

LE RENOUVELLEMENT DES ACTIFS EN ÉLEVAGE BOVIN, OVIN ET CAPRIN





© S. Cosse / Fotolia.com

ÉDITO

La France est un grand pays agricole et depuis des millénaires, l'élevage nous nourrit, façonne et entretient nos paysages, contribue à l'excellence gastronomique de nos terroirs et à la valorisation de prairies qui stockent du carbone et contribuent de manière importante à la biodiversité.

L'élevage de ruminants, c'est un pan vital de notre économie, de nos emplois, de la vie en milieu rural et souvent le dernier rempart face à la désertification dans des zones agronomiques difficiles et de montagne.

L'élevage, c'est notre patrimoine!

Mais aujourd'hui l'élevage est menacé.

Quelle que soit l'évolution de la technologie et de la robotique, les animaux ont besoin de femmes et d'hommes pour les élever, les nourrir, les traire, les surveiller et leur apporter tous les soins nécessaires.

Or la population des éleveurs vieillit et les candidats à l'installation sont trop peu nombreux en regard. Il nous faut donner confiance aux futures générations, leur montrer que l'on peut vivre de ce métier d'éleveur et s'y épanouir. Des solutions existent! Au-delà du constat et de l'analyse, ce livre blanc a pour objet de faire des propositions.

Nous avons toutes et tous la responsabilité de trouver des solutions pour permettre l'accès à ce merveilleux métier d'éleveur et le promouvoir.

Alors, relevons nos manches tous ensemble et... agissons!



Michèle Boudoin

Éleveuse de brebis dans le Puy de Dôme

Présidente de la Fédération Nationale Ovine (FNO)

Présidente du Groupe de Travail « Attractivité et renouvellement des générations en élevage » de la Confédération Nationale de l'Élevage (CNE).

SOMMAIRE

ÉDITO	1
Partie I. L'ÉTAT DES LIEUX	5
Filières de production, emplois, territoires : les enjeux du renouvellement des actifs pour l'élevage de ruminants	6
L'élevage de ruminants en France : des opportunités pour l'installation de futurs éleveurs et l'embauche de salariés	8
1. Un secteur-clé de l'économie et de la valorisation des territoires en France	8
2. Les opportunités d'installation et d'emplois de nouveaux actifs	9
A. Une génération sur le départ	9
B. Montée en puissance des installations hors cadre familial	14
C. L'apprentissage et le salariat, des voies possibles vers l'installation	14
D. La double-activité comme forme d'installation progressive	15
E. Installations tardives, départs précoces, carrières courtes, vers une « banalisation » des métiers agricoles	16
Partie II. LES FREINS	19
Malgré des dispositifs incitatifs, de trop nombreux freins à l'installation subsistent en élevage	20
1. Une palette de dispositifs existants	20
A. Les démarches d'accompagnement et de conseil	20
B. Les dispositifs d'aides financières	20
2. Mais des freins subsistent pour le renouvellement des actifs en élevage	21
A. Faiblesse de la rémunération et manque de visibilité économique et climatique	21
B. Investissements, financement et accompagnement bancaire	22
C. Recherche du foncier et de l'exploitation	23
D. Reprise et transmission	24
E. L'image du métier et les relations élevage - société	25
F. Des difficultés de recrutement et de management de la main-d'œuvre salariée	27
G. Professionnalisation et formation / complexité du parcours à l'installation	28
H. Les grands prédateurs	28

Partie III. LES PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS 29

Les propositions et recommandations	30
Présentation synthétique de nos propositions	31
Présentation détaillée de nos propositions	34
MIEUX ACCOMPAGNER, MIEUX CONSEILLER ET MIEUX FORMER	34
PROPOSITION 1 : Rénover le dispositif National d’accompagnement à l’installation	34
PROPOSITION 2 : Décliner “Le droit à l’essai” nationalement	35
PROPOSITION 3 : Disposer de données chiffrées actualisées sur l’installation et sur les nouveaux installés depuis moins de 5 ans, à l’échelle nationale et locale et par filière de production	36
PROPOSITION 4 : Continuer d’adapter et de moderniser les programmes de formation en lycée et en enseignement supérieur agricoles	37
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	38
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	39
PROPOSITION 7 : Mieux informer les porteurs de projets d’installation et leurs accompagnants sur les différentes solutions de financement et de reprise de capitaux d’exploitation et du foncier, ainsi que sur les formes de cautionnement	40
PROPOSITION 8 : Promouvoir plus activement la formation continue auprès des éleveurs	40
ENCOURAGER LA TRANSMISSION ET FACILITER L’INSTALLATION SUR LE PLAN JURIDIQUE, FISCAL, RÉGLEMENTAIRE ET ÉCONOMIQUE	41
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	41
PROPOSITION 10 : sécuriser les projets d’installation en prenant en compte les coûts de production dans le prix de vente des produits agricoles	42
PROPOSITION 11 : Systématiser l’exonération totale de taxe sur le foncier non bâti	42
PROPOSITION 12 : Améliorer la transmission de l’épargne de précaution	43
PROPOSITION 13 : Développer une méthode commune d’évaluation de la valeur économique et de reprenabilité, et renforcer la coordination entre les partenaires intervenant lors de cette évaluation	44
PROPOSITION 14 : Encourager l’achat progressif de foncier par le repreneur	45
PROPOSITION 15 : Communiquer sur les différentes formes de baux pour la location de foncier	46
PROPOSITION 16 : Favoriser les formules de portage des capitaux, par exemple selon le dispositif de GFA (Groupement Foncier Agricole)	47
PROPOSITION 17 : Atténuer le coût de la garantie bancaire, par exemple en valorisant le contenu du Plan d’entreprise, et en obtenant plus globalement des conditions moins onéreuses de la part des différents acteurs (banques, BPI, SIAGI)	48
PROPOSITION 18 : Permettre une variabilité des annuités selon la conjoncture, et adapter les durées de prêts selon les objets des financements	48

RECRÉER DU LIEN ENTRE L'ÉLEVAGE ET LA SOCIÉTÉ SUR LE PLAN JURIDIQUE, FISCAL, RÉGLEMENTAIRE ET ÉCONOMIQUE	49
PROPOSITION 19 : Poursuivre et amplifier l'effort de communication vers l'opinion publique 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	50
PROPOSITION 20 : Sensibiliser les élus, notamment des conseils régionaux, sur l'importance de l'élevage dans les territoires pour l'emploi, l'activité économique, la cohésion et la dynamique sociale	53
PROPOSITION 21 : Permettre aux élèves des filières générales de mieux comprendre comment sont produits les aliments qu'ils consomment au quotidien, et l'importance du secteur agricole pour l'économie française et les territoires. Développer un partenariat entre le secteur éducatif et le secteur agricole	54
PROPOSITION 22 : Valoriser les nombreuses démarches de progrès dans lesquelles les éleveurs sont engagés notamment pour répondre aux demandes de la société	55
PROPOSITION 23 : Favoriser l'intégration des nouveaux installés sur leur territoire, en encourageant par exemple l'adhésion à des réseaux locaux (CUMA), le parrainage... afin de souligner la capacité d'accueil et de lien social dans les régions d'élevage	55
PROPOSITION 24 : Aider les éleveurs à diminuer leur charge de travail et l'astreinte	56
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 en apportant un appui sur l'analyse des besoins en main-d'œuvre, la gestion du recrutement ou la mise en association	57
PROPOSITION 26 : Sensibiliser les cédants à anticiper et préparer la transmission de leur exploitation à de futurs éleveurs. Sensibiliser les acteurs des filières d'élevage sur leur rôle de conseil auprès des éleveurs. Promouvoir les formes innovantes de transmission, notamment progressives, des exploitations	58
PROPOSITION 27 : Développer, professionnaliser et encourager le salariat	59

REMERCIEMENTS

60

L'ÉTAT DES LIEUX

FILIÈRES DE PRODUCTION, EMPLOIS, TERRITOIRES : LES ENJEUX DU RENOUVELLEMENT DES ACTIFS POUR L'ÉLEVAGE DE RUMINANTS

Composante essentielle de la **valorisation du territoire et de l'activité économique dans les régions, l'élevage de ruminants avec ses filières de production génère plus de 500 000 emplois directs dans les élevages ou indirects en amont et en aval des exploitations** (GIS « Élevages Demain », 2015).

Il contribue à une alimentation des consommateurs français en produits de haute qualité, qu'il s'agisse de viande ou de produits laitiers, apportant toutes leurs richesses au patrimoine culinaire national. Sur un plan environnemental, il participe activement au maintien de la biodiversité et des paysages, à la qualité des eaux et au stockage du carbone.

Ce secteur est toutefois caractérisé par une **part croissante de chefs d'exploitation de plus de 50 ans**, déjà majoritaires dans plusieurs productions, qui devront céder leur exploitation ou leur place dans une forme sociétaire à court ou moyen terme. Les projections démographiques réalisées par l'Institut de l'Élevage montrent qu'une rupture démographique de grande ampleur se déploie dans le secteur de l'élevage de ruminants : 50 % des éleveurs en place en 2018 devraient avoir quitté le secteur d'ici 2027 pour partir à la retraite. C'est surtout le cas dans les secteurs bovins lait et viande.

Face aux JA réunis à Terres de Jim le 9 septembre dernier, le Président de la République a évoqué ce "mur démographique", inédit depuis 30 ans. Cette évolution se traduira d'ici 2030 soit par une **restructuration accrue** (nettement moins d'exploitations mais de plus en plus grandes), soit par **une réduction des volumes de production**, soit, et nous le souhaitons, par une **hausse des installations, qu'il est nécessaire d'accompagner**.

Des opportunités sont donc ouvertes pour l'installation de nouvelles générations d'éleveuses et d'éleveurs dans les prochaines années. Et le métier, modernisé, offre une diversité de situations, autant pour les chefs d'exploitations que pour leurs salariés.

Mais, dans un contexte économique difficile, **la capacité des éleveurs à transmettre et à installer s'est réduite. Les défis à relever sont importants.**

Entre les deux derniers recensements agricoles (2010 et 2020), le nombre d'exploitations ayant une activité significative en élevage de ruminants a diminué (tableau 1) plus fortement que le nombre d'exploitations totales (-24 % versus -20 %) et surtout nettement plus que les exploitations n'ayant aucun herbivore (-9 %). Le contraste est encore plus grand sur l'évolution de la main-d'œuvre. Celle des exploitations avec ruminants s'est réduite de 20 % en 10 ans contre 11 % pour l'ensemble de l'agriculture. Dans le secteur des ruminants, les filières bovines qui regroupent la plus grosse part des emplois voient leurs nombres d'emplois se contracter plus rapidement. Les secteurs ovins lait et caprins connaissent une baisse modérée de la main-d'œuvre, grâce à un renouvellement des actifs privilégié dans le secteur fromager fermier (caprin et désormais ovin).

TABLEAU 1 : RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR TYPES D'ÉLEVAGE DE RUMINANTS

Domaine activité 2020	Nombre d'exploitations		Équivalents Temps Plein hors prestations (ETA, CUMA avec main-d'œuvre,...)		
	En 2000	Variation / 2010 (%)	En milliers d'ETP	Part 2020 (%)	Variation / 2010 (%)
Bovins lait	50 588	-33 %	112,6	44,1	-27 %
Bovins viande	70 629	-19 %	103,3	40,4	-16 %
Ovins viande	9 790	-17 %	13,9	5,4	-12 %
Ovins lait	4 232	-13 %	8,8	3,4	-5 %
Caprins	6 021	-13 %	13,2	5,2	-4 %
Autres (polyélevages complexes dont avec équins)	2 728	-28 %	3,9	1,6	-15 %
Ensemble	143 988	-24 %	255,7	100	-20 %

Source : Agreste - Recensements agricoles 2010 et 2020, traitements Institut de l'Élevage (exploitations avec atelier d'élevage ruminants significatif dont les cheptels bovins, ovins et caprins cumulés atteignent au moins 8 unités de gros bétail (UGB) aliments grossiers ou possédant au moins 5 vaches laitières ou allaitantes, ou 50 brebis allaitantes ou 25 brebis laitières ou 10 chèvres)

Soutenir la transmission et l'installation en élevage : une priorité largement partagée

La pérennité des exploitations est un enjeu majeur pour les filières et cet objectif figure dans les priorités des Plans de filières définis par les Interprofessions bovines (lait et viande), ovine et caprine. Rendre les métiers de l'élevage de ruminants plus attractifs est clairement un axe fort pour chacune d'entre elles qui se sont engagées à mettre en place des actions pour améliorer le revenu des producteurs, leurs conditions de travail et valoriser l'image du métier.

Le renouvellement des actifs agricoles est identifié également dans les priorités du Plan Stratégique National élaboré en prélude à la récente réforme de la PAC et du Pacte d'orientation et d'avenir (Formation/Transmission/Installation/Transition) en cours de discussion en France.



La Confédération Nationale de l'Élevage a, en conséquence, pris l'initiative de revisiter son Livre blanc sur le renouvellement des générations d'éleveurs de ruminants en France qui était paru début 2019. Cette nouvelle version du Livre Blanc tient compte des importantes évolutions observées ces dernières années. Force est de constater que l'enjeu du renouvellement des actifs est toujours plus crucial pour garder une dynamique d'élevage dans notre pays. L'objectif de ce travail est donc d'établir un diagnostic le plus précis possible et de proposer un ensemble de solutions et de préconisations identifiées dans le cadre d'un travail collectif des acteurs professionnels du secteur.



L'ÉLEVAGE DE RUMINANTS EN FRANCE : DES OPPORTUNITÉS POUR L'INSTALLATION DE FUTURS ÉLEVEURS ET L'EMBAUCHE DE SALARIÉS

1. Un secteur-clé de l'économie et de la valorisation des territoires en France

Au plan national en 2020, 36,9 % des exploitations agricoles françaises possédaient un atelier significatif d'élevage de ruminants contre 38,8 % en 2010 et 39,7 % en 2000. Cette proportion se réduit mais reste importante. Ces activités d'élevage participent à l'équilibre économique de nombreuses exploitations, spécialisées ou non. Dans les zones de plaine, elles pratiquent fréquemment (36 % en 2020) un système de polyculture-élevage qui possède des atouts à l'heure de la transition agroécologique (économie d'engrais de synthèse avec la valorisation des déjections animales pour les cultures; rotations diversifiées pour la maîtrise des adventices et ravageurs; production d'aliments énergétiques et protéiques pour les animaux; complémentarité et résilience économique).

Ces exploitations avec élevage de ruminants réalisent une activité **répartie sur tout le territoire, générant de nombreux emplois** en amont et en aval des exploitations notamment dans des bassins d'emplois parfois très dépendants de l'agroalimentaire.

L'activité d'élevage génère 18,2 milliards de chiffre d'affaires pour les productions animales, +5,4 milliards pour les productions fourragères (2020), soit **33 % de la valeur des biens agricoles** (comptes de l'agriculture). Elle met sur le marché une **production de qualité** en évolution permanente pour répondre aux attentes de la société.

47 % de la SAU des exploitations sont des surfaces fourragères en 2020 dont 42 % en prairies (13 millions d'hectares), sans compter plus de 500 000 ha de pâturages collectifs.

Enfin, l'élevage contribue à l'entretien des paysages, à la préservation de la biodiversité et à la dynamisation des territoires ruraux.

Tout cela souligne le rôle clé de l'activité d'élevage comme pilier économique dans les territoires, et support de vitalité de zones difficiles, qui disposent par ailleurs de très faibles alternatives.



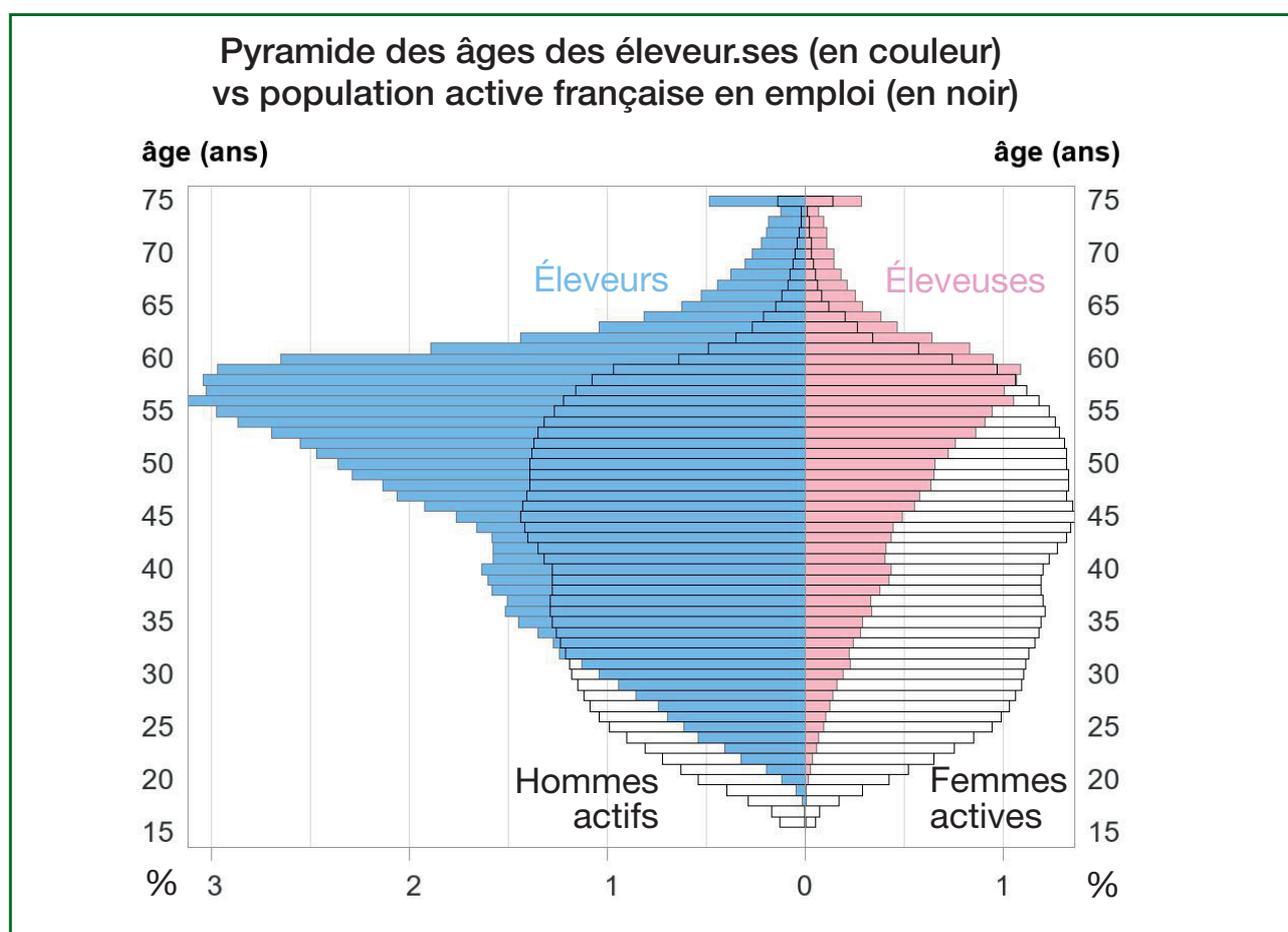
2. Les opportunités d'installations et d'emplois pour de nouveaux actifs

A. Une génération sur le départ

Un double déséquilibre démographique des coexploitants: une population âgée et masculine

Comparée à celle des actifs français en emploi tous secteurs économiques confondus, la pyramide des âges des éleveurs et éleveuses de ruminants montre (figure 1) un double déséquilibre avec une **surreprésentation des hommes de plus de 50 ans et une sous-représentation des femmes de moins de 50 ans**. Les femmes de 55 ans et plus étant légèrement surreprésentées et les hommes de 18-30 ans légèrement sous-représentés par rapport à la population active générale.

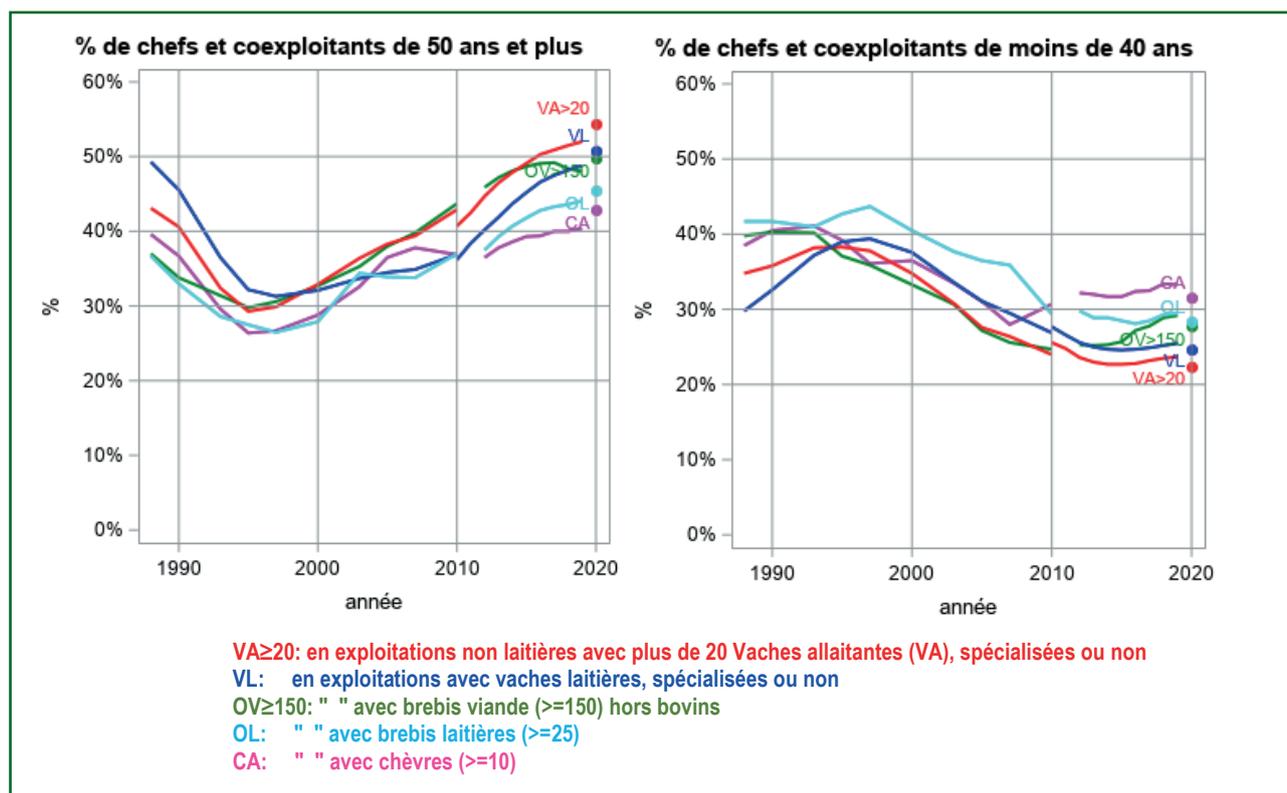
FIGURE 1: COMPARAISON DES ÉLEVEURS DE RUMINANTS AUX ACTIFS FRANÇAIS EN EMPLOI



Source: Agreste, Recensement agricole 2020 et INSEE – traitement Institut de l'Élevage

Le vieillissement des chefs d'exploitation (y compris coexploitants) a débuté au début des années 2000 après une phase de rajeunissement à la suite des préretraite-installations et cessations laitières aidées des années 1980-90 (figure 2). Ces politiques publiques avaient favorisé le départ d'un grand nombre de chefs d'exploitations âgés et leur remplacement partiel par des jeunes. Ces derniers, fréquemment installés à la fin des années 1980 et dans les années 1990 forment une classe d'âge particulièrement bien représentée dans les exploitations d'élevage (notamment bovins lait), une génération sur le départ.

FIGURE 2 : ÉVOLUTION PAR SECTEUR DE LA SITUATION DÉMOGRAPHIQUE DES ÉLEVEURS DE RUMINANTS



Source : Agreste, Enquêtes structures et recensement agricole, MSA et SPIE-BDNI [2011-2019] – traitement Institut de l'Élevage

Même si le déséquilibre démographique est moins prononcé chez les éleveurs de ruminants (tableau 2) que pour les agriculteurs sans aucune production animale (ni herbivores, ni granivores), ce n'est pas pour autant une statistique rassurante pour le secteur de l'élevage. Le recours au salariat bien plus fréquent et les possibilités de sous-traitance désormais infinies en productions végétales permettent aux agriculteurs sans productions animales de prolonger plus facilement leurs carrières que pour ceux qui pratiquent des activités d'élevages, astreignantes et en grande partie impossibles à déléguer. C'est particulièrement vrai dans les secteurs laitiers. Les proportions d'éleveurs vraiment âgés y sont plus faibles parce que les carrières ne s'y prolongent pas. On remarque dans le tableau 2, le poids relatif très important de l'élevage des ruminants avec 43 % des coexploitants français (pour 37 % des exploitations). Le poids du secteur s'élève même à 50 % de la main-d'œuvre familiale agricole totale (en ETP) quand on ajoute les aides familiaux et le fait que les coexploitants en élevage sont plus souvent à temps complet. Compte tenu du faible poids de la main-d'œuvre salariée dans ces exploitations avec ruminants (14 % des ETP contre 47 % dans les exploitations de production végétale sans aucun animal !), il est clair que ce secteur est le premier concerné par le renouvellement des actifs non salariés.

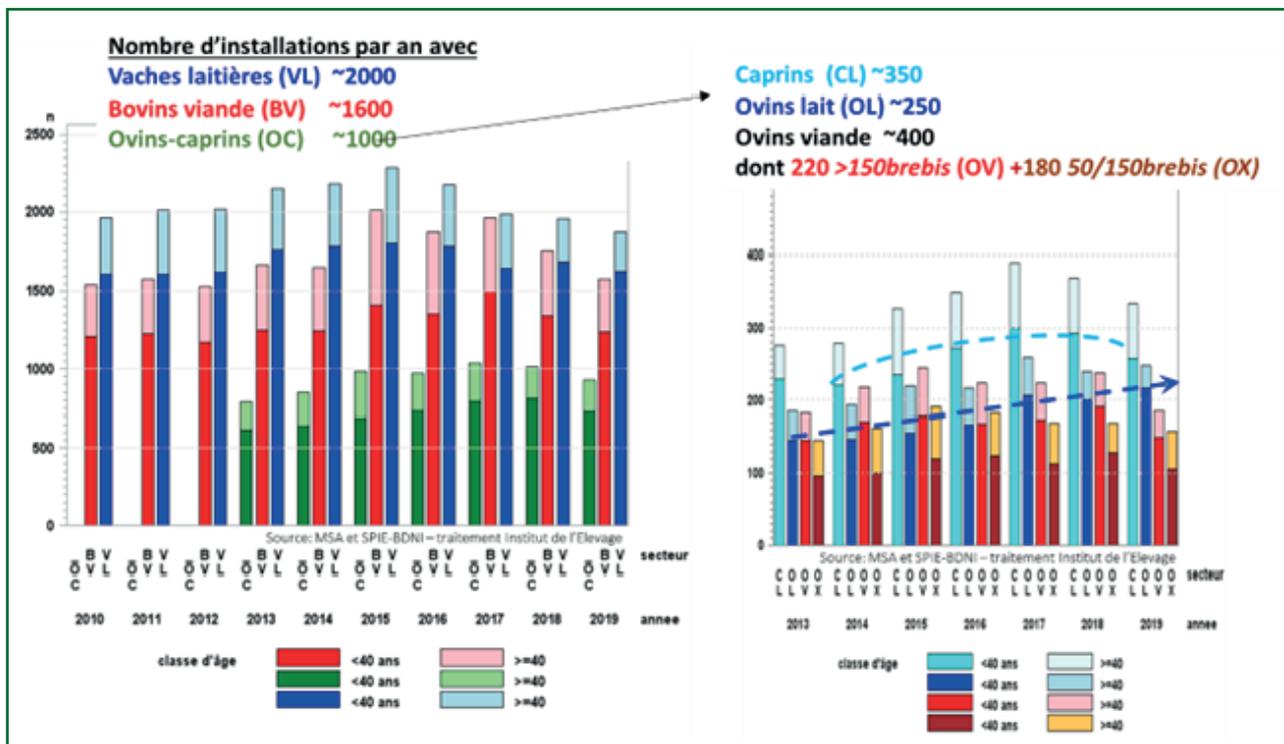
TABLEAU 2 : SITUATION DÉMOGRAPHIQUE EN 2020. COMPARAISON DES ÉLEVEURS AUX AUTRES AGRICULTEURS

Chefs et coexploitants	Nombre de personnes	<40 ans	>=50 ans	>= 55 ans	>= 60 ans	>= 63 ans
avec atelier ruminants de taille significative	211 000	23.3 %	53.4 %	36.7 %	16.7 %	8.4 %
sans élevage (ni herbivore ni granivore)	221 800	17.2 %	62.5 %	48.2 %	31.7 %	22.6 %
dont hors micro exploitations (Produit Brut Standard >=25000€)	153 900	19.9%	57%	41.2%	22.9%	13.5%
Tous agriculteurs	496 400	19.9 %	58.6 %	43.4 %	25.4 %	16.7 %

Source : Agreste recensement agricole 2020 – traitement Institut de l'Élevage

Ce vieillissement engendre de nombreux départs à l'âge de la retraite, voire parfois avant dans les secteurs laitiers notamment. **C'est l'intensité des départs qui entretient une baisse rapide de certaines catégories d'élevage et non une chute du flux annuel d'installations.** Cette hypothèse est en effet contredite par les chiffres de la MSA. Le niveau des installations est stable sur la décennie 2010 (figure 3) mais comme il est inférieur à celui des années 1990, il est très insuffisant pour remplacer le départ de cette classe d'âge sur le départ, au moins dans les secteurs bovins.

FIGURE 3 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INSTALLATIONS AVEC ÉLEVAGE DE RUMINANTS



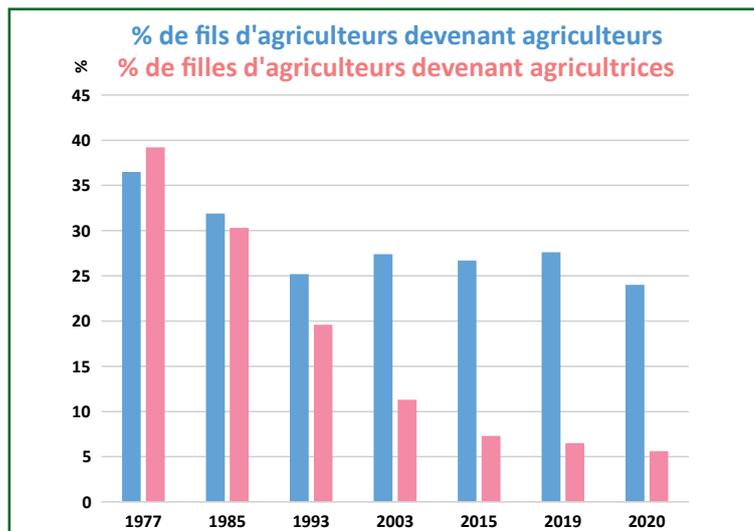
Source : MSA et SPIE/BDNI - traitement Institut de l'Élevage

Cette stabilité globale des installations en élevage de ruminants sur la décennie 2010 masque néanmoins certaines évolutions. Les installations ont été stimulées en milieu de période (autour de 2015) suite à la réforme de la DJA et à l'intérêt renforcé des installations en GAEC (transparence PAC), y compris pour des GAEC entre époux et avec des installations à plus de 40 ans (couleurs claires dans le graphique). Ces installations tardives (hors transferts entre époux) ont nettement baissé à la fin des années 2010. Cette baisse s'est poursuivie en 2020-2021 et concerne aussi les installations à moins de 40 ans en nette baisse dans les secteurs bovins lait et bovins viande. Les installations en ovins caprins se sont développées au cours de la période, d'abord dans le secteur caprin (surtout fermier) puis ovins lait (notamment hors des bassins de production traditionnels).

Par ailleurs, les enquêtes de mobilité sociale de l'INSEE nous apprennent que la proportion de fils d'agriculteurs qui deviennent agriculteurs est stable et élevée depuis le début des années 1990 (24 % en 2020 contre 25,2 % en 1993), en baisse modérée par rapport à 1977 (36,5 %). Il en va tout autrement pour les filles (figure 4) dont la mobilité sociale a beaucoup augmenté. **39 % des filles d'agriculteurs (l'évolution est presque la même pour les filles d'agricultrices) étaient agricultrices en 1977, 30 % en 1985, 20 % en 1993, 11 % en 2003, 7 % en 2015 et 5,6 % en 2020.**

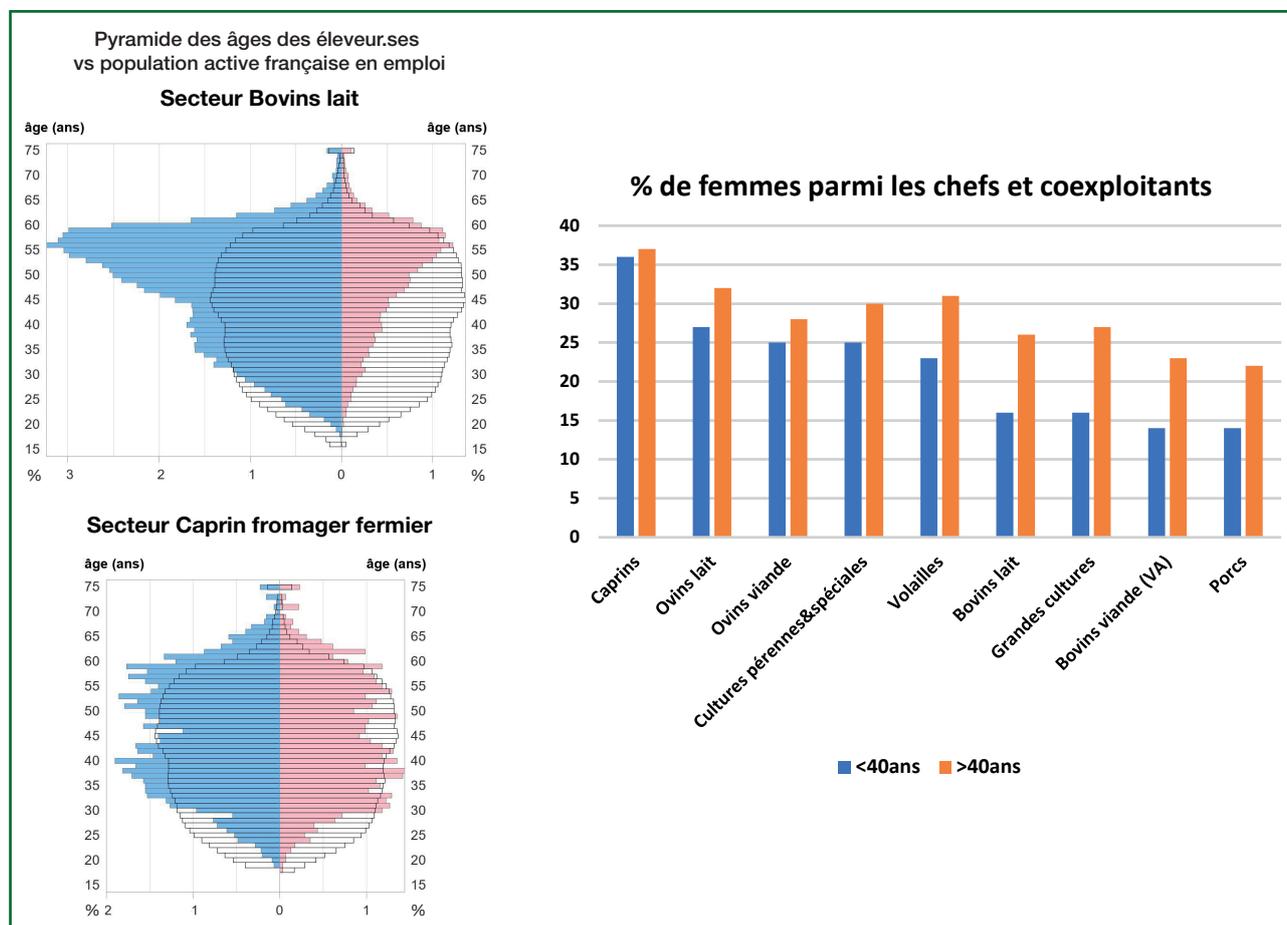
Si le recrutement interne au secteur paraît difficile à augmenter pour les jeunes hommes, le recrutement de jeunes femmes semble pouvoir être amélioré si l'objectif est de mieux renouveler les actifs. En effet, si l'on compare les filières d'élevage, il y a une certaine corrélation entre le taux de remplacement des départs (100 % en ovins caprins, petit maraîchage, PPAM) et la place des femmes parmi les chefs et coexploitants de moins de 40 ans (figure 5).

FIGURE 4 : MOBILITÉ SOCIALE DES FILS ET FILLES D'AGRICULTEURS. ÉVOLUTION DE 1977 À 2020



Source : Institut de l'Élevage d'après Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015, enquêtes emploi 2019, 2020

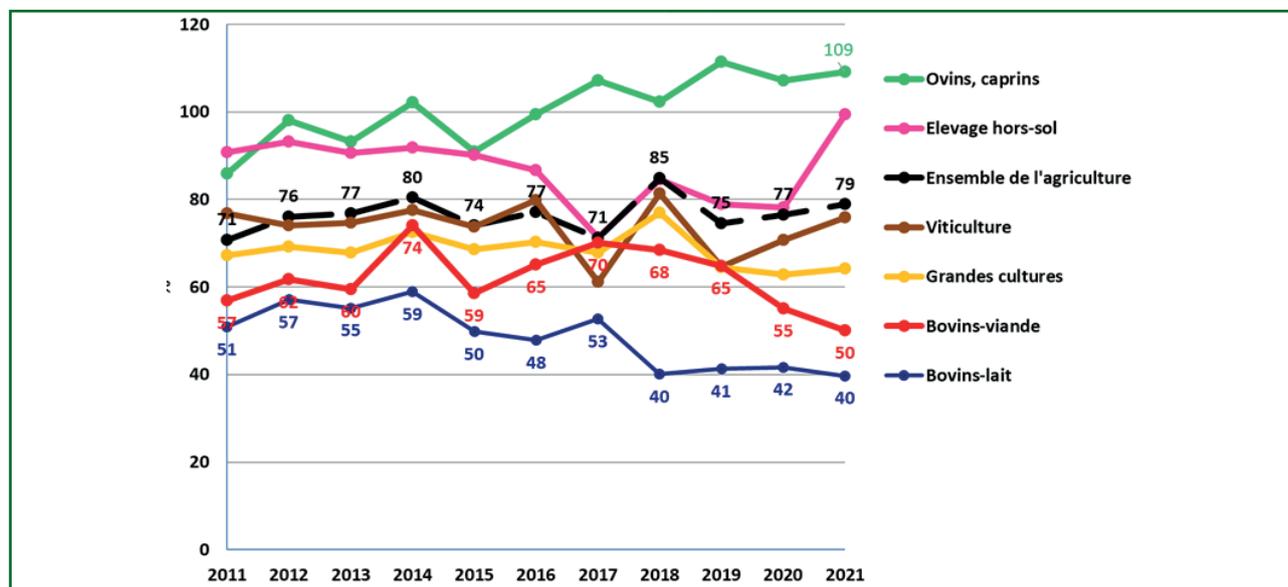
FIGURE 5 : VARIATION PAR SECTEUR ET PAR CLASSE D'ÂGE DE LA PLACE DES FEMMES PARMIS LES CHEFS ET COEXPLOITANTS



Source : Agreste, Recensement agricole 2020 et INSEE – traitement Institut de l'Élevage

La MSA vient de publier un graphique actualisé avec le taux de remplacement des départs de chefs d'exploitation (y compris coexploitants) par secteur agricole (figure 6). Les résultats 2021 concluent à un accroissement des spécificités des secteurs bovins lait et viande qui apparaissent de loin comme les plus concernés par les difficultés de renouvellement (40 ou 50 % de taux de remplacement contre 80 % pour l'ensemble de l'agriculture). Avec des conséquences évidentes sur l'accélération actuelle de la décapitalisation (chute du nombre de vaches laitières et allaitantes). Le secteur ovin-caprin affiche un taux de remplacement supérieur à 100 % qui masque cependant un turn-over nettement plus important avec une proportion plus élevée de carrières courtes à très courtes.

FIGURE 6 : TAUX DE REMPLACEMENT DES DÉPARTS PAR SECTEUR (%)



Source: Institut de l'Élevage d'après MSA

Des calculs réalisés avec une typologie plus fine et par région sur la période allant de 2016 à 2018 avaient montré (tableau 3) que les trois secteurs caprins, ovins lait et ovins viande bénéficiaient de taux de remplacement nettement supérieurs à la moyenne. Avec néanmoins de forts écarts entre régions. En ovins viande comme en bovins viande, les taux de remplacement sont nettement plus bas dans les grands bassins de production, ce qui pose des problèmes de compétitivité à l'échelle de la filière. Le taux de remplacement des départs en « vaches allaitantes » est conforté, au moins dans certaines zones, par des arrivées de producteurs en reconversion lait/viande (qui ne sont pas des installations). En bovins lait, les taux de remplacement sont particulièrement bas sauf dans les montagnes de Franche Comté (84 %) dans lesquelles l'activité laitière, qui bénéficie de la réussite de ses AOP fromagères, semble très attractive.

TABLEAU 3 : DÉTAIL DES TAUX DE REMPLACEMENT PAR SECTEUR ET VARIATIONS ENTRE RÉGIONS, SUR LA PÉRIODE 2016-2018

Éleveurs de	Taux de remplacement des départs (reconversions comprises)	Variations régionales
Chèvres	106 %	
Brebis viande	94 %	de 70 à >100 %
Brebis lait	91 %	de 2/3 à 150 %
Vaches allaitantes (>20)	83 %	de 2/3 à >100 %
Vaches laitières	45 %	de 35 à 84 %

Source: MSA et SPIE-BDNI - traitement Institut de l'Élevage

B. Montée en puissance des installations hors cadre familial

Le renouvellement des actifs en élevage de ruminants passe de plus en plus par des installations Hors Cadre Familial (28 % des coexploitants installés depuis 2010 avec élevage de ruminants contre 19 % pour ceux installés avant). Ils sont même devenus majoritaires ou presque dans les secteurs ovins et caprins (Tableau 4). Il s'agit plus souvent de femmes, ce qui souligne le faible taux de jeunes femmes s'installant dans un cadre familial. Ces nouveaux actifs, surtout en cas de reconversion professionnelle destinée à retrouver davantage de liberté (être son propre patron), sont malheureusement peu attirés par une place à reprendre dans un GAEC alors qu'elles sont nombreuses en ce moment dans ces formes sociétaires très largement familiales et souvent intergénérationnelles. Les statistiques confirment que leur insertion dans ce type de structure est très délicate (un GAEC entre tiers sur trois éclate au bout de 3 ans). Des formules d'installations progressives ou à l'essai trouvent ici toute leur place.

TABLEAU 4 : POURCENTAGE D'INSTALLATIONS HORS CADRE FAMILIAL (HCF) PAR SECTEUR POUR LES INSTALLATIONS À MOINS DE 40 ANS RÉALISÉES ENTRE 2010 ET 2020 (ACTIFS TOUJOURS PRÉSENTS EN 2020).

Types d'élevage	Bovins viande	Bovins lait	Ovins lait	Ovins viande	Caprins
% d'installations HCF (<40 ans)					
• en individuel	33 %	36 %	47 %	53 %	72 %
• en GAEC	18 %	23 %	23 %	28 %	37 %
% d'installations HCF (<40 ans, toutes formes juridiques)	25 %	24 %	29 %	44 %	52 %
<i>pour repères : % d'installations en GAEC</i>	37 %	74 %	67 %	29 %	46 %

Lecture : Pour les bovins viande, 25 % des installations se font hors cadre familial, dont 18 % dans les GAEC (qui pèsent pour 37 % des installations) et 33 % en exploitations individuelles.

Source : Agreste recensement agricole 2020 – traitement Institut de l'Élevage

C. L'apprentissage et le salariat, des voies possibles vers l'installation

Des études de trajectoires individuelles ont été réalisées¹ avec le Centre d'Études et Prospective du ministère de l'agriculture pour identifier le devenir en 2020 de 97 400 salariés et 11 400 apprentis employés par une exploitation avec ruminants en 2010 à partir des fichiers MSA :

- 70 % des salariés et 67 % des apprentis ont quitté la production agricole en 2020 (mais ils peuvent être restés dans le secteur de l'amont, des services ou de l'agroalimentaire).
- **L'apprentissage forme plus au métier d'éleveur** (18,5 % sont devenus agriculteurs dont 15 % éleveur) **que de salarié agricole** (14 % dont 9 % en exploitation avec élevage).

Peu de salariés font carrière (21 % dont 13 % dans des exploitations avec élevage). 9 % s'installent comme chef ou coexploitant (dont 7 % en élevage). Pour les Hors Cadre Familiaux, le passage par le statut d'apprenti ou de salarié peut constituer une phase utile de découverte concrète du métier d'éleveur afin de le choisir en toute connaissance de cause. C'est particulièrement net pour les services de remplacement qui permettent à ces salariés de découvrir différents secteurs, modes d'élevage et associés éventuels. Il s'ensuit un fort turn-over dans ces structures (en partie expliqué par ce type d'installations) qui pourrait être reconnu et accompagné comme une forme particulière d'accompagnement vers l'installation.

¹ Depeyrot J.-N., Parmentier M., Perrot C., 2022. Élevage de ruminants : vers une pénurie de main-d'œuvre ? [26^{èmes} Rencontres Recherches Ruminants, décembre 2022, 12 pages.](#)

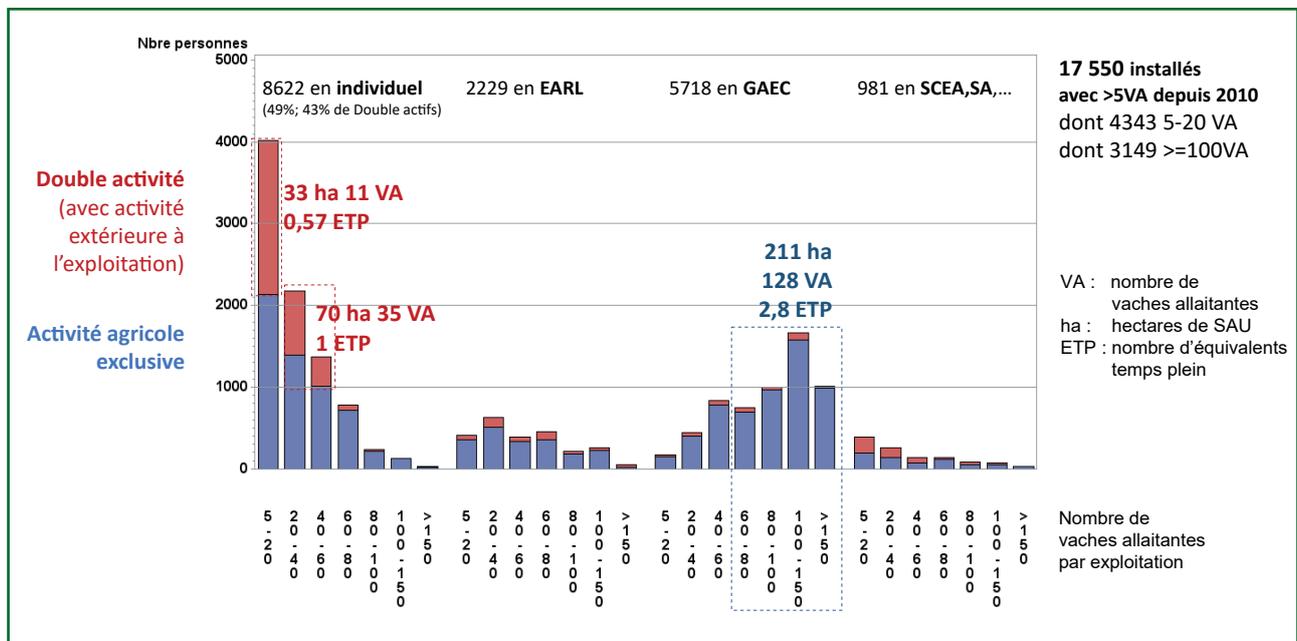
D. La double-activité comme forme d'installation progressive

D'après les données de la MSA, le secteur Bovins viande est l'un des premiers concernés par les installations en double activité, appelée aussi pluriactivité (combinaison d'une activité agricole et d'une activité extérieure, souvent salariée ; à ne pas confondre avec une diversification des activités agricoles). Il arrive derrière le secteur des Grandes Cultures, dans lequel, compte tenu des possibilités infinies de sous-traitance de tout ou partie des travaux et de la gestion de ce type d'exploitation, les installations souvent tardives se font en conservant un métier à côté tout en exploitant des fermes de dimensions très diverses et parfois importantes.

Dans le secteur de l'élevage de vaches allaitantes, la forte diversité des installations (Figure 7) tend à se polariser d'une part autour d'installations / insertions dans un grand collectif de travail (2.8 ETP) de type GAEC avec près de 130 vaches en moyenne, et d'autre part autour d'installations en individuel de plus petites tailles et près d'une fois sur deux avec double activité (elle est d'autant plus fréquente et son importance relative d'autant plus grande que la taille de la ferme est limitée). La diminution du pourcentage de double activité avec l'ancienneté de l'installation suggère qu'il s'agit parfois d'une forme d'activité transitoire avant de constituer une structure d'exploitation compatible avec une activité à temps plein.

FIGURE 7 : RÉPARTITION DES INSTALLATIONS DEPUIS 2010 EN EXPLOITATIONS NON LAITIÈRES AVEC VACHES ALLAITANTES SELON LA FORME JURIDIQUE, LE NOMBRE DE VACHES PAR EXPLOITATION, LA PART D'ACTIVITÉ AGRICOLE.

Illustration avec 3 structures moyennes à l'installation



Source : Agreste recensement agricole 2020 – traitement Institut de l'Élevage

E. Installations tardives, départs précoces, carrières courtes, vers une « banalisation » des métiers agricoles

La diversité des projets des nouveaux entrants en agriculture et l'évolution des aspirations des personnes installées dans le cadre familial conduit à une « banalisation » des métiers agricoles, expression employée par des sociologues pour désigner la convergence avec les métiers non agricoles que l'on peut adopter et quitter de façon très variée. Même si les carrières médianes restent longues dans la plupart des secteurs, les carrières courtes et départs précoces (25 % de carrières de moins de 11 ans et de sorties avant 47 ans en caprins ; Tableaux 5a et 5b) sont plus fréquents dans les secteurs qui affichent un taux de remplacement des départs nettement supérieurs à la moyenne agricole française (de 70 % à 80 %).

TABLEAU 5A : DISTRIBUTION DE LA LONGUEUR DES CARRIÈRES PAR SECTEUR ET

Type d'exploitation	10 % des carrières de moins de .. ans	25 % des carrières de moins de .. ans	Durée médiane des carrières (ans)
Ovins viande (50-150 brebis)	3,9	9,5	26,8
Caprins	4,2	10,7	24,3
Ovins lait	5,3	15	28
Ovins viande (>150 brebis)	5	15,2	30
Vaches laitières	8,1	18,9	29
Engraisseurs bovins	9	20,7	28,7
Vaches allaitantes (5-20 VA)	11,2	22	28,5
Vaches allaitantes (>20 VA)	10,8	24	30
Grandes cultures	19	26	30

TABLEAU 5B : DISTRIBUTION DE L'ÂGE À LA SORTIE

Type d'exploitation	10 % des sorties à moins de .. ans	25 % des sorties à moins de .. ans	Age médian à la sortie (ans)
Caprins	33,2	46,5	59,3
Ovins viande (50-150 brebis)	38,7	53,7	60,7
Ovins viande (>150 brebis)	37,8	56,8	60,1
Ovins lait	45	56,9	60
Vaches laitières	43	57,3	59,8
Engraisseurs bovins	47	59,1	60,5
Vaches allaitantes (5-20 VA)	50,4	59,1	60,4
Vaches allaitantes (>20 VA)	50,8	59,2	60,8
Grandes cultures	58,1	59,8	61,6

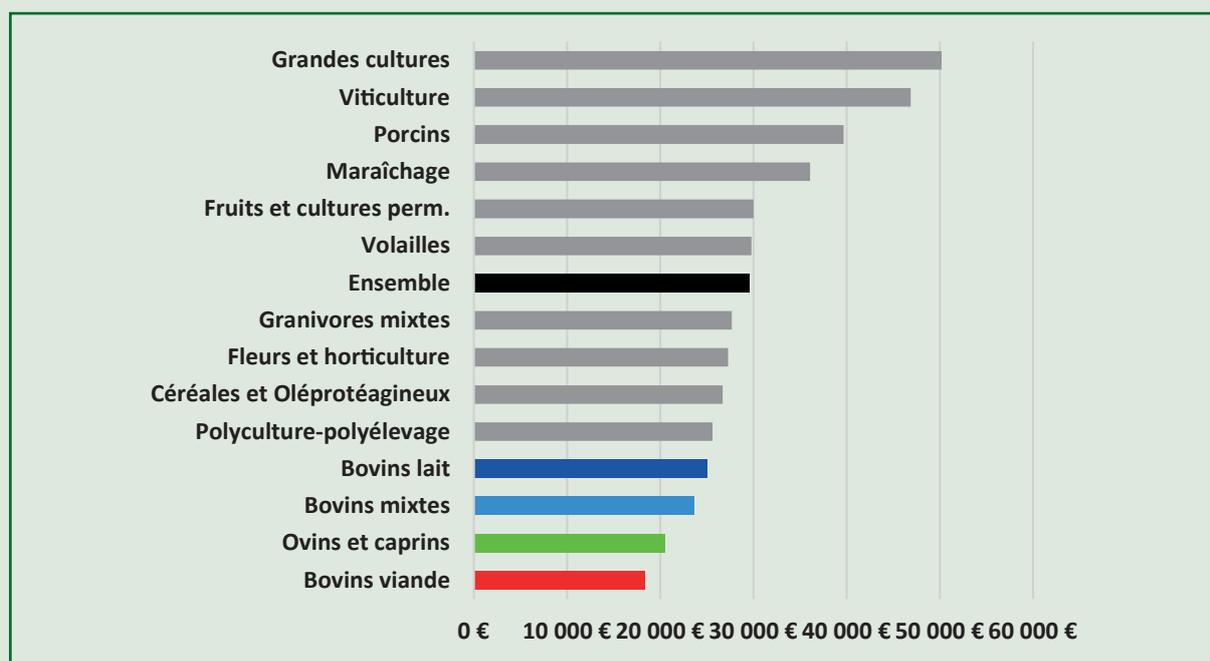
Source : MSA et SPIE-BDNI – traitement Institut de l'Élevage sur les sortants entre 2017 et 2018 du fichier des chefs d'exploitation (ou coexploitants) non salariés

Ces chiffres témoignent de l'intérêt que suscite l'élevage mais le taux de renouvellement reste insuffisant. Il faudrait chaque année plus que doubler le nombre d'emplois nouveaux (nouveaux installés et salariés) pour remplacer l'ensemble des départs à la retraite.

Rentabilité économique : un préalable nécessaire à l'attractivité

Sur la décennie 2010-2020, les secteurs de l'élevage de ruminants ont nettement moins bien rémunéré les actifs non-salariés engagés dans les différentes productions puisqu'ils occupent les quatre dernières places du classement (figure 8) d'après les données du Réseau d'Information Compatible Agricole (un dispositif européen décliné dans chaque état membre pour suivre l'évolution des résultats économiques des exploitations et l'impact des politiques agricoles). Le revenu agricole est particulièrement bas pour les exploitations Bovins viande qui souffrent d'une faible rentabilité des capitaux importants à mobiliser dans cette production (cheptel de souche, bâtiments, matériel).

FIGURE 8 : RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS PAR UNITÉ DE TRAVAIL ANNUEL NON SALARIÉ (MOYENNE 2010-2020 PAR ORIENTATION EN € CONSTANTS 2020).



Source : INRAE- SMART d'après Agreste RICA

Bien sûr ces moyennes cachent des écarts qui permettent de mettre aussi en avant des systèmes qui rémunèrent correctement les éleveurs.

Mais force est de constater que, cumulée au temps de travail important, le faible revenu des éleveurs de ruminants reste une véritable préoccupation que les politiques agricoles et commerciales ne permettent pas, jusqu'à présent, de compenser.



© Bundle communication

LES FREINS

MALGRÉ DES DISPOSITIFS INCITATIFS, DE TROP NOMBREUX FREINS À L'INSTALLATION SUBSISTENT EN ÉLEVAGE

1. Une palette de dispositifs existants

Les principales mesures en place pour favoriser l'installation sont les suivantes :

A. Les démarches d'accompagnement et de conseil

Les **Points Accueil Installation** départementaux jouent un rôle central pour accompagner le porteur de projet dans ses réflexions et démarches. Un chargé de mission permet d'orienter le candidat vers les organismes et ressources adéquates.

Le **Répertoire Départ – Installation** est construit pour une mise en relation avec des futurs cédants ou des exploitants en recherche d'associés.

Les centres d'élaboration des **Plans de Professionnalisation Personnalisés** (PPP), présents dans chaque département, accompagnent les porteurs de projet dans l'acquisition de compétences.

C'est le futur chef d'entreprise, aidé d'un conseiller projet et d'un conseiller compétences, qui élabore son plan de formation et de stages. Le PPP permet également de s'inscrire dans des formations diplômantes. Tous les porteurs de projet peuvent demander la réalisation d'un PPP.

La réalisation du **Plan d'Entreprise** (PE) en complément des autres volets du dispositif d'accompagnement permet au futur chef d'exploitation, qui demande les aides à l'installation, de s'assurer de la durabilité économique, écologique et sociale de son projet au travers d'un véritable business plan.

Le suivi « post – installation » a pour objectif de permettre au jeune installé de « lever la tête du guidon » pour analyser l'avancée techno-économique, mais aussi le niveau humain (relation avec les associés, vivabilité) de son projet. La formation continue est bien entendu disponible tout au long de la carrière de l'éleveur.

B. Les dispositifs d'aides financières

Prioritairement, la **Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA)** (80 % attribuée en première année et 20 % en 5^e année). Les montants varient selon les zones et les régions. S'y ajoutent des modulations régionales permettant une bonification de l'aide.

Sur le plan fiscal, les bénéficiaires de la DJA à compter du 1er janvier 2019 peuvent prétendre à un abattement de leur part de bénéfice agricole imposable durant les 60 premiers mois. L'abattement varie selon le montant du bénéfice imposable. Il est de 75 % lorsque le bénéfice est inférieur à 43 914 € (porté à 100 % pour l'exercice d'inscription de la DJA en comptabilité). Pour ceux dont le bénéfice est supérieur à 43 914 €, l'abattement est de 50 % dans cette première limite et de 30 % entre 43 914 et 58 552 €, aucun abattement ne s'applique au-delà. À noter que ces abattements sont respectivement portés à 100 % et 60 % pour l'exercice d'inscription de la DJA en comptabilité. Pour l'exercice d'octroi de la DJA le montant total des abattements prévu ne peut être inférieur au montant de la DJA.

Les bénéficiaires de la DJA peuvent aussi pendant 5 ans obtenir un dégrèvement automatique de 50 % de la TFNB (Taxe Foncière sur les propriétés Non Bâties) pris en charge par l'État, afférent aux parcelles exploitées. Ce taux peut être renforcé par les collectivités territoriales.

Concernant les **cotisations sociales**, le jeune agriculteur peut bénéficier d'une exonération selon un taux dégressif de ses cotisations sociales personnelles, durant 5 ans.

La **PAC** a d'autre part introduit la possibilité d'un Paiement Jeune à l'actif. Le montant forfaitaire est de l'ordre de 3 500 euros par an et par bénéficiaire pour une durée de 5 ans.

Des dispositifs d'appui et d'accompagnement sont par ailleurs mis en place selon les zones par les différentes organisations agricoles (Droit à l'essai, FAST), par les collectivités territoriales (Région, Département,...), par les banques (réduction des frais bancaires, compte sur Livret « Projet Agri » du Crédit Agricole ouvrant par ailleurs droit à un prêt de 50 000 € à taux préférentiel pour 10 ans), avance DJA en attente de son versement, et par les coopératives et entreprises privées (cautionnement, avance de trésorerie sans intérêt pour acquisition de cheptel, appui technique gratuit).

Plus récemment ont émergé **de nouvelles modalités d'appui complémentaires**, telles que le « crowdfunding » (par le don avec ou sans contrepartie, ou par le prêt) et les « fonds de garantie » (cautionnement pour les prêts à réaliser par les jeunes installés auprès des banques, tel que proposé notamment par la SIAGI).

2. Mais des freins subsistent pour le renouvellement des actifs en élevage

Les freins à l'installation sont nombreux et ont été étudiés notamment par les Jeunes Agriculteurs grâce à une enquête auprès d'éleveurs en 2017, par la CNE avec une enquête réalisée par Idele en 2017 de conseillers experts de l'installation-transmission, par FranceAgriMer et le CNIEL avec une étude sur le coût de l'installation en 2018, ainsi que dans d'autres études portées par le RMT Travail en élevage et le GIS Avenir Élevages. Les principaux freins sont présentés ci-dessous.

A. Faiblesse de la rémunération et manque de visibilité économique et climatique

Faible rémunération au regard du capital investi

La faible rémunération du capital investi est un frein à la reprise, notamment en filière bovin allaitant, en raison du coût du cheptel, et en filière bovin lait qui mobilise des équipements et bâtiments conséquents.

Faiblesse des résultats économiques

Le niveau de résultats est parfois trop faible pour reprendre et moderniser les exploitations d'élevage tout en assurant les prélèvements privés nécessaires. Cette difficulté est accrue par les aléas économiques et climatiques qui compliquent les études prévisionnelles.

Manque de visibilité économique et sur l'avenir de l'élevage

Les crises à répétition contribuent au manque de confiance des jeunes dans l'avenir de l'élevage. Le manque de visibilité en termes de prix et de volumes à produire ne permet pas non plus de se projeter sereinement, et s'avère être un frein majeur.

Multiplication et intensification des aléas climatiques

Les sécheresses à répétition qui ont notamment marqué les 4 dernières années (à l'exception de 2021) impactent la production fourragère et la constitution des stocks de fourrages pour l'alimentation du troupeau. En plus des conséquences économiques (achats de fourrages) et techniques (fourrages de moindre qualité), ces aléas et leurs prévisions à moyen/long terme ont également pour effet de décourager les producteurs et de mettre en péril la viabilité économique des fermes.

Le changement climatique se manifeste plus globalement par un changement en profondeur des cycles naturels (décalage de la pousse de l'herbe, modification du calendrier de pâturage et d'alimentation etc.) auxquels l'agriculteur doit s'adapter en permanence.

B. Investissements, financement et accompagnement bancaire

Coût financier de la reprise

Le montant global de la reprise d'une exploitation s'alourdit et devient de plus en plus difficile à financer, compte tenu de l'agrandissement des structures agricoles, d'une évaluation patrimoniale par le cédant du poids des comptes associés dans les sociétés. On note aussi parfois l'absence de consensus familial pour favoriser la reprise par un des cohéritiers. De plus, les investissements importants se poursuivent durant les premières années d'installation, ce qui nécessite du financement et qui entraîne des niveaux d'endettement d'autant plus élevés. Par exemple, en bovin lait, les jeunes investissent 103 000 € par an sur les 3 premières années d'installation contre 31 000 € pour les éleveurs en croisière. Le retour sur investissement est en moyenne de 17 ans.

Une enquête a été réalisée en 2017 par Jeunes Agriculteurs auprès de jeunes éleveurs de ruminants mettant en évidence des freins ou complexités économiques, spécifiques selon les filières de ruminants :

En bovin lait, les personnes enquêtées affichent un montant moyen d'investissements à l'installation de 344 000 € (90 000 € à 940 000 €). 79 % des enquêtes ont été conduites chez des personnes en GAEC, 89 % dans un cadre familial.

La difficulté financière principale identifiée concerne la trésorerie et le fonds de roulement. Viennent ensuite les sujets du financement des bâtiments et du cheptel, puis de façon moindre le foncier.

Sont également mentionnés le problème des mises aux normes non anticipées, et d'autres problématiques comme l'achat de parts sociales.

L'offre bancaire est jugée adaptée par seulement 50 % des sondés, les adaptations suggérées portent notamment sur les prêts à piloter et une prise en charge du coût de garantie bancaire.

En production de bovin viande, le montant moyen des investissements lors de l'installation est de 352 450 € (110 000 € à 910 000 €), avec un échantillon d'éleveurs qui affiche une part importante d'installations hors cadre familial (une sur trois). La difficulté de constitution de la trésorerie dépasse les 50 % de réponses. Le manque de rémunération du capital explique en partie cette difficulté à former la trésorerie. Cette mauvaise rémunération du capital induit également des difficultés pour investir par la suite.

L'offre bancaire est jugée adaptée par seulement un tiers des sondés, tandis qu'un autre tiers la juge inadaptée et le dernier tiers ne se prononce pas. L'allongement des prêts est cité comme piste d'amélioration.

En production ovine, le montant moyen des investissements à l'installation de l'échantillon enquêté se situe à 138 530 € (30 000 € minimum et de 350 000 € pour le maximum). On note une part plus importante des installations individuelles avec 53 % de l'échantillon, tandis que les installations en GAEC (Groupement Agricole d'Exploitation en Commun) représentent 37 % des installations et celles en EARL (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée) seulement 5 %.

On observe que les difficultés de financement de foncier sont plus importantes en filière ovine, ce qui peut être dû à un moindre recours au fermage lors de l'installation. De même, les difficultés pour constituer la trésorerie sont plus importantes. En revanche, on note une moindre difficulté au financement du cheptel.

Sont suggérés un allongement des prêts et une aide à la garantie bancaire, ainsi qu'une proposition d'aide supplémentaire à la trésorerie pour les installations.

En production caprine, le montant moyen d'investissement à l'installation est de 150 000 € (minimum à 17 000 € avec un cas particulier d'un atelier de transformation autofinancé et maximum de 350 000 €). Une majorité d'installation est constatée en GAEC (60 %).

Parmi les éleveurs interrogés, aucun n'a relevé spécifiquement de difficultés de financement en ce qui concerne le foncier ou le cheptel. De fait, il est constaté que plusieurs laiteries accompagnent les nouveaux installés dans la constitution de leur cheptel. En revanche, les difficultés de financement en bâtiments et matériels sont proportionnellement plus importantes que dans les autres filières. La constitution de la trésorerie reste une difficulté importante également.

Il est demandé plus de souplesse et de flexibilité dans le remboursement des emprunts bancaires.

Financement bancaire

Les difficultés à obtenir des banques la possibilité de financer la trésorerie de l'exploitation sont régulièrement soulignées, alors que les situations économiques sont tendues. Les besoins en fonds de roulement sont quant à eux souvent sous-estimés, ce qui entraîne des difficultés de trésorerie. Par ailleurs, l'inexpérience des porteurs de projets face à la négociation bancaire est un frein régulièrement signalé : la relation avec les banques est souvent ressentie comme complexe et difficile par les jeunes installés, notamment les porteurs de projet Non Issus du Milieu Agricole (NIMA*), qui se sentent moins bien considérés.

Par ailleurs, il est observé un manque de flexibilité notamment pour la constitution de la trésorerie ou lors de coups durs financiers. La durée des prêts pose question, car les objets financés (cheptel, matériel, bâtiment, foncier) sont à durées de vie supérieures. Pour autant, un allongement des prêts risquerait de bloquer des investissements futurs.

Les niveaux élevés de garanties bancaires demandées constituent un coût supplémentaire pour les porteurs de projets, particulièrement ceux hors cadre familial. Enfin, concernant les reprises au-delà de la valeur économique de l'exploitation, la nécessité d'un apport personnel ou prêt familial exigé par les banques constitue une contrainte.

* NIMA: personnes n'ayant pas de parents agriculteurs et donc n'ayant pas de liens directs avec le milieu agricole

Mises aux normes

Les mises aux normes entraînent des investissements supplémentaires qui ne peuvent pas toujours être anticipés au moment de l'installation (évolution de la réglementation notamment). Le coût de la mise aux normes peut alors parfois aller jusqu'à remettre en cause la viabilité du projet. Ces investissements subis contribuent aux difficultés de constitution de la trésorerie lors des premières années.

Délais de paiement des subventions et aides, lourdeur administrative

Les aides sont régulièrement payées avec un délai non négligeable. Ces retards peuvent mettre en péril la trésorerie de l'exploitation, ou remettre en cause la possibilité de construction ou de mise aux normes des bâtiments.

Par ailleurs, la lourdeur des procédures administratives et le manque de transversalité entre les administrations sont également un frein au financement des installations. Certaines aides sont méconnues par les services de conseil, les montages de dossiers et les délais d'instructions s'avèrent particulièrement lourds et peuvent décourager les porteurs de projets.

C. Recherche du foncier et de l'exploitation

Il s'agit d'une difficulté récurrente pour les jeunes devant accéder rapidement à la propriété de leurs terres, malgré un prix du foncier relativement contenu par rapport à d'autres pays européens.

Accès au foncier

Les difficultés identifiées sont liées à la pression foncière intra-agricole (agrandissement des structures) et extérieure, des réticences a priori croissantes à la mise à disposition par bail, un prix de vente des terres en hausse (dont la pratique du « pas-de-porte » dans certaines régions telles que dans la partie nord de la France), et le constat d'une certaine rétention foncière (complément de revenu en cas de pluriactivité et retraite, patrimoine familial).

Pour les jeunes s'installant en fermage, notons la multiplicité des types de baux ruraux (bail cessible, bail à complant, locations annuelles renouvelables, baux à long terme, concessions temporaires...) face à laquelle le jeune manque de repères et de conseil pour retenir la solution appropriée.

Projets d'installation

Pour les installations hors cadre familial, la recherche d'une exploitation à reprendre est une étape déterminante pour le futur installé. Or, le type d'exploitations à reprendre ne correspond pas toujours aux attentes et aux projets des potentiels candidats à la reprise.

En effet, le profil des porteurs de projet évolue : de plus en plus de porteurs recherchent des exploitations individuelles de taille petite à moyenne, avec une orientation vers la recherche de valeur ajoutée via le bio ou les circuits de proximité. Ces nouveaux profils, notamment lorsqu'ils ne sont pas originaires du milieu agricole, ont parfois un déficit de connaissances agricoles qui peut poser un problème dans les régions ou filières isolées où l'appui technique est peu présent.

Suivant les cas et notamment dans les zones d'élevage, **la taille de plus en plus importante des exploitations spécialisées** peut être un frein pour un futur installé. En effet, d'une part cela nécessite des capitaux importants à la reprise et d'autre part le nouvel installé peut préférer démarrer de manière progressive son activité afin de ne pas être directement confronté à la gestion technique et sanitaire d'un grand troupeau. À l'inverse dans certains cas, le **manque de surfaces ou d'investissements de certaines exploitations** rend le projet de reprise non viable économiquement.

Ces problématiques sont également posées pour les **installations plus tardives d'éleveurs de plus de 40 ans** pour lesquels les dispositifs d'aide à l'installation tels que la DJA ne sont pas attribués. Certaines régions ou départements prennent en compte cette question et proposent des accompagnements spécifiques.

Enfin, le **manque de mobilité** qui peut être lié à l'activité professionnelle du conjoint ou à d'autres contraintes personnelles peut également être un handicap pour certains porteurs de projet.

D. Reprise et transmission

Évaluation patrimoniale de l'exploitation

L'évaluation du coût de reprise se réalise souvent sur base d'une estimation patrimoniale, qui ne reflète pas nécessairement la réelle valeur économique, d'autant plus quand le jeune est contraint à des investissements en complément sur les bâtiments ou le matériel qui peuvent être vieillissants ou inadaptés.

Évaluation de la valeur génétique du cheptel et de sa qualité sanitaire

Au-delà de la valeur de production, la valeur génétique peut être un élément difficilement quantifiable. La qualité sanitaire du troupeau constitue un autre point de difficulté pour l'évaluation et les performances que le jeune éleveur peut attendre, notamment pour des installations hors cadre familial.

Achats des parts sociales en installations sous forme sociétaire

Pour être éligible aux aides à l'installation, le bénéficiaire doit détenir au minimum 10 % des parts sociales en cas d'installation en société. Mais quand le volume des parts à racheter s'élève, il peut alors devenir un poids important. Pour autant, l'installation sous forme sociétaire est généralement plus facilitatrice à la reprise de capitaux qu'une installation individuelle (exemple en bovin lait : 175 000 € par UTH en association versus 224 000 € par UTH en individuel).

Fiscalité

La fiscalité n'est pas jugée adaptée aux projets de transmission, notamment du fait du peu d'incitation envers les cédants. En effet, il n'existe aucun dispositif fiscal dédié à la transmission à un jeune agriculteur ayant suivi le dispositif à l'installation. De ce fait les cédants ne sont d'une part, pas incités à céder leur outil de production aux jeunes plutôt qu'à l'agrandissement et d'autre part, ils ne sont pas non plus incités à maintenir un niveau de performance dans leur exploitation jusqu'en fin de carrière en vue d'une transmission, de peur de se voir appliquer une fiscalité trop lourde lors de la vente de l'exploitation.

Cela est d'autant plus vrai dans les élevages de ruminants du fait de la transmission du cheptel.

E. L'image du métier et les relations élevage - société

Des conditions de travail multifacettes, à la fois difficiles et attractives

Pour tous les profils, issus ou non du milieu agricole, l'image du métier d'éleveur (beaucoup de travail pour peu de revenus) constitue un frein important. En élevage laitier, l'astreinte de la traite renforce l'image de pénibilité. À l'inverse, la liberté offerte par le métier (être son propre patron) et la qualité de vie qu'il génère (souplesse de l'organisation du quotidien, travail en famille, à l'extérieur, avec du vivant...) constituent l'un de ses principaux atouts.

La perception qu'ont les collégiens ou lycéens de l'agriculture a été étudiée au cours de différentes enquêtes ou sondages conduits en Hauts de France, Auvergne, Bretagne et Normandie. De nombreuses idées reçues ou objections ternissent l'image des métiers. Des verbatims illustrent les **principales critiques qui visent l'organisation du travail** « métier dur physiquement », « sans temps libre », et les **conditions de vie** « avec des faibles revenus », « célibataire », « isolement », « pour gens pas très futés » « le lycée agricole c'est pour les nuls qui ne veulent pas redoubler ». Néanmoins, les métiers de l'agriculture bénéficient d'une **image positive** où l'on peut « s'épanouir au contact d'animaux et de la nature », « passionnant », « riche et varié », « être son propre chef ».

L'intégration des NIMA dans le monde agricole

Différentes études (voir encadré) montrent que la société connaît aujourd'hui très mal l'élevage et ses métiers, ce qui constitue un frein à son attractivité. Pourtant, **de plus en plus de personnes non issues du milieu agricole (NIMA) souhaitent revenir à la terre et se réappropriier l'acte de produire**. Les plus motivés font cheminer cette idée et la conduisent jusqu'à une reconversion en tant que salarié ou même exploitant.

Les NIMA témoignent parfois de certaines difficultés d'intégration dans le milieu agricole. Cela peut se traduire par des difficultés pour trouver des stages (alors que ce public constitue un nombre important de candidats au métier aujourd'hui), pour gagner la confiance d'un cédant, pour obtenir de l'information technique auprès de leur environnement, voire pour faire financer leur projet.

L'exercice du métier en milieu rural

L'isolement en milieu rural est aussi parfois criant, en témoignent les difficultés d'accès aux services (télécommunication, médecin, commerces, école etc.). Sur le même plan, la difficulté à trouver un travail pour le conjoint peut remettre en cause un projet d'installation.

La vision des lobbies anti-élevage

On note la **montée en puissance des lobbies anti-élevage** (végétariens et végétariens) et des militants de la cause animale. Alors que les végétariens ne représentent que 0,5 % des consommateurs, ils investissent de plus en plus les médias, inondent les réseaux sociaux dénonçant la cruauté des éleveurs. Leurs propagandes à coups d'images chocs discréditent et stigmatisent l'image du métier et l'impact médiatique de ces associations, ce qui crée le doute dans la société et pèse sur les projets d'installation en élevage. De plus, la controverse est soutenue par des personnalités médiatiques dont l'influence touche particulièrement les jeunes.



Une présence trop faible de l'élevage dans l'enseignement général

L'élevage et l'agriculture en règle générale sont aujourd'hui très peu présents dans les programmes de formation du collège et du lycée en France. Au lycée par exemple, le sujet apparaissait dans les derniers programmes de façon assez explicite à l'occasion des chapitres intitulés « Nourrir l'homme/ l'humanité » en géographie et en SVT. Les programmes du lycée sont aujourd'hui au cœur d'une grande réforme, et le chapitre « Nourrir l'humanité » a pour le moment disparu des programmes de géographie (les programmes de Terminale ne sont pas encore parus).

Cela est dommage, car il se trouve qu'**une part importante de lycéens connaissent mal la façon dont sont produits leurs aliments**, comme le montrent deux enquêtes réalisées auprès de lycéens en 2014 et en 2018 (voir les travaux du GIS Avenir Élevages). Par ailleurs, seul un tiers d'entre eux déclarent qu'ils ont parlé d'élevage en classe. Les élèves se montrent en général intéressés et expriment de nombreuses questions, notamment concernant le fonctionnement des exploitations et le bien-être des animaux, qui ne sont pas aujourd'hui au programme.

Les enseignants ont parfois des difficultés à aborder ce sujet faute de connaissances. Les manuels scolaires, sur lesquels ils s'appuient volontiers pour préparer leurs cours (ressources adaptées, considérées comme fiables, pratique car les élèves sont déjà équipés...) comportent de nombreuses erreurs ou décrivent l'élevage de façon caricaturale (voir les travaux du GIS Avenir Élevages).

Un décalage entre la perception et les attentes des jeunes sur le métier

Les enquêtes conduites auprès d'adultes par des membres du RMT travail en élevage ou par des instituts de sondages soulèvent le même constat : l'image des agriculteurs n'est pas homogène, elle comporte une double face.

- La première est empreinte de nostalgie présentant un agriculteur souvent éleveur de quelques animaux sur quelques hectares et vendant ses produits à la ferme. Cette vision suscite une forte sympathie des sondés qui soulignent le courage, la passion et l'injustice de ce métier où le revenu n'est pas à la hauteur des longues journées de travail.
- À l'opposé, la seconde image de l'agriculteur est décrite comme cultivant, avec l'aide de grosses machines et de salariés sur une exploitation de grande taille où les animaux sont enfermés. Il vit d'aides publiques et n'hésite pas à manifester dès qu'il sent ses intérêts menacés. Pour achever le portrait, il pollue les ressources naturelles et détruit ou abîme les paysages.

De ces **2 visions stéréotypées**, nous pouvons faire le constat d'un **décalage toujours plus grand entre la perception et la réalité des métiers et des pratiques agricoles**. L'institut de sondage BVA l'illustre par des chiffres. En 2021, il a croisé les points de vue de 1 209 personnes représentatives de la population française. Cette enquête montre que 7 Français sur 10 ont une opinion favorable de l'agriculture mais le regard sur l'évolution est plus partagé. Seuls 52 % pensent que l'agriculture évolue favorablement, 13 % considèrent qu'elle a perdu en valeur, que la qualité des produits et le rapport qualité/prix se sont dégradés, qu'elle ne retire pas de bénéfices du progrès technologiques (35 % n'ont aucune opinion sur le sujet). On constate cependant que depuis 5 ans, les chiffres s'améliorent et la part des personnes considérant que l'agriculture évolue favorablement augmente.

Une étude IFOP réalisée pour le CNIEL en 2020 s'est penchée sur les attentes des jeunes (15-25 ans) vis-à-vis de l'emploi et des métiers des filières de l'élevage. Dans les évolutions observées, certaines sont en adéquation avec le métier d'éleveur : les jeunes souhaitent s'impliquer ou rejoindre des entreprises qui s'impliquent pour l'environnement, pour le local, et ils sont 28 % à s'intéresser au statut d'indépendant.

Ils sont en revanche en recherche de plus de flexibilité, de bonnes conditions de travail (et évitant notamment de travailler le week-end, les métiers pénibles), et rencontrent des difficultés à se projeter.

Les métiers vers lesquels les jeunes se projettent en priorité aujourd'hui sont ceux de la santé et du social, puis de l'informatique/ numérique. L'agriculture représente 1 % des projets d'orientation cités spontanément par les jeunes enquêtés, 3 % s'il est suggéré. Seuls 15 % indiquaient qu'ils pourraient envisager d'exercer un métier lié à l'élevage laitier. 87 % d'entre eux affirmaient mal connaître le métier.

L'analyse des résultats de ces enquêtes est complexe, les représentations des métiers sont largement **alimentées par l'histoire personnelle des jeunes**. La présence d'un parent ou aïeul agriculteur, la proximité avec le monde agricole, les représentations du cercle familial ou éducatif, l'exposition lors d'émissions télévisées, aux médias et aux réseaux sociaux sont déterminants dans la construction des représentations et volatiles dans le temps. Établir des modèles à partir de ces résultats n'est pas envisageable.

Le GIS Avenir Élevages a dressé en 2021 le bilan suivant sur l'adéquation entre les attentes des jeunes et la réalité des métiers :

Certains facteurs d'attractivité sont en adéquation avec leurs attentes, car il s'agit d'un métier qui fait sens (qui est utile à la société, qui contribue à la vie du territoire,...), en lien avec la nature (au contact des animaux), et avec des conditions de travail intéressantes pour certains aspects (polyvalence, horaires souples, autonomie et responsabilités...).

En revanche, de nombreux freins existent et freinent les potentielles orientations vers ce métier, notamment une méconnaissance importante des métiers, le manque d'intérêt pour la filière, et des conditions de travail parfois difficiles (astreintes le week-end, temps de travail important, à l'extérieur...). Les élèves de l'enseignement agricole, un peu plus connaisseurs des métiers, soulèvent également qu'il peut exister des déséquilibres entre vie privée et vie professionnelle, une pression importante venant de la société qui peut avoir une mauvaise image du métier, et un manque de légitimité des personnes non issues du milieu, dans un contexte de revenus assez faibles et de fragilité économique du secteur. Ils soulignent cependant l'intérêt du métier, son sens et la bonne adéquation avec leurs attentes sauf l'équilibre travail/revenu.

F. Des difficultés de recrutement et de management de la main-d'œuvre salariée

Le salariat, peu présent jusqu'au début des années 2000 dans les exploitations d'élevage françaises, tend depuis à se développer, et sous plusieurs formes pour mieux s'adapter aux besoins de chacun : salariés partagés ou permanents, salariés de CUMA (Coopérative d'Utilisation de Matériels Agricoles), de groupements d'employeurs ou de services de remplacement, apprentis, etc. Depuis 2016, l'embauche de salariés stagne pour des questions de rentabilité des exploitations.

Le salariat est dorénavant présent dans de nombreuses exploitations et en particulier dans les exploitations laitières. Il répond à une diversité de motivations pour l'éleveur :

- le soulager dans un contexte d'agrandissement ou de départ d'associés quand il y a trop de travail,
- améliorer la qualité de vie par un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (davantage de congés, week-ends, temps en famille...),
- déléguer certaines tâches pour se concentrer sur un atelier, prendre des responsabilités extérieures,...

Le développement du salariat est un **enjeu important** pour le développement et la pérennité des exploitations agricoles. Cependant, **les éleveurs rencontrent des difficultés à recruter** des salariés **compétents et motivés** pour de multiples raisons :

- Un **métier peu connu**, parfois avec une image peu valorisante du salariat en élevage,
- Des **salaires parfois peu attractifs** liés à la situation économique de certains élevages ainsi qu'à des résultats irréguliers ne permettant pas une rémunération constante,
- Un **déficit de compétences en gestion des ressources et relations humaines des éleveurs** (dû à un manque de formation initiale des éleveurs en matière de management).

Cette image est toutefois en train d'évoluer : le métier de salarié ressort en 4e position dans une enquête réalisée par le GIS Avenir Élevages auprès de 308 élèves en lycées agricoles, avec orientation élevage (sur-représentation des BTS A). 73 % d'entre eux aimeraient ou pourraient envisager de faire ce métier. C'est le 2e meilleur score atteint, après « exploitant agricole ».

Dans le cadre du projet Cowforme en 2020, 27 demandeurs d'emploi (Flandre, Wallonie, Hauts de France) ont été interrogés sur les atouts et freins liés au métier de salarié agricole. Parmi les atouts ressortent le travail avec la nature et les animaux, mais de nombreux freins sont cités en lien avec les aspects « travail » (pénibilité des tâches, horaires, travail week-end et jour férié, manque de rémunération, image négative du secteur).

G. Professionnalisation et formation / complexité du parcours à l'installation

Bâtir un projet d'entreprise agricole demande à réfléchir à de nombreux aspects, à se former, et à réaliser de nombreuses démarches administratives, c'est pourquoi **un diplôme de niveau 4 agricole** est demandé a minima. Selon le type d'installation choisie, la production ou le contexte, la durée de l'accompagnement peut varier, il faut compter au minimum un an entre le début des démarches et l'installation effective.

Ce dispositif complexe peut décourager au premier abord, mais **toutes les étapes ont été pensées pour appuyer au mieux les futurs éleveurs** : pour cette raison, le taux de réussite des projets après installation en agriculture est très élevé comparativement à d'autres secteurs. Par ailleurs, de nombreux acteurs sont là pour accompagner le porteur de projet ce qui rend parfois le dispositif long et fastidieux.

Il ressort cependant qu'un nombre croissant de candidats à l'installation ne sont plus issus du milieu agricole (les **NIMA**) et qu'il convient d'adapter l'accompagnement pour tenir compte de leurs spécificités.

H. Les grands prédateurs

La pression de plus en plus importante du **loup** et de l'**ours** sur les troupeaux est une véritable **remise en cause de l'activité d'élevage en plein air**. Avec près de 10 000 ovins, bovins, caprins et équins victimes du loup tous les ans, et avec près de 50 départements concernés, l'élevage de ruminants français est clairement menacé dans les zones les plus touchées. Entre une pression psycho-sociale importante, les pertes économiques et la pression sociale et administrative qui en découlent, certains jeunes, notamment fille ou fils d'éleveurs en place, renoncent à leur projet d'installation malgré toute la passion qui les anime.



LES PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

LES PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Un grand nombre d'acteurs et d'organisations agissent activement dans le domaine de l'installation des jeunes et de la transmission, au niveau local, régional ou national.

Ils accomplissent des missions spécifiques ou apportent un appui plus général, et l'installation dépend en premier lieu de la capacité de maintien de l'activité de ce réseau d'intervention et de conseil auprès des candidats à la reprise et auprès des cédants.

Afin de conforter la transmission et l'installation dans le secteur de l'élevage, la Confédération Nationale de l'Élevage (CNE) s'est tout d'abord donné pour mission d'offrir de la visibilité au travail de tous ces acteurs et de proposer, sur un site internet dédié, **www.devenir-eleveur.com**, un **portail** permettant aux différents publics en recherche d'informations de trouver un premier niveau de renseignements, et d'être orienté vers ces partenaires spécialisés.

Ce site « Devenir Éleveur » a également vocation à constituer une banque de ressources sur ces questions d'installation et de transmission, un lieu d'échanges et de capitalisation des initiatives et de servir d'interface de dialogue entre les acteurs accompagnant l'installation en élevage afin de favoriser les synergies. Les partenaires ont profité de la création de ce site pour porter d'une seule voix un **message positif** sur le métier d'éleveur d'aujourd'hui.

Suite à ce travail, la CNE poursuit son action à travers de nouveaux projets, comme l'étude sur le public non issu du milieu agricole (NIMA), un groupe de travail sur les stages pratiques en exploitation, des projets de communication, et un engagement dans de nombreux groupes de projets multipartenariaux.



En complément, et suite au travail mené sur l'expertise des freins à l'installation et au salariat, et à la réflexion sur les solutions d'amélioration, **la CNE a identifié un ensemble d'actions et mesures prioritaires, qui permettraient de favoriser le renouvellement des actifs en élevage selon 3 grands axes :**

- **MIEUX ACCOMPAGNER, MIEUX CONSEILLER ET MIEUX FORMER**
- **ENCOURAGER LA TRANSMISSION ET FACILITER L'INSTALLATION SUR LE PLAN JURIDIQUE, FISCAL, RÉGLEMENTAIRE ET ÉCONOMIQUE**
- **RECRÉER DU LIEN ENTRE L'ÉLEVAGE ET LA SOCIÉTÉ**

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE NOS PROPOSITIONS

MIEUX ACCOMPAGNER, MIEUX CONSEILLER ET MIEUX FORMER

PROPOSITION 1 : Rénover le dispositif National d'accompagnement à l'installation

PROPOSITION 2 : Décliner "Le droit à l'essai" nationalement

PROPOSITION 3 : Disposer de données chiffrées actualisées sur l'installation et sur les nouveaux installés depuis moins de 5 ans, à l'échelle nationale et locale et par filière de production

PROPOSITION 4 : Continuer d'adapter et de moderniser les programmes de formation en lycée et en enseignement supérieur agricoles

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

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

PROPOSITION 7 : Mieux informer les porteurs de projets d'installation et leurs accompagnants sur les différentes solutions de financement et de reprise de capitaux d'exploitation et du foncier, ainsi que sur les formes de cautionnement

PROPOSITION 8 : Promouvoir plus activement la formation continue auprès des éleveurs

ENCOURAGER LA TRANSMISSION ET FACILITER L'INSTALLATION SUR LE PLAN JURIDIQUE, FISCAL, RÉGLEMENTAIRE ET ÉCONOMIQUE

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

PROPOSITION 10: Sécuriser les projets d'installation en prenant en compte les coûts de production dans le prix de vente des produits agricoles

PROPOSITION 11: Systématiser l'exonération totale de taxe sur le foncier non bâti

PROPOSITION 12: Améliorer la transmission de l'épargne de précaution

PROPOSITION 13: Développer une méthode commune d'évaluation de la valeur économique et de reprenabilité, et renforcer la coordination entre les partenaires intervenant lors de cette évaluation

PROPOSITION 14: Encourager l'achat progressif de foncier par le repreneur

PROPOSITION 15: Communiquer sur les différentes formes de baux pour la location de foncier.

PROPOSITION 16: Favoriser les formules de portage des capitaux, par exemple selon le dispositif de GFA (Groupement Foncier Agricole)

PROPOSITION 17: Atténuer le coût de la garantie bancaire, par exemple en valorisant le contenu du Plan d'entreprise, et en obtenant plus globalement des conditions moins onéreuses de la part des différents acteurs (banques, BPI, SIAGI)

PROPOSITION 18: Permettre une variabilité des annuités selon la conjoncture, et adapter les durées de prêts selon les objets des financements

RECRÉER DU LIEN ENTRE L'ÉLEVAGE ET LA SOCIÉTÉ

PROPOSITION 19: Poursuivre et amplifier l'effort de communication vers l'opinion publique 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

PROPOSITION 20: Sensibiliser les élus, notamment des conseils régionaux, sur l'importance de l'élevage dans les territoires pour l'emploi, l'activité économique, la cohésion et la dynamique sociale

PROPOSITION 21: Permettre aux élèves des filières générales de mieux comprendre comment sont produits les aliments qu'ils consomment au quotidien, et l'importance du secteur agricole pour l'économie française et les territoires. Développer un partenariat entre le secteur éducatif et le secteur agricole

PROPOSITION 22: Valoriser les nombreuses démarches de progrès dans lesquelles les éleveurs sont engagés notamment pour répondre aux demandes de la société

PROPOSITION 23: Favoriser l'intégration des nouveaux installés sur leur territoire, en encourageant par exemple l'adhésion à des réseaux locaux (CUMA), le parrainage... afin de souligner la capacité d'accueil et de lien social dans les régions d'élevage

PROPOSITION 24: Aider les éleveurs à diminuer leur charge de travail et l'astreinte

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 en apportant un appui sur l'analyse des besoins en main-d'œuvre, la gestion du recrutement ou la mise en association

PROPOSITION 26: Sensibiliser les cédants à anticiper et préparer la transmission de leur exploitation à de futurs éleveurs. Sensibiliser les acteurs des filières d'élevage sur leur rôle de conseil auprès des éleveurs. Promouvoir les formes innovantes de transmission, notamment progressives, des exploitations

PROPOSITION 27: Développer, professionnaliser et encourager le salariat

PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES PROPOSITIONS

MIEUX ACCOMPAGNER, MIEUX CONSEILLER ET MIEUX FORMER

PROPOSITION 1

RÉNOVER LE DISPOSITIF NATIONAL D'ACCOMPAGNEMENT À L'INSTALLATION

La France offre un dispositif d'accompagnement qui permet de soutenir les porteurs de projet à l'installation en leur donnant les moyens de réussir grâce à des aides financières mais aussi en leur permettant d'accéder à un accompagnement renforcé et durable. **Le dispositif à l'installation, tel qu'il a été créé au fil du temps, couche après couche, amène une complexité pour les porteurs de projet, dirigés de conseiller en conseiller, voire de structure en structure. Aujourd'hui, ce dispositif doit évoluer pour qu'il accompagne dans les meilleures conditions possibles, le maximum de porteurs de projet et notamment les nouveaux entrants dans le secteur.**

C'est pourquoi **nous proposons des évolutions majeures par rapport au dispositif actuel, avec la mise en place du PAFIT :**

- **Une seule entité en charge de coordonner les différents dispositifs** « installation » et « transmission » mais qui propose également un suivi durant la carrière afin :
 - De faire converger l'offre et la demande, entre cédant et repreneur, au même endroit ;
 - D'améliorer sa visibilité.
- **Avec l'intégralité des acteurs, parties prenantes du renouvellement des actifs en agriculture**, pour favoriser l'hybridation des compétences en créant un cadre partenarial afin :
 - D'optimiser les fonds publics ;
 - D'apporter la meilleure réponse possible au porteur de projet.
- **Un seul conseiller référent à chaque période délicate de la carrière**, acteurs de proximité toujours disponibles, pour simplifier l'accompagnement tout en faisant du sur-mesure pour chaque porteur de projet :
 - Un conseiller référent « installation » qui est l'interlocuteur privilégié du porteur de projet, de l'accueil installation, jusqu'à la fin du suivi post-installation ;
 - Un conseiller référent « transmission » qui est l'interlocuteur privilégié de l'agriculteur de son rendez-vous mi-carrière jusqu'à la transmission.
 - Et un porteur de projet au cœur de son accompagnement, se préparant à être un vrai entrepreneur.

L'entrée dans la nouvelle Politique Agricole Commune (PAC) 2023-2027 a conduit à la construction d'un Plan Stratégique National (PSN) français fournissant, au niveau national, un nouveau cadre de répartition des responsabilités entre État et Régions dans la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural.

Les Régions seront à compter de 2023, autorités de gestion de toutes les mesures « non surfaciques » composées en partie des dispositifs mis en place en faveur du renouvellement des actifs en agriculture. Si cette mesure doit permettre de donner plus de souplesse et d'adaptation des dispositifs d'accompagnement aux territoires, les aides à l'installation découlant de la PAC doivent s'appuyer sur un socle commun national fort pour limiter les distorsions de traitement des projets d'installation entre régions.

Le dispositif peut sembler complexe, en particulier pour les personnes non issues du milieu agricole, il serait certainement pertinent de créer un guide « pour les nuls » pour mieux comprendre les démarches et l'implication des différents acteurs.

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 ».**

Le droit à l’essai a pour objectif de lever le principal obstacle à l’entrée dans une société existante: le risque d’échec pour cause de mésentente, d’impossibilité de réaliser son projet professionnel personnel, d’incompatibilités diverses, etc. Il implique la possibilité d’un retour en arrière et donc d’une neutralité juridique, fiscale, et économique de la période au cours de laquelle il sera appliqué. Il nécessite, pour les futurs associés, de pouvoir bénéficier d’un accompagnement relationnel sur la totalité de la période.

Le droit à l’essai consiste donc à tout mettre en œuvre pour limiter et dédramatiser les échecs dans les associations d’agriculteurs et futurs agriculteurs dans l’objectif de maintenir les hommes et les femmes, les entreprises et la valeur ajoutée sur les territoires.

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 afin de préparer les cédants à devenir associés et faciliter ainsi la transmission de l’exploitation.
- **Encourager les travaux dans les Commissions Agriculture des départements** pour les différentes hypothèses d’application du droit à l’essai :
 - L’entrée d’un associé à l’essai dans une société civile agricole (GAEC, EARL...), pour s’y installer comme chef d’exploitation ;
 - La création d’une société civile agricole (GAEC, EARL...), avec un ou plusieurs autres agriculteurs ;
 - La fusion de sociétés (GAEC, EARL ...).
- **D’adapter les différents statuts existants appliqués à l’associé à l’essai selon son profil** notamment en :
 - Prenant en charge une partie de la rémunération de l’associé à l’essai par la région (certaines régions le pratiquent) ;
 - Étendant les dispositifs de prise en charge de la protection sociale de l’associé à l’essai ;
 - Permettant un complément de rémunération au-delà de l’indemnité de parrainage et travailler son articulation avec la fiscalité et le droit social des stagiaires de la formation professionnelle agricole (prise en charge des cotisations sociales) ;
 - Maintenant la couverture « pôle emploi » en cas d’essai non concluant.

PROPOSITION 3

DISPOSER DE DONNÉES CHIFFRÉES ACTUALISÉES SUR L'INSTALLATION ET SUR LES NOUVEAUX INSTALLÉS DEPUIS MOINS DE 5 ANS, À L'ÉCHELLE NATIONALE ET LOCALE ET PAR FILIÈRE DE PRODUCTION

La connaissance et le suivi du niveau et du profil des installations en élevage, mais aussi des nouveaux installés depuis moins de 5 ans, sont des éléments déterminants pour évaluer l'efficacité des mesures en place et orienter les choix à venir des filières et des politiques.

De 2006 à 2011, l'Observatoire National de l'Installation et de la Transmission (ONIT) permettait de mutualiser les données des différents partenaires et de proposer des tableaux de bord complets sur les thématiques de la transmission et de l'installation. Cet outil était une référence pour les décideurs pour anticiper et évaluer leurs politiques. Depuis la loi de modernisation agricole 2010-874 du 27 juillet 2010, cette compétence a été transférée aux Chambres d'agriculture en tant que Mission de Service Public mais n'a jamais été respectée.

C'est pourquoi, la CNE revendique depuis de nombreuses années la remise en place d'un Observatoire National de l'Installation qui permette de mutualiser les données de tous les partenaires.

Il serait notamment intéressant d'avoir une analyse des projets des installations aidées (36 % des installations totales en ruminants), qui sont les seuls pour lesquels il y ait des données économiques (reprise, investissements...).

Aujourd'hui, force est de constater que cet observatoire ne voit toujours pas le jour. Cependant, la MSA met déjà aujourd'hui à disposition de la profession un grand nombre d'éléments dont certains ont déjà permis d'établir le diagnostic figurant dans ce document.

PROPOSITION 4

CONTINUER D'ADAPTER ET DE MODERNISER LES PROGRAMMES DE FORMATION EN LYCÉE ET EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AGRICOLES

L'élevage est un métier qui évolue constamment: aujourd'hui, l'augmentation de la taille des exploitations implique de nouvelles formes d'organisation du travail, avec un recours plus important à l'association ou à l'embauche de salariés. L'arrivée en force des nouvelles technologies dans la gestion quotidienne de l'exploitation ainsi que les aléas tant climatiques qu'économiques, poussent les **agriculteurs à être mieux formés et informés dans des domaines de plus en plus variés**. Les promotions actuelles dans les établissements de formation sont de plus en plus souvent composées de **personnes non issues du milieu agricole**. Il devient important d'également adapter les formations à ce nouveau public (notamment conduite d'engins, manipulation des animaux...).

De façon à assurer aux jeunes éleveurs une formation adaptée pour pratiquer ce métier, avec la diversité de compétences nécessaires, il semble important de veiller à ce que **les différents programmes de formations, notamment ceux donnant accès aux aides à l'installation, évoluent régulièrement. L'objectif est qu'ils intègrent de nouvelles problématiques telles que le management ou encore la gestion des aléas, mais aussi qu'ils approfondissent davantage les fondamentaux que sont la comptabilité et la gestion de l'entreprise agricole. De même, il serait opportun de développer des Certificats de Spécialisation dans ces différents domaines.**

Cela signifie également qu'il faudra être en mesure d'outiller les formateurs de façon à ce qu'ils puissent enseigner sereinement ces nouvelles approches.

Enfin, nous **proposons de baser plus d'outils pédagogiques sur les Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC)**. Par exemple, pour mettre en pratique les enseignements, **il serait intéressant d'avoir recours à des programmes ludiques sur ces technologies (téléphone, tablette, ordinateur, réalité virtuelle, jeux sérieux...)** sur lesquels différents modules complémentaires se grefferaient au fil de l'acquisition des connaissances.

Exemple de dispositif déjà en place :

Aborder le travail en élevage laitier s'avère difficile pour les enseignants et les formateurs. S'ils considèrent que le travail est un enjeu central pour la pérennité des élevages laitiers, ils se disent peu outillés pour aborder ce sujet. Six projets pédagogiques réalisés durant **le projet ORGUE** ont permis d'expérimenter différentes façons de sensibiliser des étudiants BTS et ingénieurs aux approches du travail dans les grands troupeaux laitiers. Des idées d'outils innovants à découvrir pour aborder le travail et la gestion des ressources humaines en formation : <https://idele.fr/orgue/publications>

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

L'élevage et l'agriculture en règle générale sont des métiers qui s'apprennent au moins autant en pratiquant qu'en salle de classe. Les stages en exploitation sont un excellent moyen de découvrir le métier et ses particularités avant de se lancer.

La part importante aujourd'hui des personnes non issues du milieu agricole dans les formations augmente d'autant plus l'importance de la pratique dans les cursus de formation. Les **stages sont donc des moments essentiels des cursus, et, de plus en plus, les formations par apprentissage sont présentées comme des « voies d'excellence »** pour les futurs agriculteurs. C'est par exemple l'une des principales conclusions des États Généraux de l'Alimentation qui se sont déroulés en France en 2017 (atelier 13). En plus de **former les apprentis au plus près de la réalité du terrain**, l'apprentissage a pour avantage, pour l'employeur, de trouver de futurs salariés voire associés parmi les personnes formées, et pour l'apprenti, de **gagner en expérience et donc de faciliter la recherche d'un emploi**. La politique publique sur ce point peut paraître coûteuse mais elle est particulièrement utile et **les moyens mis en œuvre pour accompagner l'apprentissage sont donc plus que nécessaires**.

Néanmoins, il est parfois difficile pour les éleveurs en devenir de réussir à trouver des maîtres de stage ou d'apprentissage. Les raisons sont diverses :

- Certains éleveurs peuvent être assez fermés sur le type de profil qu'ils veulent engager sur leur ferme (par exemple, uniquement des fils d'éleveurs, mais pas de filles ou des personnes non issues du milieu), ou n'ont tout simplement pas envie de former des personnes au métier.
- Certains ont eu précédemment de mauvaises expériences avec des apprenants.
- Pour les personnes en reconversion, la question du statut peut se poser, rendant compliqué l'accès aux stages pratiques (par exemple, quel statut lorsque l'on est encore salarié et que l'on veut faire un test ?).
- La préconisation de stage reste marginale dans la plupart des départements. Une double sensibilisation doit être menée en faveur de l'apprentissage : d'une part envers les exploitants, d'autre part envers les jeunes. Nous devons encourager les éleveurs à devenir maître de stage et d'apprentissage pour participer à l'effort de formation de la nouvelle génération, notamment de jeunes NIMA. Pour que les maîtres de stage soient de bons formateurs, il est nécessaire de les sensibiliser et de les former dans cette optique via un établissement d'enseignement ou autre. Le formateur et l'établissement doivent être impliqués à part entière dans le bon déroulement du stage. Chaque partie prenante est responsable de la réussite de ces expériences professionnelles. Il est également nécessaire de faire évoluer la réglementation autour de l'apprentissage de façon à lever les blocages les plus importants.

Exemples de dispositifs déjà en place :

- L'Accès aux Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles (ADEMA)
- Mise en relation de maîtres de stages et de stagiaire : stage-agricole.com

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

Certaines pratiques observées lors du montage des études économiques préalables à l'installation ne sont pas satisfaisantes. En effet, il peut arriver que certaines valeurs de produits d'exploitation soient sur ou sous évaluées par rapport à la valeur réelle du marché, par méconnaissance pour certaines productions (comme les petits ruminants), par manque d'anticipation ou pour permettre à une étude de répondre aux critères de viabilité économiques exigés dans le dispositif d'accompagnement. Ces situations peuvent alors remettre en cause le projet qui ne sera pas jugé viable alors que tel n'est pas le cas ou à l'inverse mettre en difficulté le jeune éleveur qui n'aura pas anticipé des niveaux de produits plus faibles qu'escomptés. Dans un contexte de changement climatique et d'aléas économiques de plus en plus fréquents, la mesure des impacts sur le revenu et la trésorerie deviennent indispensables.

C'est pourquoi, **il est nécessaire de mettre à disposition davantage de références économiques et de méthode d'analyse des aléas** pour éviter les déconvenues. **Le résultat prévisionnel dépend des hypothèses de départ qui seront retenues** (évolution des prix, des charges, des performances techniques... liés aux aléas).

En outre, il est essentiel **de sensibiliser le plus tôt possible les exploitants agricoles aux aléas climatiques auxquels ils devront faire face et les outils qui leur permettront d'atténuer leur vulnérabilité**. Cela nécessite des moyens financiers importants (Europe, État, Régions, agriculteurs, et le recours à la solidarité nationale doivent être envisagés) et les pouvoirs publics doivent être au rendez-vous. Il est nécessaire d'aller dans le sens de l'anticipation afin de se prémunir au mieux contre les aléas demain. Jeunes Agriculteurs a copiloté avec l'APCA le groupe de travail « sensibilisation » et rappelle à ce titre qu'outre l'investissement dans les moyens de protection, la formation est un élément essentiel qui ne peut plus être négligé. L'audit au travers d'un diagnostic de gestion des risques des exploitations est également primordial, et ce dès le stade de l'installation. Cette crise doit être l'occasion de mettre en place un tel diagnostic. C'est un gage de résilience.

Le diagnostic gestion des risques doit être pleinement intégré dans le plan d'entreprise et permettre à un jeune agriculteur de faire un état des lieux de la résilience de son exploitation face aux aléas. Il se composerait d'un diagnostic individuel, avec une analyse de l'exploitation, d'une simulation sur le résultat économique, d'un plan d'actions et d'un suivi. De plus, ce type de diagnostic et les actions de sensibilisation doivent également être déployés à l'échelle du territoire.

PROPOSITION 7

MIEUX INFORMER LES PORTEURS DE PROJETS D'INSTALLATION ET LEURS ACCOMPAGNANTS SUR LES DIFFÉRENTES SOLUTIONS DE FINANCEMENT ET DE REPRISE DE CAPITAUX D'EXPLOITATION ET DU FONCIER, AINSI QUE SUR LES FORMES DE CAUTIONNEMENT

Quelle que soit la production d'élevage, **le financement de l'installation (capital d'exploitation, foncier...) est l'une des principales difficultés rencontrées par les porteurs de projet.** Dans un certain nombre de cas, cela peut même remettre en cause un projet de création ou de reprise.

Or il existe un certain nombre de solutions de financement et de reprise de capitaux d'exploitation et du foncier, alternatives à l'endettement par prêts bancaires.

Certaines de ces solutions doivent être adaptées pour répondre aux spécificités du monde agricole mais dans tous les cas, chacune de ces solutions ne répond qu'à une partie des problèmes de financement. **Un accompagnement des porteurs de projet sur ces questions est donc indispensable afin qu'ils soient informés des alternatives possibles et qu'ils puissent décider de les mobiliser ou non et sous quelles conditions.**

Pour faciliter cet accompagnement, il faut réaliser un état des lieux des financements mobilisables et créer des outils de communication à destination des porteurs de projet, de leurs conseillers et des chargés de mission PAI.

Exemple d'étude déjà disponible sur le sujet

Les solutions de financement pour aider l'installation des jeunes agriculteurs en élevages laitiers <https://www.franceagrimer.fr/filiere-lait/Actualites/2019/ETUDE-Les-solutions-de-financement-pour-aider-l-installation-des-jeunes-agriculteurs-en-elevages-laitiers> et l'adaptation des fiches solutions de financement à l'élevage caprin : <https://anicap.org/financer-son-projet-d-installation>

PROPOSITION 8

PROMOUVOIR PLUS ACTIVEMENT LA FORMATION CONTINUE AUPRÈS DES ÉLEVEURS

Comme exposé dans la proposition 4, les métiers de l'agriculture sont en constante évolution, d'où l'importance de faire évoluer régulièrement les contenus des programmes de formation.

Pour les personnes qui sont déjà installées, il est impératif de **pouvoir continuer à se former aux thématiques émergentes**, comme la **gestion des ressources humaines dans les nouveaux collectifs de travail (associations, embauche de salariés...)**, la **maîtrise des nouvelles technologies**, etc.

Pour cela, le recours à la formation est nécessaire tout au long de la carrière. **Les crédits en faveur de la formation continue doivent être confortés et les éleveurs doivent être encouragés à participer aux formations** et à effectuer des bilans de compétences en cours de carrière.

ENCOURAGER LA TRANSMISSION ET FACILITER L'INSTALLATION SUR LE PLAN JURIDIQUE, FISCAL, RÉGLEMENTAIRE ET ÉCONOMIQUE

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

L'être humain est, et sera toujours, la pierre angulaire de notre modèle agricole, modèle fondé sur des agricultures durables en tous points (économique, social et environnemental), capable de répondre aux attentes de la société.

Pour ce faire, les politiques agricoles mises en place doivent cibler les agriculteurs actifs et une partie des aides de la PAC doivent être orientées vers les systèmes de production requérant plus de main-d'œuvre.

Une définition de l'actif agricole à l'échelle française et européenne est pour cela indispensable.

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. Certes la définition de l'agriculteur actif marque une avancée notable avec l'intégration d'un critère d'âge, néanmoins elle nécessitera d'être encore plus ambitieuse à l'avenir.

Nous proposons différents critères de définition de l'agriculteur actif :

1. Détenir ou acquérir une **capacité professionnelle** minimale
2. **Détenir le contrôle** de l'exploitation (directement ou indirectement)
3. **Assurer des responsabilités** sur l'exploitation agricole, avec la participation effective à la gestion économique et humaine et à la gestion technique de celle-ci
4. **Disposer**, au moins partiellement, des biens permettant l'exercice normal de l'activité agricole
5. **Réaliser un volume d'activité** justifiant un exercice à titre professionnel
6. **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 1 promulguée le 1er novembre 2018 introduisait les premiers mécanismes pour améliorer le revenu des agriculteurs via la contractualisation. La loi EGAlim 2 promulguée le 18 octobre 2021 vise à aller plus loin, en imposant le principe d'une contractualisation obligatoire pour les agriculteurs avec leur premier acheteur. Elle met en place des outils et des sanctions qui ont vocation à donner une portée plus importante à l'application de la loi, dans l'intérêt des agriculteurs.

Sauf dérogations prévues dans le cadre d'un décret en Conseil d'État ou accord interprofessionnel, les contrats écrits sont désormais obligatoires, pour une durée de 3 ans minimum. Les éleveurs doivent réaliser la première proposition de contrat, dans lequel ils choisissent des indicateurs de coûts de production pour négocier le prix. Le choix de ces indicateurs de coûts de production ne peut être remis en cause, seule sa pondération dans le prix final peut être négociée, ainsi que les autres types d'indicateurs.

Pour les porteurs de projet d'installation, cette loi donne de nouvelles perspectives en sécurisant l'évolution du prix de vente de leur produit en fonction de l'évolution de leurs coûts de production mais à la condition que cette loi soit réellement appliquée sur le terrain.

Les Pouvoirs Publics doivent donc clairement s'engager pour assurer son déploiement sur le terrain, notamment pour les récents installés et son application sur le long terme.

Dans cette perspective, **l'allongement de la durée des contrats de 3 à 5 ans spécifiquement pour les nouveaux installés est à encourager** (ceci est déjà le cas pour le lait cru de vache et de chèvre).

PROPOSITION 11

SYSTÉMATISER L'EXONÉRATION TOTALE DE TAXE SUR LE FONCIER NON BÂTI

La TFNB est due par les propriétaires, mais en pratique 70 % des terres sont louées en fermage, et une majorité de cette TFNB est supportée par l'exploitant de la terre (la taxe pouvant être mise à la charge du fermier jusqu'à 99 % de son montant). Il est donc proposé une augmentation du taux d'exonération permanente des parts communales et intercommunales de la taxe foncière sur les propriétés non bâties jusqu'à l'exonération totale de celles-ci.

À l'heure actuelle, les jeunes agriculteurs bénéficient d'une exonération partielle de TFNB durant 5 ans. Cette exonération ne peut être totale que si la commune ou communauté de communes décide d'accorder aux jeunes agriculteurs une exonération de TFNB sur la part communale. **Nous demandons donc que les jeunes agriculteurs puissent bénéficier, automatique, d'une exonération totale de TFNB durant 5 ans.**

L'exonération totale de la TFNB pour les jeunes agriculteurs est en ce sens un outil indispensable à l'installation, et participe à un cadre propice à l'essor de l'exploitation.

PROPOSITION 12

AMÉLIORER LA TRANSMISSION DE L'ÉPARGNE DE PRÉCAUTION

Afin de favoriser la transmission des exploitations, Jeunes Agriculteurs prône depuis 2012 la mise en place d'une Dotation Pour Transmission Installation (DPTI).

Il s'agit d'un dispositif fiscal incitant à l'installation de jeunes agriculteurs aidés. **Les agriculteurs relevant d'un régime de bénéfice réel agricole pourraient ainsi, 5 ans avant leur date de départ en retraite, déduire chaque année une fraction de leur bénéfice en vue d'aider et de transmettre leur exploitation à un jeune agriculteur.** Le fonctionnement est décrit ci-dessous.

Le montant de la déduction sera déterminé librement par le futur cédant dans la limite d'un plafond qui varie en fonction du montant du bénéfice de l'exercice.

La déduction fiscale se fera sur le bénéfice fiscal agricole imposable au barème progressif ou à un taux réduit pour les éventuels intérêts du placement. Les déductions successives seront bloquées sur un compte qui sera mobilisable au moment de la cessation d'activité, ou au terme des cinq années maximum.

Si l'exploitant transmet son exploitation à un jeune ayant réalisé le dispositif à l'installation, la somme globale sera répartie comme tel :

- **1/3 de la somme non fiscalisée ira au cédant, avec les éventuels intérêts du placement.**
- **2/3 de la somme iront au jeune installé et devront être remboursés au cédant dans un délai maximum de 10 ans. Ce remboursement se fera sans intérêts pour le jeune et sans fiscalisation pour le cédant qui bénéficiera d'une reconnaissance de dette.**

Dans le cas où l'épargnant ne transmet pas son exploitation à un jeune agriculteur, la somme épargnée sera réintégrée au résultat de l'exploitation et sera imposée au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

En parallèle, la réforme de la fiscalité agricole engagée en 2018 dote les agriculteurs d'un nouvel outil de prévention et de gestion des risques et des aléas en substituant aux déductions pour investissement (DPI) et déduction pour aléas (DPA), un dispositif unique de déduction reposant sur la constitution d'une épargne de précaution. Cette épargne de précaution simple, souple d'utilisation et proportionnelle à la taille de l'entreprise agricole s'impose comme une solution efficace face à la montée croissante des risques climatiques, naturels et sanitaires, permettant d'en minimiser l'impact sur les exploitations.

Mais alors qu'elle représentait une véritable occasion, la réforme de la fiscalité agricole n'a pas permis de mettre en place un dispositif ambitieux et incitatif pour la transmission des exploitations. Or, aujourd'hui, il pourrait être intéressant et très incitatif de rapprocher la proposition de Dotation Pour Transmission Installation, du dispositif d'Épargne de Précaution, en créant une solution de **Dotation Unique Épargne et Transmission**.

Lorsque l'agriculteur arrivera en fin de carrière, l'épargne de précaution pourrait être mobilisable pour le futur installé via un système de type DPTI. Ainsi ce compte aura le double objectif de permettre une bonne gestion financière tout au long de la carrière, ainsi que de favoriser la transmission au bénéfice d'une installation aidée, sous peine de fiscalisation. Le jeune installé pourra utiliser cette dotation pour se constituer rapidement une DUET et donc mieux gérer ses aléas.

Pour s'adapter aux exploitations en société, la DUET doit bénéficier de la transparence des seuils à l'actif agricole. Elle doit également répondre à la problématique de la transmission des comptes courants d'associés. En effet, bien que ceux-ci sont censés être remboursés par l'entreprise, on observe dans les faits une forte participation du nouvel entrant à leurs remboursements, ce qui est une pratique déviante. Le tiers de la quote-part de la DUET de l'associé sortant pourrait être mobilisé pour le remboursement du compte courant associé. Les deux tiers restants de sa quote-part iraient au nouvel entrant sous forme de « prêt à taux zéro », en reconnaissance de dette.

Le but de ce dispositif, pour une transmission en société, est de réduire le montant de compte courant associé à reprendre par la société, donc également supporté par le nouvel entrant. Le mécanisme doit aussi être conçu de manière que l'assainissement du compte courant d'associé(s) du cédant ne conduise pas à une revalorisation des parts sociales cédées.

Globalement, les chefs d'exploitations, les juristes, les comptables et les banquiers doivent être mieux sensibilisés à la gestion de leurs comptes courants d'associés en vue de la transmission de leur exploitation.

Exemple de la transmission d'une exploitation individuelle

Valeur de l'exploitation à reprendre: 175 000 €, dont 75 000 € de DUET (plafond de 150 000 €)

Le jeune doit donc payer lors de la reprise les 100 000 € hors DUET.

1/3 de la DUET, soit 25 000 € sont directement attribués au cédant, sans fiscalisation. Les 2/3 restants, soit 50 000 €, seront intégrés au DUET et devront être remboursés par le repreneur sous 10 ans, via un « prêt à taux zéro », une reconnaissance de dette

Exemple du remplacement d'un associé dans une société

Considérons une société de 3 associés dans laquelle l'un d'eux cherche à être remplacé. Parts sociales du cédant: 50 000 €

DUET: 75 000 €, soit une quote-part par associé de 25 000 €

Compte courant associé initial du cédant: 50 000 €

Ainsi le compte courant associé sera remboursé par le tiers de la quote-part associé, soit 8 333 €. Le compte courant associé restant à rembourser s'élève donc à $50\,000 - 8\,333 = 41\,667$ €.

Les deux tiers restants de la quote-part DUET, soit environ 16 666 €, servent de "prêt à taux zéro", en reconnaissance de dette, au nouvel entrant qui les injectera dans la DUET de la société.

Le nouvel entrant doit donc payer les 50 000 € de parts sociales et bénéficie d'un "prêt à taux zéro" de 16 666 € pour abonder la DUET de la société.

Les intérêts sont multiples:

- Permettre au jeune de constituer rapidement une trésorerie pour son exploitation
- Inciter la transmission à un jeune par un gain fiscal
- Limiter l'évaluation patrimoniale du cédant et le surinvestissement en fin de carrière pour défiscaliser
- Dans le cas d'une installation en société, réduit le montant de compte courant associé à reprendre par la société, donc également supporté par le nouvel entrant
- Encourage le cédant à préparer sa transmission

PROPOSITION 13

DÉVELOPPER UNE MÉTHODE COMMUNE D'ÉVALUATION DE LA VALEUR ÉCONOMIQUE ET DE REPRENABILITÉ, ET RENFORCER LA COORDINATION ENTRE LES PARTENAIRES INTERVENANT LORS DE CETTE ÉVALUATION

Il est important d'avoir un **outil d'évaluation de la valeur de l'exploitation pour aider le cédant dans sa prise de décision**. Nous faisons le constat aujourd'hui que le prix de cession d'une exploitation est librement déterminé par les cédants. Ils décident de se référer ou non à des méthodes d'évaluation diverses. En conséquence, chacun se réfère à la valeur qu'il juge acceptable.

Afin d'éviter des dérives, **nous devons mener des travaux approfondis en matière d'évaluation de l'entreprise agricole. Pour cela nous souhaitons:**

- **Cadrer une réflexion nationale pour définir une méthode autour de la valeur patrimoniale et économique;**
- **Mettre en place des groupes de travail avec les acteurs en département;**
- **Proposer une méthode nationale déclinable en départements et adaptable aux enjeux du territoire.**

PROPOSITION 14

ENCOURAGER L'ACHAT PROGRESSIF DE FONCIER PAR LE REPRENEUR

Plusieurs difficultés liées à l'accès au foncier sont constatées (cf. partie II).

La part croissante des candidats à l'installation non issus du monde agricole et l'agrandissement des exploitations rendent le poids de l'acquisition du foncier dans un projet d'installation de plus en plus lourd.

Pour répondre à cette difficulté et palier à la carence des banques parfois trop frileuses sur le sujet, des solutions alternatives permettant l'achat progressif du foncier par le repreneur existent.

Encourager le portage temporaire

Cela consiste en une **structure dédiée à l'acquisition de foncier, qui le met en location. Par convention, l'agriculteur s'oblige à racheter les terrains qu'il exploite dans un délai maximum de 25 ans** ce qui permet au jeune qui s'installe de privilégier d'autres postes de dépense les premières années.

Les conditions de cette rétrocession aux jeunes peuvent être les suivantes : l'agriculteur installé peut racheter le foncier à tout moment à partir de la 5e année dès lors qu'il estime en avoir la possibilité, et ceci dans les 25 ans qui suivent la première mise en location. Enfin, le **prix de vente doit être le même que le prix d'achat initial, les loyers versés par l'exploitant seront considérés comme absorbant la plus-value réalisable après une longue durée de détention.**

Cette manière de procéder a l'avantage d'assurer un retour du foncier agricole aux agriculteurs car le risque est que certaines structures de portage de foncier voient le jour, et deviennent des propriétaires géants de terres agricoles au fil des années. Les conséquences seraient multiples : captation du foncier agricole, poids et contrôle des capitaux, orientation du mode de production etc.

Des acteurs économiques, comme les coopératives ou les banques peuvent aider la structure en charge de l'achat des terres en se portant caution de la transaction ou en abondant les fonds nécessaires à l'achat des terres.

Les pouvoirs publics et les collectivités doivent encourager ce type d'outil pour faciliter l'acquisition du foncier qui constitue un frein réel à l'installation d'éleveurs non issus du monde agricole.

Exemples de dispositifs déjà en place

- **Portage par les SAFER** : certaines SAFER peuvent acquérir de manière provisoire du foncier et le mettre à disposition d'un jeune installé avec une convention d'occupation précaire et provisoire (COPP) pour une durée de 5 ans en général. Au bout de ce délai, le jeune installé doit racheter le foncier. Le Conseil Régional peut être partenaire en prenant en charge par exemple les frais financiers liés à l'acquisition par la SAFER.
- **Star Terr'Agri** : ce dispositif a été créé par le Crédit Mutuel. Les terres sont louées par la SCI TERRE AGRI OCÉAN aux jeunes agriculteurs via un bail d'une durée maximum de 25 ans. Le prix de location des terres agricoles, fixé par expertise, évolue annuellement dans le respect de l'indice national des fermages. L'agriculteur a la faculté de se porter acquéreur à partir de la 5e année. Le prix d'acquisition correspond au prix d'achat majoré d'une éventuelle plus-value observée sur les terres libres de la zone géographique concernée.
www.creditmutuel.fr/cmo/fr/groupe/terre-agri-ocean.html

Ouvrir le concept de crédit-bail immobilier à l'agriculture

L'agriculteur paie un loyer, déductible en charges, sur une durée minimale déterminée dans le contrat, et devient propriétaire de la terre au terme du contrat. Pour cela, il faut créer une disposition spécifique dans le statut du fermage, de même qu'il sera nécessaire d'adapter la procédure de préemption de la SAFER à ce cas particulier.

Développer le crédit-bail pour le cheptel

L'achat de cheptel représente un coût important de la reprise d'une exploitation, notamment dans les systèmes bovins allaitant. Une alternative serait le principe de **crédit-bail, sans intérêts, pour la cession du cheptel d'un cédant à un nouveau producteur**.

Le développement de ce dispositif pose question en cas de vente à l'abattoir de l'animal faisant l'objet d'un contrat de crédit-bail, ou de la propriété du veau/agneau/chevreau issu de cet animal. **Des dispositions particulières doivent être incluses au contrat permettant à l'éleveur de jouir de l'utilisation des animaux sous contrats de la même façon que s'il en était propriétaire, sans modifier le montant de la redevance qui reste fixe (sauf en cas de vice-caché).**

Afin que ce dispositif soit également bénéfique au cédant, **un crédit d'impôt sur la perception des redevances semble nécessaire**.

Ce nouveau dispositif est bien différent de celui existant en bail à cheptel. En effet, le bail à cheptel existant est un moyen d'investissement pour un bailleur mais n'a pas de réelle vocation à faciliter la transmission, comme le dispositif proposé ici.

Les intérêts sont multiples :

- **Le financement progressif du cheptel du repreneur**, sur une durée déterminée.
- Un **allègement du bilan du jeune installé** qui n'est pas propriétaire de son cheptel tant que le contrat n'est pas arrivé au terme.
- Une **déduction fiscale de la redevance** (loyer du crédit-bail) qui se fait sur une durée différente qu'un amortissement.

PROPOSITION 15

COMMUNIQUER SUR LES DIFFÉRENTES FORMES DE BAUX POUR LA LOCATION DE FONCIER

Il existe plusieurs possibilités pour accéder au foncier agricole et différents types de contrats peuvent encadrer la mise à disposition. **Le contrat de fermage ou bail à ferme est probablement le bail le plus protecteur pour l'exploitant agricole mais d'autres formes existent et peuvent faciliter l'accès au foncier** (mise à disposition, prêt à usage...). Au sein même du contrat de fermage, différentes formes de bail, plus ou moins adaptées suivant la situation, peuvent être déployées (bail à ferme, bail à long terme, ...).

Pour recourir à la forme de bail la plus adaptée à sa situation, il est important de bien connaître les avantages et limites de chacune des possibilités. Il faut donc **améliorer la lisibilité concernant les différents baux**.

Il est également important de rassurer les propriétaires bailleurs pour qu'ils acceptent de louer particulièrement à de nouveaux entrants dans l'agriculture. Certains conseils régionaux proposent des dispositifs d'accompagnement pour garantir le paiement du fermage. Mais ils sont souvent méconnus et sous utilisés.

PROPOSITION 16

FAVORISER LES FORMULES DE PORTAGE DES CAPITAUX, PAR EXEMPLE SELON LE DISPOSITIF DE GFA (GROUPEMENT FONCIER AGRICOLE)

Les Groupements Fonciers Agricoles (GFA) sont des sociétés civiles particulières ayant pour objet **la création et/ou la conservation d'une ou plusieurs exploitations agricoles**. Dans la pratique, le GFA permet d'organiser un patrimoine foncier, d'en préserver l'unité, d'en assurer la transmission, de sortir d'une indivision successorale, de faciliter l'installation.

Il existe plusieurs formes de GFA, dont le **GFA mutuel qui est le plus favorable au renouvellement des générations car il peut permettre une acquisition progressive du foncier**. Cette forme repose sur la solidarité entre agriculteurs. Le groupement est généralement constitué en vue **d'aider un agriculteur qui ne dispose pas de moyens financiers suffisants pour acquérir seul le fond qu'il exploite**. Cette solution permet donc à l'agriculteur de racheter progressivement ses terres au GFA via le rachat des parts des autres associés du GFA.

Exemple de dispositif déjà en place :

- Cette pratique du portage des capitaux via les GFA est encore sous-représentée mais fonctionne très bien dans certains départements comme les Vosges ou la Marne.

Des solutions existent également par **d'autres portages tels que la copropriété, la SCEA** (Société Civile d'Exploitation Agricole), **des formes coopératives comme les CUMA,...**

PROPOSITION 17

ATTÉNUER LE COÛT DE LA GARANTIE BANCAIRE, PAR EXEMPLE EN VALORISANT LE CONTENU DU PLAN D'ENTREPRISE, ET EN OBTENANT PLUS GLOBALEMENT DES CONDITIONS MOINS ONÉREUSES DE LA PART DES DIFFÉRENTS ACTEURS (BANQUES, BPI, SIAGI)

Mieux valoriser le Plan d'Entreprise auprès des banques

Le Plan d'Entreprise permet au porteur de projet de réaliser une étude économique poussée et de réfléchir économiquement son projet. Il est là pour démontrer la durabilité du projet et définit les investissements prévus pour les quatre premières années suivant l'installation. De plus, ce Plan d'Entreprise est réalisé dans le cadre d'un dispositif global permettant d'accompagner le porteur de projet dans les meilleures conditions.

Les banques devraient donc pouvoir accorder une garantie à un prix moins élevé aux personnes ayant réalisé un Plan d'Entreprise via le dispositif aidé à l'installation. Des conventions doivent être passées avec les banques pour arriver à ce résultat.

Favoriser les solutions de fonds de garantie

Les fonds de garantie tels que la BPI (Banque Publique d'Investissement), la SIAGI ou encore Sogal Socamuel (spécifique au secteur laitier) sont des solutions alternatives à l'hypothèque privée pour garantir un emprunt bancaire. Maintenant que ces outils sont accessibles au secteur agricole, ils **doivent être utilisés pour faire jouer la concurrence vis-à-vis des banques et ainsi faire baisser le coût de la garantie bancaire.**

Mobiliser les entreprises de la filière

Certaines entreprises des filières pratiquent déjà des accompagnements des nouveaux installés comme une prime dite « jeune agriculteur » sur le prix du lait pendant les 3 ou 5 premières années. Dans ce secteur notamment, les enjeux d'approvisionnement sont particulièrement importants. D'une manière plus générale, les entreprises coopératives mais aussi privées devraient davantage être mobilisées pour accompagner les nouveaux installés en leur proposant des prêts à taux zéro ou des apports en capital.

PROPOSITION 18

PERMETTRE UNE VARIABILITÉ DES ANNUITÉS SELON LA CONJONCTURE, ET ADAPTER LES DURÉES DE PRÊTS SELON LES OBJETS DES FINANCEMENTS

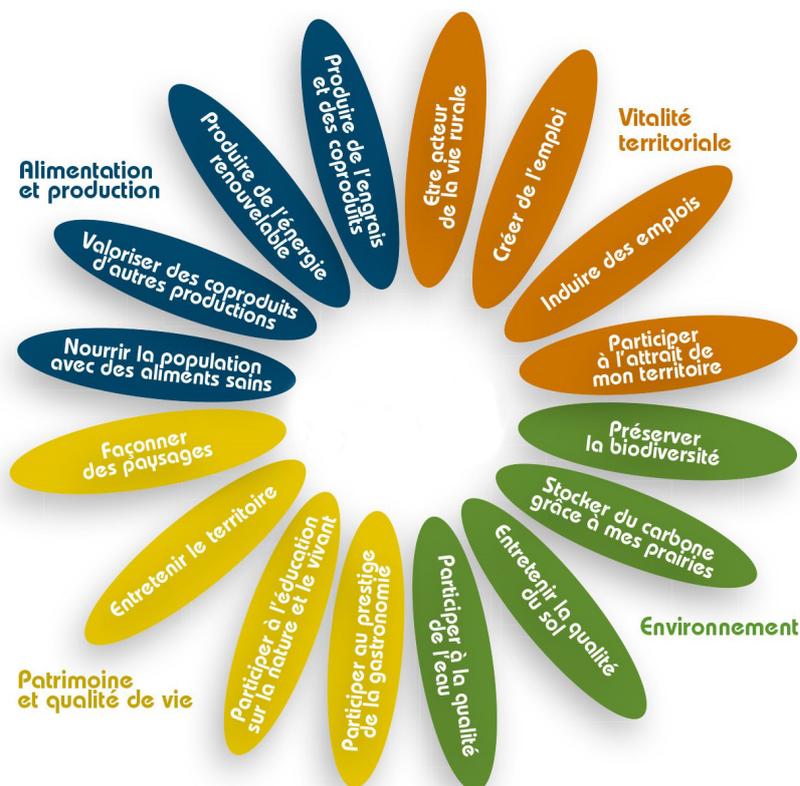
Les résultats d'une exploitation agricole sont volatils, au même titre que l'environnement économique dans lequel évolue l'éleveur. Dans un tel contexte, il est donc compliqué de demander à un agriculteur de rembourser de lourdes annuités de façon régulière, notamment en début de carrière alors que le jeune installé est d'autant plus sensible aux fluctuations du marché. De plus, les objets financés n'ont pas tous la même durée de vie et ne sont pas tous sensibles de la même manière aux aléas.

Comme c'est le cas pour les emprunts privés, certaines banques proposent déjà des prêts modulables. Il est nécessaire de **développer, assouplir et étendre ces clauses en tenant compte des spécificités du secteur agricole.** Ce type de prêt permet à l'éleveur de **moduler ses annuités en fonction de son résultat en tenant compte d'indicateurs objectifs du secteur de l'élevage** (IPAMPA, cotation FranceAgriMer, Observatoire de la formation des prix et des marges...).

RECRÉER DU LIEN ENTRE L'ÉLEVAGE ET LA SOCIÉTÉ

Il faut poursuivre et amplifier les efforts de communication pour faire passer les messages portés par le secteur de l'élevage, à savoir que :

- **Le métier d'éleveur a de l'avenir** - Les producteurs français sont à l'origine de produits de qualité et la société se soucie de plus en plus de ce qu'elle consomme. Le standard français correspond aux attentes, il s'agit de le faire savoir. Les crises sanitaires récentes démontrent l'intérêt d'une autonomie alimentaire française voire territoriale, enjeu auquel l'élevage est prêt à répondre. Par ailleurs, malgré le niveau faible des revenus moyens, certains modèles d'élevages permettent de dégager une rémunération suffisante.
- **L'élevage recrute** - Les possibilités d'emplois et de conduite d'entreprise sont nombreuses. Il existe donc un panel très large de métiers d'éleveur et chacun peut construire son activité à son image.
- **Le métier d'éleveur a fortement évolué ces dernières années** - Le métier d'éleveur aujourd'hui est mal connu, mais moderne, il est important de le faire savoir. La connaissance de cette réalité se fera d'autant mieux par la découverte sur le terrain (portes ouvertes, stages, apprentissage...).
- **Les éleveurs sont des piliers des territoires et rendent beaucoup de services à la société** - La fonction première de l'élevage est de nourrir en quantité et qualité la population française. Malheureusement, beaucoup ignorent comment fonctionne un élevage. Les animaux font partie d'un cycle vertueux avec le monde du végétal car ils valorisent les coproduits végétaux, sont sources d'engrais naturels et produisent de l'énergie renouvelable. L'élevage, c'est aussi beaucoup d'autres services rendus à la société qui structurent les territoires ruraux.



Source : d'après Ryschawy et al. (2013)

- **Être éleveur, c'est aussi un métier de passion** - Le travail avec le vivant et les animaux est une caractéristique essentielle du métier.

Un travail de coordination entre les acteurs permettrait de créer des synergies pour gagner en efficacité et en visibilité.

PROPOSITION 19

POURSUIVRE ET AMPLIFIER L'EFFORT DE COMMUNICATION VERS L'OPINION PUBLIQUE 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

Pérenniser la campagne de communication “l'aventure du vivant” à travers une action multi partenariale à grande échelle

La campagne “l'aventure du vivant” a été une vraie opportunité pour notre secteur. Il nous faut pérenniser ce genre d'outil qui ne pourra perdurer sans l'appui de la profession. Pour être visible et attractive, l'agriculture doit communiquer collectivement et à grande échelle. Cela sous-entend qu'il faut **construire une vraie stratégie de communication concertée** (le périmètre restant encore à définir) **avec l'ensemble des acteurs et notamment ceux de l'élevage de ruminants a minima pour porter un message positif fort et commun**. L'objectif est de toucher en priorité les citoyens, et plus spécifiquement les jeunes, les parents, les actifs à la recherche d'un métier « qui a du sens » ainsi que les éleveurs en place qui ont besoin d'une certaine reconnaissance pour poursuivre dans ce métier passionnant mais difficile. Il est donc primordial de **trouver des financements pour construire un plan de communication** qui dure dans le temps et en adéquation avec les cibles.

Exemples de dispositifs déjà en place :

- À l'occasion des **Rencontres MADE in VIANDE**, la filière élevage et viande ouvre tous les ans ses portes au public dans toute la France. Un grand évènement festif et inédit où les femmes et les hommes de cette filière reçoivent le public sur leurs lieux de travail afin de faire partager leurs métiers, leurs quotidiens et leurs valeurs.
- Depuis 2014, les laiteries françaises spécialisées dans le lait de consommation proposent, autour de la **Journée Mondiale du Lait** qui a lieu le 1er juin, des journées portes ouvertes pendant lesquelles le grand public accède en toute transparence aux sites de transformation laitière, avec l'accompagnement de professionnels de la filière (transformateurs et éleveurs laitiers).
- Depuis les années 2000, la Confédération Nationale de l'Élevage **forme des éleveurs à la prise de parole en public** en tenant un langage de vérité tiré de leur situation et de leurs propres expériences.
- **#Agridemain** est une plateforme dont l'ambition est de mieux expliquer l'agriculture au grand public. Elle rassemble tous ceux qui partagent une vision commune de l'agriculture vertueuse et performante. Une communauté de 250 ambassadeurs porte ces messages et organise des événements notamment sur leur ferme. Agridemain est notamment à l'initiative des Journées Nationales de l'agriculture, qui ont lieu tous les ans afin de favoriser l'échange entre les agriculteurs et la population, au travers d'évènements “ferme-ouverte”. L'édition 2022 a réuni plus de 140 000 visiteurs dans 1 200 événements.
- **Demain Je Serai Paysan** est un incubateur pour les projets de promotion des métiers agricoles. Cette association sert d'interface technique et financière entre les acteurs de nos secteurs. Elle vise à penser et orienter la promotion des métiers de l'agriculture et de l'alimentation pour susciter des vocations; à promouvoir, accompagner et financer les démarches de promotion des métiers; et à mettre à disposition de ses membres une boîte à outils de promotion des métiers.
- Les initiatives comme celles portées par la CNE et la création de la **plateforme multipartenariale #Deveniréleveur** devenir-eleveur.com doivent être élargies nationalement et portées en région par les acteurs de terrain. Elles doivent surtout être renforcées par une communication beaucoup plus large à l'attention du citoyen.



Mobiliser et sensibiliser les acteurs des filières d'élevage pour communiquer sur leur métier

Même si le meilleur moyen de faire connaître le métier d'éleveur reste encore de le faire tester, chaque action de communication sera un plus au service des filières. **L'ensemble des acteurs des filières d'élevage doit se sentir investi de cette mission de communication.**

Communiquer positivement sur son métier nécessite de l'apprécier et de l'estimer. Aujourd'hui trop d'éleveurs ne sont pas fiers de leur activité et véhiculent parfois une image négative de leur métier, malgré ses nombreuses facettes positives. La revalorisation des services rendus par l'élevage, aussi bien auprès du grand public que des instances politiques, est un maillon essentiel à développer (rémunération des services, meilleure répartition de la valeur ajoutée, promotion des services rendus, objectivation de l'impact positif de l'élevage etc.).

Mobiliser les professionnels pour parler de leur métier nécessite un réel **investissement**: formation à la communication, frais de déplacements et de remplacement... mais **communiquer permet de casser les préjugés et de montrer la réalité du métier**. L'objectif des formations est de **fournir la posture adaptée aux éleveurs et qu'ils prennent de l'assurance à expliquer leur métier avec des mots simples et accessibles aux personnes non issues du monde agricole.**

Elles doivent aussi **démontrer aux éleveurs l'intérêt de faire découvrir le secteur aux citoyens qui les entourent dans la vie de tous les jours**, qu'ils les rencontrent en réunion de parents d'élèves, pendant les activités périscolaires des enfants, dans le cadre de leur propre activité sportive, pendant les repas de famille, les pique-niques de village ou dans les soirées entre amis. La communication quotidienne se fait aujourd'hui sur les **réseaux sociaux** où les agriculteurs sont de plus en plus nombreux à s'exprimer. Les **opportunités d'échanges doivent aussi se provoquer** en proposant une intervention en classe ou en organisant une porte ouverte.

Renforcer la communication par des actions dédiées à renforcer l'attractivité du secteur pour les jeunes femmes

On constate en effet de forts déficits dans les secteurs bovins, (notamment de femmes en cadre familial). Pour cela, il serait nécessaire de prévoir une action spécifique de communication montrant que c'est possible à partir d'exemples. En bovins lait, la marge de progrès est très importante et pourrait rapprocher fortement le taux de remplacement des départs de la moyenne générale (environ 80 %).

Créer plus d'opportunités pour faire découvrir le métier d'éleveur, notamment auprès des scolaires

Faire découvrir l'élevage, et de manière générale l'agriculture, aux collégiens et aux lycéens n'est pas une priorité pour les équipes enseignantes. Le proposer comme voix d'orientation non plus. Cela dépend notamment du niveau de connaissance, de la sensibilité, de la motivation et du réseau des enseignants et des directeurs.

Certains organismes agricoles prennent déjà contact avec les établissements scolaires locaux pour leur proposer des interventions en classe ou des visites en élevage mais cela a besoin d'être renforcé.

Il faut également **faciliter l'immersion en exploitation des élèves de 3e lors de leur stage découverte** (avec la difficulté que les personnes mineures ne sont légalement pas en mesure de réaliser beaucoup de tâches quotidiennes de l'éleveur afin de limiter les risques) en mobilisant les éleveurs, répertoriant leurs exploitations pour des portes ouvertes ou des stages, leur proposant des programmes « clé en main » pour l'initiation de ces jeunes en fonction de l'événement.

Il faut que les **enseignants** et encadrants de l'orientation **se sentent investis d'une mission d'informer de manière éclairée les enfants sur les principes de production agricole.**

Les programmes scolaires pourraient évoluer et proposer plus de contenus sur le secteur primaire (cf. proposition 21). De plus, la formation initiale ou continue des enseignants pourrait prévoir des interventions d'éleveurs, des visites d'élevage voire des immersions.

L'implication de l'Éducation Nationale et des Conseils Régionaux est primordiale pour reconnecter les jeunes générations aux actes de production. Le travail des organisations agricoles et des éleveurs - parents d'élèves sera aussi facilitateur.

Exemples de dispositifs déjà en place :

- www.stage-agricole.com est un site internet qui répertorie les offres de stages dans des entreprises agricoles. Son lancement est récent, il est donc important que les agriculteurs se portent volontaires et s'inscrivent dessus. Ils peuvent aussi se faire connaître auprès des Chambres d'agriculture ou s'inscrire sur www.monstagedetroisieme.fr
- **Le réseau « Entreprendre pour apprendre »** propose un programme de création d'entreprise qui s'adresse aux collégiens et lycéens. Il s'agit de créer et gérer une entreprise sur une année scolaire ou un semestre. Les jeunes se répartissent les missions, les fonctions de toute la chaîne de valeur d'une entreprise (gestion, RH, marketing, communication, production...). Des initiatives dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire sont lourdes à mener mais efficaces pour promouvoir la réalité des métiers.
- L'opération **Fermes Ouvertes** organisée par la FNSEA vise à rapprocher l'agriculture des citoyens qui ont de moins en moins de contact avec le monde agricole. Entre 2 500 et 3 000 classes visitent chaque année des exploitations partout en France.
- Avec les **fermes pédagogiques**, le réseau Bienvenue à la ferme offre aux enfants de nombreuses activités éducatives dans le cadre de leur scolarité ou de leurs loisirs accompagnés.
- Les jeux sérieux produits par le GIS Avenir Élevages et son groupe "Enseigner l'élevage" proposent des contenus pédagogiques modernes et ludiques aux enseignants et élèves.

PROPOSITION 20

SENSIBILISER LES ÉLUS, NOTAMMENT DES CONSEILS RÉGIONAUX, SUR L'IMPORTANCE DE L'ÉLEVAGE DANS LES TERRITOIRES POUR L'EMPLOI, L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, LA COHÉSION ET LA DYNAMIQUE SOCIALE

L'élevage est sans équivoque très structurant pour les territoires ruraux. Sans une action volontariste, il y a de fortes chances pour que l'élevage disparaisse au moins de certaines zones en France.

Les conseils régionaux sont maintenant garants de la bonne utilisation des aides à l'installation du second pilier de la PAC, elles doivent prendre conscience du poids de ce secteur et mettre en place une politique ambitieuse et favorable au renouvellement des actifs agricoles. Elles doivent également renforcer leur communication métier afin d'attirer un maximum de porteurs de projet vers l'agriculture. Pour cela, elles peuvent **assurer la promotion en favorisant les interactions entre l'enseignement et l'élevage, en considérant l'élevage comme source d'avenir, en (in)formant les conseillers des CIO sur les possibilités qu'offre l'élevage.**

Les collectivités locales peuvent aussi **mettre en place des politiques d'aides à l'installation, aux investissements et à l'emploi agricole.** Il s'agit également de les inciter à appliquer la Loi EGALIM qui soutient la mise en œuvre d'un plan pour la restauration collective avec le renforcement de la place de l'alimentation locale.

PROPOSITION 21

PERMETTRE AUX ÉLÈVES DES FILIÈRES GÉNÉRALES DE MIEUX COMPRENDRE COMMENT SONT PRODUITS LES ALIMENTS QU'ILS CONSOMMENT AU QUOTIDIEN, ET L'IMPORTANCE DU SECTEUR AGRICOLE POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE ET LES TERRITOIRES. DÉVELOPPER UN PARTENARIAT ENTRE LE SECTEUR ÉDUCATIF ET LE SECTEUR AGRICOLE

Nous estimons primordial de remettre officiellement la thématique agricole et alimentaire à l'ordre du jour des programmes éducatifs afin que tous les élèves, quels que soient leurs origines sociales et leur lieu de résidence, puissent accéder à un socle minimum de connaissances sur leur alimentation et la diversité des pratiques et des systèmes agricoles français. De plus en plus de nouveaux éleveurs ne sont pas issus du milieu agricole. Assurer une meilleure connaissance et compréhension du fonctionnement de l'élevage en France permettrait d'une part de **donner plus facilement l'idée et l'envie aux jeunes de devenir éleveur ou salarié en élevage, et d'autre part d'apporter un niveau de connaissance générale qui est aujourd'hui indispensable.**

Cela pourrait se matérialiser par la conclusion de conventions entre le département, via l'académie régionale, et des structures porteuses de projets éducatifs agricoles agréés par l'État.

La Semaine du goût pourrait par exemple être un bon vecteur pour aborder les thématiques agricoles et alimentaires. Celle-ci pourrait être complétée par la création d'une **Semaine de l'agriculture.**

La mise en avant **d'initiative de parrainage de parcelles ou d'élevages** par des élèves permettrait également de créer un support du suivi régulier et de visites pédagogiques, permettant l'échange avec les professionnels.

De même, les élèves des classes de 3^{ème} doivent réaliser un **stage de découverte professionnelle** et il serait nécessaire de mettre davantage l'agriculture et l'élevage en avant pour qu'ils puissent mieux appréhender et comprendre ce qu'est le travail d'un éleveur, son importance dans la chaîne alimentaire, l'environnement, la vie rurale, et pourquoi pas, susciter des vocations.

Il s'agit également de **faciliter l'accès aux élèves à des produits locaux diversifiés**, montrant la richesse patrimoniale et la diversité gustative des productions, notamment celles issues de l'élevage. Au même titre que la Convention Climat impose un repas végétarien par semaine dans les cantines scolaires, l'obligation de recourir à des produits locaux et qui soutiennent une agriculture de proximité pourrait être sanctuarisée.

Exemples de dispositifs déjà en place :

- Groupe de travail « Enseigner l'élevage » du GIS Avenir Elevages : www.gis-avenir-elevages.org/Actions-thematiques/Enseigner-l-Elevage
- Le site produit par le groupe de travail www.ressources-elevage.fr fournit aux enseignants des ressources sur comment enseigner l'élevage

PROPOSITION 22

VALORISER LES NOMBREUSES DÉMARCHES DE PROGRÈS DANS LESQUELLES LES ÉLEVEURS SONT ENGAGÉS NOTAMMENT POUR RÉPONDRE AUX DEMANDES DE LA SOCIÉTÉ

Les éleveurs sont aujourd'hui engagés dans une **multitude de démarches de filières ou privées, afin de progresser dans leurs pratiques**. Citons les démarches générales, comme la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage, en bovin, le code mutuel en caprin ou le Guide des Bonnes Pratiques Ovines en ovin. Plus récemment, des démarches plus spécifiques portant sur des thématiques à enjeu ont vu le jour :

- La réduction de l'usage des antibiotiques avec le plan Ecoantibio
- La progression sur l'empreinte carbone des élevages avec l'outil CAP'2ER® et les démarches de filières associées (Life Carbon Dairy, Beef Carbon, LIFE Green Sheep...)
- L'évaluation et l'amélioration du bien-être animal, avec l'outil BoviWell

En parallèle, les entreprises privées développent des labels complémentaires pour valoriser certains aspects de leurs cahiers des charges, afin d'accompagner les éleveurs à aller vers de meilleures pratiques.

Le monde de l'élevage français met ainsi en place de nombreuses démarches de progrès, mais la communication autour des efforts produits est trop faible. **Un soutien des pouvoirs publics et la reconnaissance de ces outils sont à renforcer afin de mieux faire connaître les efforts engagés et les progrès faits.**

PROPOSITION 23

FAVORISER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX INSTALLÉS SUR LEUR TERRITOIRE, EN ENCOURAGEANT PAR EXEMPLE L'ADHÉSION À DES RÉSEAUX LOCAUX (CUMA), LE PARRAINAGE... AFIN DE SOULIGNER LA CAPACITÉ D'ACCUEIL ET DE LIEN SOCIAL DANS LES RÉGIONS D'ÉLEVAGE

L'intégration des nouveaux installés dans leur territoire est un facteur important pour la réussite d'un projet sur le court, moyen et long terme. **Avec une proportion de plus en plus importante de personnes non issues du milieu agricole (NIMA) et une densité d'élevage qui peut être très faible dans certaines régions, l'isolement social mais aussi technique peut peser lourd.** Ce sentiment est notamment prégnant chez les NIMA qui estiment ne pas être suffisamment accueillis (voire mal accueillis).

C'est pourquoi il est important d'**encourager l'entraide et le recours aux organisations collectives** auprès des futurs installés (CUMA, GEDA, syndicat...). Grâce à leur relation de proximité qu'elles développent avec leurs adhérents, les coopératives doivent également renforcer leur rôle d'accompagnement, de relais et de création de lien entre éleveurs d'un même territoire, notamment pour les récents installés. Les municipalités et collectivités locales quant à elles se doivent d'apporter leur soutien aux nouveaux installés, qui apportent de la vitalité territoriale en milieu rural. Cela peut passer par diverses formes: organisation d'une journée porte-ouverte sur la nouvelle ferme, création de lien entre résidents, restaurateurs et éleveurs, rôle d'arbitrage et de soutien en cas d'éventuelles tensions sur les projets d'installations etc.

Au-delà de l'appui matériel que cela peut représenter, c'est également un appui humain qui permet d'échanger et de profiter de l'expérience de ses pairs. La démonstration par l'exemple qui s'appuie sur des témoignages semble être le moyen le plus efficace pour s'adresser et toucher les futurs et récents installés.

AIDER LES ÉLEVEURS À DIMINUER LEUR CHARGE DE TRAVAIL ET L'ASTREINTE

Aujourd'hui, la charge de travail importante et l'astreinte liée à l'élevage, en élevage laitier notamment, sont l'une des raisons qui font que certains choisissent de s'installer en grandes cultures plutôt qu'en élevage, voire renoncent totalement à leur projet.

Même si l'élevage est, par sa nature même, assez contraignant d'un point de vue de l'organisation du travail (les animaux nécessitant des soins et une attention quotidienne), **il existe de nombreuses façons de diminuer la charge de travail en élevage et de limiter l'astreinte**. Ces solutions **ne sont pas toujours bien connues des éleveurs, ou souffrent parfois de préjugés et d'idées reçues bien ancrées**. L'installation en association par exemple (hors cadre familial) est une pratique encore assez peu courante, alors qu'elle présente de nombreux avantages. Les groupements d'employeurs quant à eux, permettent de partager le coût d'un salarié et son temps de travail entre plusieurs entreprises. La plupart des freins à l'utilisation de ce genre de procédés est liée à des craintes sur le plan relationnel entre les personnes. Il faudrait donc faire un vrai travail de **sensibilisation auprès des éleveurs et de leurs conseillers y compris sur la question de la gestion des ressources humaines et du travail en commun**.

De plus, il est important de penser à **inclure une partie « temps de travail » dans les études prévisionnelles, soit avant une installation, soit lors de la création d'un nouveau projet sur une ferme**, de façon à s'assurer que la charge de travail qui en découle reste « vivable » et en adéquation avec les souhaits de l'éleveur.

Exemples de dispositifs déjà en place :

- Le site **Décllic Travail** (<https://decllictravail.fr/>), permet de réaliser un autodiagnostic pour repenser et observer ses conditions et organisations du travail, afin de dégager des pistes d'amélioration adaptées à sa propre situation (via des fiches, astuces ou témoignages).
- La méthode **Bilan travail**
- La **calculatrice temps de travail** des Chambres d'agriculture

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 EN APPORTANT UN APPUI SUR L'ANALYSE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE, LA GESTION DU RECRUTEMENT OU LA MISE EN ASSOCIATION

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, de relations et de ressources humaines dans leurs pratiques du conseil, dans des modules de formation et des cursus d'enseignement.

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 ».

Les acteurs territoriaux ont un rôle clé : au plus près du terrain, ce sont les personnes qui sont au contact des éleveurs, pour notamment les conseiller, les former et les sensibiliser.

Parmi ces acteurs, on peut citer les représentants des filières d'élevages, les conseillers, les enseignants et formateurs. Ils doivent **intégrer 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.**

Par ailleurs, **des groupes de « spécialistes » des ressources humaines et de l'organisation du travail peuvent être formés.** C'est le cas par exemple du réseau GEHODE, regroupant les conseillers sur la thématique ressources humaines de la Chambre d'Agriculture du Centre-Val de Loire.

Idéalement, chaque région ou territoire pourrait s'organiser pour créer des synergies et rassembler les acteurs concernés par la thématique.

Travailler avec les éleveurs pour améliorer leur organisation et leur gestion du collectif de travail (salariat, association, ressources humaines, communication...) **permet d'améliorer les conditions d'exercice du métier, de renforcer la durabilité sociale des élevages, et donc de rendre le métier plus attractif.**

Exemples de dispositifs déjà en place :

- Action GEHODE en région Centre-Val de Loire
- Vivre l'élevage en Picardie
- D'autres réseaux étudiés dans le CASDAR Travail 3D

PROPOSITION 26

SENSIBILISER LES CÉDANTS À ANTICIPER ET PRÉPARER LA TRANSMISSION DE LEUR EXPLOITATION À DE FUTURS ÉLEVEURS. SENSIBILISER LES ACTEURS DES FILIÈRES D'ÉLEVAGE SUR LEUR RÔLE DE CONSEIL AUPRÈS DES ÉLEVEURS. 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.

Pour atteindre cet objectif, il est **essentiel que les éleveurs souhaitant transmettre leur exploitation préparent la transmission suffisamment tôt**. On dit qu'une bonne transmission commence à se réfléchir 10 ans avant le départ à la retraite.

Une bonne anticipation de la transmission :

- **facilite la mise en relation du cédant avec un potentiel repreneur** via notamment les répertoires départementaux à l'installation,
- **permet une transmission progressive des connaissances/compétences/savoir-faire et de l'outil de production,**
- **donne la possibilité au cédant de réaliser des choix stratégiques durant les dernières années de carrière qui favorisent la cession de l'exploitation dans les meilleures conditions pour les deux parties.**

Le travail d'accompagnement des cédants et des repreneurs ainsi que leur mise en relation sont d'ores et déjà mis en œuvre dans plusieurs départements et/ou à l'échelle régionale. Cela nécessite pour être efficace une large **sensibilisation des éleveurs et de tous les acteurs du conseil** (comptables, conseillers de gestion, techniciens, syndicalistes, banquiers...) **à l'enjeu d'anticiper suffisamment tôt la transmission**. Il s'agit également d'**informer au mieux les éleveurs sur les dispositifs et les personnes susceptibles de les aider dans leur réflexion ainsi que de disposer des moyens humains suffisants et compétents ad hoc**.

Cette action de sensibilisation est d'autant plus indispensable que la question de la retraite et de la transmission de l'exploitation reste difficile à aborder par les conseillers car souvent considérée comme tabou.

Le renforcement de la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'élevage (éleveurs et conseillers) aux enjeux de la transmission pourrait passer par la mise en œuvre de **plans de communication déclinés en région via différents canaux** (articles de presse, forums, plateformes web, journées d'information, formations...) et s'appuyer sur la mobilisation d'une diversité d'acteurs, préalablement sensibilisés à la problématique. Il faut pour cela **trouver des témoignages pertinents et construire les outils à mettre à disposition des organismes relais**.

Des formes innovantes d'installation-transmission adaptées notamment aux profils de repreneurs que l'on souhaite aider (porteurs de projets hors cadre familial) pourraient être mises en avant et développées à plus large échelle : 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...

Enfin, un point critique provient du décalage entre la structure des exploitations actuelles et les attentes des futurs entrants notamment NIMA (taille de la ferme notamment, type de production, association en GAEC...). Les actuels éleveurs ont d'ailleurs souvent du mal à voir projeter leur propre ferme vers un système très différent de celui qu'ils ont piloté pendant des années. Aussi, accompagner les cédants pour qu'ils acceptent l'évolution de leur ferme afin qu'elle corresponde mieux au projet du nouvel installé est un enjeu important pour faciliter la transmission des exploitations. En parallèle, il s'agit également de sensibiliser les entrants sur le potentiel qu'offre la ferme en question dans sa forme actuelle. L'objectif étant d'éviter le conflit sur certains points forts, comme le changement de races, la génétique du troupeau, le type d'animaux etc.

Exemple de dispositifs déjà en place :

- Brochure "Transmettre en élevage caprin" : <https://anicap.org/actualites/transmettre-en-elevage-caprin>

PROPOSITION 27

DÉVELOPPER, PROFESSIONNALISER ET ENCOURAGER LE SALARIAT

Développer et professionnaliser le métier de salarié est l'un des leviers majeurs du renouvellement des actifs. Le salariat en élevage est très souvent une passerelle pour accéder au métier d'éleveur mais il peut également devenir un métier « attractif en soi ». **Les actions pour développer le salariat doivent porter simultanément sur les 3 dimensions de l'attractivité du métier :**

- Faire découvrir et améliorer **l'image du métier** en s'appuyant sur une diversité de témoignages de salariés motivés pour communiquer sur ce qui leur plaît dans leur métier (absence de routine, diversité des tâches, contact avec la nature et les animaux, métier utile...) tout en « cassant » les images négatives (rémunération faible, mauvaises conditions de travail). Cette communication peut s'appuyer sur des vidéos diffusées sur des plateformes WEB (Devenir-Eleveur, sites des interprofessions...) et via les Réseaux sociaux, et sur des témoignages de jeunes salariés auprès d'écoliers ou via différents médias (presse, radio, télévision...).
- Renforcer les cursus de formation et les parcours **d'accès au métier** à destination de demandeurs d'emploi et de candidats à la reconversion professionnelle grâce à la mise en synergie d'acteurs de l'emploi et de la formation (pôle emploi, Ocapiat, Geiq, établissements d'enseignement...) à l'échelle des territoires. Des initiatives innovantes testées dans différentes régions sont à évaluer et à promouvoir plus largement.
- Développer les compétences managériales des éleveurs par le développement d'une offre de formation (et d'accompagnement individuel) sur les ressources humaines pour permettre aux éleveurs de savoir mieux recruter et de fournir à leurs salariés de meilleures **conditions d'exercice de leur métier**, gages de fidélisation.
- La porosité forte avec l'installation comme agriculteur est une particularité de l'élevage de ruminants, en particulier en provenance du **service de remplacement** dont le rôle en termes d'installation progressive pourrait être reconnu et soutenu.

Exemples de dispositifs déjà en place :

- La banque de ressources : www.devenir-eleveur.com
- Le projet CowForme « Développer l'emploi et optimisation des conditions de travail dans les fermes laitières » : <https://www.cowforme.eu/>



REMERCIEMENTS

La Confédération Nationale de l'Élevage tient à remercier tous les partenaires ayant contribué à ce livre blanc et toutes les personnes qui se sont mobilisées pour sa réalisation.

Organisations membres et participants au Groupe de Travail « Renouveau des générations en élevage » de la CNE :

JA : Jérémie Dufils, Claire Colombani et Arnaud Gaillot

FNO : Michèle Boudoin, Audrey Desormeaux

FNB : Philippe Boehmler, Marie Penn

FNPL : Yohann Barbe

FNEC : Estelle Boullu, Louise Fournier, Sophie Espinosa

APCA : François Rihouet

Institut de l'Élevage : Emmanuel Béguin, Alizée Chouteau, Anne-Charlotte Dockès, Delphine Neumeister, Christophe Perrot, Virginie Urrutia

Interbev : Ophélie Teuma, Marie-Laure Treussart

CNIEL : Raphaël Guyet, Benoît Rouyer

ANICAP : Mélissa Brocart

ANEFA : Camille Desclaux, Nicolas Savary

AgroParisTech : Philippe Lescoat

MASA : Thierry Le Boudec (DGPE), Frédéric Poisson (CGAAER), Geneviève Puissegur (DGPE), Emmanuelle Zanchi (DGER)

Eliance : Stéphane Devillers

Races de France : Gilles Pichard

Personnes mobilisées pour des contributions spécifiques à ce document

- Christophe Perrot et Gérard You concernant l'analyse des données économiques et structurelles,
- Céline Collet (CRA Normandie), David Pereira (APCA), Gérard Servière (Idele), concernant l'image du métier d'éleveur (au sein du RMT « Travail en Élevage »)
- Marine Colli pour ses conseils en communication

Rédaction et coordination par : Delphine Neumeister, Emmanuel Béguin, Christophe Perrot, Audrey Desormeaux, Gilles Psalmon, Thierry Rapin

Maquette et mise en page : Florence Benoit (Institut de l'Élevage)

Le renouvellement des actifs en élevage : un enjeu majeur pour la France

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 nos territoires ruraux ?

On assiste en effet depuis de nombreuses années à un vieillissement massif des éleveurs de ruminants. Dans les 10 prochaines années, la moitié d'entre eux aura quitté le secteur.

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 de manière insuffisante 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 un sursaut collectif en faveur du renouvellement des générations d'éleveurs, et plus généralement des actifs dans les exploitations avec élevage.**

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 le 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.**



**Confédération
Nationale de l'Élevage
CNE**

La Confédération Nationale de l'Élevage est une association qui fédère les organisations professionnelles syndicales, techniques et coopératives de l'élevage de ruminant lait et viande. Elle s'est donné pour objectif d'agir en faveur du renouvellement des actifs agricoles en élevage.

Pour toute information : cne@cne.asso.fr