

Emploi et formation en production porcine en Normandie

Crédit photo : INAPORC VOEVODSKY

Sommaire

Les élevages de porcs et la production.....	4
Les chefs d'exploitations	6
Les employeurs de main d'œuvre	7
Les salarié(e)s.....	8
Les femmes en élevage porcin	11
La pyramide des âges.....	13
L'installation	16
Le projet d'installation	17
Le coût d'une installation	18
Le renouvellement des générations	20
Le marché de l'emploi.....	22
La formation initiale	24
La formation en apprentissage et continue	25
La formation en alternance.....	26
La carte des formations	28
L'offre de formation.....	29
L'attractivité.....	30
La formation continue des éleveurs	31

Éléments de cadrage

Les données utilisées dans cette étude concernent uniquement les éleveurs dont l'activité principale est l'élevage de porcs. Ils sont soit spécialisés dans cette production soit diversifiés dans plusieurs productions mais l'élevage de porcs est majoritaire en chiffre d'affaires et/ou main d'œuvre. Ainsi, les exploitants agricoles en production laitière ou céréalière avec un atelier secondaire dédié à l'élevage de porcs ne sont pas comptabilisés dans cette étude. Les tendances ne reflètent donc qu'une partie des éleveurs de porcs.

L'analyse s'appuie sur :

- les éleveurs identifiés par la MSA sous le Code NAF 0146 Z : Élevage de porcins
- les installations relevant des OTEX 5110 Exploitations spécialisées porcins d'élevage - 5120 Exploitations spécialisées porcins d'engraissement - 5130 Exploitations combinant l'élevage et l'engraissement de porcins
- les offres et demandes d'emplois répertoriées sous les codes ROME A1411

Les données MSA utilisées proviennent de 3 caisses différentes :

- MSA Haute-Normandie (pour les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime)
- MSA Mayenne-Orne-Sarthe (pour le département de l'Orne)
- MSA des Côtes Normandes (pour les départements de la Manche et du Calvados)

Édito

Le besoin de renouvellement des générations dans l'agriculture est un constat partagé par de nombreuses filières. Tous les secteurs de la production agricole sont concernés et l'élevage porcin n'est pas une exception.

De nombreuses initiatives sont prises actuellement pour mieux faire connaître le secteur agricole aux jeunes collégiens et lycéens, aussi bien au niveau régional que national, dans le cadre d'actions dans les établissements ou sur les réseaux sociaux. C'est nécessaire car nous devons susciter leur curiosité pour leur donner envie de se former à nos métiers de la production agricole, tous secteurs confondus.

Cet enjeu collectif autour du renouvellement des générations et de la transmission des exploitations est une opportunité à saisir pour les éleveurs de porcs. Nous devons être présents auprès des jeunes pour parler de notre métier, mais aussi les accueillir sur nos élevages pour les former et leur transmettre notre passion.

C'est un défi ambitieux que nous avons l'obligation de relever !

**Guillaume LARCHEVEQUE,
Président de la Commission Entreprise
de la Chambre régionale d'agriculture de Normandie**

**Jean-Francois OSMOND
Président de l'ARIP normande**

**Aubert LECHAT
Référent Attractivité des métiers à l'ARIP normande**

1. Les élevages de porcs et la production

- **Le porc : 3^e production animale normande**

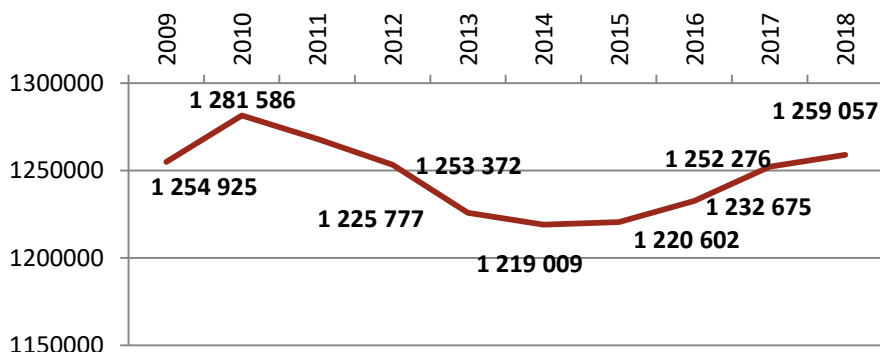
L'élevage de porcs est la troisième production animale en région Normandie après le lait et la viande. Le produit porc représente 4,8 % de la production agricole normande et 7,5 % du produit animal normand en valeur sur 2017, soit l'équivalent de **182 millions d'euros** (hors TVA).

- **Plus de 1,28 millions de porcs élevés en Normandie, dont 54,5 % dans la Manche**

En 2018, le contrôle UNIPORC¹ a porté sur près de 1,26 millions de porcs charcutiers en provenance de sites normands soit une production stable sur l'année 2018 par rapport à l'année précédente. La production de porcs abattus dans les abattoirs sous contrôle UNIPORC s'établit entre 1,22 et 1,28 millions de porcs au cours de ces 10 dernières années.

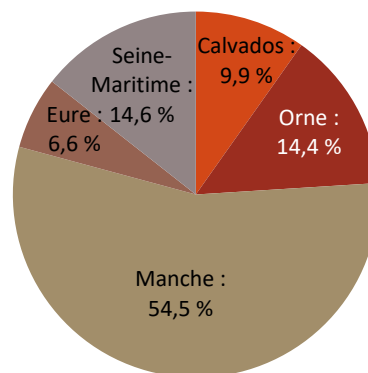
A ces chiffres, il faut ajouter les porcs charcutiers abattus hors abattoirs contrôlés UNIPORC, qui inclut des petits abattoirs non contrôlés par UNIPORC de la région Normandie (Manche, Orne) et des régions non incluses dans la zone UNIPORC (comme Auvergne - Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine ou Occitanie).

La production normande s'est donc établie dans son ensemble à un peu plus de 1,28 millions de porcs charcutiers en 2018 (contre 1 280 385 en 2017, soit + 0,5 %).



Source : UNIPORC, Données 2018

Porcs élevés en Normandie



Le département de la Manche représente plus de la moitié de la production normande. Le département de l'Eure représente les plus faibles volumes (6,5 % de la production régionale). La production se maintient dans les départements de l'Eure et de Seine-Maritime tandis qu'elle a tendance à diminuer dans le Calvados et l'Orne.

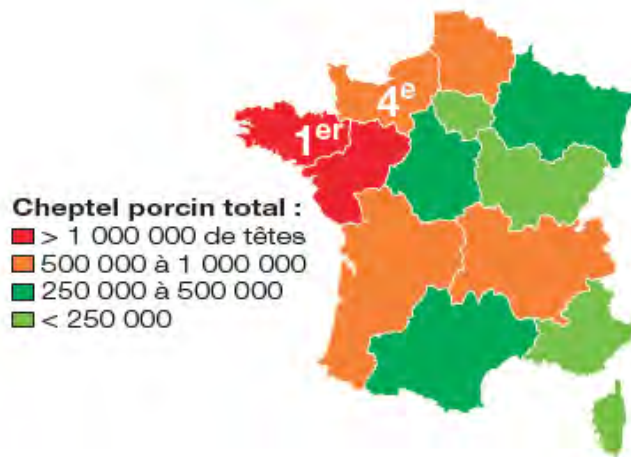
¹ Zone UNIPORC : en 2018, la zone Uniporc comprend les régions Bretagne, Pays de La Loire, Centre, Hauts de France, et l'ex-région Poitou Charentes et 2 outils depuis peu en région Occitanie et Nouvelle Aquitaine. Uniporc garantit les opérations de pesée, classement et marquage des carcasses.

- **Au 4^e rang des régions françaises**

Avec 5 % de l'effectif porcin national, la Normandie se situe au 4^e rang des régions françaises, derrière la Bretagne (56 %), les Pays de la Loire (12 %) et la Nouvelle Aquitaine (7 %). Elle représente aussi en moyenne près de 5 % de la production nationale (en nombre de porcs charcutiers produits).

Densité de porcs au Km ² de SAU en 2016	
Normandie	33
France Métropolitaine	47
Pays de Loire	74
Bretagne	432

Source : SSP



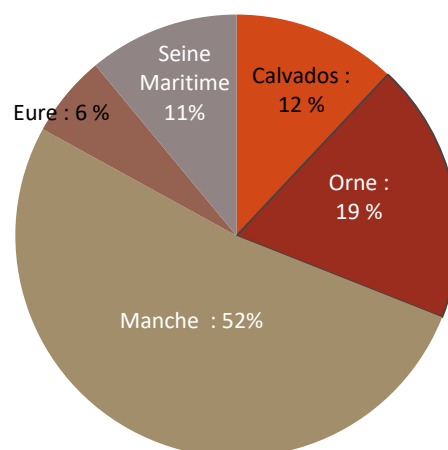
Source : Panorama de l'agriculture et de l'agroalimentaire – Données Agreste 2016

- **563 sites d'élevage de porcs dont la moitié dans la Manche avec truies ou porcs à l'engrais.**

Le nombre d'élevages de plus de 10 truies ou de plus de 50 places de porcs charcutiers **est de 563 sites²**, dont plus de la moitié (52 %) sont situés dans le département de La Manche.

Il y a autant de sites **avec un atelier de truies** (élevages naisseurs, naisseurs engraisseurs, ou naisseurs post-sevreurs) que de sites **d'engraissement** (post-sevreurs engraisseurs, engraisseurs).

Elevages de porcs en Normandie



Source : BD Porc, Extraction UNGP 12-02-2019

² Sites de 10 reproducteurs ou plus ou de 50 places d'engraissement ou plus – avec mouvements sur 12 derniers mois.

2. Les chefs d'exploitations

- **357 exploitants agricoles en Normandie dont l'activité principale est l'élevage porcin**

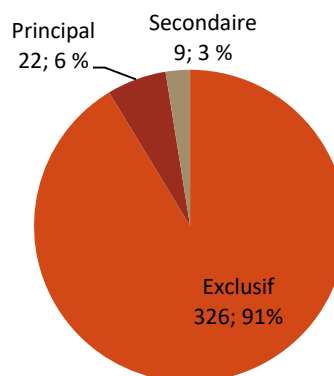
En 2016, on compte 357 éleveurs de porcs soit 2 % de moins qu'en 2012. La dynamique est toutefois meilleure que celle enregistrée dans l'ensemble des filières agricoles où la baisse est de 3 %. La Manche compte 204 éleveurs, soit 57 % du total.



- **La quasi-totalité des éleveurs de porcs sont exploitants à titre exclusif**

Les éleveurs de porcs exploitent majoritairement à titre exclusif (91 %), les exploitants à titre principal ou secondaire ne représentent que 6 % et 3 %. Dans les autres secteurs agricoles, on note que les exploitants à titre exclusif représentent 88 %, à titre principal (5 %) et ceux à titre secondaire 7 %.

Statut des chefs d'exploitations



Sources : MSA, Données 2016

A savoir :

Le statut d'agriculteur est reconnu par la MSA. Pour être répertorié comme tel il faut justifier d'une activité minimale d'assujettissement (AMA). La MSA distingue différents statuts :

L'agriculteur à titre exclusif : il a une seule activité professionnelle, de nature agricole. Ses revenus relèvent exclusivement de son activité agricole.

L'agriculteur à titre principal : il est pluriactif, mais plus de 50 % de ses revenus relèvent d'une activité agricole.

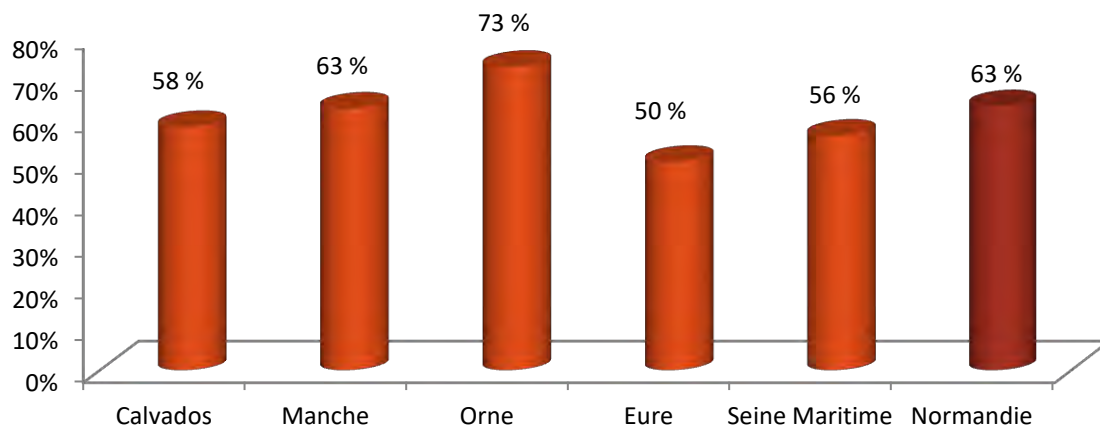
L'agriculteur à titre secondaire : il est pluriactif, mais moins de 50 % de ses revenus relèvent d'une activité agricole.

3. Les employeurs de main d'œuvre

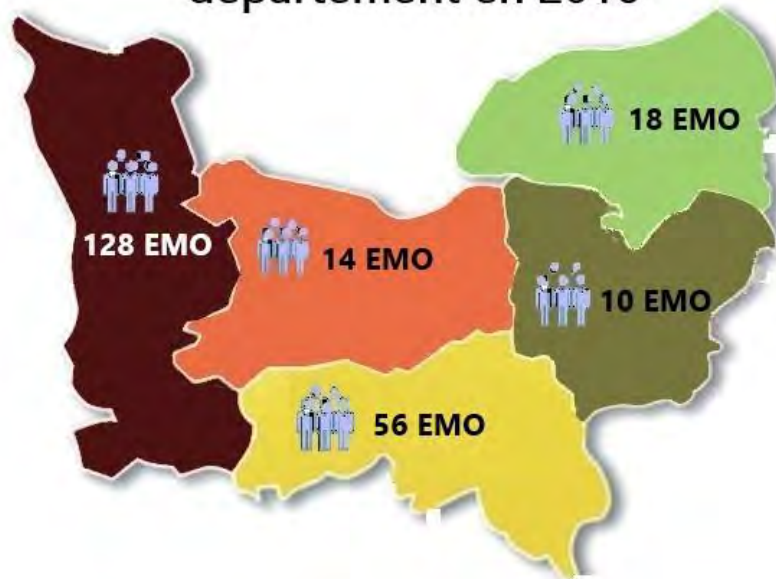
- 63 % des éleveurs en production porcine ont des salariés

Comparativement aux autres secteurs agricoles, les éleveurs porcins emploient davantage de main d'œuvre. En effet, **63 % des éleveurs de porcs ont recours au salariat contre 41 % dans les autres filières agricoles**. La part d'éleveurs employant de la main d'œuvre a progressé de 2 points entre 2012 et 2016. Entre ces deux séries de données : 6 employeurs de main d'œuvre supplémentaires et arrêt d'activité de 6 entreprises sans salarié.

Part des éleveurs employeurs de main d'oeuvre en 2016



Nombre d'employeurs par département en 2016



Sources : MSA, Données 2016

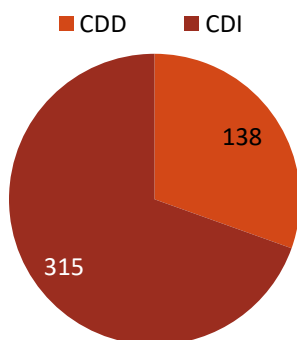
4. Les salarié(e)s

- 462 salariés en production porcine

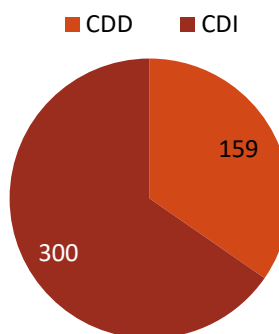
Les élevages de porcs emploient au total 462 salariés, soit environ 1,5 % des salariés agricoles en Normandie. Les **2/3 des salariés soit 300 personnes sont en CDI** (temps plein ou temps partiel). On note que les entreprises de la filière embauchent majoritairement en CDI, bien qu'elles soient soumises en majorité, comme d'autres secteurs agricoles, à des variations de prix de vente de leurs produits.

La fidélisation des salariés est un enjeu capital pour les élevages de porcs qui recherchent des compétences techniques spécifiques. Toutefois, **le recours au CDD au détriment de CDI s'est accentué entre 2012 et 2016**. Le recours au CDI reste cependant plus élevé que pour l'ensemble des élevages spécialisés de gros animaux³ (71 % en 2012 ; 57 % en 2016) ou les exploitations non spécialisées (cultures/élevages) : 52 % en 2012 et 50 % en 2016. Globalement il est de 46 % dans la production agricole.

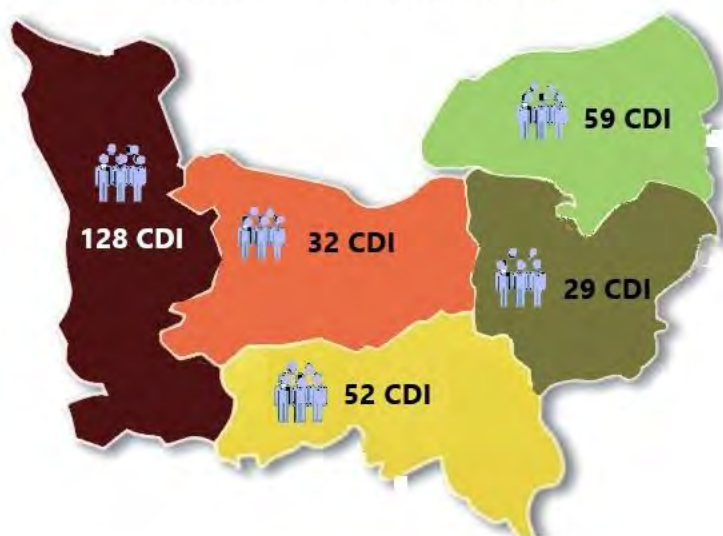
Nombre de salariés par contrats en élevage porcin en 2012



Nombre de salariés par contrats en élevage porcin en 2016



Nombre de salariés de la filière porcine en contrat CDI par département



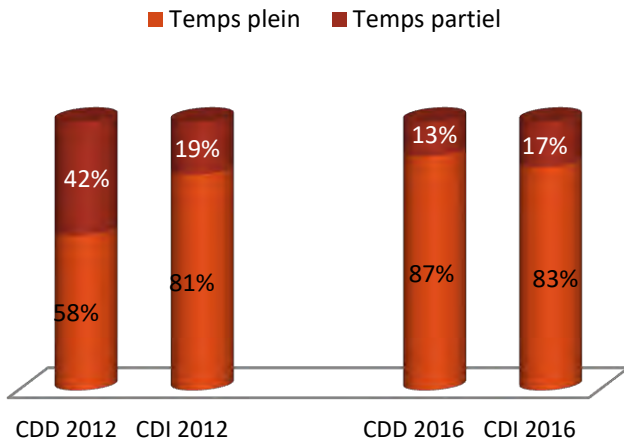
Sources : MSA, Données 2012 et 2016

³ Elevage de gros animaux (Bovins allaitants, bovins laitiers, porcins, ovins, caprins)

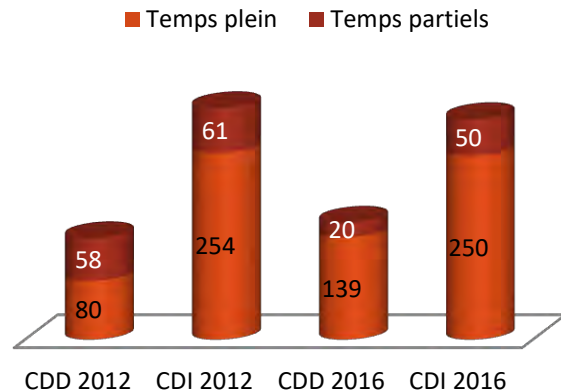
- **85 % des emplois sont à temps plein**

Du fait de règles sanitaires strictes et afin de réduire le risque d'introduction de contaminants dans les élevages, les exploitants utilisent peu le temps partiel ou les solutions d'emplois partagés. Ils privilégient si possible les contrats à temps plein, que ce soit en CDD ou en CDI. A cet égard, 85 % des emplois de la filière sont à temps plein soit autant qu'en élevage de gros animaux (85 %) mais plus qu'en polyculture élevage où le taux est de 82 %.

Type de contrat



Nombre de salariés par type de contrat



- **En moyenne, 2 salariés par employeurs dont 1,3 en CDI**

Les élevages employant le plus de main d'œuvre en CDI sont situés en Seine-Maritime et dans l'Eure avec 3,3 et 2,9 salariés en CDI par employeur. Les élevages de l'Orne et de la Manche sont plus petits avec 1 salarié CDI voire moins.

Nombre moyen de salariés en CDI par employeur de main d'oeuvre en 2016



Sources : MSA, Données 2012 et 2016

- **Des dynamiques très variables entre les départements**

Entre 2012 et 2016, l'emploi a progressé dans les départements de la Seine-Maritime, de l'Eure et de l'Orne. En Seine-Maritime, où la croissance est la plus forte, le développement équivaut à une embauche d'un CDI à mi-temps par employeur. A l'inverse dans le Calvados, en moyenne il y a 1,2 salarié CDI en moins par employeur sur cette même période.

- **Du métier d'éleveur à chef d'entreprise**

Depuis plusieurs années, la filière porcine a structuré et développé ses entreprises autour du modèle salarial. Les chefs d'exploitation ont fait évoluer leur métier en le recentrant sur la gestion et le management et en déléguant aux salariés. En élevage bovin, du fait du non-renouvellement de la main d'œuvre familiale et de l'agrandissement des structures, la filière doit opérer les mêmes changements. Des formes d'organisations et des outils inspirés des élevages de porcs sont fréquemment repris dans les autres élevages.



Sources : MSA, Données 2012 et 2016



5. Les femmes en élevage porcin

- 25 % des travailleurs sont des femmes

Les chefs d'exploitations en élevage porcin sont majoritairement des hommes, les femmes représentent 22 % (contre 24 % en 2012). A l'inverse, elles sont de plus en plus nombreuses parmi les effectifs salariés : de 25 % des effectifs en 2012, elles représentent maintenant 28 % des effectifs (+11 %). Elles sont recherchées dans les élevages de porcs où leurs aptitudes animalières sont appréciées. Dans l'ensemble des filières de production (animales et végétales) les femmes représentent en moyenne 33 % des salariés agricoles et 41 % dans les élevages de gros animaux⁴.



79 responsables d'exploitation (22 %)

128 salariées (28 %)

Sources : MSA, Données 2012 et 2016

Témoignage

« La fierté d'assurer la continuité de l'histoire familiale et l'enjeu de s'améliorer et de chercher de la plus-value »

Fanny C., jeune cheffe d'entreprise sur une exploitation porcine (Eure)

La découverte du milieu professionnel porcin

Pas issue du milieu agricole, j'ai fait une école d'ingénieur en agriculture pour travailler dans la recherche ... J'ai finalement réalisé mon mémoire de fin d'études sur la thématique très intéressante de la santé animale dans le secteur porcin. Suite à cette expérience, j'ai eu l'opportunité de travailler en tant que technicienne de groupement en Normandie, spécialisée dans l'appui technique en élevage porcin : c'était une expérience qui me convenait, axée sur la technique d'élevage, sans rôle commercial.

Un projet d'installation sur une exploitation familiale

Avec mon mari, issu d'une famille d'agriculteurs, nous souhaitons nous installer tous les deux, dans le cadre d'un projet de reprise d'une exploitation agricole. Mais celui-ci n'ayant pas abouti, il a continué à travailler et changé de lieu de travail. Ayant quitté mon poste de technicienne pour le rejoindre, je devais réfléchir à un nouveau projet. Je n'avais pas le souhait au départ de travailler seule mais une opportunité s'est présentée ... Un des oncles de mon mari, agriculteur, partait à la retraite. Son exploitation était à reprendre : des céréales, du lin, des betteraves, et bien sûr... un élevage d'engraissement de porcs ! Finalement, je me suis installée toute seule sur cette exploitation et je suis fière d'assurer la continuité de l'histoire familiale.

Améliorer les performances techniques, les conditions de travail et rechercher la plus-value

Cet outil n'était pas vraiment adapté au travail pour une femme. Aussi, au fur et à mesure des nécessaires travaux de rénovation, j'améliore les conditions de travail de manière à ce que ce soit moins physique, pour moi.

En parallèle, j'ai développé une activité de transformation et de vente directe car je suis très attirée par l'aspect commercial et le contact avec les clients. Je suis très satisfaite par mes premiers mois d'activité, qui me laissent espérer un bon développement. Je passe aussi du temps sur la gestion économique de l'entreprise : maîtriser les aspects techniques de l'exploitation et analyser les indicateurs économiques sont essentiels pour la réussite de mon projet !

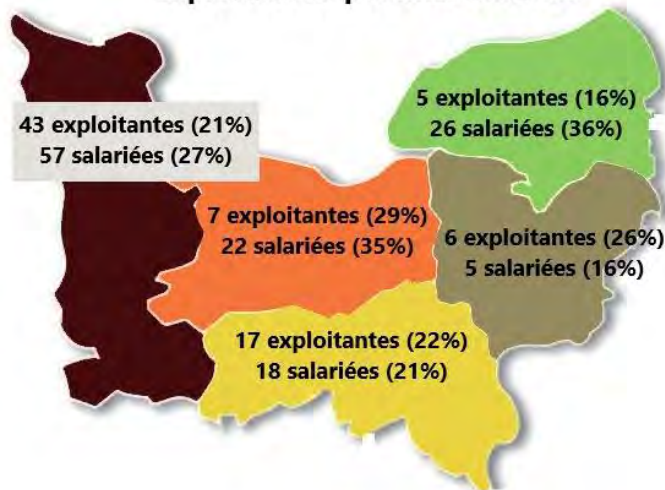
Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

⁴ Elevage de gros animaux (Bovins allaitants, bovins laitiers, porcins, ovins, caprins)

- **Les femmes sont plus représentées dans le Calvados**

Le sexe ratio est variable selon les départements, on note que c'est dans le Calvados que la présence de femmes est le plus important tant au niveau des chefs d'exploitations (29 %) que des salariés (35 %). Dans l'Eure on note également que 36 % des effectifs salariés sont des femmes.

Exploitantes et salariées dans les exploitations porcines en 2016



Témoignage

« J'ai découvert la production porcine grâce à des stages »

Stella M., 21 ans, salariée dans une exploitation agricole et chargée de l'élevage de porcs (Orne)

Des missions variées

Je travaille depuis début août 2018 dans une exploitation agricole polyvalente qui comporte des cultures (céréales, fourrages) ainsi que plusieurs élevages : porcs, bovins allaitants et volailles. Cette exploitation est menée par un chef d'exploitation agricole avec l'appui d'une équipe de 4 salariés. Actuellement je suis en charge de la partie « organisation », avec une mission importante sur l'enregistrement des informations liées à l'élevage de porcs. Je suis aussi très impliquée dans la fabrication de l'aliment, la gestion des stocks et les opérations de soins aux animaux et de nettoyage des bâtiments. Assez polyvalente, j'assure aussi des missions auprès des autres élevages de l'exploitation.

La découverte d'une passion pour l'élevage de porcs

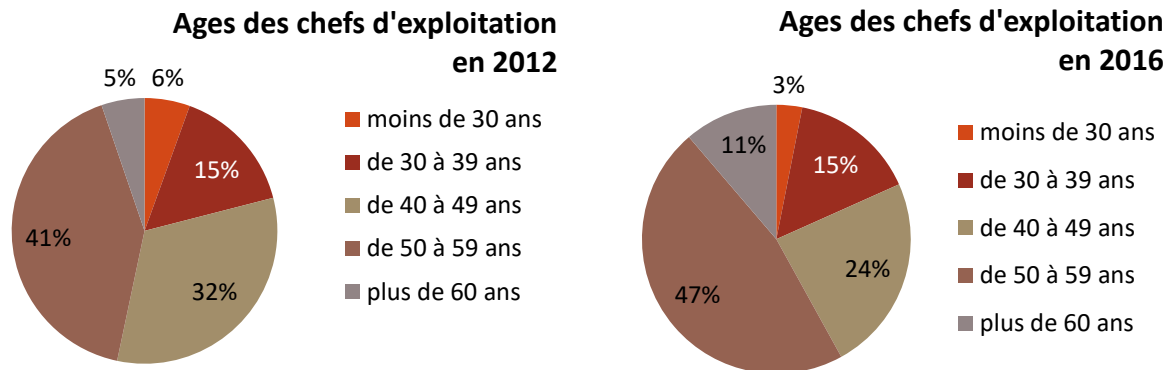
Au cours de ma formation en BTS Productions animales, j'ai réalisé deux stages dans des élevages de porcs. Je me suis aperçue que c'est un animal curieux, pas très peureux, avec lequel il est possible de travailler dans une situation de confiance, notamment avec les truies. C'est une espèce très intéressante sur le plan zootechnique car il est possible de voir assez rapidement l'effet des actions techniques sur l'élevage. Ces stages m'ont permis de découvrir ce métier passionnant. Ils ont été déterminants pour la suite de mes études et l'orientation de ma carrière professionnelle : suite à mon BTS, j'ai fait un Certificat de spécialisation « Production porcine ». A l'issue de cette formation, j'ai trouvé facilement du travail.

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

6. La pyramide des âges

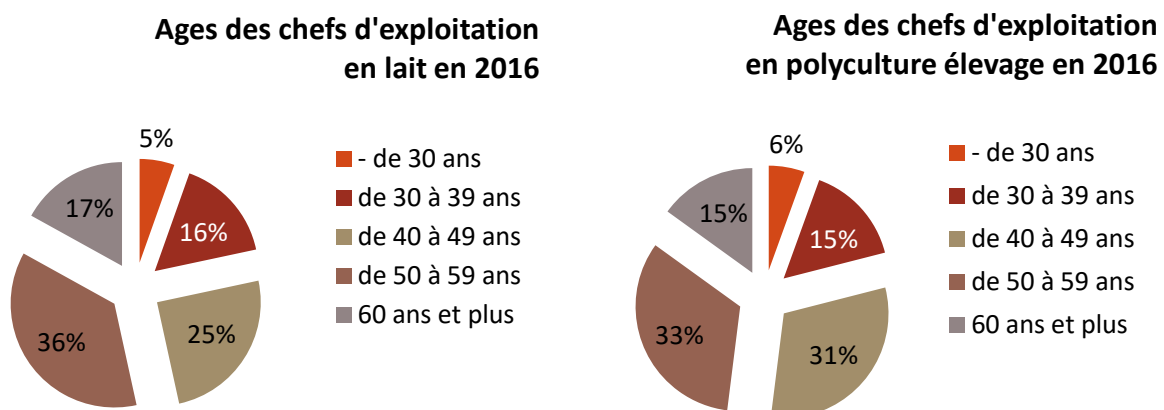
- **58 % des chefs exploitants en élevage porcin ont plus de 50 ans**

Le vieillissement des actifs agricoles est un constat qui touche toutes les filières agricoles. La filière porcine y est aussi exposée. On note qu'en 2016, 58 % des éleveurs de porcs ont plus de 50 ans alors que ce taux est de **53 % pour l'ensemble des filières agricoles**. Entre 2012 et 2016, les plus de 50 ans ont progressé de 12 points. En 2016, **11 % d'éleveurs ont 60 ans ou plus contre 5 % en 2012**. En 2016, 40 éleveurs de plus de 60 ans doivent préparer la transmission de leur entreprise. Parmi eux, 25 sont dans la Manche, 7 dans l'Orne, 5 en Seine-Maritime, 3 dans l'Eure et 2 dans le Calvados.



- **Un constat comparable dans d'autres filières d'élevage mais l'arrivée de jeunes de – 30 ans ouvre des perspectives plus optimistes**

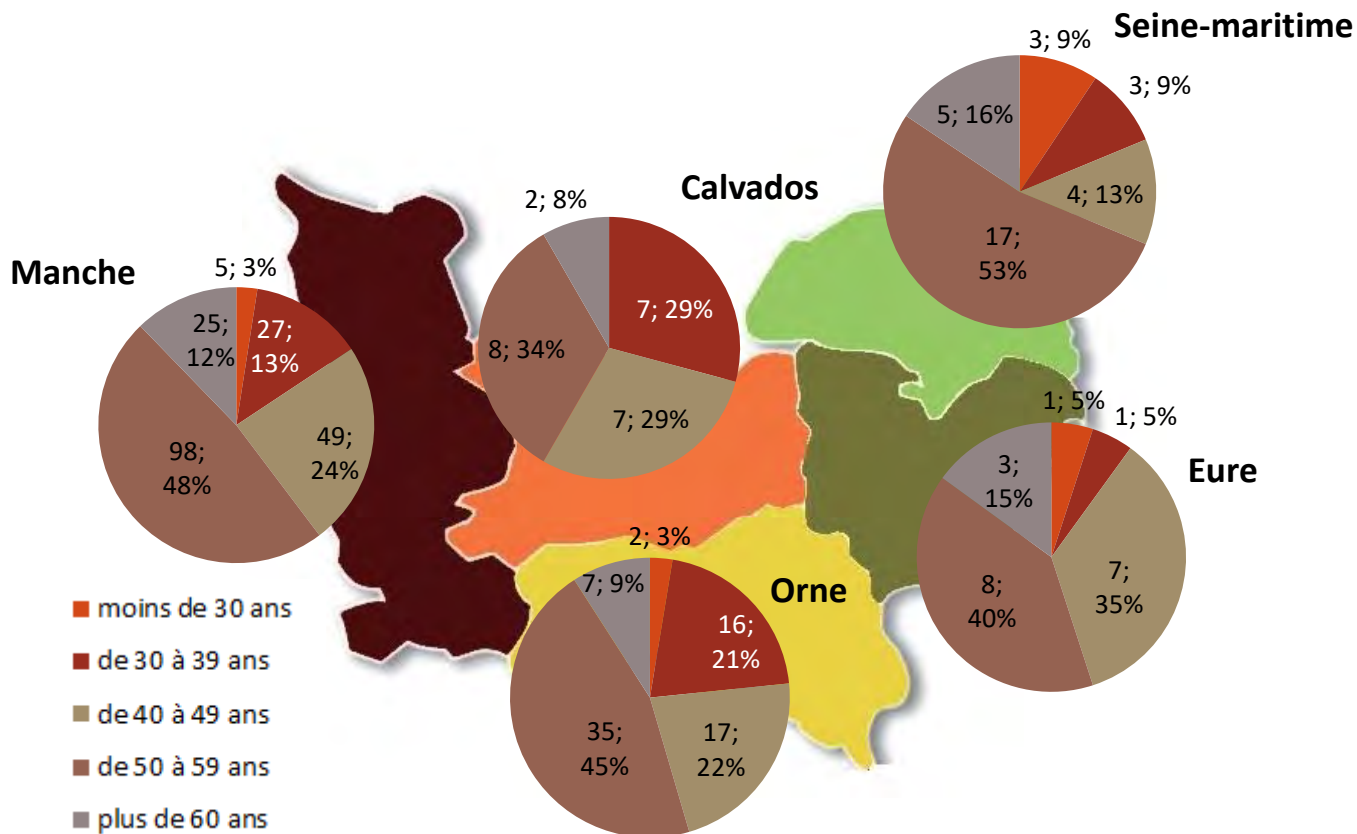
Par comparaison, les chefs d'exploitation en polyculture élevage de plus de 50 ans représentent **48 % des effectifs dans cette catégorie**. La proportion d'éleveurs spécialisés en lait **de plus de 50 ans est de 53 %**. Le vieillissement des chefs d'exploitations est un constat largement partagé sur le plan régional quelle que soit la filière et plus largement au national. Toutefois, on note que ces autres filières d'élevage **bénéficient de l'arrivée de jeunes de moins de 30 ans** (5 % à 6 % contre 3 % en porc). L'attractivité auprès des jeunes fait encore défaut à la filière porcine même si elle peut compter sur les installations de candidats plus âgés (tranche 30 – 39 ans) qui ont une expérience et un niveau de formation supérieur et offrent de meilleures garanties sur la pérennité des exploitations.



Sources : MSA, Données 2012 et 2016

- Une situation de vieillissement plus marquée dans les départements de la Seine-Maritime et de la Manche

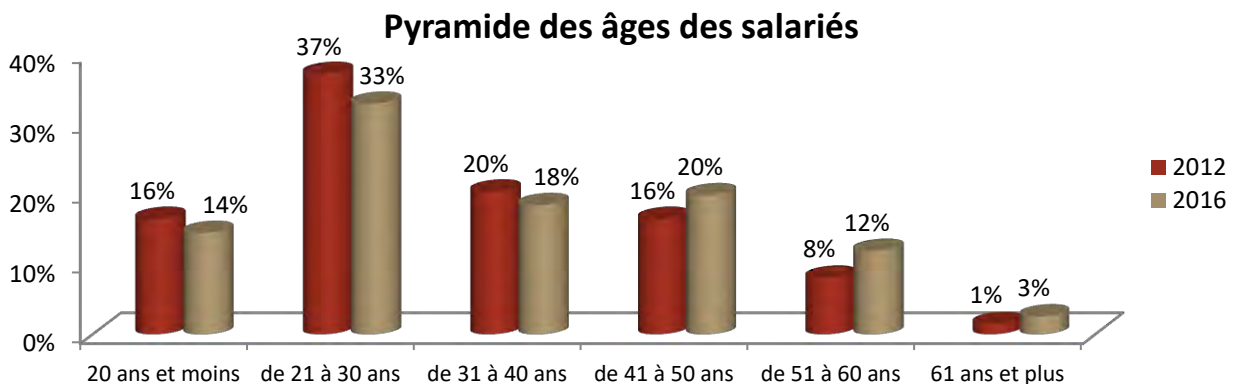
Le phénomène de vieillissement est particulièrement marqué **en Seine-Maritime et dans la Manche où respectivement 69 % et 60 % des éleveurs de porcs ont plus de 50 ans**. La situation dans le Calvados est également révélatrice avec aucun exploitant de moins de 30 ans.



• Des salariés expérimentés

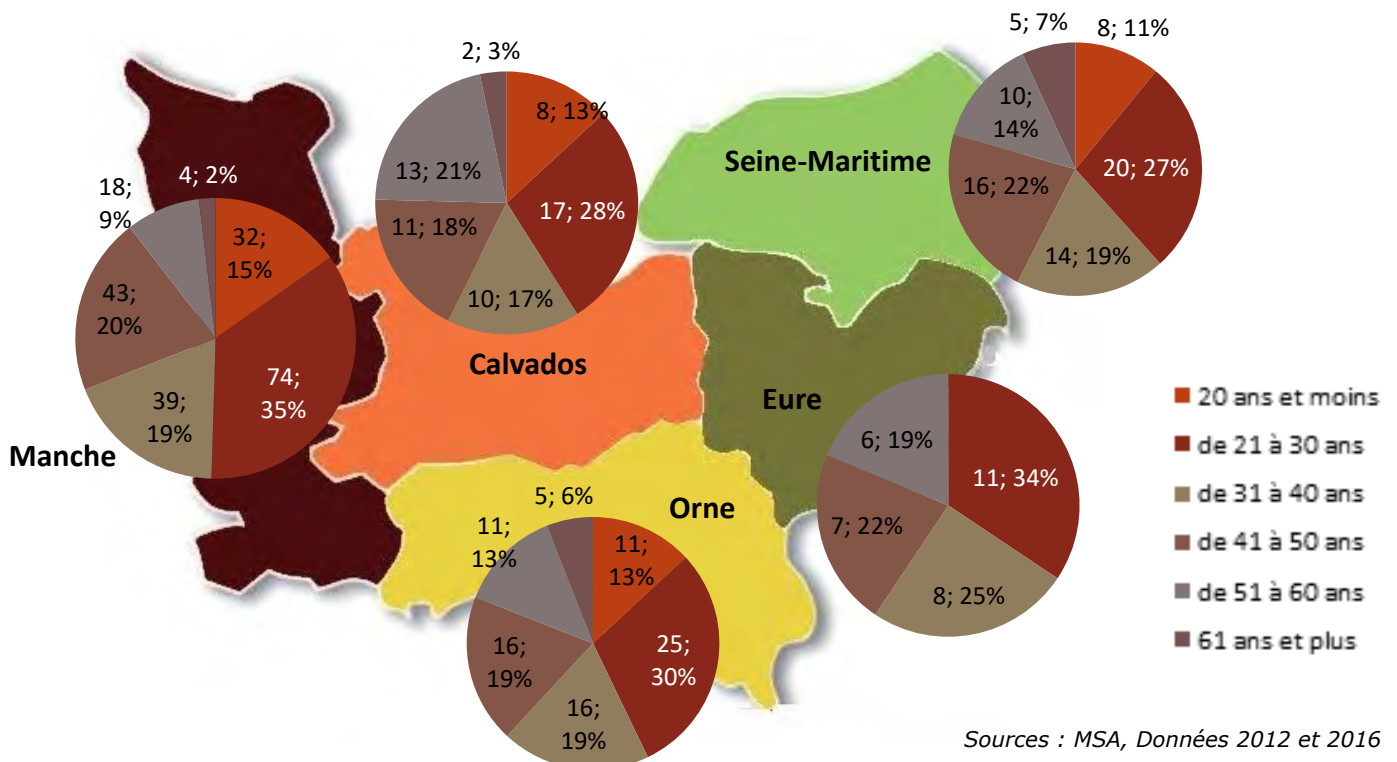
Les **salariés en production porcine âgés de plus de 40 ans représentent 36 % des effectifs** (soit une progression de + 40 % entre 2012 et 2016). En polyculture élevage, le constat est similaire où les plus de 40 ans représentent 34 % des salariés mais la dynamique de vieillissement est nettement moins marquée que dans les élevages de porcs (+ 9 % entre 2012 et 2016). Cette situation est révélatrice de la difficulté à renouveler et à attirer des salariés, en particulier les jeunes.

Elle témoigne aussi de la stabilité des salariés en exploitation porcine qui développent un niveau d'expérience et de technicité élevé. Les éleveurs de porcs s'attachent à fidéliser les salariés **en proposant des conditions de travail attractives (horaires de travail réguliers, astreintes de week-end allégées). La fidélisation est également encouragée par des politiques de rémunération peu courantes en agriculture.** Le développement des comptes épargne entreprises, des primes aux résultats ou d'autres systèmes d'intéressement viennent doper la rémunération des salariés sans mettre en difficulté l'entreprise et permettent parfois de bénéficier d'avantages fiscaux.



• La moitié des salariés de la Manche a moins de 30 ans

La situation est variable selon les départements. En 2016, dans la Manche, bassin principal de la production porcine en Normandie, 50 % des salariés ont moins de 30 ans. La proximité avec la Bretagne où la filière et l'offre de formation sont plus développées permettent plus facilement d'attirer des jeunes. On note à l'inverse que dans le Calvados un quart des salariés ont plus de 50 ans.



7. L'installation

- Une dizaine d'installations par an en production porcine avec ou sans DJA

La MSA recense **une dizaine d'installations par an sur des exploitations avec un élevage porcin**. Dans les $\frac{3}{4}$ des cas, il s'agit d'une installation où l'atelier porc est un atelier complémentaire à la production principale (lait, volailles ou céréales). Dans 90% des cas, l'installation est réalisée par un porteur de projet de moins de 40 ans. Elles sont majoritairement effectuées avec la DJA.

Sources : MSA, Données 2012 et 2016

- Zoom sur les installations avec DJA en porc en 2016 et 2017

En 2016 et 2017, 22 porteurs de projets se sont installés en porc avec la Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA). Cela représente 3,7 % des installations totales avec DJA en Normandie. Dans **68 % des cas, la production de porcs est une activité complémentaire à un autre atelier, le plus souvent il s'agit de l'atelier bovin lait.**

Typologie des installations avec un atelier porc (avec DJA)



En société : 77 %

Installation familiale : 77 %

Exploitations en porc (atelier porc principal) : 32 %

Exploitations en lait avec un atelier porc : 64 %

En Agriculture Biologique (atelier porc en AB) : 14 %

Avec transformation et vente directe (atelier porc) : 27 %

Profil des porteurs de projet en porc (avec DJA)

Age : 26 ans

Diplômé : 50 % ont un BTS ou un diplôme d'ingénieur



Profil des porteurs de projet tous secteurs confondus (avec DJA)

Age moyen : 28 ans

Diplômé : 45 % ont un BTS ou un diplôme d'ingénieur

Source : Observatoire de l'installation et la transmission des Chambres d'agriculture de Normandie, Données 2017 et 2018

8. Le projet d'installation

Témoignage

« J'ai vraiment choisi mon installation »

Francis G., 32 ans, installé depuis 2017 sur un élevage de porcs spécialisé dans la sélection génétique des mâles race piétrain (Manche)

Prendre le temps d'observer et de se former

J'ai travaillé très rapidement après ma formation en Bac STAE puis en BTS Productions Animales. J'ai commencé sur l'élevage de porcs familial en Bretagne, puis sur différents sites ou exploitations, toujours en lien avec la production porcine : sur une station expérimentale en Bretagne ou dans des exploitations agricoles spécialisées en porcs ou mixtes lait/porc, aussi bien en métropole qu'à la Martinique. Cette période, riche en expériences multiples, a été l'occasion de découvrir plusieurs systèmes d'élevage : élevage de multiplication, de production, en label rouge, sur paille ou sur caillebotis. Une véritable chance pour moi d'observer différentes pratiques et de capitaliser sur les expériences des éleveurs et salariés rencontrés durant cette période.

Réfléchir sur son projet d'installation pour faire les bons choix

Au bout d'une dizaine d'années, j'ai commencé à réfléchir à mon projet d'installation, sachant qu'il n'y avait pas de retour possible sur l'élevage familial, vendu entre temps. J'avais le souhait de prendre le temps de trouver une activité qui pouvait me correspondre.

Je me suis engagé dans un contrat de parrainage, pendant une durée de 1 an, financé par la Région Normandie, dans l'objectif de pouvoir m'associer et m'installer sur un élevage de porcs en production biologique. L'intérêt de ce contrat est de permettre au candidat à l'installation, hors cadre familial, de bénéficier d'une période de mise à l'essai sur l'exploitation afin de s'approprier l'outil de production avant de s'installer. A l'issue de cette « période d'essai », j'ai fait le choix de ne pas poursuivre dans ce domaine car je me suis aperçu que cela ne me correspondait pas.

Mais cette expérience a été positive dans le sens où elle m'a conduit à vraiment m'interroger sur mes centres d'intérêts dans le secteur de la production porcine. Je me suis ensuite consacré à un tout autre projet de reprise. Aujourd'hui je suis installé sur un élevage de porcs spécialisé dans la sélection génétique et je confirme que j'ai fait le bon choix ! Ce type d'élevage, très spécialisé, correspond bien à mes attentes : très technique et très pointu, il est dédié à la sélection des lignées mâles en génétique porcine. J'avais besoin de ce type de challenge.

Si je fais un bilan, ce parcours riche d'expériences diversifiées, m'a permis de bien réfléchir et surtout de vraiment choisir mon installation !

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

9. Le coût d'une installation

Témoignage

« Installé depuis 6 ans, je continue à avoir des projets pour développer l'élevage »

Sylvain C., éleveur de porcs (Normandie)

Je me suis installé en 2013, sur une exploitation agricole porcine, avec un élevage naisseur-engraisseur de production de 120 truies présentes et 20 hectares de cultures. Cet élevage de type naisseur-engraisseur partiel, me permettait à sa reprise d'élever 80 % des porcelets nés sur l'exploitation. Depuis mon installation, j'ai développé l'élevage de porcs en créant de nouvelles places d'engraissement. Mon objectif est de passer naisseur engraisseur total.

- Exemple d'installation réussie

L'élevage repris

Elevage naisseur-engraisseur de production (120 truies présentes, conduite en 4 bandes.)

Les installations

Parc bâtiment :

- Maternité sur caillebotis, en matériau type panneau de brique, sans rénovation importante à prévoir à ce stade.
- Truies gestantes et verraterie sur litière paillée, ventilation naturelle. Raclage mécanique réalisé par l'exploitant. Bâtiment type stabulation, fonctionnel.
- Nurserie et post-sevrage sur caillebotis.
- Engraissement : 2 bâtiments dont l'un sur caillebotis partiel, très ancien (1974) doit être bientôt remplacé. Les autres bâtiments ont tous une vingtaine d'années sauf la nurserie, plus récente construite il y a 10 ans.

Stockage des effluents : 3 fosses extérieures et une fumière.

Fabrique d'aliments : elle permet de valoriser les 120 tonnes de blé et d'orge produites tous les ans sur l'exploitation. En tout 850 tonnes sont désormais produites dans cette fabrique sans aucun investissement supplémentaire depuis l'installation.

Foncier : seul le foncier lié au bâtiment a été repris dans le cadre de l'installation. Les terres exploitées sont louées dans le cadre d'un bail de carrière long terme, auprès de l'ancien exploitant, propriétaire des terres. Le matériel de cultures utilisé provient d'une CUMA.

Le montant de la reprise

Bâtiments	
Murs/Coques	130 000 €
Equipements intérieurs	42 300 €
Matériel mobile	
Tracteur, génératrice, nettoyeur, outils	14 000 €
Foncier	1 500 €
Cheptel	108 000 €
Stocks (céréales)	11 900 €
Total de la reprise	307 700 €

Des projets ... !

Depuis la reprise en 2013, un nouveau bâtiment d'engraissement (140 places) a été construit. Un second est en projet. L'objectif est de remplacer le bâtiment existant, vieillissant sur caillebotis partiel mais aussi d'élever tous les porcelets nés sur le site.

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

Témoignage

« Changement de cap après une carrière menée dans l'industrie de la plasturgie ! »

Stéphane B., éleveur de porcs (Normandie)

J'ai repris cet élevage au cours de l'été 2018. Après une carrière dans le domaine de l'industrie, en tant que chargé de projet dans l'injection plastique, j'ai fait le choix de m'installer en agriculture à 48 ans. L'agriculture a toujours été une passion pour moi et je n'ai pas eu l'occasion, plus jeune, de pouvoir reprendre une exploitation. Il m'a fallu environ 10 mois pour mener à bien ce projet de reprise d'élevage. En premier lieu, c'est un projet que j'ai fait avec l'adhésion de mon épouse, car c'était un tout autre projet de vie que celle que nous menions jusqu'alors. Grâce à ce projet nous sommes revenus dans notre département d'origine, où nous avions déjà des attaches. Après, ce fut un échange pour convaincre la coopérative qui m'accompagne maintenant, ainsi que les financeurs. Après ces premiers mois de « rodage » sur l'élevage, je vais pouvoir me consacrer à des axes d'améliorations »

- **Exemple d'installation réussie**

L'élevage repris

Elevage naisseur-engraisseur de multiplication de cochettes (140 truies présentes, conduite en 7 bandes.)

Les installations

Parc bâtiment : maternité, nurserie, truies gestantes, verraterie et bâtiments pour les cochettes post-sevrage, engraissement des porcs mâles sur caillebotis, bâtiment : en groupe, avec des nids, sur litière paillée (paillage non mécanisé, raclage à l'aide d'un télescopique), en ventilation naturelle (type stabulation, pas récent mais fonctionnel).

Bâtiment récent : bâtiment d'engraissement des mâles en matériaux type panneau de briques (25 ans)

Bâtiments anciens : maternité (1972) et post-sevrage (années 80). Travaux à prévoir pour les bâtiments sur paille afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le temps de paillage des cases.

Stockage : 1 fosse extérieure et une fumière. L'exploitant procède à un échange paille/fumier avec des voisins exploitants agricoles. Le lisier est épandu sur les terres de prêteurs de terre.

Fabrique d'aliments : sert à la fabrication des aliments truies reproductrices (200 tonnes). Les complémentaires sont achetés à la coopérative, tandis que les matières premières (blé, orge) sont achetées à des exploitants voisins. Les porcs mâles et les cochettes sont alimentés avec de l'aliment complet acheté à la coopérative.

Le montant de la reprise

Elevage - *indiqué hors frais de notaire et de reprise de la maison d'habitation. Mais ce sont des éléments non négligeables, car le plus souvent le logement du site est repris par le repreneur*

Bâtiments	
Coques et aménagements intérieurs	129 000 €
Matériel mobile	
Télescopique, outillage, divers	40 000 €
Foncier	11 000 €
Cheptel	185 000 €
Stocks (céréales)	6 000 €
Silos neufs (à l'installation)	15 000 €
Montant reprise (Elevage)	386 000 €

Des projets !

Lors de la reprise, l'exploitant a investi dans de nouveaux silos pour revoir l'alimentation du troupeau (passage en achat d'aliments complets et complémentaires). Désormais, il envisage de réduire le temps consacré au paillage, fait à ce jour manuellement. Une réflexion va être également menée pour envisager les évolutions possibles de l'élevage, le moderniser et penser dès à présent à sa transmission.

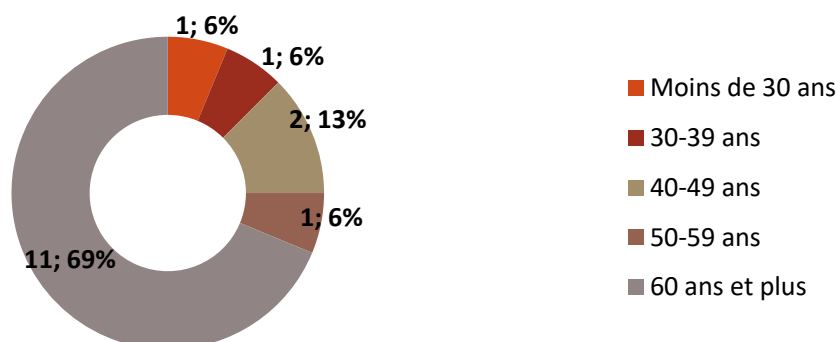
Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

10. Le renouvellement des générations

- Le départ à la retraite est la principale cause de cessation d'activité

En 2016, 16 éleveurs ont cessé leur activité. La principale raison des cessations d'activité est le départ à la retraite (69 %). Toutefois, des problèmes de santé, des problèmes d'entente avec les associés ou des réorientations ou restructurations de l'exploitation peuvent entraîner des cessations d'activités anticipées, cela concernait 4 éleveurs en 2016.

Répartition par âge des éleveurs de porcs qui ont cessé leur activité en 2016



- Après cessation d'activité, l'atelier porc est maintenu dans 88 % des cas

Pour les **16 éleveurs qui ont cessé leur activité**, 14 d'entre eux ont cédé leurs exploitations en vue d'une reprise pour une installation, avec le maintien de l'activité d'élevage porcin (soit 88 %). Les exploitations porcines cédées qui ont fait l'objet d'une reprise, ont été reprises par des jeunes éleveurs, pour poursuivre l'activité de production. Une situation qui doit être nuancée par le fait que **3/4 des cédants potentiels poursuivent leur activité au-delà de 60 ans**.

- Le départ à la retraite est souvent repoussé faute de candidat

Parmi les 40 éleveurs âgés de + de 60 ans en 2016, seulement 11 d'entre eux ont arrêté leur activité soit 27,5 %. Si pour certains, la poursuite d'activité au-delà de 60 ans est volontaire (obligation pour droit à retraite ou volonté de continuer à exercer) pour d'autres c'est l'absence de repreneur qui les obligent à rester en exercice. La situation s'explique surtout par **le manque de candidats à la reprise, ou éventuellement le manque d'anticipation et d'implication des cédants dans leur projet de transmission**. Les opportunités de reprise d'exploitations porcines pour de jeunes agriculteurs seront nombreuses dans les années à venir.



88 % des cessations d'activité débouchent sur une installation ...

... mais les 3/4 des cédants potentiels poursuivent leur activité faute de repreneurs



Sources : MSA, Données 2012 et 2016

Témoignage

« Anticiper son départ à la retraite »

Come P., exploitant agricole et éleveur de porcs (Seine-Maritime)

Une reprise qui doit rester un choix pour le repreneur

J'ai la chance que 2 de mes fils sont intéressés par la reprise de mes activités et aussi que ce soit pour eux un véritable choix, et pas une contrainte. La motivation à la reprise, qu'elle soit dans le cadre familial ou pas, doit être le moteur de l'installation !

Bien estimer la reprise

Afin d'avoir une estimation au plus juste de la valeur de reprise, je trouve important de se baser sur le meilleur compromis possible, car 2 de mes 3 enfants souhaitent prendre ma suite. La valeur de reprise doit être estimée le plus justement possible pour s'assurer d'un côté de la viabilité de l'installation tout en préservant l'équité entre les enfants ... C'est un compromis à trouver entre les différentes estimations de valeur de la reprise (valeur vénale, valeur patrimoniale, valeur économique...). Il est donc nécessaire de bien y réfléchir en amont pour trouver le meilleur équilibre.

Avoir une bonne communication

Avoir une bonne communication, c'est aussi très important ! Et c'est sans doute encore plus vrai pour une transmission dans le cadre familial. Par exemple, j'ai assisté avec l'un de mes fils à la restitution d'un audit réalisé dans le cadre d'un Conseil Agricole Stratégique et Economique. Le fait d'avoir fait appel à un tiers lui a permis de découvrir certains éléments sur l'exploitation : cela permet de remettre tout à plat, sans pré-requis. Il faut aussi savoir mettre en place une transmission progressive dans les décisions.

Je pense qu'il est important que son champ de responsabilités s'étende au fur et à mesure de son expérience. Mon objectif est de lui laisser prendre progressivement de plus en plus de décisions. La communication, c'est aussi très important vis-à-vis de la gestion des ressources humaines. Il est important déjà d'être clair entre nous pour éviter les tensions. Mais aussi, mon fils et les salariés doivent apprendre à travailler ensemble, avec lui en tant que nouveau référent pour l'organisation du travail.

Mettre à jour son outil de travail

Enfin, l'installation se prépare bien en amont et passe par le maintien à niveau de l'outil de production : les mises à jour techniques ou réglementaires sont à faire tout au long de notre activité. C'est un travail qui se mène au long cours, sur toute une carrière !

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

A noter :

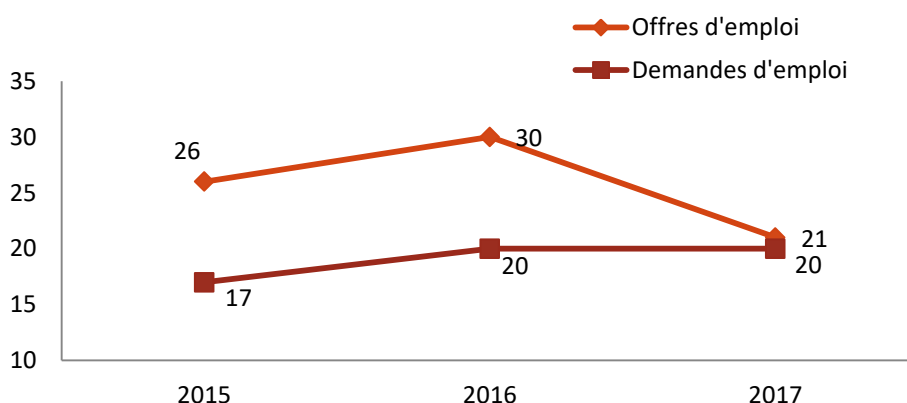
L'évaluation patrimoniale n'est qu'une étape dans le processus de reprise d'un élevage. Elle permet de donner une première information sur la valeur de l'élevage, en tenant compte des différents types de bâtiments, de leur capacité d'accueil, de leur année de construction et de leur usage (entretien). Cette évaluation doit être complétée par une estimation économique, car la finalité pour le repreneur est d'obtenir une rentabilité. D'autres éléments s'ajoutent alors comme la reprise du cheptel, du parc matériel, et parfois de la maison d'habitation ou de foncier lié à l'exploitation. La valeur finale de la transaction sera aussi l'objet d'une négociation entre le cédant et le repreneur et intégrera d'autres éléments liés au contexte de la reprise (nombre de candidats, contexte territorial, etc.).

11. Le marché de l'emploi

- Plus d'offres que de candidats

Les offres d'emploi représentent **entre 20 et 30 propositions par an sur la région Normandie** sur les 3 dernières années. **Le nombre de candidats varie entre 17 et 20 sur la même période.** Ces offres « Pôle emploi » comptabilisent l'ensemble des offres issues des bourses à l'emploi agricoles actives en Normandie (AREFA Normandie, APECITA). Les éleveurs recrutent aussi via le réseau des organisations de producteurs, des sites comme www.leboncoin.fr ou encore le « bouche à oreilles », ne trouvant pas de candidats par les canaux habituels.

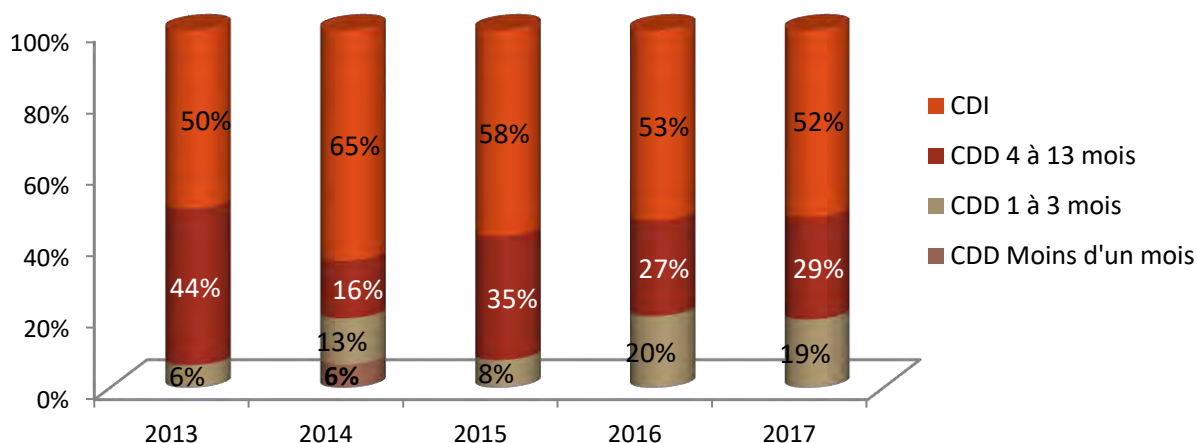
Nombre d'offres et de demandes d'emploi enregistrées par Pôle Emploi



- La majorité des offres à pourvoir sont en CDI

Plus de 50 % des postes à pourvoir sont des emplois en CDI. Les contrats saisonniers de moins d'un mois sont rares du fait de la technicité du métier. Pour des remplacements de courtes durées ou des surcharges de travail temporaire, les exploitations s'appuient sur les compétences déjà présentes sur l'exploitation, sollicitent l'entraide. Ils font rarement appel aux services de remplacement pour des travaux liés à l'élevage de porcs, pour des raisons sanitaires.

Typologies des offres d'emploi dans la filière porcine



Source : Pôle Emploi, Données 2013 à 2017

Témoignage

« Pour recruter, j'ai parié sur l'aptitude animalière de la candidate »

Aubert L., agriculteur installé sur une exploitation spécialisée en porcs (Manche).

Je suis installé en GAEC avec mon frère sur l'exploitation familiale, qui s'est récemment spécialisée dans l'élevage de porcs avec l'arrêt de la production laitière fin 2016. Actuellement nous sommes 3 à travailler sur l'exploitation (les 2 associés et un salarié).

Une bonne opportunité pour nous tous

En 2017, j'ai embauché une jeune étudiante, tout juste sortie d'une formation par alternance en BTS ASCE au lycée agricole de Saint-Lô Thère, afin de remplacer la salariée en place, partie pour un congé maternité. Nous avons été mis en contact à l'époque par le service de bourse à l'emploi départemental, maintenant organisé au niveau régional (ANEFA Normandie). Cette jeune femme souhaitait travailler avant de reprendre une formation dans la transformation laitière. C'était pour nous une bonne opportunité de lui proposer un poste sur notre exploitation le temps de remplacer notre salariée et pour elle, la possibilité de commencer à travailler, à quelques kilomètres de son domicile et de faire une pause, afin de bien réfléchir à la suite de parcours.



Des compétences animalières à valoriser

Son absence d'expérience en élevage de porcs n'a pas été un frein pour nous. Je savais qu'elle pourrait répondre aux exigences de notre métier d'éleveur. Ayant évoqué son intérêt pour les chevaux ou encore l'élevage en général lors de notre premier entretien, j'ai parié sur ses très probables compétences animalières, nécessaires pour mener à bien notre activité en élevage de porcs. J'avais un a priori plutôt positif sur son aptitude à exercer correctement les différentes missions confiées... Il s'est révélé exact !

Devenue technicienne en conseil d'élevage ... porcin !

Au bout de quelques mois, elle a fait le choix de repartir en formation, comme cela était prévu. Mais pas vers ce qu'elle avait envisagé au départ ! Elle est partie en licence professionnelle en alternance dans une organisation de producteurs de porcs pour devenir technicienne en élevage porcin. Son passage sur notre exploitation lui a permis de découvrir la production porcine et de faire ses premières armes pour devenir technicienne dans le conseil auprès des éleveurs.

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

12. La formation initiale

- **Pas de formation scolaire dédiée exclusivement à la production porcine**

Dans la formation agricole scolaire, il n'existe pas de formation dédiée exclusivement à la production porcine. Les principaux diplômes ont pour vocation de former des futurs responsables d'exploitation ou des salariés dans les entreprises agricoles, avec des compétences à vocation généraliste. Néanmoins les élèves présents dans ces formations agricoles constituent un des principaux réservoirs pour recruter de futurs salariés ou responsables d'exploitation orientés dans la production porcine.

- **Excepté en BTS Productions animales, les enseignements sur le porc sont optionnels**

La production porcine est rarement étudiée, de façon obligatoire, dans le cadre des enseignements agricoles, mis à part dans le cadre du **BTS « Productions Animales »**. C'est la seule formation qui indique dans son référentiel la nécessité de prendre en compte toutes les catégories d'animaux.

Pour les autres formations, des enseignements complémentaires sur la production porcine sont parfois proposés :

- En **Bac Pro CGEA « Polyculture Elevage »** : dans le cadre du référentiel, il est possible pour un établissement de proposer un **MAP (Module d'Adaptation Professionnelle)** en production porcine pour s'adapter à des enjeux professionnels locaux et donc développer des enseignements en lien avec cette production. Par conséquent, l'approche de la production porcine est en fonction des orientations données dans les établissements sur ces MAP.
- Pour le **CAPA « Métiers de l'Agriculture »** : le référentiel propose aux établissements la possibilité de mener s'ils le souhaitent un **Module d'Initiative Professionnelle**, permettant de découvrir la production porcine ou avicole.

Enfin selon les orientations choisies par les établissements, la production porcine peut aussi être abordée pour illustrer des notions inscrites dans les référentiels (zootechnie, économie, environnement ...) en BTS ASCE, Bac pro CGEA, etc...

- **Des découvertes par le biais de stages : pas toujours possible**

La découverte des différentes productions peut se faire aussi pendant les périodes de stages. Cela reste toutefois assez limité. Le libre choix des stages (sans obligation sur le type de production) est possible pour les filières BTS ACSE, BTS PA et Bac STAV. Dans ces formations, les élèves peuvent choisir s'ils le souhaitent, d'effectuer un stage sur une exploitation porcine dès lors que les autres conditions de stage sont remplies (sujet, accès aux documents d'exploitation, ...).

Pour les filières CAPA MA, Seconde Productions et Bac Pro CGEA, ce n'est pas toujours possible d'effectuer ses principaux stages en exploitation porcine. Des aménagements sont toutefois parfois organisés par certains établissements pour permettre la découverte de la production.

13. La formation en apprentissage et continue

• Du CAPA au BTS, la solution de l'apprentissage

En Normandie, différentes formations peuvent être proposées dans le cadre de l'apprentissage : CAP Métiers de l'Agriculture, Bac pro CGEA, BTS ACSE, BTS Productions Animales. En formation par apprentissage, l'accueil d'apprenti(e)s est possible dans une exploitation porcine spécialisée sous certaines conditions. Pour les formations CAPA MA et Bac pro CGEA, cela nécessite notamment la réalisation de stages à l'extérieur, sur une exploitation à dominante laitière ou bovine par exemple, pour servir de support à des épreuves finales de l'examen.

• Pour se spécialiser et se perfectionner en production porcine

Une formation spécialisée en production porcine est possible mais uniquement à ce jour en Normandie dans le cadre de la formation continue (formation pour adultes) : le Certificat de Spécialisation « Conduite de l'élevage porcine » (Niveau IV). L'accès à cette formation est le plus souvent lié à un projet professionnel précis et/ou un besoin d'évolution de compétences pour des salariés en poste dans des exploitations porcines. Elle devrait être accessible via l'apprentissage à partir de 2020.

Quelques formations ayant pour support pédagogique la production porcine existent au plan national. Il s'agit principalement des formations suivantes :

- Brevet Professionnel Agricole « Agent d'élevage porcine » (Niveau V), accessible par apprentissage.
- Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole avec des supports « Production Porcine » (Niveau IV), accessible par apprentissage ou par la voie de la formation continue.

A noter :

En Normandie, 1 seul établissement propose ces formations spécialisées en porc (BPA Support production porcine, BPREA Support Production porcine et CS Production porcine) : le centre de formation de Canappeville.

• La réforme professionnelle : des formations courtes en 2020 ?

A terme des formations courtes, en formation continue, pourraient être proposées en Normandie par des centres de formation (à partir de mi-2020), dans le cadre des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) « Salariés qualifiés en élevage porcine » ou « Salariés hautement qualifiés en élevage porcine ».

A retenir

Dans le cadre de la formation scolaire ou par apprentissage, l'élevage de porcs n'est pas un passage obligé sauf pour les étudiants en BTS Productions Animales.

Cette situation limite les possibilités d'intéresser des candidats potentiels à ce secteur d'activité, sauf si certains établissements proposent dans les parcours de formation :

- un MIL Production Porcine en CAPA Métiers de l'Agriculture,
- un MAP Production porcine en Bac Pro CGEA,
- ou l'utilisation de l'élevage porcine comme support pédagogique.

En Normandie, il existe une seule formation spécialisée porcine dans la région et uniquement accessible à ce jour par la voie de la formation continue (CS production porcine), ainsi que deux formations généralistes avec un support porcine (BPA Option Porc ou BPREA Support Production porcine).

D'où la nécessité pour les éleveurs de porcs d'être présents, dès que possible vis-à-vis des objectifs de formation, en tant que maîtres de stages dans le cadre de la formation scolaire.

14. La formation en alternance

Témoignage

« **Savoir investir de son temps pour renouveler les générations !** »

Philippe H. agriculteur, cultivateur et éleveur de porcs dans l'Eure

Philippe a accueilli une jeune salariée dans le cadre d'une formation Certificat de Spécialisation porcine, en alternance. Il nous fait partager sur cette expérience riche d'enseignements.

Pouvez-vous présenter votre entreprise et votre équipe ?

Mon exploitation est spécialisée dans les grandes cultures (céréales, lin, betteraves) et l'élevage porcin (élevage naisseur engraisseur). Nous sommes 4 : deux salariés en grandes cultures, une salariée en élevage porcin et moi. Bien que spécialisés chacun dans notre activité, je tiens à ce que nous fassions preuve d'entraide entre nous : c'est une valeur qui me tient à cœur. Il faut pouvoir compter les uns sur les autres en cas de surcharge de travail dans l'un des ateliers.



Est-ce votre première expérience comme référent professionnel sur une formation en alternance ?

Oui, j'avais déjà accueilli des stagiaires mais sur des périodes bien plus courtes dans le cadre de différentes formations (3^{ème}, Bac pro CGEA ou BTS ACSE). Administrateur au Centre de Formation de Canappeville, j'ai été sollicité, pour accueillir un jeune dans le cadre du CS production porcine proposé par l'établissement. Deux éléments ont été déterminants dans ma décision. Tout d'abord la formation choisie, qui était pour moi un gage de motivation de la part du candidat, ensuite l'établissement possède un élevage de porcs, utilisé comme outil pédagogique, ce qui permet d'acquérir de l'expérience pour le jeune. J'ai donc accepté de recevoir Marion.

Comment s'est passé le premier entretien ?

Je tenais absolument à ce que mon chef d'élevage soit présent car je souhaitais l'impliquer comme tuteur. Ce premier échange a été positif et s'est confirmé par la suite : toujours en demande de conseils et d'informations, Marion, a été vraiment à notre écoute. Sa volonté de bien faire, de se perfectionner et d'être attentive à ce qu'on voulait lui apprendre était vraiment rassurante et motivante pour nous.

Quel est le bilan de cette expérience ?

C'est un bilan positif car très enrichissant pour l'équipe en place. C'est bien d'avoir un peu de « sang neuf » dans une entreprise ! Les questions posées par Marion nous ont conduits à réfléchir à nos pratiques. C'est aussi très **valorisant de transmettre son savoir faire**. Mon chef d'élevage, avec 35 ans d'expérience, a pu apprendre beaucoup à Marion sur l'élevage. En contrepartie, notre apprentie était aussi une **aide très appréciable pour le travail quotidien**. Finalement, cette expérience a été un échange « gagnant – gagnant » : l'acquisition de savoir-faire pour Marion et un appui dans l'élevage pour notre équipe.

Quelles suites données à cette expérience ?

Cette expérience a été une chance pour notre entreprise, car au cours de la formation de Marion, mon chef d'élevage a eu un souci de santé. Dans ce cas, **les ressources humaines au sein d'une exploitation agricole prennent encore plus de sens et de valeur**. Marion a su faire face à cette situation, tout en continuant son alternance. A l'issue de sa formation, je l'ai embauchée en contrat de remplacement.

Comment accompagnez-vous Marion dans sa prise de fonction ?

Cette situation l'a conduite à prendre rapidement de **nouvelles responsabilités dans notre élevage**. Bien qu'elle dispose désormais d'expérience, je reste très à son écoute. L'objectif est double : éviter d'être en situation de stress, aussi bien pour moi que pour elle, dans l'objectif de permettre la réussite de l'entreprise.

Quels sont vos principaux messages ?

La formation en alternance (que ce soit l'apprentissage ou d'autres dispositifs équivalents) est un outil essentiel pour le renouvellement des générations dans notre secteur. Il est indispensable pour les éleveurs d'investir de son temps dans la formation des jeunes. **Dans notre cas, la formation en alternance a montré toute sa valeur !**

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

Témoignage

« Une formation en alternance pour devenir chef d'élevage »

Marion F. en formation pour l'obtention du certificat de spécialisation en production porcine

Quel est votre parcours ?

Je suis issue du milieu rural et je suis rentrée, de façon assez logique, dans un lycée d'enseignement agricole. Après une seconde générale et technologique, j'ai préparé un bac STAV à Yvetot. L'avantage de cette formation est de pouvoir faire des stages en classe de première. J'ai découvert tout d'abord l'élevage laitier dans une exploitation de polyculture élevage. Après l'obtention de mon bac, j'ai poursuivi en BTS Productions Animales au CFA d'Yvetot par la voie de l'apprentissage. J'ai fait le choix d'avoir une expérience en élevage de porcs.

Pourquoi avoir fait le choix de travailler en élevage de porcs ?

Parce que l'élevage laitier, souvent associé aux cultures, représentait pour moi beaucoup de contraintes et l'élevage caprin ou ovin me semblait trop physique. A l'issue de cette expérience dans l'élevage porcin, j'ai voulu approfondir mes connaissances dans le cadre d'un Certificat de spécialisation en production porcine, toujours en alternance.



Quels ont été les critères préalables à la recherche de votre maître de stage ?

Comme pour mon apprentissage en BTS PA, j'ai avant tout regardé la distance entre lieu d'apprentissage et le centre de formation. C'était un aspect important, notamment d'un point de vue financier. Avoir un seul logement, limiter ses déplacements c'est essentiel pour limiter les frais.

Pourquoi avoir fait le choix d'une formation en alternance ?

La possibilité d'exercer son métier au cours de sa formation est une véritable chance. Cela permet d'appréhender plus justement la réalité de son futur métier et donc d'être sûr de ses choix. Sur le plan professionnel, c'est une transition appréciable vers la vie active. A titre personnel, le salaire versé aux apprentis permet d'être plus indépendant : cette autonomie est appréciable !

Qu'est-ce qui vous plaît dans le travail en élevage de porcs ?

En tout premier, c'est le **contact avec les animaux** : il faut être animalier pour exercer ce métier. Je ne suis pas vraiment attirée par le travail sur les cultures, cela m'intéresse peu. Ensuite j'aime bien l'**organisation rigoureuse** mise en place dans l'élevage porcin. Travailler dans ce contexte de travail, c'est plutôt **rassurant**. Le souci de **bien faire**, de planifier et de penser à tout, correspond bien à mon mode de fonctionnement. Ensuite le travail **à l'intérieur des bâtiments est un atout pour moi**, pour ne pas être dépendant des conditions extérieures. Cela permet d'avoir un travail ordonné et une organisation bien régulière. Enfin, j'apprécie le travail en équipe dans cette exploitation, où le travail s'organise avec une réelle **solidarité** entre les personnes. C'est important !

Quels sont vos projets professionnels ?










Rester chef d'élevage et continuer dans le milieu de l'élevage porcin. Je ne souhaite pas vraiment m'installer mais exercer en tant que salariée.

Et pour finir, comment votre métier est ressenti par vos proches ?

Mon entourage me pose beaucoup de questions ! Je m'aperçois qu'il y a surtout de la curiosité. Cela me permet d'expliquer mon métier et de partager mon quotidien, ce qui est très valorisant et m'apporte une forme de reconnaissance. Les médias et réseaux sociaux informent mal les citoyens. Il est important de communiquer sur son métier et ses pratiques pour les faire comprendre au plus grand nombre.

Témoignage recueilli par l'ARIP Normande

16. L'offre de formation

Dépt	Etablissement Présence ou non d'un atelier porc dans l'établissement		Type de formation	Statut scolaire		Niveau
				Formation Initiale Scolaire (FIS)	Formation en apprentissage (FA)	
14	Lycée agricole du Robillard 		BAC PRO Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (1 MAP PP ⁵)	FIS		IV
			BTS Productions Animales	FIS		III
27	Centre de formation en élevage de Canapeville 		Certificat de Spécialisation	FC		IV
			BTS Productions Animales	FA		III
			BPA TPA BPREA	FA FA/FC		
50	Lycée agricole St Lô CFA Saint-Lô/Coutances 		BAC PRO Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (1 MAP PP*) en CFA	FA		IV
			BTS Productions Animales	FA + FIS		III
50	Centre de formation La Salle Montebourg 		BAC PRO Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (1 MAP PP)	FIS		IV
50	MFR de Mortain 		CAPA Métiers de l'agriculture (1 MIL PP ⁶)	FIS en alternance		V
61	CFA de Sées 		BTS Productions Animales	FA		III
76	CFA d'Yvetot 		BTS Productions Animales	FA		III

- **Une offre de formation plus riche en Bretagne**

En Normandie, les options ou spécialités proposées par les établissements sont principalement tournées vers la production bovine ou équine. En Bretagne, l'offre de formation sur le porc est beaucoup plus large avec 3 CS porc sur le territoire et plus diversifiée avec des BTS ACSE avec des MIL « Conduite d'un élevage de porcs » qui n'existent pas en Normandie. Du CAPA avec un support porcin à la licence Professionnelle Agri-manager en production porcine l'offre de formation est plus marquée en raison de la prédominance de la filière porcine.

⁵ MAP PP : Module d'Approfondissement Professionnel « Production porcine », cf page 24

⁶ MIL PP : Module d'Initiative Locale « Production porcine », cf page 24

17. L'attractivité

- **Le stage en exploitation déterminant dans le choix d'orientation**

Une série d'enquêtes conduites en Bretagne montrent que l'environnement familial, et notamment la profession des parents, oriente le choix du métier. Ainsi **79 % des élèves dont les parents sont éleveurs porcins (exploitants ou salariés) sont prêts à travailler dans ce domaine**. Elles montrent aussi que les élèves qui connaissent la production porcine, qui l'ont expérimentée, notamment via les stages, en sortent enthousiasmées à l'idée de faire carrière dans ce secteur. Reste néanmoins à déterminer si l'expérience et les connaissances initiales constituent des éléments déclencheurs de l'intérêt... Ou si c'est l'intérêt préalable pour la filière porcine qui favorise de meilleures connaissances et génère la réalisation du stage ! Toutefois, le résultat est positif mais il suppose que la filière propose un réseau d'exploitants ambassadeurs porcins qui accueillent des stagiaires.

- **Le bien-être animal, une question d'avenir**

Dans ces mêmes enquêtes, les élèves en formation agricole ont mis en exergue trois critères de motivation dans le choix de leur futur métier. **Le premier critère, fortement plébiscité par les élèves interrogés, est la passion (à 86 %). Le second est le respect du bien-être animal (61 %), alors que le salaire n'apparaît seulement qu'en troisième position (41 %)**. Par ailleurs, la relation homme-animal constitue pour ces jeunes le premier atout du travail en élevage. Ce critère est cité par 31 % des élèves enquêtés. Ces résultats soulignent l'importance que ces lycéens accordent au bien-être des animaux et à la relation homme-animal. Ces aspects doivent donc constituer des leviers de promotion du métier de salarié en production porcine, et plus largement, de l'élevage porcine.

- **En Bretagne, la production porcine aussi attractive que les autres productions animales**

Les élèves bretons ont classé les productions animales (bovins lait et viande, volailles et porcs) selon différents critères : l'impact environnemental des élevages, le bien-être des animaux, la pénibilité du travail, le salaire... Le classement ne permet pas de mettre en évidence une différence de perception de la production porcine par rapport aux autres productions animales. **41 % des élèves se disent prêts à travailler dans un élevage et 37 % dans un élevage porcine**. Parmi les avantages associés à cette profession, les élèves citent l'organisation (régularité liée à la conduite en bandes) et les conditions de travail (à l'abri en hiver). Mais un travail à plein-temps en bâtiment et la répétitivité des tâches sont aussi perçus comme des éléments négatifs. Les résultats indiquent également que les élèves sont très sensibles au respect du bien-être et des conditions de vie des animaux en élevages. L'enquête souligne au final que le salariat en élevage porcine n'a pas une image négative parmi ces jeunes, surtout chez ceux ayant déjà réalisé un stage en élevage porcine. Elle permet d'identifier des axes de communication à privilégier pour promouvoir ce métier.

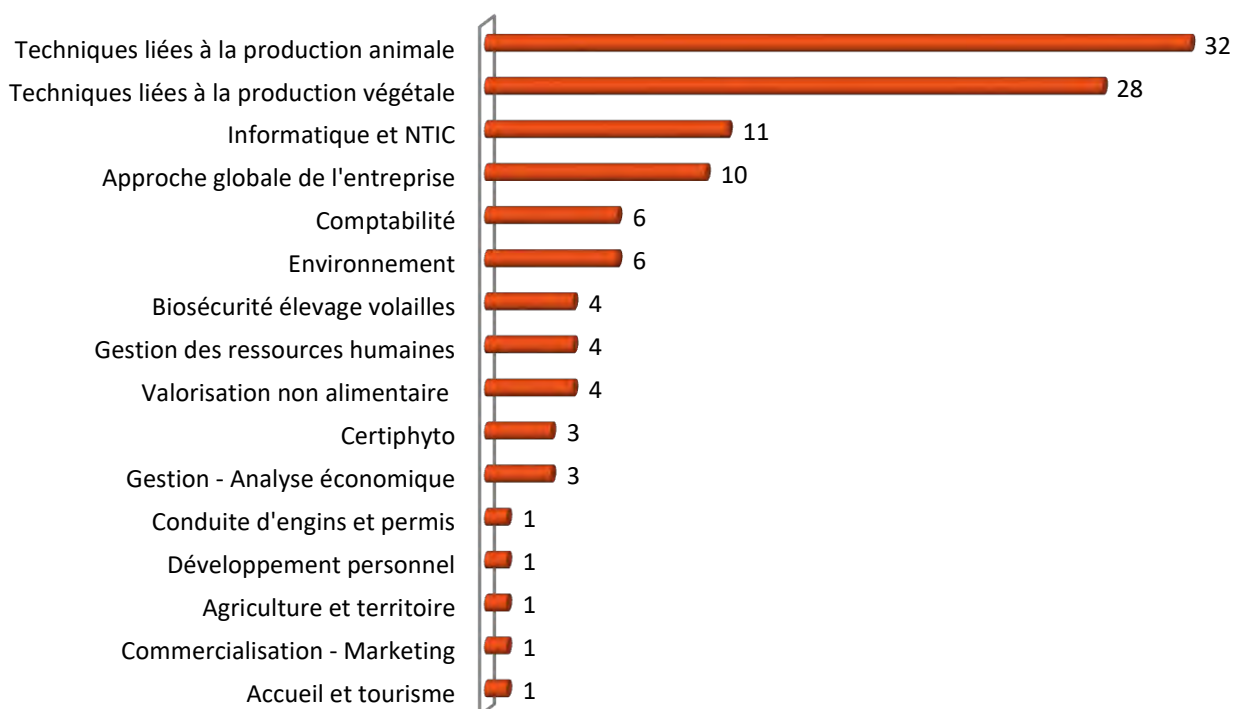
*Etude : Image et attractivité du métier de salarié en élevage porcine selon des lycéens agricoles.
Chambres d'agriculture de Bretagne. Année 2017*

18. La formation continue des éleveurs

- **30 % des éleveurs de porcs se sont formés en 2017**

En 2017, sur les 349 contributeurs VIVEA éleveurs de porcs, 116 ont suivi une formation financée par VIVEA, soit 30 %. **C'est deux fois plus que la moyenne des agriculteurs normands** (taux de formation des agriculteurs normands = 15 % en 2016). Les formations sont des formations courtes d'une durée moyenne de 12 heures. Les thématiques de formation préférées sont les approches techniques en production animale (28 %) ou végétale (24 %), l'informatique (9 %) et le pilotage d'entreprise (9 %). Les organisations de producteurs sont très présentes sur le terrain de la formation sur les aspects techniques.

Formations suivies par les éleveurs de porcs en 2017



- **Des thématiques de formation qui marquent la transition vers l'agroécologie**

La liste des formations suivies en 2017, montre une réelle prise de conscience des éleveurs de porcs et une volonté de faire évoluer leurs systèmes de production. Pour exemple, en production animale, les formations qui visent la mise en place de techniques alternatives en santé animale, la réduction de l'usage d'antibiotiques, l'autonomie alimentaire, le bien-être animal et la maîtrise de la consommation d'énergie sur les élevages sont très appréciées. En production végétale, la réduction des intrants, les techniques culturales utilisées en AB ou sans labour sont également en progression.

Source : VIVEA, Données 2017

Rédaction et conception

Chambre régionale d'agriculture de Normandie

Céline COLLET

6 rue des Roquemonts - CS 45346

14053 CAEN cedex

Tel. : 02 31 47 22 84

normandie.chambres-agriculture.fr

Avec la collaboration de l'ARIP Normande

Association Régionale Interprofessionnelle Porcine de Normandie

Christiane GASNEREAU et Céline MARTIN

1 rue Léopold Sédar Senghor

CS 50634 COLOMBELLES

14914 CAEN CEDEX 09

Tél. : 02 31 70 88 58

Email : ungp.aripnormande@wanadoo.fr

Etude réalisée dans le cadre du Contrat d'Objectif de la Région Normandie



OBSERVATOIRES DONNÉES 2016
JUN 2019



**AGRICULTURES
& TERRITOIRES**
CHAMBRES D'AGRICULTURE
NORMANDIE