

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière Production agricole
et Aménagements paysagers

CRF



OUVRIER(ERE) DE L'ÉLEVAGE



5 500
salariés

Légère hausse des effectifs
de +0,8 % par an (#+0,3 %)

Principaux secteurs employeurs



Élevage de bovins
(24 %)



Élevage de
volailles (19 %)

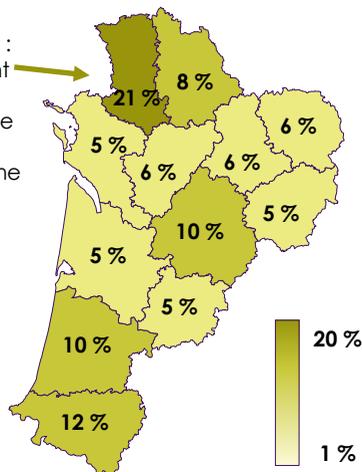


Élevage d'ovins et
de caprins (11 %)

L'ouvrier(ère) de l'élevage se rencontre plutôt dans les exploitations de grandes dimensions où l'exploitant responsable du troupeau n'est plus en mesure de faire face seul à la charge de travail.

Répartition par département

Les Deux-Sèvres :
1^{er} département
employeur
d'ouvrier(ère)s de
l'élevage en
Nouvelle-Aquitaine



Conditions d'emploi

Contrat à durée déterminée: **64 %**

Dont **43 %** de **1 mois** max

Source : MSA, Tableau de bord emploi salarié 2019 / Contrats de travail

Profil de ces salariés

Âge : **36 ans** en moyenne
(# 42 ans)

Femmes : **34 %** (# 49 %)
Part en hausse : **+1,4 % / an** (# +0,5 %/an)

25 ans et moins : **31 %**
(# 10 %)

Niveau CAP ou équiv. : **33 %** (# 28 %)

55 ans et plus : **13 %**
(# 18 %)

BAC+2 et plus : **15 %** (# 39 %)
Part en hausse de **+4,9 %/an** (# +2,8 %/an)

Les qualifications s'élèvent même si les 1^{ers} niveaux de diplômes prédominent encore

Source : Insee RP 2019, traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

(# valeurs tous métiers, tous secteurs confondus - évolutions sur 6 ans, en taux de croissance annuel moyen)

Perspectives et difficultés de recrutements

1 610 projets de recrutements

Des projets de recrutement majoritairement localisés dans les Pyrénées-Atlantiques (32 %) et dans les Deux-Sèvres (25 %), grandes terres d'élevage en région.

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2023

Canaux de recrutement utilisés

- Bouche à oreille
- Relations professionnelles
- Internet (Facebook, le bon coin...)
- Annonces presse
- Pôle Emploi
- Réseau d'écoles
- Fichier de salariés
- Chambre d'agriculture
- Agences d'intérim
- Syndicat, branche professionnelle
- Réseau ANEFA

Source : Enquête FNSEA/IFOP 2022

68 %

jugés difficiles
(#70 %, tous métiers)

66 %

à caractère saisonnier
(#36 %, tous métiers)

Profils types recherchés

- Expérience requise ou débutants acceptés (sous conditions différentes selon qu'il s'agit de salariés permanents ou occasionnels)
- Connaissance minimum d'une filière d'élevage pouvant être demandée
- Niveau de formation souhaité : CAPA/Bac, voire Bac+2 (en particulier sur les profils de permanents)
- Compétences techniques éventuellement requises (cf. la conduite et l'entretien du matériel agricole)

Ex. d'avantages mis en avant dans les recrutements (pour attirer, pérenniser les salariés dans l'emploi) :

- Installation possible par la suite
- Adhésion au comité d'entreprise des salariés agricoles...

Source : Offres d'emploi parues sur le site de l'ANEFA



Les raisons des difficultés

Les employeurs agricoles ont souvent du mal à recruter des candidats polyvalents, capables d'autonomie et aussi plus ou moins spécialisés.

En effet, les salariés peuvent se voir confier des tâches précises telles que la traite et dans ce cas les profils recherchés seront spécialisés.

Les salariés amenés à effectuer des remplacements doivent être plus polyvalents et aussi suffisamment autonomes pour prendre le relais en l'absence de l'éleveur (ou de l'éleveuse).

Effets conjoncturels

Impacts du contexte géopolitique

D'après les économistes de l'Institut de l'Élevage (Idele), les principaux impacts sur les filières de ruminants sont d'ores et déjà majeurs, liés à la flambée des marchés des grains, des engrais et de l'énergie.

« Dès la fin de l'année 2022, entreprises comme particuliers vont être confrontés à l'explosion du prix du gaz naturel et de l'électricité. Les systèmes de production seraient touchés de plein fouet, parmi eux, les élevages hors sol et laitiers, avec à la clé, une profonde déstabilisation de toute la chaîne alimentaire. »

Source : Note de conjoncture agricole en région - Perspectives 2023 / CRANA-sept. 2022



Projections d'emploi

170 par an (1)

(3,4 % de l'effectif annuel)

320 par an (2)

(6,0 % de l'effectif annuel)

- (1) Estimations de la Dares et de France Stratégie, à l'horizon 2030, postes à pourvoir chaque année en région, comprenant les créations de postes et les départs à la retraite.
- (2) Estimations de l'outil Proj'EM de Cap Métiers, à l'horizon 2027, postes à pourvoir chaque année en région, comprenant les créations de postes, les fins de carrière, les mobilités professionnelles et les données liées à l'inactivité.

Précautions quant à l'interprétation de ces données :

- Il n'existe aucune source de données unique permettant d'élaborer des projections d'emploi à une échelle aussi fine que celle de la profession. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine a donc croisé 2 sources : celle de la Dares/France Stratégie, produite à l'échelle nationale puis régionalisée, et celle de l'outil Proj'EM de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. Les valeurs pour une profession sont calculées proportionnellement à l'emploi dans la famille qui la contient.

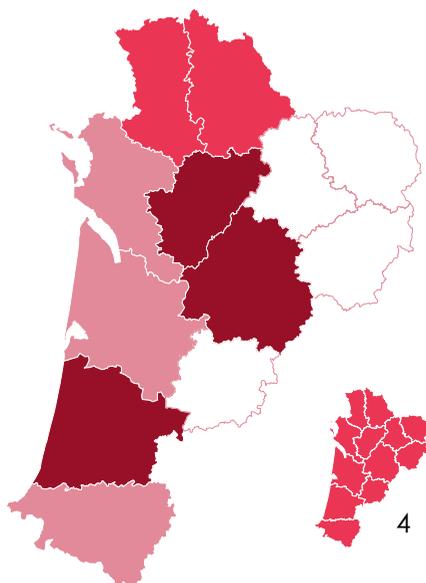
Ces chiffres sont à interpréter avec précaution : ils traduisent une tendance obtenue à partir d'un croisement de divers indicateurs, avec des méthodes et des horizons différents. Ils sont destinés à nourrir la réflexion et la décision mais ne prétendent pas prédire le futur.

Par ailleurs, les deux sources (Dares/France Stratégie et Proj'EM) se focalisent davantage sur l'emploi permanent que sur l'emploi occasionnel ou saisonnier.

- Ces projections d'emploi ont été calculées avant le vote de la réforme des retraites et n'intègrent donc pas les potentielles répercussions sur les estimations de postes à pourvoir.

Indicateurs de tension

Pour la famille de métiers des ouvrier(ère)s de l'élevage



L'indicateur principal de tension se décline en trois composantes :

1. Le **rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en cat. A** (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
2. Le **taux d'écoulement de la demande d'emploi** (taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de cat. A, B, C : sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
3. La **part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs.

(Ces composantes représentent respectivement 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur principal)

L'indicateur de tension pour cette famille de métiers est de 4 au niveau régional



Sources : Dares, Pôle emploi, Les indicateurs de tension en 2021

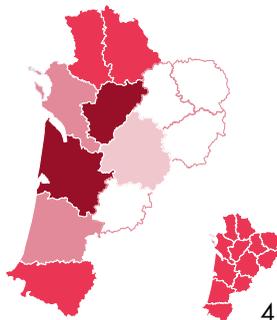
Raisons des tensions territoriales

Pour la famille de métiers des ouvrier(ère)s de l'élevage

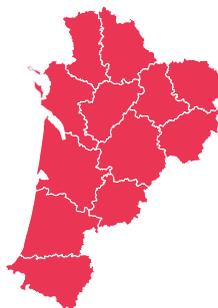
(Ces six indicateurs complémentaires permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires)



Intensité d'embauches (tensions liées à un fort turn-over)

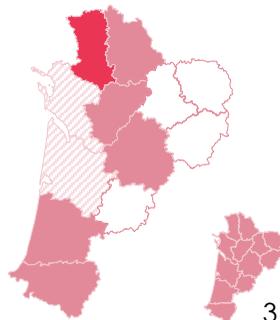


Lien formation-emploi (*) (tensions liées à une forte spécificité entre formation et emploi)



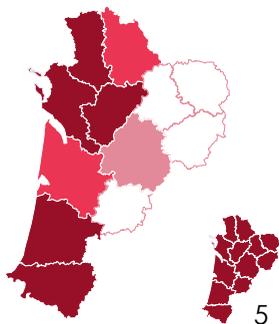
(L'exercice du métier n'étant pas systématiquement conditionné à la détention d'un diplôme particulier, les tensions sur le marché du travail ne proviennent pas de cet indicateur)

Manque de main d'œuvre disponible (tensions liées à un vivier trop faible de candidats)



(*) Indicateurs disponibles au niveau national uniquement

Non durabilité de l'emploi (tensions liées à du turn-over et à des conditions potentiellement peu attractives)



Conditions de travail contraignantes (*) (tensions liées à des conditions de travail peu attractives)



Inadéquation géographique (*) (tensions liées à un désajustement géographique entre l'offre et la demande)



Evolution des compétences

Les facteurs d'évolution

- **Les progrès technologiques (électroniques, robotiques)** qui permettent aux professionnels de l'élevage :
 - o Des gains de temps et une flexibilité accrue du travail,
 - o De réduire la pénibilité physique de certaines tâches (par exemple grâce à des capteurs couplés à des automates),
 - o D'alléger la charge mentale et de réduire le stress en disposant des données relatives aux interventions nécessaires, comme la détection du moment d'insémination optimal ou la détection précoce des troubles de santé pour anticiper l'action curative et être plus efficace sur l'usage des médicaments.
- **La montée en puissance de l'élevage de précision** qui repose sur l'utilisation de technologies avancées telles que les capteurs, les dispositifs de suivi, la collecte de données, l'automatisation...
- **La poursuite de la transition agroécologique** qui vise à intégrer des pratiques agricoles durables en lien avec la préservation de la biodiversité, la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou encore la gestion de l'eau.

- **L'évolution des tendances de consommation alimentaire**

Diverses inquiétudes alimentaires (crises sanitaires, crises de confiance, polémiques médiatiques...) peuvent influencer durablement les comportements d'achat et d'alimentation des consommateurs et donc aussi le cadre d'exercice des métiers de l'élevage...

La diminution de la consommation de viande de boucherie illustre bien cela s'inscrivant, certes, dans le contexte particulier de la crise sanitaire mais aussi dans la tendance à la baisse enregistrée ces dix dernières années (- 0,4 % en moyenne par an entre 2010 et 2019).

Source : ActifAgri, Transformations des emplois et des activités en agriculture - Séminaire "Regards croisés sur le travail en agriculture" du 4 juillet 2019

L'impact sur les compétences

- **Des métiers plus complets mais aussi plus complexes du fait des différentes évolutions** (environnementale, sociétale, technologique...).

Cela induit plus de connaissances à acquérir (éthologie, comportement animal, santé...), la maîtrise d'outils et de matériels plus techniques (logiciels de surveillance et de gestion de troupeaux, robots, drones...).

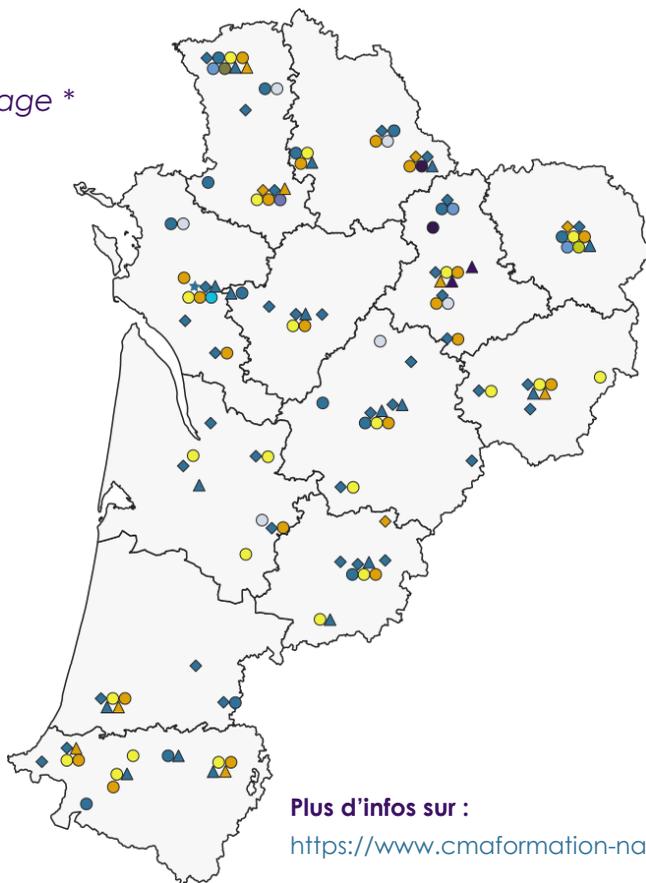
En lien avec l'agroécologie, un(e) ouvrier(ère) de l'élevage doit être capable de mettre en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement, en contribuant à la durabilité de l'exploitation, à la préservation des ressources naturelles et à la production d'aliments plus sains et de meilleure qualité.
- **Le développement, sur l'exploitation, d'autres compétences relatives à des activités réalisées en plus de l'élevage** (tourisme, vente directe, équitation...).

Source : Institut de l'Élevage (IDELE)

Formation

Ouvrier(ère) de l'élevage *

*Principales certifications associées au métier



Légende

Niveau 3

- ◆ BPA option travaux de la production animale spécialité polyculture-élevage
- ◆ CAP agricole métiers de l'agriculture

Niveau 4

- Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole
- Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant
- BP option responsable d'entreprise agricole
- Technicien agricole
- Certificat de spécialisation conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits
- Certificat de spécialisation conduite d'un élevage bovin lait
- Certificat de spécialisation conduite d'un élevage bovin viande
- Certificat de spécialisation conduite d'un élevage caprin
- Certificat de spécialisation conduite d'un élevage ovin viande
- Certificat de spécialisation conduite d'un élevage porcin

Niveau 5 et +

- ▲ BTSa analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole
- ▲ BTSa productions animales
- ▲ Licence pro mention productions animales

L'offre de formation en région

La progression des offres d'emploi s'accompagne de réelles difficultés de recrutement dans les territoires où traditionnellement l'élevage est une composante majeure dans l'activité agricole : départements limousin (bovins) et des Deux-Sèvres (bovins lait, caprins, porcins).

Sur ces deux territoires (Limousin, Poitou-Maritime), les offres enregistrées par l'ANEFA ne rencontrent aucun candidat, ou alors des candidatures insatisfaisantes en termes de formation.

La DRAAF précise qu'en matière de certification, les différents métiers de l'élevage sont bien couverts en Certificats de Spécialisation.

Source : CRF des métiers de la production agricole et des aménagements paysagers (Groupe de travail)

Pour aller + loin : d'autres certifications disponibles en région

- **CQP ouvrier(ère) hautement qualifié(e) conducteur(trice) d'engins agricoles** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 24, 33, 40, 47, 86, 87 et MFR : 16, 24, 33, 40, 47)
- **CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en élevage de petits ruminants (ovins et caprins)** (EPLEFPA/CFPPA : 23, 64, 79, 86, 87)
- **CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en élevage de volailles reproductrices** (EPLEFPA/CFPPA 40)
- **CQP salarié(e) spécialisé(e) en élevage laitier (bovins)** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 23, 64)
- **CQP agent d'élevage laitier** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 64, 86 et MFR : 33, 79)
- **CQP tractoriste agricole** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 24, 33, 40, 47, 64, 87 et MFR : 16, 24, 33, 40, 47, 79, 87, ALTER EGO CONSEIL 33, Centre de Formation Professionnel BEAUSEJOUR : 33)

Pour en savoir plus : <https://cap.ocapiat.fr/certificats/>

- **Titre de Conducteur(trice) de travaux en entreprise de travaux agricoles** (MFR Sevreurope Bressuire 79) : formation destinée aux futurs salariés qualifiés et hautement qualifiés en ETA.

Pour en savoir plus : <https://www.fnedt.org/le-titre-de-conducteur-de-travaux-en-eta>

Enjeux de ressources humaines

Des constats

Différents facteurs contribuent au développement quantitatif et qualitatif de l'emploi salarié en élevage (restructuration, départs en retraite, attractivité...).

Les exploitations embauchent davantage de personnes extérieures aux familles des éleveurs : des personnes maîtrisant les gestes techniques et les connaissances autour du métier.

Les offres d'emploi à pourvoir sont celles d'agents d'élevage, que ce soit dans le secteur bovin ou porcin.

Source : GIS Elevage Demain - Les emplois liés à l'élevage français



Des enjeux

- Liés à une problématique de fidélisation des jeunes salariés dans ces métiers.
- Liés à une problématique de sécurisation de l'emploi des salariés.
- Liés à la possibilité d'évoluer vers le métier d'éleveur : en région, près de la moitié des installations agricoles sont réalisées en productions animales et même près d'une sur cinq en élevage de bovins *.

* Données Observatoire de l'Installation Nouvelle-Aquitaine - Enquête CFE

L'enjeu de renouvellement des générations constitue un enjeu de tout premier plan.

Les métiers de l'élevage suscitent de l'intérêt mais le taux de renouvellement reste insuffisant.

Selon le livre blanc « Le renouvellement des actifs en élevage » (février 2023), il faudrait chaque année plus que doubler le nombre d'emplois nouveaux (installations nouvelles et salariés) pour remplacer l'ensemble des départs à la retraite.



Pistes d'actions



Valoriser et promouvoir les métiers / Recréer du lien entre l'élevage et la société

- Via des événements organisés en région (Rencontres Made In Viande, Ovinpiades, Olympiades des métiers...)
- En mettant en valeur les atouts de l'activité d'élevage, les services rendus, la qualité des produits animaux, en confortant ainsi l'image de ces métiers.



Sécuriser les parcours d'insertion et de transitions professionnelles, pour aider au renouvellement des exploitants notamment

En accompagnant, conseillant et formant mieux les nouvelles recrues.



Développer, professionnaliser et encourager le salariat

Être salarié en élevage est très souvent une passerelle pour accéder au métier d'éleveur mais cela peut également représenter un métier vers lequel on se tourne pour lui-même.



Renforcer/élargir les partenariats entre le secteur éducatif et le secteur agricole pour favoriser la découverte du secteur par les élèves des filières générales.



Continuer de promouvoir les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage, auprès des exploitants et auprès des jeunes

L'alternance est (comme le salariat) une voie possible vers l'installation (cf. phase de découverte concrète du métier d'éleveur).



Avec la participation de :

