

# LE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGE DE RUMINANTS : UN ENJEU MAJEUR POUR LA FRANCE

Extrait du Livre Blanc  
de la CNE 2023

Confédération  
Nationale de l'Élevage  
**CNE**



## Que sera l'élevage français de bovins, d'ovins et de caprins, dans 10 ans ?

La France sera-t-elle encore capable de fournir à ses citoyens une alimentation locale, de qualité, respectueuse des animaux et de l'environnement ? Deviendra-t-elle, au contraire, dépendante des importations pour nourrir sa population ? Avec quelles conséquences pour l'avenir socio-économique de nos filières et pour nos territoires ruraux ?



Depuis de nombreuses années, on assiste en effet à un vieillissement massif des éleveurs de ruminants. Dans les 10 prochaines années, la moitié d'entre eux sera partie à la retraite.

En parallèle tous les ans, des milliers de jeunes et de moins jeunes, issus du milieu agricole ou non, font le choix de l'élevage, s'installent ou deviennent salariés, mais ils ne sont pas assez nombreux pour maintenir la production de lait et de viande en France.



Pour accompagner ce « choc de transmissions » d'exploitations qui s'annonce, des mesures urgentes doivent être prises. **Les professionnels du secteur appellent aujourd'hui de leurs vœux à un sursaut collectif en faveur du renouvellement des générations d'éleveurs, et plus généralement des actifs dans les exploitations d'élevage de ruminants.**



Comme en 2019, ils publient un « livre blanc » où ils dressent un état des lieux de la situation. Ils identifient les différents freins à l'installation, la transmission et au développement du salariat. Enfin, **ils formulent 27 propositions concrètes pour mieux former, conseiller, suivre, inciter, encourager les futurs éleveurs et surtout maximiser leurs chances de réussir leur projet et de pérenniser leur activité.**

RETROUVEZ  
L'INTÉGRALITÉ  
DU LIVRE BLANC



## MIEUX ACCOMPAGNER, MIEUX CONSEILLER ET MIEUX FORMER

### PROPOSITION 2

#### DÉCLINER “LE DROIT À L’ESSAI” NATIONALEMENT

Pensé et mûri par Gaec et Sociétés, le droit à l’essai se définit comme la possibilité, pour deux personnes ou plus, de tester un projet d’agriculture en commun, sur une année, avec un statut « d’associé à l’essai ».

Pour **développer le droit à l’essai**, nous proposons :

- d’accorder une place au droit à l’essai au sein des guichets uniques compétents sur la transmission ;
- d’encourager les travaux dans les Commissions Agriculture des départements sur les hypothèses d’application du droit à l’essai ;
- d’adapter les différents statuts existants appliqués à l’associé à l’essai selon son profil (prise en charge de la rémunération de l’associé à l’essai, protection sociale, complément de rémunération, couverture pôle emploi...).

### PROPOSITION 5

#### PROMOUVOIR LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DE L’ÉLEVAGE ET L’ACQUISITION DES SAVOIR-FAIRE PAR LES STAGES ET PLUS PARTICULIÈREMENT PAR L’APPRENTISSAGE

En plus de **former au plus près de la réalité du terrain**, l’apprentissage a pour avantage, pour l’employeur, de trouver de futurs salariés voire des associés parmi les personnes formées, et pour l’apprenti, de **gagner en expérience et donc de faciliter la recherche d’un emploi**. Néanmoins, il est parfois difficile pour les éleveurs en devenir de réussir à trouver des maîtres de stage ou d’apprentissage.

Nous proposons :

- de promouvoir l’apprentissage, d’une part envers les exploitants, d’autre part envers les jeunes ;
- de former les maîtres de stage et de faire évoluer la réglementation autour de l’apprentissage de façon à lever les blocages les plus importants.

### PROPOSITION 6

#### RENFORCER LES ÉTUDES PRÉVISIONNELLES ÉCONOMIQUES À L’INSTALLATION POUR TENIR COMPTE DE LA DIVERSITÉ DES SYSTÈMES D’EXPLOITATION ET DU RENFORCEMENT DES ALÉAS

Afin de construire des analyses prévisionnelles à l’installation les plus réalistes possibles, **il est nécessaire de mettre à disposition davantage de références économiques et de méthode d’analyse des aléas**. En effet, **le résultat prévisionnel dépend des hypothèses de départ qui seront retenues** (évolution des prix, des charges, des performances techniques... liés aux aléas).

Nous proposons :

- de sensibiliser le plus tôt possible les exploitants agricoles (ou futurs) aux aléas notamment climatiques auxquels ils devront faire face et les outils qui leur permettront d’atténuer leur vulnérabilité ;
- de mettre à disposition davantage de références économiques et de méthode d’analyse des aléas ;
- d’intégrer dans le plan d’entreprise l’audit des exploitations dès le stade de l’installation.

## ENCOURAGER LA TRANSMISSION ET FACILITER L’INSTALLATION

### PROPOSITION 9

#### ORIENTER DAVANTAGE LES POLITIQUES PUBLIQUES VERS LES ACTIFS, CONFORMÉMENT À UN MODÈLE D’ÉLEVAGE FRANÇAIS À TAILLE HUMAINE, PRÉSENT SUR TOUT LE TERRITOIRE

La PAC 2023-2027 acte pour la première fois l’obligation pour les États membres de définir l’agriculteur actif. Le Plan Stratégique National français fait preuve d’une ambition limitée qu’il s’agira de renforcer activement.

Nous proposons **différents critères de définition de l’agriculteur actif** :

- Détenir ou acquérir une capacité professionnelle minimale ;
- Détenir le contrôle de l’exploitation (directement ou indirectement) ;
- Assurer des responsabilités sur l’exploitation agricole, avec la participation effective à la gestion économique, humaine et technique de celle-ci ;
- Disposer, au moins partiellement, des biens permettant l’exercice normal de l’activité agricole ;
- Réaliser un volume d’activité justifiant un exercice à titre professionnel ;
- Ne pas être en capacité de bénéficier d’une retraite à taux plein.

### PROPOSITION 10

#### SÉCURISER LES PROJETS D’INSTALLATION EN PRENANT EN COMPTE LES COÛTS DE PRODUCTION DANS LE PRIX DE VENTE DES PRODUITS AGRICOLES

La loi EGAlim 2 impose le principe d’une contractualisation obligatoire pour les agriculteurs avec leur premier acheteur. Sauf dérogations, les contrats écrits sont désormais obligatoires, pour une durée de 3 ans minimum.

Nous proposons **d’allonger la durée des contrats de 3 à 5 ans spécifiquement pour les nouveaux installés**.

## RECRÉER DU LIEN ENTRE L'ÉLEVAGE ET LA SOCIÉTÉ

### PROPOSITION 19

#### POURSUIVRE ET AMPLIFIER L'EFFORT DE COMMUNICATION VERS LE PUBLIC ET LES CONSOMMATEURS

Afin de mettre en valeur les atouts de l'activité d'élevage, les services rendus, la qualité des produits animaux, et conforter ainsi l'image des métiers de l'élevage, nous proposons :

- de pérenniser la campagne de communication "l'aventure du vivant" à travers une action multi partenariale à grande échelle ;
- de mobiliser et sensibiliser les acteurs des filières d'élevage pour communiquer sur leur métier ;
- de renforcer la communication sur l'attractivité du secteur pour les jeunes femmes ;
- de créer plus d'opportunités pour faire découvrir le métier d'éleveur, notamment auprès des scolaires.

### PROPOSITION 26

#### PROMOUVOIR LES FORMES INNOVANTES DE TRANSMISSION, NOTAMMENT PROGRESSIVES, DES EXPLOITATIONS

Avec la diminution du nombre de candidats à l'installation dans un cadre familial, le soutien à l'installation et au renouvellement des actifs en élevage nécessite le développement des installations « hors cadre familial » avec des candidats issus du milieu agricole, ou pas.

Nous proposons de mettre en avant et développer à plus large échelle des formes innovantes d'installation-transmission adaptées notamment aux profils de repreneurs hors cadre familial (dispositif CEFI de parrainage d'un candidat hors cadre familial qui va travailler à temps complet sur l'exploitation en vue de s'y installer, GAEC à l'essai, transmission progressive...).

### PROPOSITION 25

#### DÉVELOPPER À L'ÉCHELLE DES TERRITOIRES LES ACTIONS POUR RENFORCER LA DURABILITÉ SOCIALE ET L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ÉLEVEUR ET DE SALARIÉ EN ÉLEVAGE

Travailler avec les éleveurs pour améliorer leur organisation et leur gestion du collectif de travail permet d'améliorer les conditions d'exercice du métier, de renforcer la durabilité sociale des élevages, et donc de rendre le métier plus attractif. Nous proposons :

- de renforcer le lien avec les acteurs des filières d'élevage, du conseil et de l'enseignement afin qu'ils intègrent les questions d'organisation du travail et de ressources humaines dans leurs pratiques du conseil, dans des modules de formation et des cursus d'enseignement ;
- de mettre en place des actions locales adaptées pour favoriser le passage de relais entre organismes et renforcer le réseau des spécialistes « organisation du travail » et « relations humaines » ;
- de développer, professionnaliser et encourager le salariat : Faire découvrir et améliorer l'image du métier, renforcer les cursus de formation et les parcours d'accès au métier pour les demandeurs d'emploi et les candidats à la reconversion professionnelle, développer les compétences managériales des éleveurs.

## SUR LE PLAN JURIDIQUE, FISCAL, RÉGLEMENTAIRE ET ÉCONOMIQUE

### PROPOSITION SYNTHÉTISANT LES PROPOSITIONS 11 À 18

#### AMÉLIORER L'ACCÈS AU CAPITAL ET AU FONCIER POUR LE NOUVEL INSTALLÉ OU PORTEUR DE PROJET

Le montant global de la reprise d'une exploitation s'alourdit, compte tenu de l'agrandissement des structures agricoles, d'une évaluation patrimoniale par le cédant et du poids des comptes associés dans les sociétés. De plus, les difficultés à obtenir des banques la possibilité de financer la trésorerie de l'exploitation sont régulièrement soulignées.

Nous proposons :

- de développer une méthode commune d'évaluation de la valeur économique et de reprenabilité de l'exploitation ;
- d'encourager l'achat progressif de foncier par le repreneur et communiquer sur les différentes formes de baux pour la location de foncier ;
- de systématiser l'exonération totale de taxe sur le foncier non bâti, d'améliorer la transmission de l'épargne de précaution et de favoriser les formules de portage de foncier ;
- d'atténuer le coût de la garantie bancaire, de permettre une variabilité des annuités selon la conjoncture et d'adapter les durées de prêts selon les objets des financements.

# LE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGE BOVIN, OVIN ET CAPRIN

## Réussir le défi du "choc de transmission" d'ici 2030

### L'AVENIR DE L'ÉLEVAGE DE RUMINANTS EN QUESTION

#### L'élevage de ruminants (bovins lait et viande, ovins, caprins) en France, c'est...

- **256 000 emplois permanents (ETP) dans 144 000 exploitations** avec une activité significative d'élevage de ruminants au recensement agricole 2020, dont 35 000 ETP (14 %) de salariés (hors ETA, CUMA).
- Une activité **répartie sur tout le territoire, générant de nombreux emplois** en amont et en aval des exploitations notamment dans des bassins d'emplois très dépendants de l'agro-alimentaire.
- 18,2 milliards d'euros de chiffres d'affaires des productions animales, +5,4 de productions fourragères (2020), soit **33 % de la valeur des biens agricoles** (Comptes de l'agriculture).
- Une **production de qualité** en évolution permanente pour répondre aux attentes de la société.
- **12,7 millions d'hectares de prairies** (44 % de la SAU valorisées (Statistique agricole annuelle 2020).
- Des paysages entretenus, une biodiversité préservée et des territoires ruraux dynamisés.

#### Mais c'est aussi...

- Un vieillissement des chefs et coexploitants qui se poursuit : 57 % des éleveurs de vaches allaitantes ont plus de 50 ans (41 % plus de 55 ans), 53 % et 39 % avec des brebis viande, 51 % et 33 % avec des vaches laitières, 46 % et 30 % avec des brebis laitières, 43 % et 28 % avec des chèvres (source : Agreste recensement agricole 2020 - traitement Institut de l'Élevage).
- De **nombreux départs partiellement remplacés** dans la majorité des filières : 45 % de taux de remplacement pour les éleveurs de vaches laitières, 83 % pour les éleveurs de plus de 20 vaches allaitantes en comptant les reconversions (mais 50 % en exploitations spécialisées en 2021), 91 % pour les producteurs de lait de brebis, 94 % pour les éleveurs ovins viande, 106 % pour les éleveurs caprins.
- Mais avec des **turn-overs élevés en ovin-caprin** (carrières courtes) et des **taux de remplacement nettement plus faibles dans les principaux bassins de production de viande bovine et ovine** (entre 2/3 et 3/4), porteurs de risque pour la compétitivité de ces filières.

### POURTANT DES OPPORTUNITÉS EXISTENT !

#### En 2019 (installations 2020 perturbées par la covid) :

- **3 579 installations de chefs d'exploitations de moins de 40 ans sur des exploitations avec élevage de ruminants**, en baisse de 7 % sur un an après dix ans de relative stabilité, soit 41 % des installations de ce type en agriculture (-2 points en 2 ans).
- **774 installations à plus de 40 ans** (hors transferts entre époux), en **baisse de 26 % en 2 ans**. Soit 23 % des installations de ce type en agriculture (-7 points en 2 ans) (source : MSA & SPIE/BDNI - traitement Institut de l'Élevage).

**Les installations en élevage de ruminants, d'une grande diversité, aboutissent à des situations pérennes : 92 % des installés de moins de 40 ans demeurent en place après 6 ans d'exercice en bovins viande et bovins lait et 86 % en élevages ovins et caprins (source : MSA) contre moins de 60 % en moyenne dans les entreprises qui se créent en France (source INSEE).**

### UNE URGENCE : REVALORISER LE MÉTIER D'ÉLEVEUR

Le métier d'éleveur s'est transformé. Au-delà du **contact privilégié avec les animaux**, il lie aujourd'hui **modernité** (sur le plan matériel, génétique, des techniques et de l'organisation du travail), **stratégie** (valorisation de la production, renforcement de la qualité, choix des circuits de commercialisation, adaptation aux marchés...), **gestion** (ressources humaines, comptabilité, vie familiale). Il est au croisement des principaux enjeux de la société : **alimentation, économie, bien-être, durabilité**. Il est à l'origine de **services irremplaçables pour les populations, les territoires et pour l'environnement**.

**Ce métier, de plus en plus méconnu et caricaturé, doit d'urgence être revalorisé !**

