » ; un scénario « libéral » ; et un scénario « diversification et montée en gamme de l'élevage ». Ces travaux invitent à réfléchir à des pistes d'amélioration de l'attractivité des filières d'élevage, comme une meilleure communication sur la diversité des métiers qu'elles proposent et une amélioration des conditions de travail.

Abstract

How to improve the attractiveness of professions in the livestock sectors? Current situation and outlook for 2035

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 the livestock sectors jobs, today and tomorrow, in order to think about ways to make them more attractive.

This group conducted numerous qualitative and quantitative surveys between 2019 and 2021 to answer three questions : What are the livestock farming professions in tension today and what are their attractiveness factors? What are the expectations of people likely to exercise them? How will the professions in the livestock sectors and their attractiveness evolve within 10 to 15 years? Firstly, an inventory of the shortage of jobs and their attractiveness factors was carried out. Obstacles to attractiveness, common to different professions, have been highlighted : their image is mixed, the pay is low, the working conditions are perceived as difficult, and their access can be complicated. However, certain characteristics of these professions attract young people, such as contact with animals and the diversity of tasks inherent in the upstream sector, and the feeling of being useful to society. Secondly, medium-term prospective work was carried out with a group of livestock experts and professionals. Livestock farming professions were described in four prospective scenarios : an "anti-livestock" scenario ; an "alternative" scenario ; a "liberal" scenario ; and a "diversification and upscaling of livestock breeding" scenario. This work invites us to think about ways to improve the attractiveness of livestock sectors, such as better communication on the diversity of professions they offer and the improvement of working conditions.

DELANOUE, E., GELIN, M., CHOUTEAU, A., DOCKES, A.-C., ROGUET, C., & BAUMONT, R. (2024). Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? État des lieux et prospective à l'horizon 2035. *INRAE Productions Animales*, 37(1), 7951.

<https://doi.org/10.20870/productions-animales.2024.37.1.7951>



Cet article est publié sous la licence Creative Commons (CC BY 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>

La citation comme l'utilisation de tout ou partie du contenu de cet article doit obligatoirement mentionner les auteurs, l'année de publication, le titre, le nom de la revue, le volume, les pages et le DOI en respectant les informations figurant ci-dessus.