

ÉTAT DES LIEUX DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE EN TENSION

2

Quels sont les facteurs d'attractivité et les freins des métiers de l'élevage du point de vue des professionnels ? Fiches métiers

OBJECTIFS DU PROJET

De nombreux métiers des filières d'élevage rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement, en partie dues à leur manque d'attractivité. Pour apporter des solutions à ce problème, le GIS Avenir Élevages se donne pour mission d'identifier les métiers des filières de l'élevage en tension, d'analyser leurs facteurs d'attractivité et leurs freins, de se projeter dans l'avenir en réalisant un travail prospectif sur l'évolution possible des métiers, afin de réfléchir aux manières de rendre les métiers plus attractifs en tenant compte des attentes des personnes susceptibles de s'y consacrer.

LE GROUPE « ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE »

Ce groupe du GIS Avenir Élevages regroupe une vingtaine de membres issus notamment des interprofessions de l'élevage, des instituts techniques des filières animales, de l'enseignement supérieur agronomique, de la recherche agronomique, et du conseil en élevage.

Le groupe s'est donné pour objectif de :

- Analyser les facteurs d'attractivité des métiers de l'élevage et de ses filières, d'aujourd'hui et de demain ;
- Faire un travail prospectif sur l'évolution possible des métiers ;
- Réfléchir aux façons de rendre les métiers des filières animales plus attractifs, en particulier auprès de personnes non issues du milieu agricole.

Le projet concerne les filières ovine lait et viande, équine, bovine lait et viande, avicole, porcine et caprine. Nous nous intéressons aux métiers en tension de l'amont à l'aval de la filière : du métier d'éleveur aux métiers de la première et deuxième transformation. Le métier de vétérinaire rural n'est pas pris en compte, la profession l'étudie directement. Dans la filière équine, seuls les métiers liés à l'élevage et au débouillage des équidés ont été retenus.

Remerciements :

Un grand merci à l'ensemble des professionnels ayant répondu à cette enquête.

MÉTHODE DE L'ÉTUDE

Réalisée de mars à novembre 2020, cette étude établit un état des lieux des métiers dans les filières animales aujourd'hui afin d'identifier leurs facteurs d'attractivité ou de manque d'attractivité.

L'étude repose sur des entretiens téléphoniques sous forme semi-directive (discussion libre et spontanée, mais dont les thématiques abordées sont amenées par l'enquêteur) avec des professionnels de l'élevage (cf. Annexe), 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.

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

L'ensemble de ces résultats a permis de constituer des fiches par famille de métier, présentées dans ce document, elles serviront d'appui pour le travail prospectif.

Le guide d'entretien abordait des thématiques sur :

- Leur présentation (leur lien avec le milieu agricole, leur parcours professionnel, leur exploitation ou l'entreprise dans laquelle ils travaillent, leur territoire)
- L'image de leur métier
- La réalité de leur métier

ÉLEVEUR

Contexte

On observe un vieillissement des chefs d'exploitation agricole, avec une part croissante des chefs d'exploitation de plus de 50 ans. Il y a des installations mais les filières longues manquent d'attractivité. Les transmissions des exploitations agricoles de grandes tailles sont difficiles.

Nature du travail

Tout en étant chef d'entreprise, l'éleveur est en charge de la conduite de son élevage : surveillance et soins aux animaux, alimentation, gestion des pâtures, traite, sélection des animaux reproducteurs ; de la gestion technico-économique de son cheptel, de l'entretien du matériel et des bâtiments. Il est amené à conduire des engins agricoles et à suivre ses cultures. Il peut également transformer ses produits lui-même et les vendre en vente directe à la ferme. S'il a un/des salarié(s), il doit également gérer son personnel.

Filières concernées : Toutes les filières. **Filière équine :** éleveur de chevaux de trait.

Facteurs d'attractivité

Ils aiment leur métier, élever leurs animaux et s'en occuper (« *J'aime élever, les faire grandir, les faire pousser, les changer de pré, la mise à l'herbe* »). Ce sont des passionnés. Ils apprécient leur cadre de vie et la qualité de leur vie (être en plein air, voir la nature, pouvoir gérer leur emploi du temps). L'une de leur motivation est d'être leur propre patron, pour pouvoir ainsi prendre leurs propres décisions, être autonome, avoir des objectifs, pouvoir tester leurs idées, développer leur activité et la filière. Produire de la qualité et être utile à la société leur tient à cœur. C'est un métier concret. Dans leur travail ils apprécient la diversité des tâches, certains ont évoqué leur attrait pour la conduite et la mécanique.

Freins

Plusieurs éléments peuvent les freiner : le manque de sécurité financière (« *Aujourd'hui on est à 340 €/1 000 L de lait, si on était à 400 €/1 000 L on aurait plus de visibilité* »), le prix de revient, le capital (« *La filière bovine viande me plaisait mais les capitaux sont impressionnants* »), l'image de leur métier auprès de la population, l'agri-bashing, les conflits de voisinage, le manque de reconnaissance de leur métier, le manque de dynamisme de la filière, la prédation.

Parmi les tâches qui leur plaisent moins dans leur travail, beaucoup, notamment d'éleveurs de ruminants, ont cité l'administratif (« *C'est horrible, on se fait inonder de papiers, c'est terrible, c'est affreux* »). Les normes environnementales, comme par exemple la gestion des haies, et les astreintes (« *Ça demande beaucoup d'investissement personnel, tôt le matin, tard le soir, c'est difficile de conjuguer la vie familiale* ») sont vécues comme des contraintes par certains. Une tâche « ingrate » selon certains est le nettoyage au karcher (filière avicole et porcine).

Signes de reconnaissance

Les signes de reconnaissance de leur travail passent par la reconnaissance de la population : les gens de la commune qui viennent acheter à la ferme même si c'est 2 € plus cher qu'en grande surface, les personnes non issues du milieu agricole qui sont impressionnées par ce qu'ils font... Mais aussi par les résultats annuels, pouvoir porter le message qu'un agriculteur s'en sort, que c'est possible. Ils sont satisfaits lorsque leurs animaux vont bien, qu'ils sont beaux et à leur image.

Compétences et qualités requises

La passion pour les animaux, être polyvalent, savoir se remettre en question/avoir l'esprit ouvert, la gestion, la patience et le calme, la réflexion/avoir du bon sens, avoir l'esprit entrepreneur, être gestionnaire, être organisé, être rigoureux, être courageux et motivé, être observateur.

Zoom sur les porteurs de projets à l'installation

Suite à des entretiens avec des responsables installation-transmission et la diffusion d'un questionnaireⁱ auprès de conseillers PAI, voici les motivations et les freins à l'installation qu'ils ressentent chez les porteurs de projets :

Ils sont attirés par : le lien à la nature et aux animaux, être leur propre patron, la qualité de vie, avoir un métier qui a du sens, pour les personnes issues du milieu agricole poursuivre le développement d'un outil familial.

Ils sont freinés par : l'accès au foncier et aux financements.

Ils sont inquiets vis-à-vis de : l'évolution des attentes de la société (baisse de la consommation de viande, les mouvements de protection des animaux, la place de l'élevage dans la société, le durcissement de la réglementation) ; La charge de travail : les astreintes, la gestion du temps privé et professionnel ; Vivre de leur métier : les investissements, les coûts, le prix.

Comme décalage entre les attentes des porteurs de projets et la réalité du métier d'éleveur ils identifient : une prise de conscience partielle de la charge de travail, même pour des jeunes issus du milieu agricole qui reprennent une exploitation agricole de grande taille en sous-estimant la charge de travail. Ils identifient également un manque de conscience de l'aspect gestionnaire du métier d'éleveur.

Les personnes en reconversion ont tendance à se projeter sur des exploitations de petites tailles, avec un atelier de transformation et de la vente par circuit court. Ils souhaitent maîtriser leurs produits de A à Z, être en contact avec les consommateurs, être décideur. Une exploitation à « taille humaine », leur semble plus abordable avec des investissements raisonnés et plus adaptée pour concilier vie de famille et vie professionnelle.

ⁱ 11 réponses

SALARIÉ AGRICOLE

Contexte

Aujourd'hui les salariés ont peu de difficultés à trouver un emploi, car il y a plus d'offres que de demandes. On observe un manque de salariés, notamment qualifiés. Le cadre légal des 35 h par semaine, peut être difficile à gérer par les employeurs, le travail avec le vivant implique des aléas et une nécessité d'assurer le bien-être des animaux qui peuvent rendre les horaires de travail variables.

Nature du travail

Responsables d'élevage, assistants d'élevage (filière équine), ouvriers agricoles, agents d'élevage, vachers, bergers, bergers/vachers d'estive, chevriers, porchers, palefreniers, gaveurs, accoueurs, salariés en sélection/multiplication, veilleurs de nuit, ramasseurs de volaille... Ils peuvent être employés par un éleveur, un groupement d'employeurs, un service de remplacement, une Cuma. Ils sont amenés à surveiller, soigner et nourrir les animaux, à aider à la gestion du troupeau, aux accouplements/mises-bas, à l'entretien du matériel, des bâtiments et des équipements, à conduire le matériel agricole, faire les foin... Certains assurent des fonctions d'encadrements. Ils ont des fonctions spécifiques selon les filières : ramassage des œufs, traite, insémination, gavage, sexage, transformation, éducation des poulains...

Filières concernées : Toutes les filières.

Facteurs d'attractivité

Ils sont passionnés par leur métier, ils aiment être en contact avec les animaux, s'en occuper, faire les soins, être dehors, et être polyvalent (« Les activités sont riches et variées »). Certains commencent leur carrière en tant que salarié pour acquérir des compétences et de l'expérience avant de changer de métier (pour devenir conseiller ou éleveur par exemple). Le salariat, en comparaison au métier d'éleveur, présente l'avantage d'avoir un salaire fixe et des horaires plus ou moins cadrés, notamment dans la filière porcine pour laquelle les horaires sont similaires à ceux d'un travail de bureau, d'autres salariés dans d'autres filières, notamment équine, ont contre dit cela, faisant beaucoup d'heures supplémentaires (« Il ne faut pas compter ses heures »). Ils apprécient pouvoir avoir de l'indépendance et de l'autonomie dans leur travail. L'ambiance dans l'entreprise est essentielle pour eux, ils doivent s'y sentir bien. Les employeurs leur laissant de la souplesse, avec qui la communication est facile, leur faisant confiance est un atout pour eux.

Freins

Le salaire ne leur semble pas à la hauteur de leur travail (« Je ne vois pas trop d'inconvénients à part le salaire : un peu bas par rapport à mes compétences, mon expérience, mon travail ») mais pas pour tous, notamment dans la filière porcine (« C'est monté rapidement »). Les conflits relationnels avec l'employeur (« Les patrons : ils ne comprennent pas qu'on n'ait pas envie de ne vivre que ça »), la mauvaise image de leur métier (« Dans mes poursuites d'études salarié d'élevage était considéré comme du gâchis »), les conditions de travail (astreintes, horaires...), le manque de représentation du métier, peut les freiner dans leur métier.

Signes de reconnaissance

Ils sont satisfaits lorsque l'employeur constate que le travail a été bien fait (« Quand aucune remontée négative, les agriculteurs ne disent pas quand c'est bien »). Ils sont fiers de progresser dans leur travail (« Arriver à sauver un agneau, être capable de réparer une machine ») et de voir le résultat de leur travail (« Des juments pleines, du poulain »).

Compétences et qualités requises

La passion, aimer les animaux, avoir l'œil, savoir appréhender les animaux, la polyvalence, la capacité d'adaptation, avoir de la condition physique, aimer la solitude (berger d'estive), avoir un caractère fort, être habile en conduite, être assez autonome et avoir du bon sens, être organisé, aimer travailler dehors, avoir des compétences techniques, en informatique et nouvelles technologies (accouage).

MÉTIERS DU CONSEIL

Contexte

Les métiers du conseil connaissent un turn-over dû à des départs à la retraite, des évolutions en interne, des jeunes qui s'installent, des déménagements, et la concurrence dans les zones de plein-emploi, de forte densité agricole, ou en zones frontalières (Suisse, Luxembourg)...

Nature du travail

Conseiller/Animateur/Technico-commercial : Apporter aux éleveurs une réflexion et du conseil sur les aspects zootechniques, économiques, réglementaires, bâtiments, machines à traire... Selon les structures, développer les services et prestations de l'entreprise auprès d'un portefeuille d'éleveurs. Développer et animer des groupes, des formations ou des journées thématiques.

Technicien d'insémination (ovin, caprin, bovin)ⁱⁱ : Assurer la fourniture de la génétique et le conseil génétique aux éleveurs selon leur mode de production ; Pratiquer en ferme les actes de reproduction : insémination, pose d'embryons, constats de gestation et prélèvements biologiques à visée zootechnique ; Conseiller les éleveurs dans le pilotage de la reproduction/génétique de leur cheptel notamment par le suivi de reproduction et les accouplements raisonnés ; Participer à la création du progrès génétique durable.

Agent de pesée viande/lait : Réaliser la pesée et collecter les données chez les éleveurs. En filière lait : travail souvent à temps partiel, contrainte des horaires de traite.

Facteurs d'attractivité

Le **côté relationnel** : l'écoute, l'empathie, aider les éleveurs, voir des façons de faire différentes, être dans une dynamique de réflexion ; et la **polyvalence**, sont les deux premiers facteurs d'attractivité qui sont ressortis. Ils apprécient également leur **liberté d'action et d'organisation**, devoir réussir à se démarquer en étant innovant : pour eux cela est un challenge. Ils apprécient aussi voir évoluer les troupeaux. Le contact avec les animaux, **être au cœur de l'élevage**. **L'évolution en interne** au sein des entreprises (pouvoir « *faire son poste à sa sauce* »), est aussi un atout.

Freins

Les choses qui plaisent moins dans ces métiers sont différentes **selon chacun** : les déplacements, les horaires, la répartition du temps de travail, le développement de la partie commerciale dans leur poste, la gestion administrative, l'isolement, la charge de travail, la pénibilité physique.

Signes de reconnaissance

Leur principal critère de satisfaction repose sur **la satisfaction des éleveurs**. La rémunération peut être un signe de reconnaissance (« *Aujourd'hui je mesure aussi sur cet aspect-là très trivial du fric* »).

Compétences et qualités requises

Être à l'écoute et communiquer avec les éleveurs.

Conseiller/Animateur/Technico-commercial : « percuter » assez vite, être réactif et dynamique, avoir beaucoup d'adaptabilité/être souple dans son organisation/être mobile, être curieux, avoir du réseau, avoir un bon relationnel avec les éleveurs/donner envie aux éleveurs de les écouter, capacité d'animation, savoir dynamiser un secteur, être innovant, avoir le sens technico-économique pour développer l'activité, avoir du charisme, connaître le milieu agricole, être curieux.

Technicien d'insémination : calme, rigueur et précision ; sens animalier : vigilance sur les règles de sécurité et d'hygiène, et de bien-être animal ; autonomie ; compétences commerciales (vente de produits et prestations de services), être organisé et méthodique, être humble, aimer les gens.

Agent de pesée : En viande : ne pas avoir peur des animaux, savoir les manipuler, savoir conduire avec une remorque, gestes techniques à apprendre. En lait : être ponctuel, suivre les règles d'hygiène.

ⁱⁱ ALLICE

TONDEUR DE MOUTONS

Contexte

C'est un métier saisonnier. Très peu de tondeurs ne vivent que de ce métier en France (moins de 10). Ils sont pour la majorité des entrepreneurs individuels. Ils peuvent en complément exercer leur activité dans des pays moutonniers, ou exercer une autre activité en complément (bûcheron, ou berger par exemple). En France la demande des éleveurs est forte, le besoin en tondeur dépend des territoires.

Les carrières n'excèdent souvent pas 20 ans du fait de la pénibilité. Il y a un besoin en jeunes tondeurs.

Nature du travail

Tondre les moutons/brebis en alliant vitesse et précision. C'est un travail qui peut paraître répétitif, car les mêmes gestes sont effectués toute la journée, tous les jours, mais chaque brebis est différente. C'est un métier physique qui demande de la précision et d'être bien formé. La rémunération ne se fait pas au temps mais à la bête.

Filière concernée : Ovine.

Facteurs d'attractivité

Changer de lieu de travail (en France et à l'étranger) et rencontrer des personnes différentes, voir différentes façons de travailler. L'aspect physique : pousser ses limites physiquement (« *C'est une belle fatigue le soir* »). La tonte, le côté technique du métier, le geste, la précision, progresser en continu : réussir à tondre plus de brebis par jour. La passion. Le contact avec l'animal, le feeling. Le partage avec d'autres tondeurs, l'ambiance (« *C'est une grande famille les tondeurs* »), la convivialité, l'accueil des éleveurs. Avoir la possibilité de sélectionner leur clientèle, du fait de la forte demande par rapport au nombre de tondeurs dans certains territoires (« *les gens chez qui je vais sont ceux chez qui j'aime aller* »).

Freins

Réussir à démarrer leur activité : les débutants sont plus lents et moins précis, les éleveurs ne sont pas toujours satisfaits de la tonte, la rémunération est faible (rémunération à la bête) et il peut être difficile de se faire sa clientèle. C'est dur physiquement et mentalement. C'est un métier « jeune » pas connu des organismes : « *C'est le parcours du combattant pour se déclarer tondeur* ».

Le temps de route (fonction du secteur géographique et du nombre d'éleveurs), la répartition du temps de travail lié à la saisonnalité qui peut rendre difficile de conjuguer vie familiale et professionnelle lors de la haute saison, les éleveurs qui ont eu une mauvaise année (les brebis en mauvais état et maigres sont plus difficiles à tondre), le bruit (machine, bêlements), sont des conditions qui peuvent rendre le métier difficile.

Signes de reconnaissance

Être satisfait de son travail : voir les moutons tondus à la fin de la journée.

La reconnaissance des éleveurs : quand ils sont contents, et lorsqu'ils refont appel à leurs services les années suivantes.

Les concours de tonte.

Compétences et qualités requises

Aimer bouger, voyager et le contact humain, avoir un geste précis, allier vitesse et précision, avoir une certaine conception du travail : ne pas compter ses heures, travailler en équipe, avoir de la détermination, aimer les animaux, avoir l'esprit d'équipe, aptitude sociale.

MÉTIERS DE LA VALORISATION DES CHEVAUX

Contexte

Dans la filière équine, on observe un turn-over élevé, et donc une difficulté à fidéliser les salariés.

Les métiers de l'élevage équin sont physiquement difficiles et présentent des risques d'accidents. Ce sont des métiers saisonniers, la période de reproduction a lieu de janvier à juin dans le secteur course, et de février à juillet dans le secteur sport. Puis la partie débouillage, préparation aux ventes, valorisation des chevaux débute à partir de l'automne. Il y a peu de débouchés, sauf dans le secteur course qui est plus « professionnalisé », ce sont essentiellement des petits élevages, l'élevage n'est pas la partie la plus rentable de la filière. Dans le secteur sport il y a beaucoup d'amateurs. Les éleveurs ont souvent besoin de salariés à temps partiel. Les salariés sont souvent mal valorisés, ils ont plutôt des missions d'exécutants et n'ont souvent pas de perspective d'évolution. On observe un décalage entre les attentes (image du « gentil cheval ») et la réalité des métiers difficiles.

Nature du travailⁱⁱⁱ

Préparateur aux ventes de yearling : Travailler les yearlings, marche en main, apprentissage de la présentation, mise au paddock, pansage. Participation aux ventes. Entretien des box, des cours et du haras. Métier saisonnier.

Cavalier débouillage/pré-entraînement : Manipulation, mise de la selle, première sortie. Débouiller. Entraîner les jeunes chevaux. Entretien des écuries. Métier saisonnier (de l'automne jusqu'à la fin de l'hiver). Les centres spécialisés en débouillage/pré-entraînement concernent davantage le galop, ils se sont développés depuis environ 6 ans. Ils permettent d'avoir du personnel qualifié (qui tient à cheval) et qui a plus de temps à y consacrer. Dans le trot, les élevages font souvent tout, et il faut avoir une compétence en attelage. Il est rare que le débouillage/pré-entraînement soit la principale activité du cavalier. D'autres tâches sont régulièrement associées au poste : grooming, soins des chevaux, entretien des infrastructures...

Facteurs d'attractivité

Souvent l'argent n'est pas le moteur, c'est la **passion** qui prime, même s'il faut gagner sa vie. Des avantages en nature, comme être logé, la pension offerte pour le cheval du salarié ou la mise à disposition de box pour des clients extérieurs, peuvent compenser la faible rémunération.

Les tâches sont très variées. Ils sont attirés par **les jeunes chevaux** et la méthode de **débouillage**.

Freins

Les formations spécialisées en valorisation de jeunes chevaux ou animaux d'élevage qui permettent une montée en compétences suffisante sont peu nombreuses et parfois coûteuses si aucun financement extérieur n'est possible. Les apprentissages se font donc souvent sur le tas au bon vouloir des employeurs qui veulent bien embaucher des candidats sans trop d'expériences.

On trouve des jeunes très intéressés et qui vont travailler à l'étranger et y sont très bien rémunérés (Australie). Ils ont des prétentions salariales élevées quand ils reviennent en France et souhaitent avoir des responsabilités. Les Français sont très appréciés à l'étranger (pour leur savoir-faire, technique de préparation et entraînement bien côté, adaptables aux conditions de travail).

On observe de plus en plus de recours à des prestataires de services. Tout en apportant plus de flexibilité dans les recrutements, les prestataires doivent néanmoins veiller à ne pas se retrouver dans des situations précaires.

Le débouillage/pré-entraînement peut être **dangereux**, il y a des **astreintes** (tôt le matin, le week-end).

Compétences et qualités requises

Polyvalence : Travaux agricoles (entretien des clôtures, des prairies)/Partie équine (manipulation, connaissances en alimentation, gestion de la jument...). Débouillage/valorisation : savoir bien monter à cheval, attelage (trot).

ⁱⁱⁱ équi-ressources

CHAUFFEUR : TRANSPORT D'ANIMAUX VIVANTS

(Pour les abattoirs, de reproducteurs, de bovins maigres, de broutards ...)

Contexte

Le métier de chauffeur de camion transportant des animaux vivants entre en concurrence avec les autres secteurs d'activité de l'industrie. Il y a une grande difficulté à recruter des chauffeurs dans les filières d'élevage : **les trajets peuvent être courts** (ramassage de fermes en fermes, vers les abattoirs) **et le travail avec le vivant** (l'hiver : froid, humidité, boue...) rend les conditions de travail plus difficiles.

Nature du travail

Le chauffeur prépare sa tournée (véhicule, trajet). C'est lui qui charge et décharge les animaux. Il réalise le compte rendu de fin de tournée et remplit les documents de transport. Il respecte la réglementation en termes de sécurité et d'hygiène^{iv}.

Filières concernées : Toutes les filières.

Facteurs d'attractivité

Ils aiment être en **contact avec les animaux**, **la conduite**, participer à la chaîne de production et d'abattage, rencontrer beaucoup d'éleveurs, voir différentes façons de fonctionner, apporter leur savoir (« *Ce n'est pas un métier finalement, les animaux c'est une passion* »).

Les trajets courts leur permettent de rentrer chez eux tous les soirs.

Freins

La réglementation stricte, l'entraide entre les chauffeurs qui n'existe plus selon certains.

Conjuguer travail et vie familiale peut s'avérer difficile. La relation avec l'employeur, dû à un dialogue parfois difficile, peut être un frein (« *Les dirigeants d'abattoirs ou de coopératives sont des gestionnaires et pas des passionnés* »).

Compétences et qualités requises

La patience, aimer les animaux, ne pas avoir peur des animaux, ne pas trop compter ses heures, très bien se connaître : ressentir la fatigue, être conducteur, avoir l'expérience de la route, avoir des connaissances en mécanique, être très honnête : relationnel/confiance avec les éleveurs et les chevillards.

Évolutions du métier

Aujourd'hui les chauffeurs et les animaux ont plus de confort grâce aux améliorations des camions : Boîte automatique, niveau de chargement à étage : travail debout et non plus à 4 pattes, pont hydraulique, treuil. La qualité de travail s'est améliorée. Avoir le meilleur outil de travail possible (camions neufs, bien équipés) est un avantage. Il y a également eu des améliorations pour le bien-être animal (ventilateur, abreuvoir...).

^{iv} Indeed

MÉTIERS DANS LES ABATTOIRS

Contexte

Les employeurs ont des difficultés de recrutement, le turn-over est élevé, malgré leurs exigences minimales en termes de qualification et d'expérience. Ils se tournent vers les travailleurs des pays de l'Est et vers des intérimaires pour combler ces difficultés. Des métiers émergent liés à l'automatisation des abattoirs : conduite de machine, conducteur de ligne. Les techniciens de maintenance sont très recherchés. Les petits abattoirs demandent plus de polyvalence à leurs salariés.

Métiers en contact avec les animaux vivants

Nature du travail ^v : De la réception des animaux jusqu'à la mise à mort

Bouvier : Gère l'arrivée des camions. Veille aux flux et à la sécurité des animaux lors de leur déchargement. Vérifie les documents d'identité et d'origine des animaux. Règle les éventuelles anomalies avec les éleveurs et/ou les commerçants. Organise le logement des animaux. Trie et prépare l'ordre de passage des animaux, en fonction des besoins de l'abattoir. Assure la conduite des animaux vers le hall d'abattage. Interface entre fournisseurs, services vétérinaires, responsables qualité/production, opérateurs sur la chaîne.

Ils ne sont pas soumis au rythme du travail à la chaîne mais au flux d'animaux.

Opérateur d'abattage/découpe : 1^{ère} transformation

Abattage des animaux : anesthésie, électrocution, accrochage, classification et codification, préparation de la carcasse (arrachage de peau, pelage, tri des abats, éviscération, émoussage, parage...) et découpe primaire (en quartiers ou en pièces).

Entretien du poste : nettoyage et maintien en état de propreté et d'hygiène du plan de travail, des outils et des locaux, affûtage des outils...

Surveillance : collecte et transmission de toute information nécessaire à la traçabilité du produit, contrôle des éventuelles non-conformités du produit.

Filières concernées : Toutes les filières.

Facteurs d'attractivité

Ces métiers permettent à des personnes sans diplôme, sans expérience, cherchant du travail **d'avoir un emploi et un salaire**, avec des missions souvent de longues durées et/ou des CDD débouchant sur des CDI. Ce sont des **métiers indispensables**.

Freins

Avec la sensibilité au bien-être animal, les salariés de la bouverie et de la tuerie sont soumis à une **pression morale et de contrôle**, engendrant un **problème de reconnaissance**. La charge morale de l'abattage ne repose que sur les abatteurs. Avec la diffusion de vidéos de maltraitance d'animaux, ces métiers sont stigmatisés par le grand public. Ils sont accusés de faire souffrir les animaux. Les contrôles s'accroissent (surveillance, règles, normes), et sont pesants pour les salariés, entraînant des tensions entre les prescriptions et la réalité du travail. À cela s'ajoutent **les conditions de travail** pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques et des inaptitudes.

Compétences et qualités requises

Connaissances animalières nécessaires, notamment pour évaluer la souffrance animale.

^v Les métiers de la filière élevage et viande, opérateur de centre de tri/bouvier, opérateur en 1^{ère} transformation des viandes, La viande, Interbev.

Métiers de la 2^{ème} transformation de la viande

Nature du travail

Opérateur de 2^{ème} transformation de la viande^{vi} :

Découpe, désossage, parage, piéçage, entretien du matériel, affûtage du matériel de découpe (couteau, cisaille, scie...), détection des différentes anomalies qui peuvent se présenter, respect des procédures de sécurité sanitaire, collecter et transmettre les informations sur le produit, en vue de l'amélioration du produit et du process.

Travail à la chaîne.

Filières concernées : Toutes les filières.

Facteurs d'attractivité

Tout comme les métiers en contact avec les animaux, ils permettent **d'avoir un emploi et un salaire**. Les candidats peuvent venir avec ce qu'ils connaissent, les compétences techniques s'acquièrent en poste. Ce sont **des métiers indispensables**. C'est un métier « noble » que de **travailler la viande**.

Freins

Ils sont soumis à **l'image des abattoirs**, or il y a d'autres métiers que l'abattage, notamment les métiers de la transformation de la viande.

Le **travail à la chaîne**, **l'atmosphère** et les **horaires de travail** (débutant très tôt le matin), peuvent en rebuter certains. Ce sont des **métiers psychologiquement difficiles**, ils sont soumis à la mauvaise image des abattoirs, et lorsqu'il n'y a pas d'équipe stable cela peut être épuisant pour les salariés qui doivent former les nouveaux venus, et remplacer le personnel manquant.

Compétences et qualités requises

Être motivé.

Comment fidéliser les salariés ?

Des améliorations techniques, organisationnelles et humaines peuvent améliorer les conditions de travail. Par exemple, bien **accueillir et former** les salariés peut permettre de mieux les intégrer et de les fidéliser, la rotation de poste comme alterner le quai et l'accrochage peut diminuer la pénibilité physique, si ce ne sont pas les mêmes muscles et articulations qui sont sollicités et que la fréquence des rotations est régulière... **Améliorer les conditions de travail** pour créer un lieu où les salariés sont bien dans leur métier, est essentiel, afin qu'ils s'investissent et qu'ils aient à cœur de faire leur travail.

Cependant, il y a encore un grand enjeu de revalorisation du travail en abattoir, face aux interrogations morales, et au décalage avec les attentes des consommateurs.

^{vi} Les métiers de la filière élevage et viande, opérateur en 2^{ème} transformation des viandes, La viande, Interbev

MÉTIERS DE L'AVAL DE LA FILIÈRE LAIT : COLLECTE ET TRANSFORMATION DU LAIT

Contexte

Au niveau des laiteries et fromageries, on observe une problématique très territoriale : des emplois sont dans de petites communes (moins de 15 000 habitants) et dans des zones de plein-emploi, il y a donc peu de candidats.

Les métiers de chauffeurs et de la maintenance ne sont pas spécifiques à l'industrie laitière (secteur de l'industrie, mécanique,), et les revenus faibles en laiterie par rapport aux autres filières sont un frein. Par exemple, pour un mécanicien en Loire Atlantique, l'agroalimentaire n'est pas forcément un débouché évident pour lui, la construction navale bat à son plein, et les salariés ont un meilleur salaire.

Pour les métiers de la transformation, comme l'affinage, il y a moins de compétition mais moins de candidats, ce sont des métiers qui demandent de l'expérience et qui sont moins connus.

Métiers de la collecte du lait

Nature du travail

Chauffeur pour la collecte du lait^{vii} : Collecter le lait dans les exploitations agricoles partenaires selon un plan de collecte préétabli (arrêts fréquents, travail le week-end). Respecter les exigences qualité en appliquant les contrôles et règles liés à la collecte de lait. Assurer ponctuellement la livraison des produits d'agrofouritures aux exploitants laitiers.

Facteurs d'attractivité

Le métier de chauffeur pour la collecte du lait ou la livraison de produits finis offre une certaine **qualité de vie**, par une stabilité de la vie personnelle (rentre chez soi tous les jours), qui peut plaire par rapport au métier de routier, bien que la rémunération soit plus faible.

Freins

La proximité avec d'autres entreprises concurrentes.

Compétences et qualités requises

Aimer être seul, aimer conduire, être autonome, avoir un bon relationnel avec les producteurs.

^{vii} Indeed

Nature du travail

Opérateur de transformation du lait^{viii} : Fabrication des produits, maîtriser les paramètres technologiques de la fabrication, assurer le nettoyage des installations, s'assurer de la conformité et de la qualité des produits tout au long du process, assurer la traçabilité des produits.

Fromager, second fromager, aide, caviste...

Facteurs d'attractivité

L'**ambiance dans l'entreprise** : l'esprit familial, le comité social et économique, les avantages (13^{ème} mois...), la marque employeur, sont des éléments qui peuvent permettre d'attirer des candidats.

La majorité des emplois aboutissent à un **contrat de longue durée**.

Freins

Les **conditions de travail rendent les métiers difficiles** : travail au froid dans les caves (3-4 °C max), au chaud dans les fromageries, le port de charges (meules de 40 kg), la cadence à tenir pour respecter les commandes, les horaires de travail (tôt le matin). La **localisation** peut aussi être un frein, lorsque l'entreprise est mal desservie en transport en commun, se situe dans des zones rurales avec peu de développement d'activités culturelles, d'enseignements supérieurs... et est proche d'autres entreprises concurrentes pour les mêmes postes (manutentionnaires, caristes, fromagers). La **méconnaissance et le manque de formations** pour les métiers plus spécifiques comme ceux de l'affinage sont également des freins. Fromager et affineur sont des métiers de tradition, cela peut rebuter des jeunes qui souhaitent se tourner vers les nouvelles technologies, et peuvent considérer ces métiers « **d'anciens** ». Mais cela permet également de faire perdurer un **savoir-faire** et de donner du **sens au métier**.

Compétences et qualités requises

Savoir-faire.

^{viii} Anefa

ANNEXE

Professionnels interrogés pour comprendre comment ils vivent leur métier :

26 éleveurs :

- 4 éleveurs de volailles de chair (2 associés en Label Rouge Loué, 1 éleveur Label Rouge des Landes, 1 éleveur en production standard avec un complément en bio)
- 5 éleveurs en bovin lait
- 3 éleveurs de chèvres
- 1 éleveur de veaux sous la mère
- 2 éleveurs en bovin viande
- 1 éleveuse en bovin lait et allaitant bio
- Un éleveur en porc bio, poules pondeuses, et vaches laitières
- 2 éleveurs de chevaux de course, 1 éleveur de chevaux de sport, 1 éleveur de chevaux de sport qui a également une activité de débouillage, 2 éleveurs de chevaux de trait
- 3 éleveurs d'ovins viande (Label Rouge, Bio)
- 1 éleveur de lapins
- Une compagne d'un éleveur en ovin viande bio

12 salariés agricoles :

- Une ancienne salariée en élevage de porc conventionnel devenue conseillère en porc bio
- Une ancienne salariée en élevage de porc conventionnel devenue technicienne en porc conventionnel
- Deux salarié(e)s en élevage de brebis
- Une assistante en cheffe d'un haras (sport-loisir)
- Une responsable d'élevage (galop)
- Un salarié d'élevage (sport)
- Un salarié de service de remplacement
- Un salarié en CUMA, aujourd'hui éleveur de bovins viande
- Un berger d'estive avec transformation fromagère (brebis laitières)
- Une salariée en atelier de transformation du lait (fabrication de yaourts)
- Une salariée en élevage bovin lait

21 professionnels du conseil :

- Un technicien en ovin en coopérative puis à son compte
- Une technico-commerciale en Bovin lait
- Un Conseiller en bovin viande devenu conseiller emploi-formation
- 3 conseillers en bovin viande

- 3 conseillers en bovin lait
- Un conseiller en ovin
- Une conseillère en bovin viande et bovin lait
- Un coordinateur FRCIVAM
- Deux animateurs FR CIVAM
- Un technicien d'insémination spécialisé en petit ruminant (caprins-ovins)
- Un responsable technique et formation, expert repro (bovin lait)
- Une conseillère en porc bio
- Une technicienne en porc conventionnel
- Deux agents de pesée en bovin viande
- Un agent de pesée en bovin lait

2 chauffeurs et 1 commerçant transporteur :

- 2 chauffeurs en transport d'ovins aujourd'hui à la retraite (ayant exercé différents métiers dans la filière ovine : berger, conseiller, technicien)
- 1 commerçant transporteur bovin

3 tondeurs de moutons

Ces professionnels ont été ciblés en fonction des contacts transmis par les membres du groupe de travail, puis par « bouche-à-oreille ».

Acteurs interrogés pour compléter les entretiens :

Métier de l'abattoir : 1^{ère} et 2^{ème} transformation :

- 1 directeur d'un abattoir de volailles
- 1 directrice d'un petit abattoir poly espèces
- 1 ergonome et une Personne en charge du recrutement et de l'attractivité d'un abattoir de porcins
- 1 agence d'intérim

Métier de la transformation du lait :

- 1 directeur production laitière d'une laiterie
- 1 personne des RH d'une fromagerie

Métiers de la filière avicole :

- ANVOL
- SYSAAF
- SYNALAF
- Aviculteurs de France
- ODNV

Métiers de la valorisation des chevaux :

- IFCE
- équi-ressources
- Réseau de références équin

ONT PARTICIPÉ AU FINANCEMENT DE CE PROGRAMME :



AUTRES MEMBRES :



Rédaction : Margaux Gelin

Ont contribué à ce document : Alizée Chouteau, Elsa Delanoue, Anne-Charlotte Dockès

Des questions ?
Des remarques ?

Margaux Gelin, Alizée Chouteau

Chargée de mission pour le groupe

« Attractivité des métiers des filières d'élevage »
du GIS Avenir Élevages

margaux.gelin@idele.fr

alizee.chouteau@idele.fr

