

RENOUVELLEMENT DES ACTIFS ET ATTRACTIVITE DES METIERS, UN ENJEU CLE POUR L'AVENIR DES FILIERES D'ELEVAGE

Dockès Anne-Charlotte¹, Perrot Christophe¹, Delanoue Elsa², Béguin Emmanuel³

¹*Institut de l'Elevage - 149 rue de Bercy 75595 PARIS Cedex 12,*

²*Idele – Ifip - Itavi - Lieu-dit "monvoisin" BP 85225, 35652 LE RHEU cedex,*

³*Institut de l'Elevage - 19 bis Rue Alexandre Dumas, 80096 AMIENS cedex 3*
anne-charlotte.dockes@idele.fr

RÉSUMÉ

Face à la crise démographique que connaît l'élevage, renforcer l'attractivité des métiers d'éleveur et de salarié en élevage est un enjeu crucial si l'on veut éviter la dégradation de nos territoires ruraux et l'importation d'une part grandissante de notre alimentation. Il s'agit de progresser conjointement sur l'image des métiers, la facilité d'accès et les conditions de leur exercice. Nous avons construit cette communication à partir des analyses démographiques construites sur la base du recensement agricole 2020, des données de la MSA et de l'INSEE ainsi que sur les résultats d'une série d'enquêtes qualitatives et quantitatives conduites notamment dans le cadre du GIS Avenir Elevage. Nous présentons une analyse de la situation démographique actuelle, et notamment les enjeux de la féminisation et de l'ouverture des métiers aux nouveaux entrants. Nous abordons l'image de l'élevage auprès des citoyens et en particulier des jeunes, les attentes des personnes susceptibles de s'engager en élevage, les atouts et difficultés des métiers de l'élevage, porteurs de sens mais exigeants en travail et parfois insuffisamment rémunérés. Nous présentons ensuite des pistes concrètes de solution pour améliorer la connaissance de l'élevage et faciliter l'accès aux métiers. Nous terminons en proposant des perspectives d'avenir invitant à la réflexion sur ce sujet d'actualité.

ABSTRACT

Renewal of labour force and job attractiveness a key issue for the future of livestock farming

Considering the demographic crisis facing the livestock farming industry, making livestock farmer and employee jobs more attractive is a crucial issue if we are to avoid the deterioration of our rural areas and the importing of a growing proportion of our food. We need to make joint progress on the image of these professions, ease of access to them and the conditions under which they are practised. This paper is based on demographic analyses carried out from the 2020 agricultural census, MSA and INSEE data and on the results of a series of qualitative and quantitative surveys conducted within the framework of the GIS Avenir Elevage. We present an analysis of the current demographic situation, and in particular the challenges of increasing the number of women and opening up the profession to new entrants. We describe the image of livestock farming in the eyes of the general public, particularly young people. We show the expectations of people likely to become involved in livestock farming, and the strengths and difficulties of the livestock farming professions. They are meaningful but demanding in terms of work and sometimes insufficiently remunerated. We finally present concrete solutions to improve knowledge of livestock farming and facilitate access to these professions. We conclude with some thoughts on the future of this highly topical subject.

INTRODUCTION

Le secteur de l'élevage doit faire face à un défi : renouveler ses actifs pour garantir et construire l'avenir des métiers et des filières concernées. Une part importante d'éleveurs seront bientôt à la retraite et nombre d'eux ne seront pas remplacés. De plus, les exploitations, qui ont vu leur dimension économique augmenter au cours des dernières années, cherchent à recruter de plus en plus de salariés. Or le métier de salarié en élevage fait partie des métiers « en tension », si bien que les éleveurs rencontrent des difficultés pour recruter. Pour ces deux raisons, le renouvellement des actifs dans les filières d'élevage devient critique et compromet le maintien de la production à l'échelle nationale. Nous définissons (Idele, 2023) l'attractivité d'un métier autour de 3 axes : tout d'abord, l'image du métier, un métier connu et qui a bonne image auprès du public sera plus attractif ; ensuite l'accessibilité du métier qui concerne à la fois la formation, les besoins en compétence, les opportunités d'embauche ou d'installation et le coût d'accès ; enfin, les conditions d'exercice des métiers comme la rémunération, la qualité de vie au travail, la pénibilité, l'équilibre entre vie privée et professionnelle. Dans cette communication nous aborderons la situation démographique de différents secteurs de l'agriculture et de l'élevage, puis décrirons les atouts et contraintes de l'élevage vis-à-vis de chacun des trois axes d'attractivité, avant d'aborder des pistes pour renforcer l'attractivité des métiers.

1. MATERIELS ET METHODES

1.1. Des analyses statistiques et démographiques basées sur le RA 2020 et les données de la MSA

Les analyses démographiques mobilisent plusieurs bases de données statistiques ou administratives (Depeyrot et al, 2023), chacune dans une perspective historique, afin de cerner au mieux la diversité et les dynamiques des exploitations d'élevage. Le recensement agricole (RA) 2020 permet de croiser de façon exhaustive les informations sur la structure, la main-d'œuvre (MO), le parcours des exploitants (formation, date et âge d'installation, origine familiale ...) et les activités des exploitations. La Mutualité Sociale Agricole (MSA), collecte des informations administratives sur l'ensemble des cotisants, qu'ils soient non-salariés ou salariés (Depeyrot et al., 2019). Le champ retenu pour les typologies d'exploitations est celui des exploitations agricoles au sens du RA, de France métropolitaine, et avec au moins un atelier d'élevage *de taille significative*. Les seuils retenus pour ce critère sont issus des travaux développés en commun par Idele, l'Ifip et l'Itavi au sein du RMT Economie des filières animales (Institut de l'élevage, 2013). L'appariement entre les données du RA et de la MSA, à l'échelle des exploitations, permet de

qualifier techniquement les exploitations, tout en profitant du détail et du suivi temporel des données de la MSA.

1.2. Des travaux sociologiques conduits dans le cadre du GIS Avenir Elevage

Les analyses sur l'image et l'attractivité des métiers et leur projection à l'avenir ont été conduites dans le cadre d'une étude du GIS Avenir Elevage (Delanoue et al, 2024). Celle-ci s'est appuyée sur un état des lieux des métiers en tension conduit en 2020 à partir d'analyses bibliographiques et d'entretiens téléphoniques auprès de 59 experts de l'élevage et de 65 professionnels en activité. 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 en visioconférence auprès d'élèves et de jeunes actifs ; deux enquêtes 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 ; enfin, un sondage auprès de 308 élèves en lycée agricole, intéressés par les filières animales. Un travail prospectif a été mené de janvier à juin 2021, visant à balayer le champ des possibles pour l'évolution de l'élevage, et d'anticiper différentes situations à venir concernant l'attractivité des métiers. Nous avons d'autre part conduit entre 2017 et 2018 différentes études sur la façon dont l'élevage est présent dans l'enseignement général (analyse des manuels scolaires, enquêtes auprès des élèves et de leurs enseignants), (Chouteau et al, 2020). Nous nous sommes enfin appuyés sur le Dossier technique de l'Elevage « l'attractivité du métier d'éleveur de ruminants en question » (Idele 2023) pour appréhender diverses pistes de solutions pour renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage.

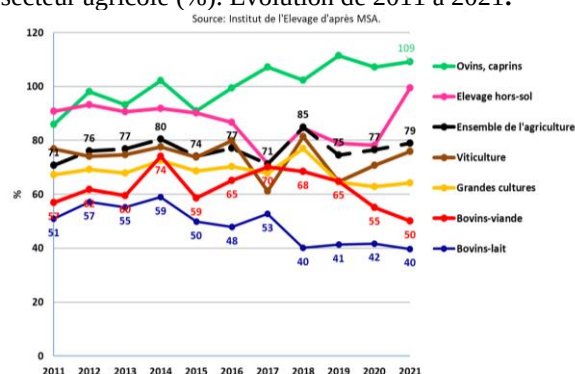
2. RESULTATS ET DISCUSSION

2.1 Les enjeux démographiques du renouvellement des actifs en élevage

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 (MASA, 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. Plusieurs facteurs expliquent ce vieillissement de la population des agriculteurs et des éleveurs français. Ces derniers sont un peu moins âgés car les possibilités sont moindres de prolonger sa carrière qu'en production végétale. La politique de préretraite-installation instaurée dans le cadre de la PAC de 1992, par exemple, a eu tendance à synchroniser le cycle de vie d'un grand nombre d'exploitations dont les chefs ont aujourd'hui plus de 50 ans (Depeyrot et al, 2023). Dans le secteur de

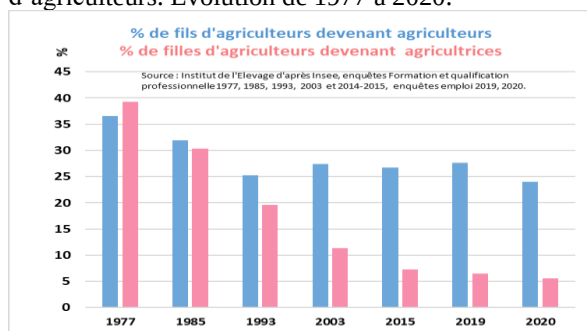
l'élevage, les éleveurs rencontrent des difficultés à transmettre leurs exploitations, avec des différences néanmoins très importantes selon les filières (voir Depeyrot et al., 2022 et figure 1). Dans l'ensemble de l'agriculture (champ MSA) le taux de remplacement des départs avoisine les 80%. Dans le secteur bovins lait ou bovins viande, le flux d'entrée d'actifs non-salariés par an, bien que conséquent, compense moins d'un départ sur deux. A l'inverse, en élevages de petits ruminants, notamment laitiers, ou de volailles, le taux de remplacement avoisine, voire dépasse les 100%. Les nouveaux élevages sont alors souvent de taille plus modeste que les élevages sortants, ce qui pose des difficultés d'équilibre des filières et ouvre la porte aux importations. Le secteur des poules pondeuses en systèmes alternatifs connaît par exemple une belle attractivité, mais pour des exploitations de petites dimensions. Le secteur caprin fromager fermier est le plus attractif mais le nombre de départs anticipés y est élevé, entraînant une proportion élevée des carrières courtes à très courtes (Idele 2023).

Figure 1 : Taux de remplacement des départs par secteur agricole (%). Evolution de 2011 à 2021.



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

Figure 2 : Mobilité sociale des fils et filles d'agriculteurs. Evolution de 1977 à 2020.



Si le recrutement interne au secteur paraît difficile à augmenter pour les jeunes hommes, le recrutement de jeunes femmes semble pouvoir être amélioré si l'objectif est de mieux renouveler les actifs. En effet, si l'on compare les filières d'élevage, il y a une certaine corrélation entre le taux de remplacement des départs (100% en ovins caprins, petit maraichage, plantes à parfum, aromatiques et médicinales, volailles) et la place des femmes parmi les chefs et coexploitants de moins de 40 ans (Figure 3).

Le renouvellement des actifs en élevage passe en outre de plus en plus par des installations hors cadre familial : 28% des coexploitants installés depuis 2010 avec élevage contre 19% pour ceux installés avant. Ils sont même devenus majoritaires ou presque dans les secteurs volailles et caprins. Il s'agit plus souvent de femmes, ce qui souligne d'autant plus le faible taux de jeunes femmes s'installant dans un cadre familial.

Néanmoins, permettre à davantage de femmes d'exercer une activité d'élevage exige que l'on prenne mieux en compte les difficultés spécifiques qu'elles rencontrent pour accéder aux métiers de l'élevage : nécessité de davantage faire leurs preuves que pour les hommes, adaptation du matériel et des équipements, reconnaissance effective du statut, réel accès aux congés de maternité ...

Ainsi la féminisation et l'installation hors cadre familial pourraient faciliter le renouvellement des actifs en élevage.

Ces nouveaux actifs, surtout en cas de reconversion professionnelle destinée à retrouver davantage de liberté (être son propre patron), sont néanmoins peu attirés par une place à reprendre dans un GAEC alors qu'elles sont nombreuses en ce moment dans ces formes sociétaires très largement familiales et souvent intergénérationnelles. Les statistiques confirment que leur insertion dans ce type de structure est très délicate (1 GAEC entre tiers sur 3 éclate au bout de 3 ans ; Perrot et al, 2018). Des formules d'installations progressives ou à l'essai trouvent ici toute leur place et restent encore à développer (GAEC à l'essai ...). Ces éléments combinés : mobilité sociale importante des filles d'agriculteurs, vieillissement des actifs, nombre d'installations hors cadre familial très variable selon les secteurs ... explique que les pyramides des âges en élevage soient souvent déséquilibrées et très différentes selon les filières.

La figure 4 montre ainsi que la pyramide des âges des éleveurs caprins fermiers est très équilibrée et très proche de celle de l'ensemble de la population active française, celle des éleveurs de volailles montre un déficit de jeunes femmes, un excédent d'hommes de plus 50 ans et un léger excédent de femmes de plus de 55 ans. La pyramide des éleveurs de bovins lait présente une situation encore plus déséquilibrée, que ce soit pour le sex-ratio ou le manque de jeunes femmes.

Figure 3 : Pourcentage de femmes et de hors cadre familiaux parmi les coexploitants de plus ou moins de 40 ans

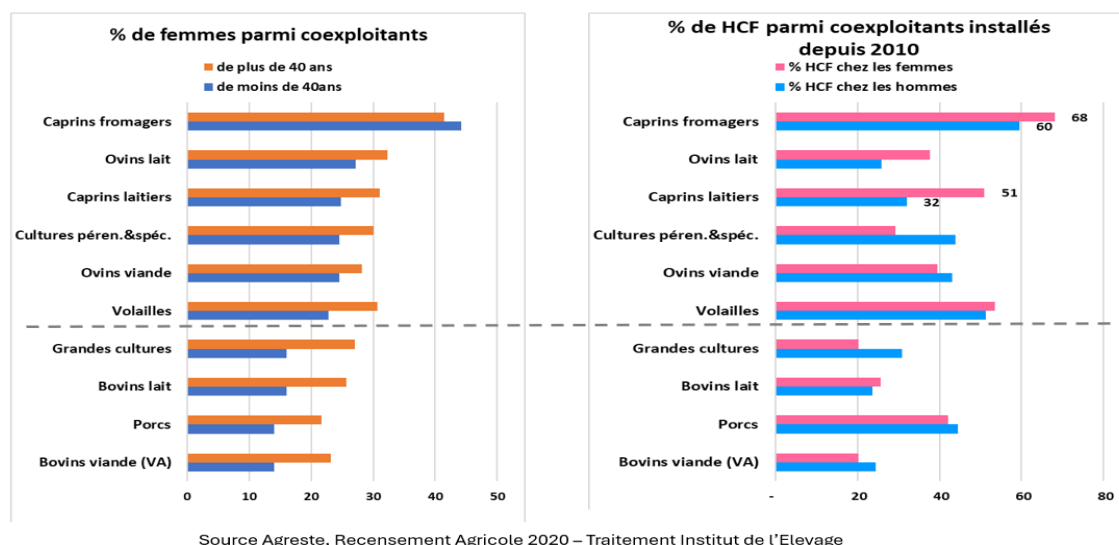
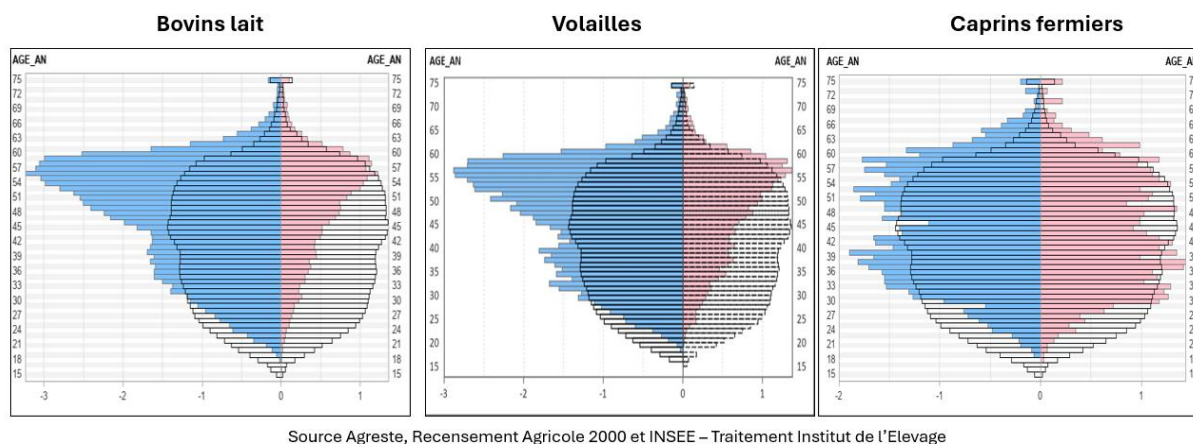


Figure 4 : Pyramides des âges des éleveurs et éleveuses de bovins lait, volailles et caprins fermiers (en couleurs) comparée à la population française en emploi (en noir).



2.2 les emplois de salariés en élevage impactés par les transformations des métiers d'éleveurs

Les exploitations agricoles s'agrandissent quelle que soit la filière animale (MASA, 2021). Les modèles d'exploitation se diversifient, **le recours au salariat se développe** sous diverses formes : recrutement direct par l'exploitant à temps plein ou à temps partiel, recours à des groupements d'employeurs ou via les CUMA (Forget *et al.*, 2019). Environ 30% des exploitations d'élevage recourent au salariat. Le salariat constitue d'ailleurs parfois 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 (Madelrieux *et al.*, 2010). Depeyrot *et al.*, 2022 ont établi que 70% des salariés

et 67% des apprentis de 2010 avaient quitté la production agricole en 2020. L'apprentissage forme davantage au métier d'éleveur (18,5% sont devenus agriculteurs dont 15% éleveur) que de salarié agricole (14% dont 9% en exploitation avec élevage). Le passage par le statut d'apprenti ou de salarié, notamment en service de remplacement peut constituer une phase de découverte concrète du métier d'éleveur.

Une partie des freins au développement du salariat vient des éleveurs eux-mêmes. Ils expriment fréquemment des craintes à l'embauche (Idele, 2023) qui concernent soit le manque de candidats de bon niveau, soit leurs propres compétences managériales ... Ces peurs sont renforcées en cas de recours à des salariés non issus du milieu agricole qui manquent de compétences pratiques, et exigent un encadrement rapproché.

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

Les agriculteurs et les éleveurs exercent un métier qui les distingue du reste de la population : relation au vivant et à l'animal multidimensionnelle mais en premier lieu productive ; imbrication des sphères privées et professionnelle ; attachement au territoire par l'ancrage local des exploitations. Ces singularités expliquent en partie l'éloignement (géographique, de mode de vie ou de rapport au vivant) entre la population agricole et le reste de la société (Delanoue et al, 2018).

Pendant la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, les métiers de l'agriculture et de l'élevage se sont fortement transformés et professionnalisés (Desriers, 2007), rendant la production alimentaire de plus en plus obscure pour les non-initiés. Cette distanciation entre le monde agricole et le reste de la société est parfois suscitée par les agriculteurs eux-mêmes, qui s'auto-organisent localement en coopératives, créent des réseaux d'interconnaissances, partagent des techniques, et se structurent sur le plan national en cogestion de leur activité avec l'Etat (Couzy et Dockès, 2008). En outre, la part de la population active agricole dans l'emploi total en France est passée de 33% à environ 3% entre 1955 et 2010. Libérée de la crainte de manquer de nourriture, la population a peu à peu banalisé l'activité de production alimentaire. Cet éloignement des éleveurs avec le reste de la société et cette professionnalisation du métier est en partie responsable, aujourd'hui, d'une méconnaissance des pratiques d'élevage par les citoyens non-agriculteurs. Aujourd'hui, plus de 50% des Français considèrent mal connaître l'élevage et les différents modes d'élevage (BVA, 2021). Certains d'entre eux découvrent donc des manières d'élever des animaux dans les médias ou par l'intermédiaire d'actions militantes d'associations ; pratiques d'élevage qu'ils ne comprennent pas toujours et qui peuvent leur apparaître, selon la manière dont les informations leur sont présentées, inadaptées voire cruelles (Ifop-LIT Ouesterel, 2018).

Par ailleurs, depuis les années 1980, le rural est de plus en plus synonyme, pour la société, de campagne, de paysage naturel et de patrimoine à préserver (Mathieu, 1998) : l'activité agricole n'est plus seulement en recul dans les faits mais aussi dans les représentations. Le rural est vu comme idyllique, naturel, convivial et comme une alternative à la ville encombrée et polluée. Mais cette vision romantique se trouve souvent confrontée aux pratiques de l'agriculture moderne qui cherche au contraire à se libérer des contraintes naturelles, par la mécanisation et l'automatisation par exemple. Un décalage fort s'opère aujourd'hui entre les représentations idylliques du rural et du métier d'éleveur et les réalités de l'agriculture, contribuant localement à l'émergence de conflits de voisinage et d'usage.

2.4 Des jeunes en quête de sens, qui voient attrait et difficultés dans l'exercice des métiers de l'élevage (salarisé ou exploitants)

Pour leur futur métier, les jeunes générations recherchent une forme d'épanouissement et aspirent à une flexibilité en horaires et lieux de travail. De plus, elles envisagent d'être pluriactives au cours de leur carrière professionnelle. Les travaux menés dans le cadre du GIS Avenir Elevages sur l'attractivité des métiers de l'élevage (Delanoue et al, 2024) montrent que, malgré de solides atouts sur l'intérêt du métier et sa proximité avec la nature, les jeunes en cursus général et non issus du milieu agricole méconnaissent souvent ces métiers et y portent rarement de l'intérêt. Ils les perçoivent comme difficiles et peu rémunérateurs. De plus, les controverses autour de l'activité d'élevage constituent un handicap pour attirer les candidats non issus du milieu agricole. Les enseignements techniques et agricoles sont par ailleurs souvent assimilés à des formations de second choix.

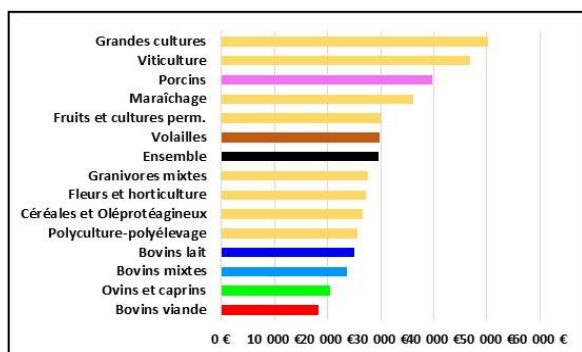
Les jeunes en formation agricole, quant à eux, souhaitent travailler dans un secteur d'activité pour lequel ils ont de l'intérêt et qui soit utile à la société. À leurs yeux, les métiers de l'élevage possèdent ces caractéristiques, ce qui les rend attractifs. Les étudiants enquêtés sur leur perception des métiers des filières d'élevage pensent à 42% que le métier de salarié agricole est passionnant (93% pour le métier d'éleveur) et à 52% qu'il présente de bonnes perspectives d'embauche (14% pour le métier d'éleveur). La flexibilité des horaires est vue comme un réel avantage. Ils apprécient la possibilité de travailler à l'extérieur, la relation avec les animaux, l'autonomie, la diversité des tâches, les relations entre pairs et la transformation-vente directe le cas échéant. En revanche, pour ceux qui envisagent le métier d'éleveur, ils déplorent le manque de sécurité économique, de rémunération, de temps libre, la difficulté à recruter des salariés/associés, la lourdeur des charges administratives et les pressions sociétales. Des perspectives d'évolution jugées trop limitées – le métier d'éleveur étant perçu comme un engagement « pour la vie » – constituent également un frein important à l'attractivité des métiers.

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

La rentabilité économique des élevages constitue un frein objectif à leur attractivité dans les filières de ruminants. Sur la décennie 2010-2020, les secteurs de l'élevage de ruminants ont nettement moins bien rémunéré les actifs non-salariés que les autres filières agricoles puisqu'ils occupent les quatre dernières places du classement (Figure 5) d'après les données du Réseau d'Information Compatible Agricole (RICA). Bien sûr, ces moyennes cachent des écarts avec des systèmes qui rémunèrent correctement les

éleveurs. Mais force est de constater que, cumulé au temps de travail important, le faible revenu des éleveurs de ruminants reste une véritable préoccupation que les politiques agricoles et commerciales ne permettent pas, jusqu'à présent, de compenser. L'élevage de volailles se situe pour sa part dans la moyenne agricole française et l'élevage porcins est relativement bien situé (avec de fortes variations interannuelles).

Figure 5 : Résultat courant avant impôts par Unité de Travail Annuel non salarié (moyenne 2010-2020 par orientation, en € constants 2020) source : INRAE – SMART d'après Agreste RICA



2.5 L'installation en élevage : un parcours complexe et qui manque de lisibilité pour certains porteurs de projets

Comme nous l'avons vu plus haut, le nombre d'installations en élevage, notamment bovins, peine aujourd'hui, à couvrir les besoins si l'on veut remplacer les départs à la retraite. Pourtant, dans les établissements d'enseignement, et dans les répertoires à l'installation, de nombreux apprenants ou candidats sont passionnés et prêts à prendre la relève. L'installation est un parcours long et complexe. Il peut être aidé financièrement, et accompagné par un important réseau de structures locales, qui offre une aide précieuse et constitue une source de dynamisme. Mais les porteurs de projet, notamment lorsqu'ils ne sont pas issus du milieu agricole, peuvent éprouver des difficultés à comprendre le parcours et à se faire aider (CESER, 2022). Si certains candidats abandonnent leur projet au cours de ce parcours, ceux qui s'installent le font le plus souvent de façon durable et avec un bon taux de succès dans leur activité (de 5-10% de cessation d'activité dans les 5 ans pour les moins de 40 ans en bovins, 15% en ovins-caprins et 18% en volailles). C'est un atout indéniable comparé à d'autres secteurs d'activité où le démarrage d'activité est moins encadré et accompagné et conduit à des taux d'échec plus élevés (40% en moyenne d'arrêt d'activité dans les 5 ans pour les créations d'entreprises françaises – source INSEE).

Si les sources de financement des projets agricoles sont nombreuses et conséquentes, leur obtention est

parfois jugée difficile, d'autant plus qu'avec l'agrandissement des fermes les fonds nécessaires à la reprise sont devenus conséquents. La recherche du foncier est également une difficulté récurrente pour les jeunes, malgré un prix relativement contenu par rapport à d'autres pays européens, des mécanismes collectifs de régulation, et l'implication d'associations qui accompagnent les porteurs de projets. Nous notons en outre une inadéquation entre les attentes des porteurs de projets d'élevage et l'offre de reprise actuelle. Les freins rencontrés peuvent être d'autant plus nombreux que le porteur de projet est non issu du milieu agricole (NIMA), et n'a donc pas la possibilité de s'installer sur une ferme familiale.

2.6 Renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage : pistes de solutions

Mieux parler d'élevage dans l'enseignement général. La population française connaît assez peu l'élevage et ses filières. L'enseignement général actuel accorde une place limitée à cette thématique et semble parfois porteur d'idées reçues sur l'élevage (chiffres erronés, sans sources, débats biaisés, idées préconçues sur l'agriculture et l'élevage ...). Selon les enquêtes que nous avons menées dans le cadre du GIS Avenir Elevage, seul un tiers des élèves se souviennent avoir parlé d'élevage en classe. En outre leurs enseignants confirment n'avoir que rarement le temps de traiter ce sujet, qui est vu comme la variable d'ajustement en fin d'année. Ils estiment ainsi que la thématique est difficile à aborder et se retrouvent confrontés à des débats dont ils ne maîtrisent pas tous les aspects. (Chouteau et al, 2020). Outiller les enseignants comme le GIS le propose au travers du site ressources-elevage.fr constitue ainsi une voie de progrès.

Mieux intégrer les « NIMA », ces nouveaux profils d'éleveurs non issus du milieu agricole. Face aux enjeux de renouvellement des actifs en agriculture, un constat ressort fortement : les fils et filles d'éleveurs ne seront pas suffisants pour renouveler les actifs travaillant dans les fermes. On observe en parallèle un nombre important de porteurs de projet non issus du milieu agricole, dans les parcours de formation comme dans les points accueil installation. Ils représentaient par exemple 25 à 30% des projets d'installation toutes filières confondues en Bretagne et Normandie en 2019. Leurs profils sont très divers et peuvent se classer en trois types (Chouteau et al, 2020) : *les novices rêveurs* qui sont très éloignés du milieu agricole et le connaissant très peu ; *les novices avertis* qui connaissent le milieu agricole par leurs expériences professionnelles, mais pas le métier d'agriculteur, au quotidien ; *les insérés avertis* qui connaissent bien le monde agricole et le métier. Les porteurs de projet NIMA construisent un projet de vie, autant qu'un projet professionnel. Ils témoignent souvent chercher une ferme « à taille humaine », qui puisse accueillir leur projet. Leur recherche de fermes

de petite taille se heurte à la tendance à l'agrandissement des fermes dans de nombreuses filières au cours de ces dernières décennies. Par ailleurs, pour ces nouveaux profils, le métier d'agriculteur est perçu comme un métier comme un autre, que l'on peut choisir de le quitter pour se reconvertir. On observe en effet de nombreuses carrières courtes chez ces profils d'éleveurs, qui peuvent aussi être liées à des échecs lors de l'installation. Nous manquons aujourd'hui de données précises sur ces installations et leurs trajectoires.

A la recherche de solutions pour financer le capital des exploitations. Le capital engagé dans les exploitations impacte fortement le revenu des éleveurs les premières années d'installation. La France fourmille d'initiative en matière d'outil financiers pour l'agriculture. Des solutions originales existent aussi dans d'autres secteurs ou à l'étranger, analysées récemment par Rubin *et al*, 2019. La limitation du capital à reprendre vise tout d'abord à bien apprécier la valeur économique de l'exploitation où l'on s'installe. La location ou le viager des bâtiments peut constituer une solution. La mise en commun de matériel (CUMA, copropriété...) est efficace et souvent utilisée. La délégation de l'élevage peut être retenue lorsque le bâtiment ou le foncier sont limitants. La progressivité du parcours d'installation (parts sociales, phase de salariat...) constitue une piste intéressante. Outre la question de l'acquisition du capital, la phase de salariat peut constituer une transition utile pour affiner le projet d'installation et vérifier la bonne entente entre associés. L'adaptation des outils financiers offre de nombreuses pistes (prêt in fine, prêts de de carrière...). Enfin des solutions de portage du capital d'exploitation existent, comme les formes sociétaires coopératives, le share farming, les sociétés de fait avec un statut de copropriété, les fonds d'investissements. Mais elles sont peu utilisées aujourd'hui par les agriculteurs français.

Des solutions se développent pour faciliter l'accès au foncier. L'accès au foncier est une difficulté récurrente pour les porteurs de projets, malgré un prix du foncier relativement contenu par rapport à d'autres pays européens. Les difficultés identifiées sont de différentes natures : la pression foncière intra-agricole et extérieure ; les réticences des propriétaires à la mise à disposition par bail ; un prix de vente des terres en hausse ; le constat d'une certaine rétention foncière de la part des propriétaires ou des personnes qui cessent l'activité agricole ; la multiplicité des types de baux ruraux ; la part croissante des candidats à l'installation non issus du monde agricole. Pour répondre à cet enjeu, différentes solutions facilitant l'accès au foncier se développent tels que le portage temporaire du foncier par différents acteurs (SAFER, banques, collectivités locales, entreprises privées, SCIC ...) ; l'achat de foncier par des tiers qui peuvent être un particulier ou un collectif (ex : groupements fonciers agricoles familiaux ou mutualistes, Terres de Liens qui mobilise l'épargne citoyenne,...), avec

potentiellement des garanties ou un accompagnement apportées aux porteurs par des collectivités territoriales, des associations ou des start-up.

Combiner différentes formes de salariat. Le salariat se développe dans les élevages. Cette montée en puissance concerne à la fois le salariat permanent et occasionnel, porté par l'éleveur ou par un tiers employeur : entreprise de travaux agricole, groupements d'employeurs, services de remplacement, CUMA, Intérim, travailleurs détachés, insertion par l'activité économique (Fréconon *et al.*, 2021). En élevage, le poids de ces formes de salariat reste plus modeste que dans les filières végétales. L'agrandissement marqué des exploitations (troupeaux, surfaces) durant la période 2010-2020 a néanmoins entraîné une progression du recours à la délégation, notamment pour les tâches de récoltes des fourrages et de cultures (Depeyrot *et al*, 2023). 80% des éleveurs font appel à la sous-traitance soit plus souvent que dans les fermes sans élevage (58%) qui utilisent l'essentiel du volume de travail concerné. Notons aussi que les exploitations avec un élevage mobilisent plus de 50% des prestations réalisées par les CUMA, avec une forte progression entre 2010 et 2020. A l'avenir, le développement de la sous-traitance et du salariat partagé au travers de groupements d'employeurs, des services de remplacement et des CUMA apparaît comme un des leviers pertinents pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des exploitations d'élevage, en complément du recours au salariés embauchés directement dans les élevages.

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

L'agriculture et l'élevage français se transforment. Comme le soulignent F. Purseigle et B. Hervieu, 2022 : « le modèle, voulu de longue date et renforcé durant la période de modernisation de l'après-guerre, vole en éclats, laissant place à des formes nouvelles et très diverses d'organisation du travail et du capital agricoles. La figure du couple exploitant ses terres, l'osmose totale entre vie au travail et vie familiale, l'idée d'une immuable unicité paysanne, sont en train de s'effacer. À ces mutations souvent douloureuses s'ajoutent l'effondrement démographique de ce milieu professionnel, la fragilisation de sa place et de son image au sein de la société française, les inquiétudes environnementales. »

Plusieurs types d'impulsions, en partie contradictoires, conduisent à une diversification des modes de production : libéralisation des échanges mondiaux, agrandissement des exploitations, recours accru au salariat ; développement de modèles alternatifs ; accroissement régulier des exigences en matière de protection de l'environnement et de bien-être des animaux ; séparation croissante entre « famille » et « exploitation » ; aspiration de nombreux éleveurs et salariés à des modes de vie qui

ressemblent à ceux des autres acteurs de la société ; inégalités croissantes dans le pouvoir d'achat avec un élargissement de la gamme des produits consommés, et récemment des difficultés pour valoriser les produits haut de gamme ; diversité de circuits agroalimentaires ; utilisation croissante des technologies du numérique ; diversité de parcours d'installation et de carrières...

En cohérence avec un travail que nous avons conduit sur l'attractivité des métiers dans le cadre du GIS Avenir Elevages (Delanoue *et al*, 2024), un scénario tendanciel semble se dessiner, dans lequel les profils d'éleveurs se diversifient. Certains sont en recherche de challenge en termes de productivité, de rentabilité et de technicité, ils sont plutôt d'origine agricole et s'intègrent dans des structures existantes, en association et/ou avec recours au salariat. D'autres, se dirigent plutôt vers des exploitations de petite taille, en vente directe ou avec des produits à haute valeur ajoutée. Les jeunes femmes qui s'installent semblent plutôt attirées par les élevages de petits animaux, les circuits courts et les démarches de qualité. Elles sont peu nombreuses dans les filières bovines.

Les métiers de salarié évoluent en parallèle. Les grandes exploitations ont d'autant plus besoin de salariés que les aides du cercle familial disparaissent, elles utilisent du salariat à plein temps et/ou délèguent certains travaux à des entreprises. Les petites et moyennes exploitations n'emploient pas ou font plutôt appel à des salariés « partagés » en groupement d'employeurs ou en CUMA. Le recours au salariat exige, dans les deux situations, que les tâches puissent être moins pénibles grâce à la mécanisation et aux automatisations, et mieux organisées et valorisées grâce à un accroissement des compétences managériales des employeurs.

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

Cela exige néanmoins que le dispositif de formation, d'accompagnement et de conseil, et plus globalement que l'ensemble de la profession reconnaisse et accompagne cette diversité de modèles, sache en parler de manière positive et y intéresser à parité hommes et femmes, issu.e.s ou non du secteur.

CONCLUSION : RENFORCER L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE L'ELEVAGE.

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

Trois axes de réflexion sont à prendre en compte pour traiter de ce sujet.

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

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

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

offre d'emplois suffisante, de solutions de mobilité et à la qualité des réseaux numériques. La mise en œuvre du télétravail (notamment pour les conjoints), de la télémédecine et d'autres services à distance peuvent améliorer leur attractivité. De même, préserver l'environnement, afin de préserver la qualité de vie au contact de la nature, est crucial. Ainsi, pour faciliter le renouvellement des actifs non-salariés en élevage, nous insistons sur la nécessité d'ouvrir davantage le métier aux personnes qui ne sont pas d'une famille agricole, en favorisant les formes progressives d'installation, et de droit à l'essai ou à l'erreur dans

les formes sociétaires. Nous suggérons également d'accompagner les insertions progressives de salariés en élevage ou d'apprentis comme chef ou cheffe d'exploitation. Rendre le métier plus attractif pour les jeunes femmes, qu'elles soient ou non issues du milieu agricole, semble prioritaire pour rééquilibrer les pyramides des âges. Les filières qui remplacent les partants, comme les filières de petits ruminants, sont aussi celles qui attirent les jeunes femmes. Enfin, la double activité, fréquente en bovins viande, ovins viande mais aussi en grandes cultures, mériterait une reconnaissance complète et une attention spécifique.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- CESER de Bretagne, 2022. Contribution aux États généraux de l'installation et de la transmission, 8 p.
- Chouteau A., Bousses M., Lescoat P., 2020. Les personnes Non Issues du Milieu Agricole : le futur du renouvellement des générations en élevage ? Rapport d'étude, 82p.
- Chouteau A., Disenhaus C., Brunschwig G., 2020. Le lycée permet-il aux jeunes de comprendre l'élevage ? État des lieux et propositions. INRAE Prod. Anim., 33, 141-152.
- Couzy C, Dockès AC, 2008. Are farmers businesspeople? Highlighting transformations in the profession of farmers in France Int. J. Entrepreneurship and Small Business, Vol. 6, No. 3, 2008 407-420
- Crédit Agricole-Agridemain-BVA, 2021. Baromètre. L'image de l'agriculture auprès des Français.
- Delanoue E., Gelin, M., Chouteau A., Dockès AC., Roguet C., Baumont R., 2024. Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? Etat des lieux et prospective à l'horizon 2035. INRAE Prod. Anim. à paraître.
- Delanoue E., Dockès A.-C., Chouteau A., Roguet C., Philibert A., 2018. Regards croisés entre éleveurs et citoyens français : vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société. INRA Prod. Anim., 31, 51-68
- Depeyrot JN., Magnan A., Michel D.-A., Laurent C., 2019. Emplois précaires en agriculture, Notes et études socio-économiques, n°45.
- Depeyrot JN., Parmentier M., Perrot C., 2023. Élevage de ruminants : vers une pénurie de main-d'œuvre ? INRAE Productions Animales, 36(1), 18 p.
- Desriers M., 2007. L'agriculture française depuis cinquante ans : des petites exploitations familiales aux droits à paiement unique. L'agriculture, nouveaux défis, INSEE Références, 17–30.
- Familles Rurales, 2018. Territoires ruraux : Perceptions et réalités de vie. Etude réalisée par l'Ifop, 24p. <https://www.ifop.com/publication/territoires-ruraux-perceptions-et-realites-de-vie/>
- Forget V., Hérault B., Depeyrot JN., Mahé M., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., 2019. ActifAgri : transformations des emplois et des activités en agriculture. Analyse Centre d'études et de Prospective, 145.
- Fréconon B., Marx J.-M. et Petit N., 2021, Nouvelles formes de travail en agriculture, Rapport du CGAAER n°20090, Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris
- Delanoue E., Gelin, M., Chouteau A., Dockès AC., Roguet C., Baumont R., 2024. Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? Etat des lieux et prospective à l'horizon 2035. INRAE Prod. Anim. à paraître.
- Idele, 2023. L'attractivité du métier d'éleveur de ruminants en question » Dossier technique de l'Elevage n°7
- Institut de l'Elevage, 2013. L'élevage d'herbivores au recensement agricole 2010. Dossier Economie de l'élevage, 440-441, 90 p. + annexes
- LIT Ouesterel-Institut de l'élevage-IFOP, 2018. Sondage. Les Français et le bien-être animal.
- Madelrieux S, Dupre L., Hostiou N., Barbosa T., Burlamaqui Bendahan A., Tourrand J.F., 2010. Liens entre salariat et activité agricole : itinéraires professionnels de salariés d'élevage. Agriculture, 19, 5.
- MASA, 2021. Le Recensement Agricole 2020, Premiers résultats provisoires. Dossier de presse, 26p.
- Mathieu N., 1998. La notion de rural et les rapports ville-campagne en France Les années quatre-vingt-dix. Économie rurale, 247, 1, p. 11-20.
- Perrot C., Le Doaré C., Depeyrot J.-N., 2018. Exploitations laitières françaises : une diversité en mouvement. Institut de l'Elevage – INRA, Renc. Rech. Ruminants, 2018, 24, 437-441.
- Perrot C., 2022. Mutations démographiques et attractivité des différentes filières en élevage. Analyses quantitatives à partir des données MSA et Recensement agricole 2020. Communication aux 5èmes Rencontres Nationales Travail en Agriculture, Clermont-Ferrand, 8-9 novembre 2022.
- Rubin B., 2019. Solutions de financement pour aider l'installation des jeunes agriculteurs en élevages laitiers. FranceAgriMer

