

3

# QUELLE ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE DE DEMAIN ?

Fiches : les métiers de demain

## PRESENTATION DU GROUPE « ATTRACTIVITE DES METIERS DES FILIERES D'ELEVAGE » DU GIS AVENIR ÉLEVAGES

De nombreux métiers des filières d'élevage rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement, en partie dues à leur manque d'attractivité. Pour proposer des solutions à ce problème, le GIS Avenir Élevages s'est doté d'un groupe de travail pour identifier les métiers en tension des filières de l'élevage, analyser leurs facteurs d'attractivité et leurs freins et se projeter dans l'avenir en réalisant un travail prospectif sur l'évolution possible des métiers. Le groupe comprend une vingtaine de membres issus des interprofessions des filières d'élevage, des instituts techniques, de l'enseignement supérieur agronomique, de la recherche agronomique et du conseil en élevage. L'étude porte sur les filières ovines lait et viande, bovines lait et viande, caprine, équine, avicole et porcine. Elle s'intéresse aux métiers en tension de l'amont à l'aval : du métier d'éleveur jusqu'aux métiers de la 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.

Retrouvez tous ces résultats sur le site [GIS Avenir Elevages - Attractivité des métiers de l'élevage \(gis-avenir-elevages.org\)](http://gis-avenir-elevages.org)

ONT PARTICIPÉ AU FINANCEMENT DE CE PROGRAMME :



AUTRES MEMBRES :



# PRÉSENTATION DU PROJET

La part croissante des chefs d'exploitation de plus de 50 ans, et les difficultés que rencontrent les filières animales à recruter et à fidéliser les salariés, a conduit les instituts techniques, les interprofessions, les organismes de conseil, de l'enseignement supérieur et de la recherche à s'interroger sur l'attractivité des métiers des filières d'élevage. Un groupe de travail « Attractivité des métiers des filières de l'élevage » du GIS Avenir Elevages, piloté par INRAE, a ainsi mené des études et s'est réuni afin de réfléchir aux manières de les rendre plus attractifs.

L'attractivité d'un métier repose sur trois axes : l'image du métier, les conditions d'exercice du métier et l'accès au métier.

Ce groupe de travail a tenté de répondre à trois questions :

- Quels sont, aujourd'hui, les métiers de l'élevage en tension et quels sont leurs facteurs d'attractivité et de non-attractivité ?
- Quelles sont les attentes des personnes susceptibles de les exercer ?
- Comment pourront évoluer les métiers des filières de l'élevage d'ici 10-15 ans ?

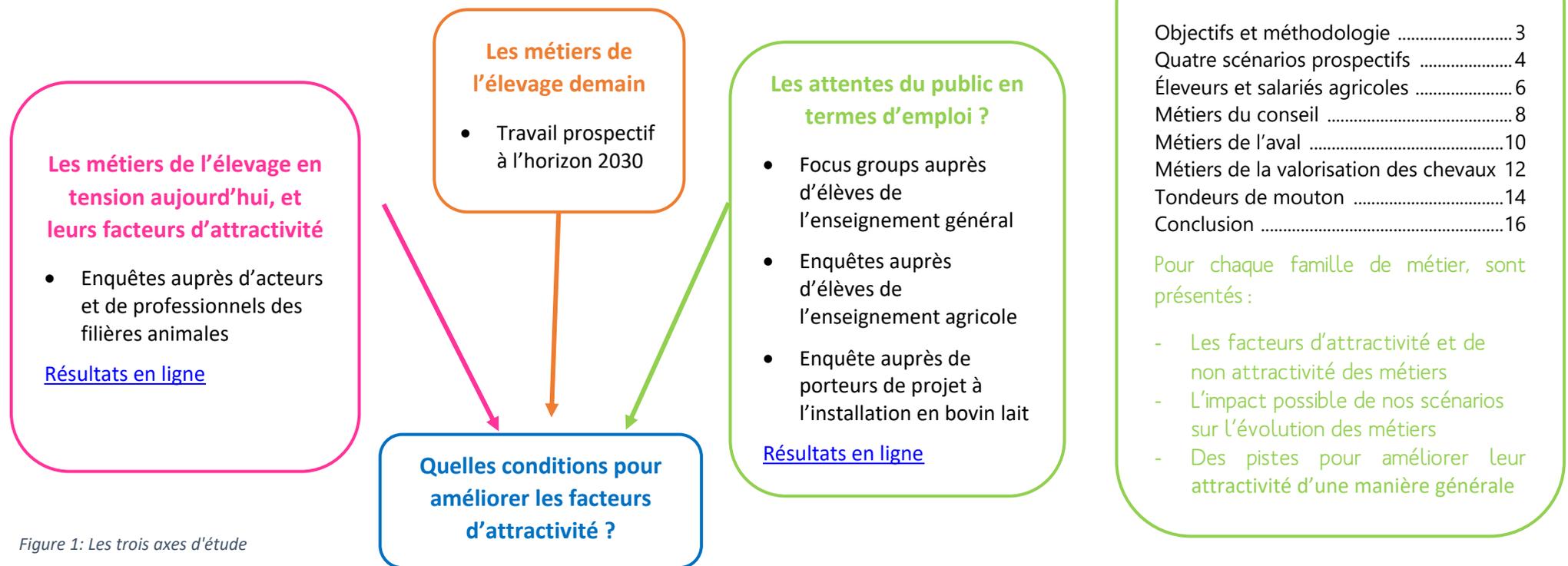


Figure 1: Les trois axes d'étude

## OBJECTIF

Ce document présente la manière dont les métiers des filières d'élevage identifiés en tension pourront évoluer d'ici 10-15 ans et comment cela peut impacter leur attractivité.

Les résultats présentés résultent du travail prospectif mené de janvier à mai 2021 par le groupe de travail « Attractivité des métiers des filières d'élevage ».

L'objectif de cette prospective n'était pas de construire des scénarios pour l'avenir mais de **balayer le champ des possibles**, d'anticiper différentes situations que l'on pourrait rencontrer, sans préjuger de leur caractère probable, souhaitable ou au contraire redoutable. Cela nous a ensuite permis de réfléchir aux évolutions possibles des métiers de l'élevage, afin de s'en servir comme **un outil pour agir de la manière la plus pertinente pour la recherche de pistes d'amélioration de l'attractivité des métiers**. Les différents scénarios utilisés se sont appuyés sur les résultats d'études prospectives déjà menées dans d'autres projets.

Les différents métiers identifiés comme étant en tension dans notre étude préliminaire ont été projetés dans 3 scénarios présentant des **tendances très contrastées**, afin d'étudier les évolutions futures possibles de leur attractivité. Travailler dans des scénarios contrastés nous permet d'envisager des situations extrêmes et diverses (même si elles peuvent s'écarter assez fortement de la situation tendancielle ou probable). Les métiers évolueront plus probablement dans une combinaison de ces trois scénarios. Nous avons donc construit un scénario de synthèse, plus probable mais moins contrasté, rassemblant des éléments clés de ces trois scénarios.



## MÉTHODOLOGIE

Une dizaine de membres du groupe de travail « Attractivité des métiers des filières d'élevage » (Idele, Ifip, Ifce, La Coopérative agricole, Interbev, Cniel, Inrae, APCA, CNE) se sont portés volontaires pour participer à ce travail prospectif.

4 réunions ont eu lieu, correspondant aux 4 étapes du processus de la prospective :

### 1 - Choix des scénarios

**3 scénarios contrastés ont été choisis** à partir de tendances lourdes d'évolution identifiées par les membres du groupe de travail, et de trois travaux prospectifs préexistants construits dans les projets « La filière équine à l'horizon 2030 » (IFCE-INRA), « ACCEPT : Acceptabilité sociale de l'élevage en France » (Ifip, Idele, ITAVI), et dans un autre travail non publié conduit par l'Ifip, l'Idele et l'ITAVI. Un scénario de synthèse, mixant les tendances observées dans nos 3 scénarios contrastés est ressorti. Il s'agit du plus probable, cependant nous nous sommes principalement appuyés sur les scénarios contrastés pour construire notre réflexion.

### 2 - Évolution des métiers

Le groupe a ensuite réfléchi aux **évolutions possibles des métiers** dans chaque scénario, en s'appuyant sur les fiches métiers construites préalablement à partir de notre état des lieux ([2+-+Fiches+métiers+10-03-21.pdf \(gis-avenir-elevages.org\)](#)).

### 3 - Évolution des attentes

Puis le groupe a réfléchi aux **futures attentes** des personnes susceptibles d'exercer les métiers des filières d'élevage, à partir des études déjà menées et des enquêtes réalisées dans le cadre de ce projet.

### 4 - Identification des facteurs d'attractivité de demain

Les métiers et les attentes ont ensuite été confrontés dans le but d'identifier **les facteurs d'attractivité de demain** et d'initier la réflexion sur les **pistes d'amélioration de l'attractivité des métiers de l'élevage**.

Les résultats de ce travail prospectif ont ensuite été présentés et discutés au sein du groupe de travail « Attractivité des métiers des filières d'élevage » avant **l'organisation de restitutions-discussions avec des professionnels et des étudiants**.

La filière avicole n'a pas été étudiée lors ce travail prospectif.

## 4 SCÉNARIOS RETENUS POUR RÉFLÉCHIR A L'ÉVOLUTION POSSIBLE DES MÉTIERS

Afin de réfléchir aux évolutions possibles que connaîtront les métiers de l'élevage à moyen terme, nous avons choisi de nous projeter dans 3 scénarios contrastés et dans un scénario de synthèse plus proche des évolutions réelles. Les évolutions impliquées par chaque scénario dans la société et dans le monde agricole, construites par les membres du groupe de travail prospectif, sont détaillées ci-dessous :

### SCÉNARIO « MOINS MAIS MIEUX » : DÉVELOPPEMENT DES SIGNES DE QUALITÉ, DES PRATIQUES AGRO-ÉCOLOGIQUES, DES CIRCUITS COURTS DANS UNE CONSOMMATION DE PRODUITS ANIMAUX EN BAISSÉ SIGNIFICATIVE



Les citoyens sont de plus en plus sensibles à l'environnement, à leur santé et au bien-être des animaux. Ils consomment significativement moins de produits animaux mais, lorsqu'ils en consomment, ils se dirigent préférentiellement vers les produits locaux, préservant l'environnement et valorisant le métier des agriculteurs dans une logique « moins mais mieux ». Face à ce marché porteur, **les modèles « alternatifs »**, à forte valeur ajoutée, sous signes de qualité (SIQO) et en circuits courts se développent mais, globalement, la consommation et les productions de produits animaux baissent. La production est pilotée par les **territoires dans une logique de souveraineté alimentaire locale**. **Les abattoirs de proximité et l'abattage à la ferme se développent**, même si à l'horizon 2030, quelques grands abattoirs se maintiennent toujours, résistant économiquement et ayant développé des procédures très rigoureuses en termes de bien-être des animaux. Au niveau des laiteries et fromageries, **les unités de transformation sont de petites tailles et disséminées sur le territoire**.

### SCÉNARIO « LIBÉRALISATION DE LA PRODUCTION » : AUGMENTATION DES TAILLES DES EXPLOITATIONS ET PRODUCTION DE MASSE



On assiste à une libéralisation totale du secteur agricole et l'apparition de nouveaux accords de libre-échange au niveau mondial. Il n'y a pas de régulation du marché, le **système est très concurrentiel**. Les **grandes exploitations** agricoles **pilotées par l'aval** des filières prédominent. Il y a une **production de masse pour la consommation nationale et internationale**, et très peu de produits sous SIQO. Les **grands abattoirs dominant le paysage**, il n'y a presque plus de circuits courts ni de petites entreprises. Les pratiques y sont automatisées. Les productions animales compétitives au plan international (lait notamment) augmentent, notamment pour l'exportation, celles qui ne le sont pas laissent la place aux produits importés. Les **usines se concentrent** dans les zones les plus compétitives, avec des unités de très grandes tailles et quelques petites unités locales. La collecte de produits animaux est plus massive, avec par exemple des citernes plus importantes pour la collecte du lait, et le développement de camions avec conduite automatisée.

## SCÉNARIO « ANTI-ÉLEVAGE » : DIMINUTION FORTE DE LA CONSOMMATION DE VIANDE ET MONTÉE DU VÉGANISME



La part de citoyens végétariens dans la population française augmente significativement, et les personnes non végétariennes ont tendance à diminuer leur consommation de viande et de produits animaux. **Les élevages disparaissent progressivement**, car la société rejette cette activité. Les métiers connexes ont également tendance à disparaître, d'autant que leur **image est également très dégradée** (conseil, maintenance, fournisseurs...). Le métier d'auxiliaire de fin de vie des animaux apparaît, notamment au sein des associations de protection des animaux. On observe une **centralisation des élevages** autour des abattoirs afin de diminuer les temps de transport des animaux vers les abattoirs et ainsi améliorer leur bien-être. Les petits et moyens abattoirs disparaissent progressivement faute d'activité ou fusionnent, seules quelques grosses structures qui résistent économiquement se maintiennent. Il reste de petits élevages en production fermière, extensifs, et orientés vers un marché local. À l'horizon 2030, quelques rares grosses structures industrielles se maintiennent pour l'export, et sont livrées par les rares élevages « industriels » qui persistent dans leur activité et qui sont cachés au public. L'éco-pâturage est favorisé pour l'entretien des espaces, y compris en milieu urbain. Les petits ruminants et les équidés trouvent leur place dans l'éco-pâturage.

## SCÉNARIO « DIVERSIFICATION DES MODES DE PRODUCTION ET MONTÉE EN GAMME » : SCÉNARIO DE SYNTHÈSE PLUS PROBABLE MAIS MOINS CONTRASTÉ



**Les modes de production se diversifient et le marché se segmente encore davantage** (chartes, labels, bio, démarches « intermédiaires » etc.) 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 et les exploitations plus diversifiées et centrées sur les signes de qualité. Les industries agro-alimentaires se concentrent et l'industrialisation est plus poussée dans les zones de compétitivité. Il y a un maintien sur le reste du territoire de petites structures (exploitations, entreprises de transformation, abattoirs), pilotées par les collectivités territoriales. **La transformation à la ferme se développe.**

# LE MÉTIER D'ÉLEVEUR ET DE SALARIÉ AGRICOLE



## ÉLEVEUR AUJOURD'HUI

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Élever et s'occuper des animaux, avoir un cadre et une qualité de vie agréables, être son propre patron, produire de la qualité, être utile à la société, avoir des tâches diverses, conduire et entretenir des engins agricoles, travailler en contact avec la nature, en plein air.

### FREINS

Le manque de sécurité financière, le prix de revient, le capital, l'image du métier auprès de la population, les conflits de voisinage, le manque de reconnaissance, la prédation, l'administratif, les normes environnementales, les astreintes en termes de travail.

### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Ce sont des métiers qui font sens et en lien avec la nature
- La polyvalence, l'autonomie, la responsabilité, le contact humain
- Ce sont des métiers alliant technicité et performance

### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- La rémunération, les capitaux à mobiliser, la volatilité des prix...
- Des tâches peuvent être répétitives et pénibles
- Les contraintes en termes de travail.



## SALARIÉ AGRICOLE AUJOURD'HUI

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Être en contact avec les animaux, être dehors, être polyvalent, acquérir des compétences/de l'expérience, avoir un salaire fixe, avoir des horaires plus ou moins cadrés, avoir de l'indépendance et de l'autonomie, avoir une bonne ambiance dans l'entreprise, conduire et entretenir des engins agricoles, travailler en contact avec la nature, en plein air.

### FREINS

Les faibles salaires, les conflits relationnels avec l'employeur, la mauvaise image du métier, les conditions de travail (astreintes, horaires...), la méconnaissance du métier.

### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Ce sont des métiers qui font sens et en lien avec la nature
- Les perspectives d'embauche

### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- La rémunération
- Des tâches sont répétitives et pénibles

## QUELQUES PISTES POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ

- **Améliorer l'image des métiers en communiquant positivement** : Présenter des témoignages de profils variés d'éleveurs et de salariés (un employé de collectivité, un entrepreneur...), présenter des témoignages sur les nouvelles organisations de travail à plusieurs exploitants, mieux mettre en avant les contenus des métiers d'éleveurs et de salariés (vidéos et témoignages, via les réseaux sociaux), faire connaître des systèmes bons à la fois pour le bien-être animal et pour les conditions de travail de l'éleveur, communiquer sur les installations tardives, la pluriactivité et les carrières courtes, créer des formations pour assumer des valeurs à contre-courant de la société.
- **Si les contrôles s'accroissent dans les élevages** : Simplifier les démarches administratives, développer les services d'assistance administrative.
- **Afin d'éviter l'isolement, avoir un fonctionnement plus collaboratif** : Organiser des groupes d'échanges entre exploitants, par exemple mettre en place un réseau social spécifiquement dédié aux éleveurs et aux salariés en élevage. Collaborer avec d'autres producteurs pour la vente directe...
- **Afin de fidéliser les salariés** : Former les éleveurs à l'accueil et au management, leur apprendre à expliquer leur métier et leurs pratiques aux nouveaux salariés, aux apprentis et aux stagiaires. Impliquer les salariés dans les décisions prises dans l'entreprise.
- **Améliorer les revenus/les rémunérations.**



## SCÉNARIO MOINS MAIS MIEUX

### CONTEXTE

- **L'image de ces métiers est bonne.**
- Les formes de **collectifs de travail** et les types de structures se **diversifient**. Il y a davantage de fonctionnement en **mode collaboratif**.
- Avec l'augmentation de la charge de travail (de la production jusqu'à la transformation), il y a création **d'emplois familiaux et salariés**.
- Les éleveurs et leurs salariés ont de plus en plus recours à des **pratiques agro-écologiques**. Les temps d'observation des animaux augmentent. Les éleveurs et les salariés ont davantage de **compétences animalières**.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

**L'autonomie et la diversité des tâches** dans un cadre collaboratif. Les métiers **font sens**, en contact avec les consommateurs. La bonne relation avec les animaux. **L'image** de l'élevage répond aux attentes de la société et au bien-être des animaux. Les nouvelles technologies **facilitent le travail**.

### FREINS

Le travail collaboratif peut être **un frein à l'initiative individuelle et à l'esprit de compétition**. La rémunération des salariés est modeste. **La charge de travail** qui peut être importante (de la transformation jusqu'à la vente directe).



## SCÉNARIO ANTI-ÉLEVAGE

### CONTEXTE

- **L'image des métiers de l'élevage est mauvaise.**
- Le renforcement des **contrôles exerce davantage de pression** psychologique sur les éleveurs et leurs salariés. Il y a plus de reporting et de tâches administratives.
- En lien avec le bien-être animal **des pratiques se renforcent** telle que la gestion des aires de plein air, le paillage... pouvant rendre le travail plus **pénible**.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

**Les éleveurs de petites structures très extensives sont passionnés par les animaux et leur bien-être**. Ils contribuent à la **préservation du patrimoine**. Du fait d'une très mauvaise image de l'élevage, il est nécessaire d'offrir des salaires rémunérateurs.

### FREINS

**L'image de l'élevage** n'est pas attractive, la population rejette ce dernier. La **pénibilité physique** de certaines tâches, la rémunération des éleveurs et les contrôles qui se renforcent sont des freins. Les éleveurs sont peu nombreux, **les échanges entre pairs sont très limités**.



## SCÉNARIO LIBÉRALISATION

### CONTEXTE

- **Le recours au salariat augmente :**
- La **gestion des ressources humaines** demande davantage de temps et de compétences aux éleveurs. Le travail est davantage **hiérarchisé et divisé** entre les exécutants et les responsables. Des tâches sont également de plus en plus **externalisées par des Entreprises de Travaux Agricoles**.
- Les éleveurs ont des compétences managériales, technologiques, économiques, en GRH, en finance...
- Il y a **plus de partenariats avec l'amont et l'aval** des filières.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

**L'aspect entrepreneurial**, la rentabilité, les montages sociaux et fiscaux, les **nouvelles technologies**, peuvent attirer. **L'image de l'élevage est plus moderne**. Les **perspectives d'évolution sont bonnes**. Les contremaîtres sont bien rémunérés, **les conditions de travail** des salariés exécutants **s'améliorent**.

### FREINS

Les **importants capitaux** à mobiliser et à rentabiliser présentent un risque élevé à l'installation. Il peut y avoir une **perte de relations avec les animaux**, dû au renforcement de l'automatisation. Les salariés spécialisés ont des **tâches répétitives** et qui peuvent être pénibles.



## SCÉNARIO DIVERSIFICATION

### CONTEXTE

- Les **modèles d'élevage** et leurs **métiers** se **diversifient**.
- Les **profils des candidats** se **diversifient** : Il y a de plus en plus de personnes non issues du milieu agricole et de néoruraux qui entrent dans le milieu agricole.
- Les éleveurs, les salariés et les nouvelles générations sont davantage attentifs à leur **qualité de vie**.
- Les citoyens font de plus en plus attention au **bien-être animal** et à **l'origine des produits**. Les éleveurs doivent faire preuve de plus de **transparence** envers les consommateurs. De nouvelles compétences en **communication** et **relation homme-animal** sont nécessaires.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les facteurs d'attractivité et les signes de reconnaissance sont **variés selon les envies de chacun et le sens qu'ils donnent à leur métier** (passion pour l'animal, retour à la nature, produire de la qualité, être chef d'entreprise,...) **L'image de l'élevage est bonne**.

### FREINS

Les freins sont **variés en fonction des systèmes de production** : Les capitaux à mobiliser, les conditions de travail, la rémunération...

# LES MÉTIERS DU CONSEIL EN ÉLEVAGE



## LES MÉTIERS DE CONSEIL AUJOURD'HUI

### FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ

Être au contact des éleveurs, être dans une dynamique de réflexion, être polyvalent, avoir une liberté d'action et d'organisation, être innovant, voir évoluer les troupeaux, être en contact avec les animaux, pouvoir évoluer en interne au sein des entreprises.

### FREINS

Les éléments qui plaisent moins dans ces métiers sont différents 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.

### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- **Ce sont des métiers qui font sens** : Ils sont en phase avec les attentes de la société, notamment les métiers en lien avec le bien-être des animaux, l'environnement et l'accompagnement de l'humain.
- **Ces métiers s'adressent à des profils variés et polyvalents** : approches plus globales, conseil commercial, technique de la transformation...
- **Ce sont des métiers techniques.**

### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Certains métiers avec une approche plus globale **peuvent être un peu moins techniques**, ce qui peut déplaire à certains.

## QUELQUES PISTES POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ

- **Développer et acquérir de nouvelles compétences** : Développer les offres de formation sur les nouvelles technologies, développer les offres de formation sur la communication et la stratégie marketing, adapter le contenu des formations agricoles en fonction des nouveaux besoins de conseil : « Travail », « Management », « Entreprenariat », former à l'approche globale et aux « systèmes alimentaires locaux » dans les écoles d'ingénieurs et les BTS. Créer des outils de conseil sur les différents domaines (travail, rentabilité, stratégie...).
- **Promouvoir les métiers du conseil en élevage dans et hors de la sphère de l'enseignement agricole, pour cibler de nouveaux profils** : Présenter le secteur agricole dans les formations commerciales, marketing et numérique.
- **Mettre en avant les atouts de ces métiers** : La bonne rémunération quand il y a, les valeurs du métier (œuvrer pour le bien collectif).
- **Éviter l'isolement** : Faciliter les échanges entre pairs via des groupes d'échanges par exemple.



## SCÉNARIO MOINS MAIS MIEUX

### CONTEXTE

- Les **collectivités**, acteurs principaux dans le développement des filières d'élevage, deviennent les employeurs principaux des conseillers. Les éleveurs étant plus autonomes, le **besoin en conseil technique et commercial s'amointrit**.
- Les conseils en **marketing, circuits-courts, communication, bien-être animal** sont plus nombreux. L'approche est plus globale. Il y a plus de métiers « **démarches qualité** ».

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Ce sont des métiers **attractifs et en phase avec la société**. Ces métiers s'adressent à des **profils plus variés** qu'actuellement : les candidats portent de l'intérêt pour les **approches plus globales**, comprenant également du conseil commercial, du conseil en technique de la transformation... Le métier est **diversifié**, ils sont amenés à travailler dans des systèmes avec des objectifs très variés.

### FREINS

Les métiers sont **un peu moins techniques** qu'aujourd'hui, les conseillers sont multi-casquette, ce qui peut déplaire à certains. Les **déplacements sont plus nombreux** car il y a davantage d'exploitations.



## SCÉNARIO ANTI-ÉLEVAGE

### CONTEXTE

- Les métiers de techniciens d'insémination et d'agents de pesée disparaissent. Les métiers en lien avec l'alimentation, le bien-être animal, l'environnement, les bâtiments, l'aménagement de l'espace, perdurent. Il y a davantage de **conseil réalisé auprès de propriétaires** « d'animaux de compagnie ». On trouve plus de spécialistes pour la **gestion des troupeaux communaux**.
- **L'image des métiers de l'élevage est mauvaise.**

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les métiers du conseil aux propriétaires d'animaux (non consommés) sont assez attractifs, le conseiller est **reconnu dans son rôle, notamment d'accompagnateur**. Les métiers en lien avec le **bien-être des animaux et l'environnement** notamment dans les petites exploitations sont plus attractifs que les métiers du conseil axé plus sur la productivité dans les quelques grandes exploitations qui persistent.

### FREINS

Les conseillers travaillent **souvent seuls**. La **mauvaise image** de l'élevage est un frein. Celle des petits élevages non tournés vers l'alimentation humaine est toutefois plus attractive que celles des grandes exploitations productives. Il y a **de moins en moins de postes**.



## SCÉNARIO LIBÉRALISATION

### CONTEXTE

- Les conseillers sont des salariés des entreprises de l'aval et de l'amont.
- On trouve de plus en plus d'entreprises de conseil privées.
- La **grande automatisation** a supprimé certaines tâches, par exemple la pesée est réalisée directement par les robots de traite.
- Le conseil technique se maintient, le conseil d'entreprise et « stratégique » se développe.
- Avec l'augmentation de la taille des élevages, les **contraintes de biosécurité** augmentent.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les facteurs d'attractivité restent les **mêmes que ceux d'aujourd'hui**, ces métiers sont davantage tournés vers la **technicité, les nouvelles technologies, les performances...** L'automatisation et les technologies lèvent d'ailleurs certains freins (par exemple la pénibilité physique de la pesée).

### FREINS

Les conseillers sont **moins en contact avec les animaux** et ont **moins d'interactions avec les éleveurs**, la **biosécurité** se renforçant. Ces métiers sont intégrés dans les filières, ils ont ainsi **peu d'autonomie**.



## SCÉNARIO DIVERSIFICATION

### CONTEXTE

- Les **métiers de la pesée se marginalisent**, la pesée s'automatise.
- Les métiers se « **technologisent** » et se **diversifient**. L'analyse des données et la production d'outils d'aide à la décision se développent.
- Le **conseil est plus pointu** techniquement au fur et à mesure de la montée en compétences des éleveurs.
- La plupart des conseillers agissent davantage en **approche systémique, d'entreprise, de projet, et en accompagnement de l'humain**.
- Pour s'adapter à la montée en gamme, il y a plus de **métiers orientés vers les démarches qualité**.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les facteurs d'attractivité sont **proches de la situation actuelle** : le relationnel, la polyvalence, la liberté d'action et d'organisation, l'innovation...

### FREINS

Les freins sont **variés en fonction des systèmes de production** : les temps de déplacements, l'autonomie, moins de contact avec les animaux...

## LES MÉTIERS DE L'AVAL



### 1<sup>ERE</sup> ET 2<sup>EME</sup> TRANSFORMATION AUJOURD'HUI

#### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

- On trouve du travail... en contrats longs
- Abattoir : Pas de niveau d'étude requis
- Utile à la société
- Noble de travailler la matière première
- Faire perdurer un savoir-faire
- L'ambiance dans l'entreprise
- La marque employeur

#### FREINS

- Pénibilité physique (travail à la chaîne : cadence et gestes répétitifs)
- Atmosphère : au froid, bruit, lumière
- Les horaires (très tôt le matin)
- Pression sociétale psychologiquement dure
- Le manque de formation
- La localisation

#### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Les conditions de travail s'améliorent : **automatisation, nouvelles technologies, parcours d'intégration et de formation**
- Bonnes perspectives d'embauche

#### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- **L'image des métiers des abattoirs est négative** : la pression sociétale est très forte, **les contrôles se renforcent**.
- Les opérateurs de transformation peuvent être soumis à une **forte cadence**.



### CHAUFFEUR AUJOURD'HUI

#### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

- La conduite
- Le relationnel avec les éleveurs
- La passion pour les animaux
- Collecte (lait, animaux) : trajets courts qui permettent de rentrer chez soi

#### FREINS

- Les horaires
- La concurrence (autres secteurs)
- Trouver une personne qui aime à la fois conduire et manipuler les animaux

#### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Le contact avec les animaux/la matière première
- Le relationnel

#### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Les conditions de travail difficiles

## QUELQUES PISTES POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ

- **Améliorer l'attractivité du territoire** : Promouvoir la qualité de vie en territoire rural, faire une campagne de recrutement au niveau local.
- **Promouvoir les métiers hors de la sphère de l'enseignement agricole, pour cibler de nouveaux profils** : dans les filières technologiques par exemple.
- **Communiquer davantage sur ces métiers** : Témoignages, mettre en avant les salariés comme des ambassadeurs de produits de qualité, faire le lien avec la restauration qui a une assez bonne image...
- **Améliorer les bonnes pratiques** : Mieux former et sensibiliser les opérateurs aux bonnes pratiques, permettre aux services vétérinaires d'apporter un réel conseil d'amélioration des pratiques en plus du contrôle, continuer d'optimiser l'impact environnemental des camions et la conduite des chauffeurs, renforcer les contrôles pour assurer de bonnes conditions d'abattage à la ferme et dans les petites entreprises.
- **Améliorer l'image de ces métiers en étant plus transparent auprès des consommateurs** : Informer le consommateur sur les conditions d'abattage et de travail dans les abattoirs, pour qu'il ait une bonne connaissance de ces métiers.



## SCÉNARIO MOINS MAIS MIEUX

### CONTEXTE

- Les pratiques sont plus respectueuses des animaux et de l'environnement. Il y a davantage de contrôles.
- Il y a un grand besoin de techniciens de transformation mais aussi de conseillers auprès des éleveurs-transformateurs.
- L'image de ces métiers est bonne : faire perdurer un savoir-faire et produire de la qualité.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

L'amélioration du **bien-être animal et des contrôles améliore l'image des métiers**. Les chauffeurs sont attirés par le travail avec les animaux et apprécient rencontrer des éleveurs. **Dans les industries**, les salariés apprécient être au contact de la matière première dans une **logique « de la ferme à la fourchette »**. Le **relationnel et la communication** sont indispensables.

### FREINS

Les temps de déplacements augmentent pour la collecte du lait et des animaux. Le caractère « **industriel** » de certaines laiteries peut déplaire. Les **contrôles** augmentent la pression psychologique s'exerçant sur les salariés des abattoirs.



## SCÉNARIO ANTI-ÉLEVAGE

### CONTEXTE

- Les chauffeurs pour le transport d'animaux vivants et la collecte de lait restent nécessaires mais en très faible quantité. Tout est optimisé pour le bien-être des animaux : les temps de trajet des élevages jusqu'aux abattoirs sont plus courts, les élevages sont aménagés de façon à rendre l'embarquement moins stressant pour les animaux, les camions sont adaptés au confort des animaux...
- Dans les abattoirs le nombre de postes diminue et se concentre dans les grandes structures. Il n'y a pas de changement dans le travail en lui-même.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les chauffeurs aiment être en contact avec les animaux, les manipuler, et le relationnel avec les éleveurs. Les métiers de la transformation attirent les passionnés de **technologies et d'informatique**, des scientifiques et des laborantins.

### FREINS

L'élevage a une **mauvaise image**. La pression sociétale est très forte et les contrôles se renforcent. Les conditions de travail restent difficiles. Le métier de chauffeur à peu de visibilité.



## SCÉNARIO LIBÉRALISATION

### CONTEXTE

- Les contraintes en biosécurité augmentent pour ne pas véhiculer de contaminants d'un élevage à l'autre. Les chauffeurs sont formés et appliquent un protocole sanitaire de désinfection.
- Dans les abattoirs, l'automatisation facilite certaines tâches et diminue la pénibilité du travail. Les salariés sont formés aux nouvelles technologies. Le nombre d'emploi diminue.
- 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 forte. Dans les industries laitières, la technologie est à la pointe pour une production de masse.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les métiers attirent les **techniciens et les mécaniciens de haut niveau**, les **spécialistes des gains de productivité et les technophiles**. Le caractère très industriel des métiers est mieux accepté. Dans les abattoirs, les conditions de travail s'améliorent grâce à **l'automatisation, les nouvelles technologies et les parcours d'intégration et de formation des salariés**.

### FREINS

Les **conditions de travail** des chauffeurs sont plus difficiles, le nombre et les temps de trajet augmentant. La **cadence** de travail augmente et reste un frein. Les territoires ruraux attirent peu de candidats. **L'image** des métiers dans les abattoirs reste négative, la population est toujours distante à la mort animale.



## SCÉNARIO DIVERSIFICATION

### CONTEXTE

- Le travail en lui-même ne change pas.
- Les formations en bien-être animal, manipulation des animaux et éco-conduite se renforcent.
- Le recrutement reste difficile et le turn-over important.
- Les profils se diversifient : allant de l'artisan au « profil industriel ».

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les conditions de transport des animaux s'améliorent **en faveur du bien-être animal**. Les chauffeurs qui exercent ce métier apprécient être en contact avec les éleveurs, les animaux, les chevillards... La **diversité** des métiers de la transformation et des structures attire des candidats aux **profils variés**. Ce sont des métiers très **techniques**.

### FREINS

Il y a toujours un **manque d'effectif**, les **conditions de travail** restant difficiles : fatigue, travail de nuit, contrôles, savoir manipuler les animaux...

# LE MÉTIER DE LA VALORISATION DES CHEVAUX



## MÉTIERS DE LA VALORISATION DES CHEVAUX AUJOURD'HUI

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Être passionné, avoir 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), avoir des tâches très variées, être attiré par les jeunes chevaux et la méthode de débouillage.

### FREINS

Les formations spécialisées en valorisation de jeunes chevaux ou animaux d'élevage sont peu nombreuses et parfois coûteuses, les Français sont très appréciés à l'étranger et donc il y a de la concurrence pour les attirer, il y a de plus en plus de recours à des prestataires de services, ils doivent 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).

### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- **La passion** pour les équidés et la volonté de satisfaire leur **bien-être**.
- **Les caractéristiques de ces métiers** : travail à **l'extérieur**, manuel et avec des **tâches diversifiées**.
- Les **relations sociales**.

### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- La **rémunération** peut être modeste.
- L'**éthique** vis-à-vis du devenir des chevaux peut être un frein.
- Le **temps de travail**.

## QUELQUES PISTES POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ

- **Améliorer leurs conditions de travail** : Améliorer la rémunération grâce aux primes et avantages, avoir recours à des prestataires de services pour que les salariés puissent avoir plus de flexibilité dans leur travail... Mettre en place une politique attractive de services aux salariés, mécaniser les tâches, via des exosquelettes.
- **Favoriser les évolutions de carrière** : Développer des outils de gestion de carrière interne à l'entreprise, favoriser les mouvements internes de personnels, former les responsables d'équipe à la GRH, à encourager la reconnaissance au travail et à accompagner les évolutions de carrières/les reconversions.
- **Améliorer la relation homme-animal** : Former à l'approche « éthologique ».



## SCÉNARIO MOINS MAIS MIEUX

### CONTEXTE

- Le **bien-être animal et de l'homme** se renforcent. Les structures s'éloignent des villes pour avoir l'espace nécessaire au bien-être des chevaux. Elles sont de plus petites tailles et diversifiées. Les produits ont plus de **valeur ajoutée**.
- **L'utilisation du cheval se diversifie** : « médiation », « thérapeutique », « territorial ». On trouve plus de professionnels spécialisés en désensibilisation des chevaux et travail à pied. Les professionnels ont davantage de compétences en bien-être animal, gestion d'entreprise, approche systémique, relationnel client, information et communication.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les **relations sociales** sont très fortes. Les **soigneurs** entretiennent avec les chevaux une relation de qualité. Leur polyvalence leur permet d'être **plus adaptables**. Le **respect des stades physiologiques** des chevaux plaît. L'utilisation des chevaux pour les **soins psycho-sociaux** donne du sens aux métiers. Les labels permettent de leur apporter **reconnaissance et notoriété**.

### FREINS

Les **soigneurs** ont une rémunération modeste. Leur charge de travail est importante. La formation des **soigneurs et des personnes valorisant les chevaux** est longue. Le contact fort avec les clients peut être pesant.



## SCÉNARIO ANTI-ÉLEVAGE

### CONTEXTE

- Pour des raisons d'éthique, **les chevaux ne sont plus montés, ni dressés, ni consommés**. Quelques chevaux participent à **l'entretien des espaces**. Des entreprises spécialisées dans l'éco-pâturage emploient des « **gardiens de troupeau** ». Une part des chevaux sont abandonnés, n'étant plus rentables.
- Le **nombre de refuges augmente** ainsi que le personnel nécessaire pour nourrir et soigner les chevaux.
- Les vétérinaires sont amenés à informer et à accompagner les propriétaires de chevaux. Il y a un plus grand besoin en compétences et connaissances sur les besoins des chevaux.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

La **passion** pour les équidés et la volonté de satisfaire leur **bien-être peut attirer**. Les nouvelles formes d'organisation du travail permettent d'avoir plus d'avantages sociaux et moins d'astreintes.

### FREINS

Il n'y a plus de compétitions, les professionnels qui utilisaient les chevaux doivent cesser leur activité. Hormis les chevaux de trait « territoriaux », **les chevaux n'ont plus d'utilité**. Il y a peu de postes de **soigneurs d'équidés**. Il y a **moins de technicité** dans leur travail, **moins de naissances**.



## SCÉNARIO LIBÉRALISATION

### CONTEXTE

- Les **structures s'agrandissent ou s'associent** pour faire des économies d'échelle. La **biosécurité** se renforce. Il y a plus de **mécanisation et d'automatisation**. Les entreprises sont très **spécialisées et segmentées**.
- Les chevaux sont davantage sélectionnés. On trouve de plus en plus de **professionnels spécialisés dans le commerce**. Les professionnels ont des compétences en caractérisation des équidés, commerciales, relationnel client, communication, information.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

L'utilisation des **nouvelles technologies** et du **numérique améliore les conditions de travail**. Les **salariés sont plus soutenus**, ils sont mieux représentés par les syndicats. Leur profession est mieux structurée. Leurs horaires de travail sont bien cadrés.

### FREINS

Les **conditions de travail** sont **exigeantes**. L'utilisation des nouvelles technologies **éloigne du travail avec le vivant**. **L'éthique** vis-à-vis de l'éloignement des chevaux et de leur devenir, peut rebuter. La **pression commerciale** et la forte concurrence peuvent être des freins.



## SCÉNARIO DIVERSIFICATION

### CONTEXTE

- **L'offre et les métiers se diversifient**.
- Le cheval est de plus en plus utilisé comme **médiateur** et le **travail à pied** des chevaux se développe.
- Les **professionnels** en recherche de rentabilité coexistent avec des **amateurs** par passion et avec des **propriétaires de chevaux « compagnons »**.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les facteurs d'attractivité sont **variés en fonction des systèmes de production** : relation aux animaux, reconnaissance, polyvalence, nouvelles technologies...

### FREINS

Les freins sont **variés en fonction des systèmes de production** : rémunération, charge de travail, éthique...

# LE MÉTIER DE TONDEUR DE MOUTONS



## TONDEUR DE MOUTONS AUJOURD'HUI

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Changer de lieu de travail (en France et à l'étranger), rencontrer des personnes différentes, voir différentes façons de travailler, partager avec d'autres tondeurs, l'ambiance : la convivialité, l'accueil des éleveurs, l'aspect physique : pousser ses limites, la tonte, le côté technique du métier, le geste, la précision, progresser en continu, la passion, le contact avec l'animal, le feeling, avoir la possibilité de sélectionner leur clientèle, du fait de la forte demande par rapport au nombre de tondeurs dans certains territoires.

### ADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- Le **relationnel** avec les éleveurs, entre pairs.
- Faire perdurer un **savoir-faire**.
- **L'aspect performance physique peut être attractif**, avec des cadences très rapides à tenir.

### INADEQUATION AVEC LES ATTENTES DES JEUNES

- **La pénibilité physique**
- **La répartition vie privée/professionnelle pendant la haute saison**

### FREINS

Réussir à démarrer leur activité, métier pas connu des organismes, le temps de route (en fonction du secteur géographique et du nombre d'éleveurs), la répartition du temps de travail lié à la saisonnalité, le bruit.

## QUELQUES PISTES POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ

- Renforcer les **formations sur les postures de travail** pour diminuer la pénibilité physique.
- **Faire connaître** le métier en dehors du milieu agricole.
- Associer le métier de tondeur avec des projets sur la **valorisation de la laine**.
- Favoriser des **évolutions de carrière**.



## SCÉNARIO MOINS MAIS MIEUX

### CONTEXTE

- Les tontes sont certifiées.
- Le métier de trieur-tondeur réapparaît.
- Il y a plus d'échanges avec le public.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

L'image de l'élevage est bonne. Faire perdurer un **savoir-faire** peut attirer. Les personnes qui tondent ont également une mission **d'explication de leur métier**, mis en œuvre en public, de manière douce.

### FREINS

Il y a **plus de déplacements** d'un élevage à l'autre.



## SCÉNARIO ANTI-ÉLEVAGE

### CONTEXTE

- Les tondeurs sont des prestataires auprès de collectivités territoriales.
- La tonte n'est plus une performance.
- Le **respect du bien-être animal** se renforce.
- **La laine est davantage valorisée** : les métiers de trieurs et de la transformation de la laine réapparaissent.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Le métier est profondément revu, les moutons sont essentiellement utilisés pour **l'entretien d'espaces publics**.

### FREINS

L'image de l'élevage est un frein. Il n'y a plus de reconnaissance par l'aspect performance, par les concours de tonte.



## SCÉNARIO LIBÉRALISATION

### CONTEXTE

- Ce sont des **salariés** d'exploitations ou ils sont intégrés dans des sociétés de services.
- Ils entrent en **concurrence** avec des tondeurs venant d'autres pays pratiquant des tarifs bas.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Les facteurs d'attractivité de ce métier restent l'aspect performance physique, avec des **cadences très rapide à tenir**, et les concours. Les cages de tonte et les exosquelettes diminuent la pénibilité du travail. Les tondeurs sont dans **l'hyper performance avec des aides technologiques**.

### FREINS

La **concurrence**.



## SCÉNARIO DIVERSIFICATION

### CONTEXTE

- Le métier de tondeur se diversifie entre les niches de qualité et les plus grandes exploitations.
- Les tondeurs mettent en place des « bonnes pratiques de tonte », qui peuvent être certifiées.
- Les métiers du tri des toisons et de la transformation de la laine se développent.

### FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Faire perdurer un savoir-faire, la performance, le relationnel avec ses pairs et les éleveurs,...

### FREINS

Les temps de déplacement et la concurrence.

## CONCLUSION

Ce travail prospectif a permis de **se projeter dans l'avenir en soulevant plusieurs questions** : Comment la prise en compte du bien-être animal et l'acceptabilité de l'utilisation des animaux et de leur mise à mort va-t-elle évoluer ? Comment l'élevage va-t-il s'adapter aux défis environnementaux ? Quelle sera la demande et les attentes de la population vis-à-vis de l'alimentation et des modèles agricoles ? Comment l'élevage va-t-il s'approprier l'utilisation des nouvelles technologies ? Quelle sera la place de l'agriculture française au niveau international ? ...

Toutes ces évolutions vont affecter les métiers des filières d'élevage. Le scénario de synthèse combinant les scénarios « Libéralisation », « Moins mais mieux » et « Anti-élevage », semble être le plus probable, avec la coexistence de plusieurs modèles de production, qui répondront aux différentes attentes de la société. Les métiers se diversifieront ainsi que le profil des travailleurs et leurs compétences.

Les évolutions imaginées dans les différents scénarios impactent l'attractivité des métiers, positivement ou négativement selon les cas. Trois facteurs ressortent comme déterminants : **le revenu/la rémunération, la gestion des ressources humaines, le sens et l'image du métier et l'éthique vis-à-vis des animaux**. Mieux prendre en compte ces éléments est essentiel.

L'attractivité des métiers des filières d'élevage dépendra également de **l'attractivité des territoires ruraux**. Ils peuvent soit attirer des personnes en recherche de lien avec la nature, soit au contraire rebuter les personnes qui souhaitent vivre en milieu urbain avec de nombreux services de proximité. Les territoires ruraux sont associés à un paradoxe, perçus à la fois comme un lieu de vie « idéal » et comme un territoire en déclin.

Mieux **faire connaître les métiers des filières d'élevage** mais aussi les **formations pour y accéder** est également un élément crucial pour attirer de nouveaux actifs.

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

**RETROUVEZ TOUS LES RÉSULTATS DU GROUPE DE TRAVAIL « ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE » SUR :**

[GIS Avenir Elevages - Attractivité des métiers de l'élevage \(gis-avenir-elevages.org\)](https://gis-avenir-elevages.org)

Rédaction : Margaux Gelin

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

Décembre 2021 - Réf. : 0021 601 027

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149, rue de Bercy - 75595 Paris cedex 12

