

Emploi et formation en production avicole en Normandie

Sommaire

Édito	3
1. La production.....	4
2. Les chefs d'exploitations	4
3. Les employeurs de main d'œuvre	5
4. Les salarié(e)s	5
5. Les femmes en élevage avicole	7
6. La pyramide des âges des éleveurs de volailles	9
7. L'installation	10
8. La typologie des installations avec DJA.....	14
9. Le coût d'une installation.....	16
10. Le renouvellement des générations	18
11. L'emploi	19
12. La formation	20
13. La carte des formations.....	21
14. L'immersion dans un élevage avicole	23
15. Les spécialisations en aviculture	24
16. Le perfectionnement des pratiques ...	26

Éléments de cadrage

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

- L'analyse s'appuie sur :
- les éleveurs identifiés par la MSA sous le Code NAF APE 0147Z : Élevage de volailles
- les installations relevant des OTEX 5200 Exploitations avicoles spécialisées : 5210 Exploitations spécialisées de poules pondeuses, 5220 Exploitations spécialisées volailles de chair, 5230 Exploitations combinant poules pondeuses et volailles de chair
- les offres et demandes d'emplois répertoriées sous les codes ROME A1409 Elevage de lapins et volailles

Les données MSA utilisées proviennent de 3 caisses différentes :

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

Malheureusement, nous n'avons pu recueillir que peu d'éléments sur les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime. Les données Non-Communiquées (NC) sont mentionnées dans les tableaux et graphiques concernés. L'analyse de cette étude concerne majoritairement le périmètre de Calvados – Manche – Orne.

Édito

Le monde agricole va devoir relever un défi de taille dans les 10 années à venir, le renouvellement des générations d'agriculteurs et la filière avicole ne fait pas exception. C'est un enjeu de taille pour la souveraineté alimentaire, pour les territoires ruraux et pour la société dans son ensemble.

Depuis plusieurs années et en partenariat avec l'ensemble des filières et des acteurs de l'emploi et la formation, la filière avicole normande mènent des actions de communication auprès des jeunes et des porteurs de projets pour susciter des vocations. La formation et l'accompagnement des jeunes agriculteurs sont un aspect central du renouvellement des générations. La production avicole étant encore trop peu abordée dans nos cursus scolaires et parcours à l'emploi, le parrainage et la collaboration intergénérationnelle sont également des défis collectifs que la filière avicole est prête à relever pour transmettre la passion et la technique des métiers.

**Laurence SELLOS,
Présidente d'AVI NORMANIDE**

1. La production

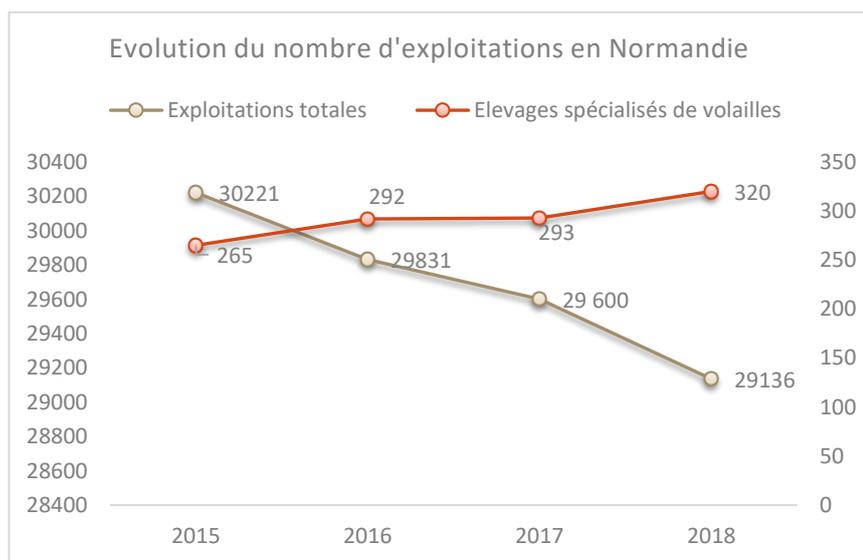
- **La volaille : 4^e production animale normande**

Plus de 25 millions de volailles sont élevées en Normandie. L'élevage de volailles est la quatrième production animale en région Normandie après le lait, la viande et le porc. Les productions de volailles représentent 3 % de la production agricole normande avec 118 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2019 (hors TVA).

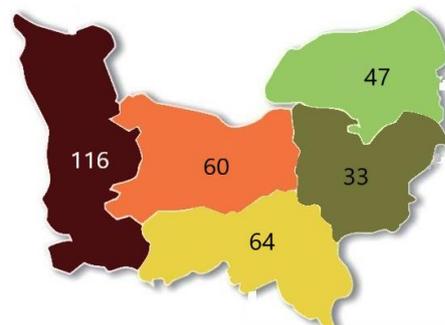
2. Les chefs d'exploitations

- **320 exploitants agricoles en Normandie dont l'activité principale est l'élevage de volailles**

En 2018, on compte 320 éleveurs spécialisés en volaille soit 27 de plus qu'en 2017. Entre 2015 et 2018, alors que le nombre de chefs d'entreprises agricoles (toutes filières confondues) a baissé de 5% en Normandie, la filière avicole enregistre, quant à elle, une progression de +20%. La Manche accueille plus de 35% des élevages spécialisés de volailles.



Nombre d'éleveurs spécialisés en volailles en 2018 par département

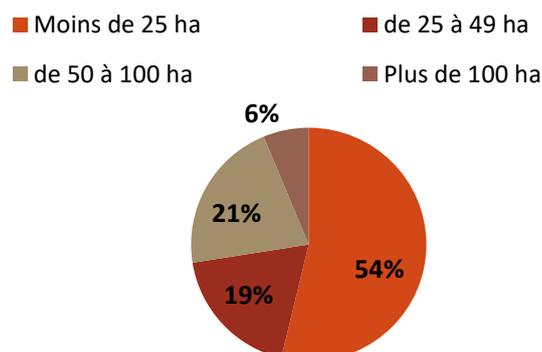


- **Plus de la moitié des exploitations font moins de 25 Ha**

Les poulaillers et couvoirs normands sont majoritairement des exploitations de moins de 25Ha. Compte tenu des difficultés d'accès au foncier, les surfaces tendent à se réduire et le nombre d'élevage de grande taille diminue. En 2015, les exploitations en volailles de 100 Ha représentaient 10% contre 6% en 2018. Ces élevages de grande taille sont pour majorité basés dans l'Orne (10 élevages ornaï sur les 20 recensés en Normandie).

Sources : MSA, Données 2018

Taille des élevages spécialisés en volailles en Normandie en 2018



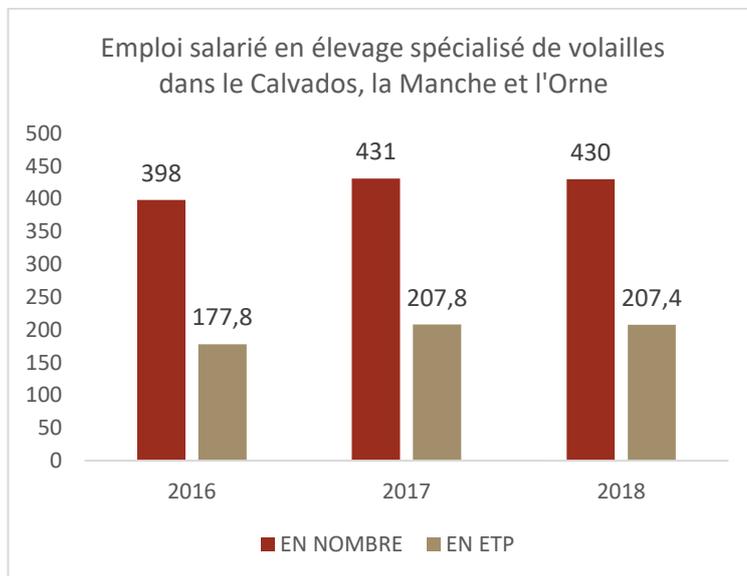
3. Les employeurs de main d'œuvre

Si les élevages de volailles sont relativement petits, ils n'en sont pas moins pourvoyeurs d'emploi. Le recours à la main d'œuvre est fréquent. En Basse-Normandie, 39% des éleveurs spécialisés de volailles sont employeurs de main d'œuvre alors que la moyenne toutes productions confondues en Normandie est de 42%.

4. Les salarié(e)s

- **430 salariés en production avicole dont 75 % à temps plein**

Les élevages spécialisés de volaille des départements Calvados, Manche et Orne emploient 430 salariés et représentent 207,4 ETP. Parmi eux, des agents d'élevage avicole, des chefs d'élevage avicole, des acouveurs ou encore des techniciens avicoles qui sont majoritairement embauchés à temps plein (75% des travailleurs sont à temps plein). Comparativement, l'emploi à temps partiel est plus répandu en élevage avicole que dans les autres filières où la part d'emploi à temps plein dépasse les 80% (85% en élevage spécialisés de gros animaux ou encore 82 % en polyculture élevage).



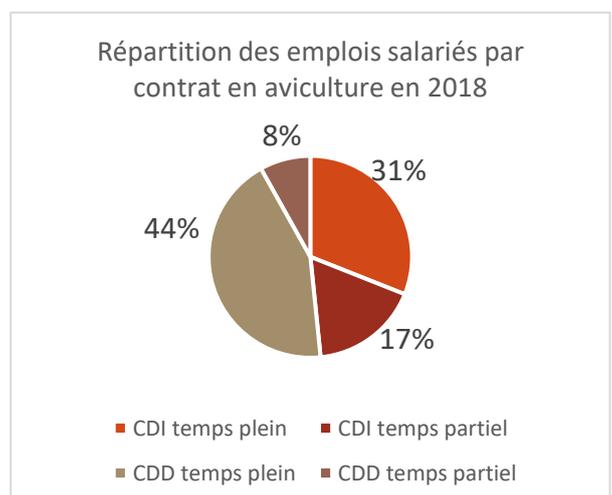
Sources : MSA, Données 2016 -2018

- **Le recours à de la main d'œuvre complémentaire ou des saisonniers est fréquent : 52% des emplois sont en CDD**

Les tendances entre 2016 et 2018 montrent que la filière tend à recruter et pour tous types de contrats.

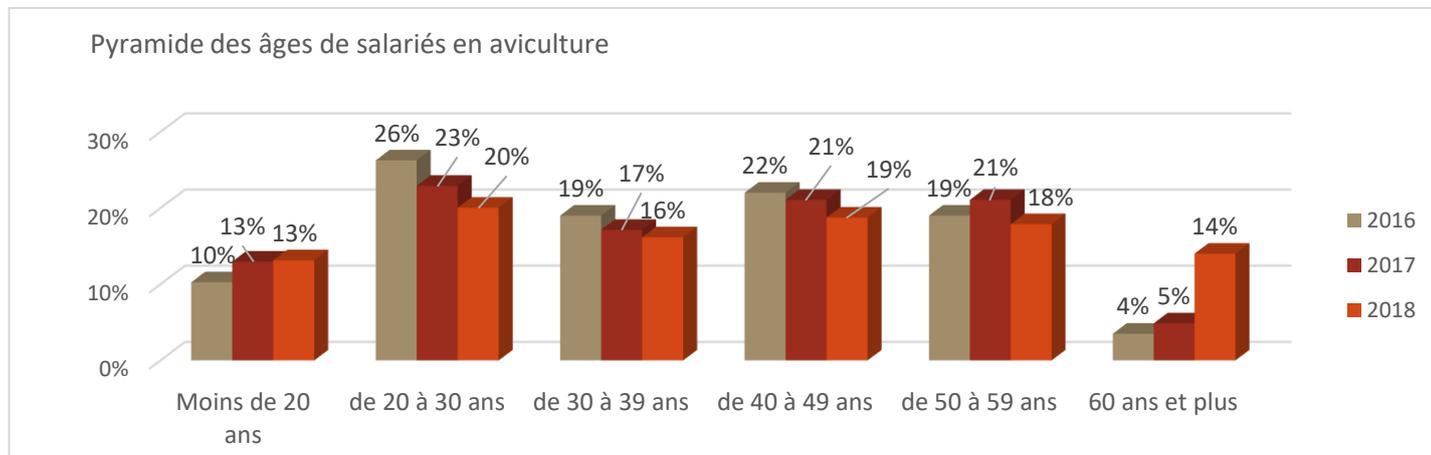
En 2018, on comptait 48% d'emplois en CDI pour 52% en CDD. La part d'emploi CDD et saisonnier est forte car l'élevage avicole est rythmé par la gestion en bande ce qui entraîne des pics d'activité lors des enlèvements, chargements de volailles et nettoyage des bâtiments. L'embauche de travailleurs saisonniers est fréquente pour absorber ces pics d'activité.

Sources : MSA, Données 2012 et 2016



• **Plus de 65 départs à la retraite à l'horizon 2023**

La filière attire des jeunes car 33% des salariés sont âgés de moins de 30 ans. Néanmoins, la filière devra continuer à communiquer sur ses atouts pour remplacer les 65 salariés âgés de 60 ans ou plus qui vont partir à la retraite à l'horizon 2023.



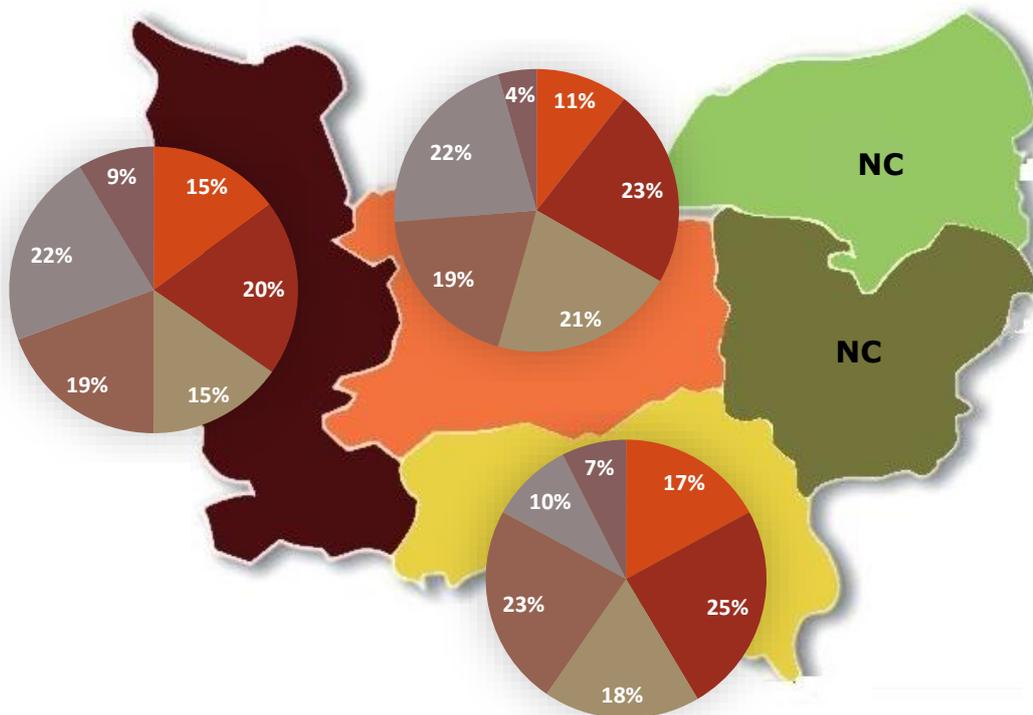
Sources : MSA, Données 2012 et 2016

• **Des contextes différents selon les départements**

La pyramide des âges varie fortement d'un département à l'autre. L'Orne attire facilement des jeunes avec 42% de ses salariés avicoles âgés de moins de 30 ans. A l'inverse, dans la Manche 31% des salariés ont plus de 50 ans et devront être remplacés dans les années futures.

Salariés en aviculture par classe d'âge et par département en 2018

Moins de 20 ans de 20 à 30 ans de 30 à 39 ans
de 40 à 49 ans de 50 à 59 ans 60 ans et plus



- **Pour attirer des candidats, la filière améliore les conditions de travail dans les élevages**

Dans son travail avec des poussins et volailles, l'agent d'élevage avicole est encore confronté à différents travaux pénibles ou physiques. Pour réduire l'exposition aux risques liés aux poussières et/ou port de charges, les élevages se modernisent. Des aménagements au sein des bâtiments d'élevage, le recours à des remorques aménagées ou déverseurs, l'utilisation de convoyeur à poussins ou encore de robots d'assistance en élevage avicole permettent de réduire la pénibilité et d'optimiser les conditions de travail. Toutefois, dans l'échiquier de l'attractivité la filière devra continuer à valoriser les salaires de ses salariés pour être attractif. En 2018, le montant moyen du salaire horaire des salariés avicoles était 12,07 € (contre 11,79€ en 2017) mais reste bien en deçà du salaire moyen des employés français de 13,50 €/heure.

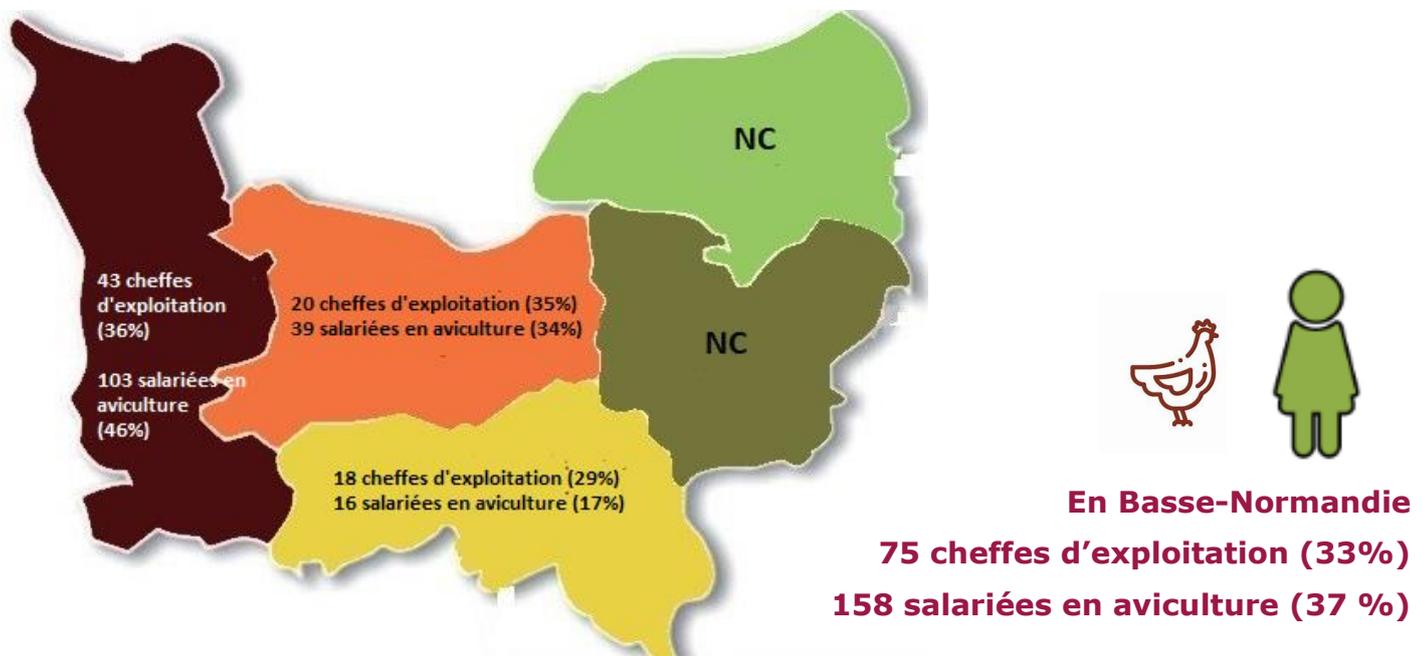
5. Les femmes en élevage avicole

- **Les femmes plus représentées en aviculture que dans les autres productions**

Les chefs d'exploitations en élevage avicole (dans les départements Calvados, Manche, Orne) sont majoritairement des hommes, les femmes représentent 33 %. Cette tendance est constante sur les 3 années étudiées (2016 à 2018). Elles sont surreprésentées dans cette filière car en moyenne, les femmes ne représentent que 26% des chefs d'entreprises agricoles de Basse-Normandie (toutes filières confondues) soit 7 points de plus.

Ce constat se vérifie aussi parmi les salariés. On compte 158 femmes à travailler en aviculture soit 37% des effectifs totaux, alors que dans l'ensemble des filières de production (animales et végétales) elles représentent en moyenne 34 % des salariés agricoles et 41 % dans les élevages de gros animaux¹.

Part des femmes dans la filière avicole dans le Calvados, la Manche et l'Orne en 2018



Sources : MSA, Données 2018

¹ Elevage de gros animaux (Bovins allaitants, bovins laitiers, porcins, ovins, caprins)

Témoignage

« On peut concilier l'élevage de volailles de chair avec la vie de famille ou d'autres activités sans impacter le revenu »

Anita DUBOUST, éleveuse de volailles de chair de Loué en label rouge, installé avec son mari à Saint Denis Sur Sarthon (61)

A mon installation en 1992, la ferme produisait du lait, de la viande et des cultures. L'atelier volailles n'a été créé qu'en 2015 avec l'installation de mon fils sur l'exploitation. Nous avons fait le choix de la volaille de chair car nous étions dans la zone couverte par la coopérative de Loué, la rentabilité économique était assurée et nous avons le goût de l'élevage.



En 2020, j'ai commencé à avoir des problèmes de santé. Malgré plusieurs opérations, je ne peux plus lever les bras ce qui nous a conduit à arrêter l'élevage laitier. Mon fils a quitté l'exploitation et j'ai repris le suivi de l'atelier volailles. L'élevage de volailles est compatible avec mes soucis de santé car les tâches manuelles comme l'ouverture et la fermeture des trappes ou le remplissage des mangeoires ont été automatisées.

Aujourd'hui, je gère les 2 poulaillers de 400m² ouverts sur 2 Ha de pâture qui peuvent accueillir jusqu'à 4 000 poulets ou 5 200 pintades ou 1 200 dindes. Le travail s'organise autour des arrivées et départs de lots. Avant chaque arrivée, nous avons un grand nettoyage et curage et désinfection des poulaillers suivi de 3 semaines de vide sanitaire. Les poussins arrivent à 1 jour dans les bâtiments paillés et chauffés à 38°C. Les 10 premiers jours demandent beaucoup de surveillance et le contrôle des conditions d'élevage est permanent. Après 40 jours, ils sont libres de gambader dehors et le suivi devient moins exigeant. Il y a de nouveau un pic de travail au bout de 90 jours lors des enlèvements. Le travail est alors assuré par une équipe spécialisée et agréée par Loué.

L'élevage de poulets s'articule parfaitement avec le reste du travail notamment la gestion des 120 Ha de cultures de notre exploitation. Il y a de l'astreinte et de la surveillance mais ces activités peuvent être organisées librement dans la journée ce qui offre une grande liberté d'organisation. Je pense que c'est ce qui explique l'attrait des femmes pour cette production. L'élevage de volailles peut être concilié avec une vie de famille ou d'autres activités professionnelles. Pour ma part, je suis fortement investie dans la gestion de mon Service de remplacement local.

La coopérative de Loué fait tout pour sécuriser et accompagner les éleveurs adhérents. Elle fonctionne sur un modèle prônant la confiance, le respect du cahier des charges et la solidarité. En effet, un système de compensation est mis en place pour maintenir les prix d'achats en cas de fluctuations du marché ou de crises sanitaires. Les protocoles d'élevage sont stricts mais ils garantissent de bons résultats et rassurent les jeunes installés dans leurs 1ères années d'installation. Par ailleurs, des techniciens effectuent un suivi régulier des élevages et se tiennent à disposition des éleveurs en cas de besoin. C'est un cadre sécurisant pour des personnes qui souhaitent s'installer en production avicole, en particulier ceux non issus du milieu agricole comme moi.

Les jeunes sont souvent attirés par la filière avicole pour faire de la vente directe, mais même en étant en membre d'une coopérative nous maintenons le lien avec les consommateurs. Chez Loué, les adhérents maîtrisent la chaîne de production de A à Z, du couvoir qui fait naître nos poussins, du moulin qui transforme nos céréales en aliments jusqu'au magasin qui vend nos poulets où nous pouvons participer et témoigner lors d'animations commerciales. Ceux qui le souhaitent peuvent rejoindre le Conseil d'administration, participer à l'amélioration des cahiers des charges, s'engager pour promouvoir la filière et nos valeurs.

Les aléas qui ont conduit à l'arrêt de la production laitière sur notre exploitation, n'ont pas terni ma passion d'éleveuse. Je suis épanouie dans mon métier et fière d'élever de volailles haut de gamme. Les engagements que nous prenons sur le bien-être animal et la qualité des produits sont reconnus par le consommateur et c'est un vrai facteur de satisfaction pour moi.

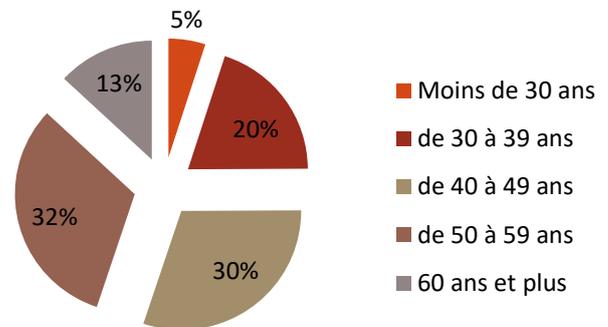
Témoignage recueilli par la Chambre régionale d'agriculture de Normandie

6. La pyramide des âges des éleveurs de volailles

- Un quart des éleveurs de volailles a moins de 40 ans

Un quart des éleveurs de volailles a moins de 40 ans c'est 5 points de plus que pour l'ensemble des autres filières (20%). La classe d'âge 50-59 ans constitue néanmoins la classe d'âge la plus représentée avec 32% du total. En 2018, 42 éleveurs de plus de 60 ans doivent préparer la transmission de leur entreprise. Parmi eux, 15 sont dans la Manche, 10 dans le Calvados, 7 en Seine-Maritime, 6 dans l'Eure et 4 dans l'Orne.

Chefs d'exploitation avicole par tranche d'âge en 2018

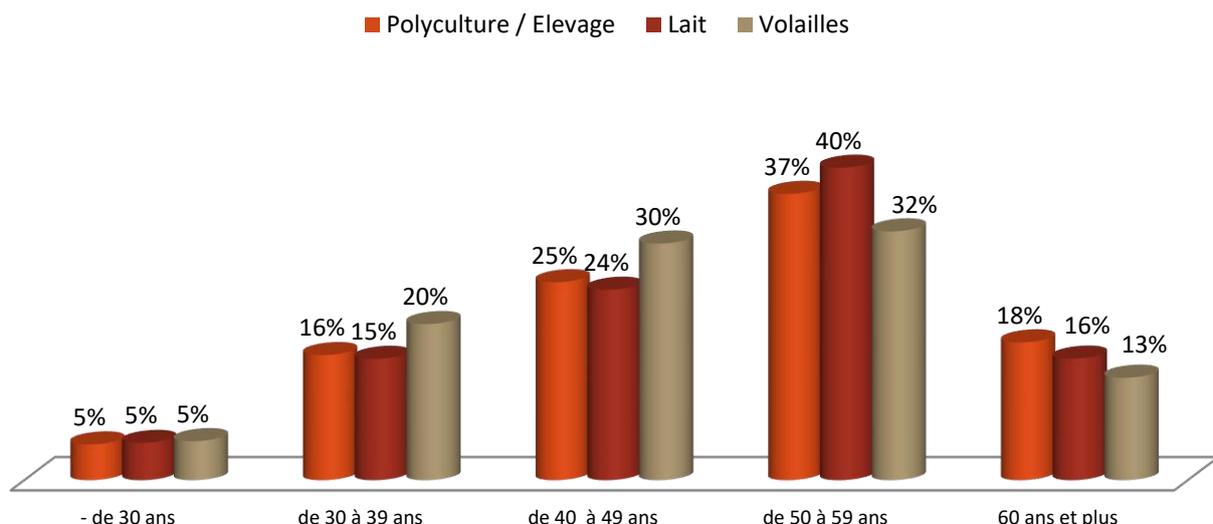


- La filière volaille est moins concerné par le vieillissement de ces chefs d'entreprises que les autres filières

Alors que l'agriculture normande souffre d'un vieillissement de ses chefs d'exploitations, la filière volaille est relativement épargnée par ce phénomène. A titre de comparaison, 45 % des éleveurs de volailles ont plus de 50 ans alors que la proportion est de 56% dans les autres filières (tout secteur agricole confondu).

Comparativement aux exploitants en lait ou en polyculture élevage, la filière volaille semble avoir plus de facilités à attirer des jeunes. L'écart sur les tranches d'âges 30-39 ans et 40-49 ans et d'environ 5 points en faveur de la filière volaille.

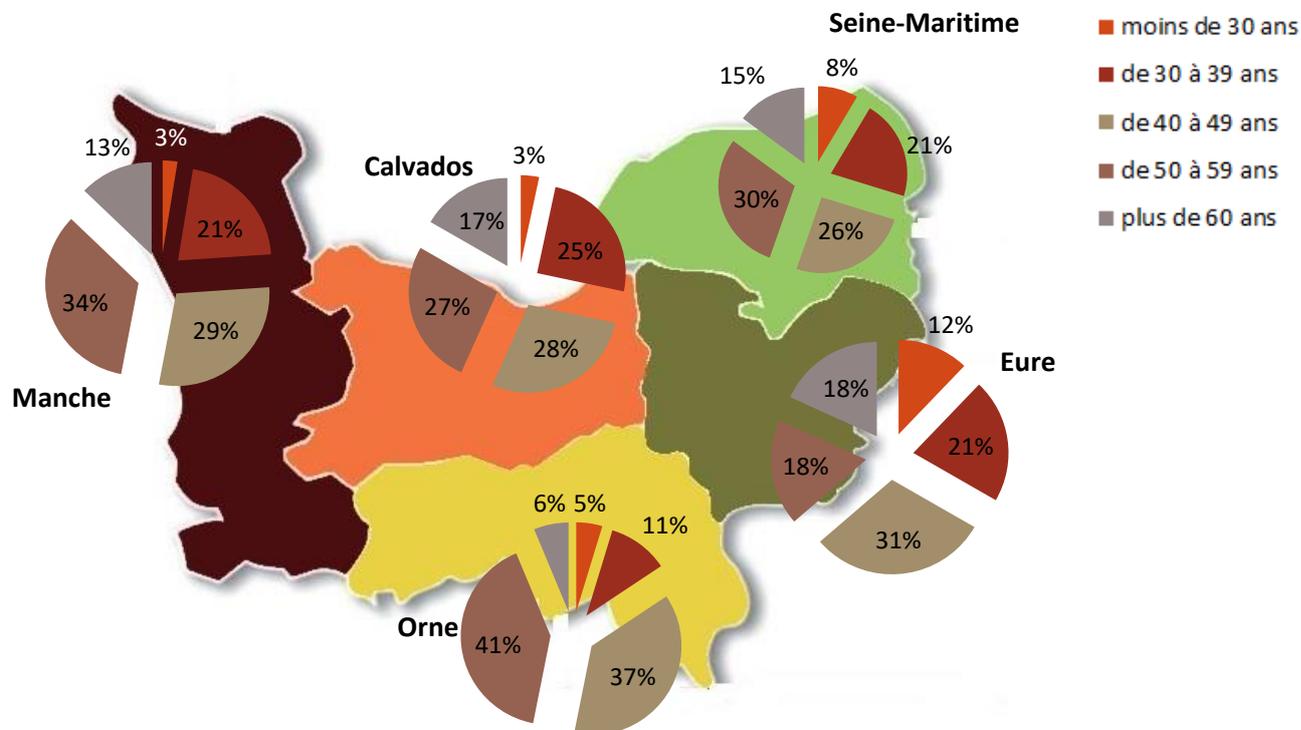
Pyramide des âges des chefs d'exploitation avicole en Normandie (données MSA 2018)



Sources : MSA, Données 2018

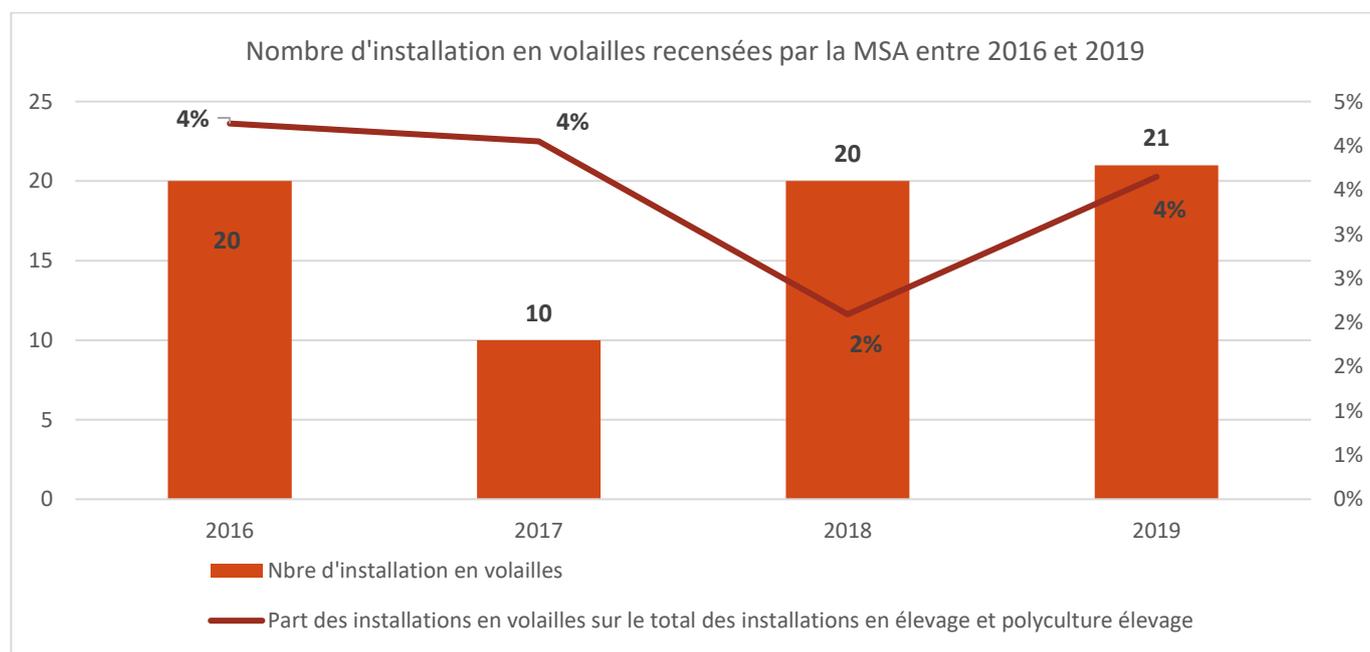
- **Un vent de jeunesse souffle dans l'Eure**

Dans l'Eure, 12% des éleveurs ont moins de 30 ans et 33% moins de 40 ans. La répartition entre les classes d'âge est équilibrée et l'arrivée de jeunes offre une cure de jouvence à la filière. A l'inverse dans la Manche et l'Orne, la population d'éleveurs de volailles est vieillissante. Les plus de 50 ans représente 47% de la population totale et l'attractivité auprès des jeunes n'est pas suffisante pour rééquilibrer la pyramide des âges.



7. L'installation

- **Entre 10 et 20 installations par an en élevage spécialisé de volailles recensées par la MSA sur l'ensemble de la Normandie**



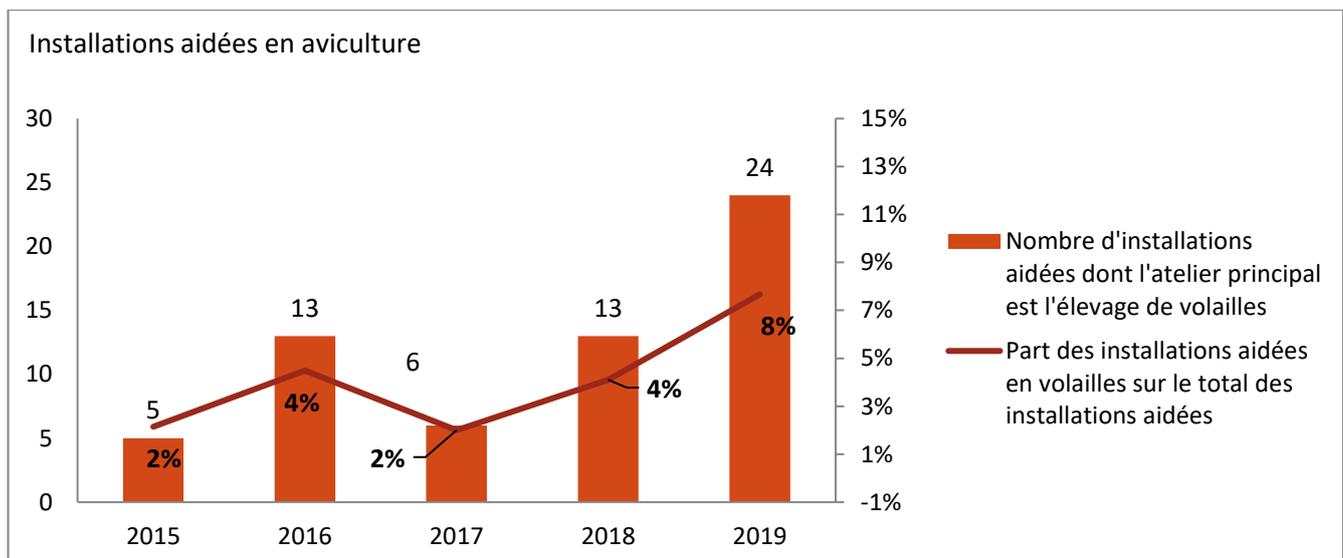
Sur les 4 années étudiées (2016 à 2019), la Normandie a installé en moyenne 18 nouveaux éleveurs de volailles chaque année. Ils représentent environ 4% des jeunes installés en élevage et seulement 2% des installations totales enregistrées par la MSA en Normandie. Dans 85% des cas, ces nouveaux installés avaient moins de 40 ans.

Nombre moyen d'installations par département sur la période 2016 -2019 en élevage de volailles



• **Zoom sur les installations avec DJA en aviculture entre 2017 et 2019**

De 2015 à 2019, 61 porteurs de projets se sont installés en aviculture (OTEX 5200 Volailles) avec la Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA) soit en moyenne 12 par an. Selon les années, le poids que représente cette filière varie du simple (2% en 2015 et 2018) au triple (8% en 2019).



Sur la période 2017-2019, on recense autant d'installations avec atelier avicole principal (39 avec OTEX élevage de volailles) que d'installations avec un atelier volaille complémentaire à une autre production (39). Dans la majorité des cas, cet atelier complémentaire « Volailles » est couplé à un atelier principal « Lait » (35%).

On note aussi que les élevages de volailles sont davantage tournés vers l'agriculture biologique et la vente en circuits courts.

CIRCUITS COURTS ET AGRITOURISME

Réussir et développer sa diversification

Notre expertise, pour :

- Être en conformité avec la réglementation
- Développer vos ventes

Menez votre projet de A à Z avec votre conseillère circuits courts

Calvados : Olivia GONESSE - 07 64 37 23 94
Eure : Anne HOULET - 06 82 55 83 40
Manche : Anne MANACH - 06 30 08 56 09
Orne : Anne DEMONCEAUX - 06 89 25 86 97
Seine-Maritime : Pauline VIER - 06 84 96 41 05

Témoignage

« Devenir éleveur de volailles et vivre de son métier, cela ne s'improvise pas. Avec un marché qui se tend, il faut bien étudier son projet avant de se lancer »

Sébastien et Aurore TAUPIN, éleveurs de volailles fermières vendues en circuits courts, installés en GAEC à Tanville (61)

Sébastien : « Après mon BTS ACSE j'ai travaillé 5 ans en tant que salarié agricole puis je me suis installé sur l'exploitation familiale avec mon père. Nous avions à l'époque un atelier de lait et volailles. En 2016, en prévision du départ à la retraite de mon père nous avons arrêté les vaches laitières. Mon père a continué à travailler en temps partiel sur la ferme en tant que salarié agricole car malgré l'arrêt du lait, la demande de volailles a augmenté et la charge de travail restée importante. S'associer avec un tiers ou embaucher, aucun des 2 modèles ne me convenait. Finalement, Aurore m'a rejoint sur l'exploitation en 2022.

Aurore : « Je connais bien l'agriculture, je suis fille d'agriculteurs, j'ai fait un BTS ACSE et j'étais comptable dans un centre de gestion auprès d'agriculteurs pendant des années. Cependant, rien ne me prédestinait à devenir éleveuse de volailles. C'est le projet entrepreneurial, le travail au grand air et le contact avec les animaux qui ont motivé mon installation. Je ne voyais plus travailler dans un bureau, j'étais de moins en moins motivée par ce que je faisais et le Covid a été l'élément déclencheur de ma reconversion professionnelle. Le parcours à l'installation a permis de bien réfléchir mon projet, de me projeter dans mon futur métier et de trouver ma place. Les formations étaient intéressantes mais c'est surtout l'échange avec les autres stagiaires qui m'a apporté car nous étions nombreux dans mon cas à s'installer dans le cadre d'une reconversion professionnelle. »



Les deux : « Nous avons aujourd'hui 14 bâtiments déplaçables pour élever nous 28 000 volailles fermières (poulets, pintades, canettes...) ainsi que des volailles festives pour les fêtes (chapons, dindes, poulardes...). Nous élevons également 90 bœufs normands à l'herbe sur nos 54 Ha de prairies. Sur les 60 Ha restants nous cultivons des céréales qui sont entièrement autoconsommées. Notre satisfaction est de pouvoir maîtriser la chaîne de production du début à la fin et de produire une volaille de qualité, 100% locale. Nous sommes très soucieux de la pression que nous exerçons sur notre environnement et essayons au maximum de préserver l'écosystème de la ferme. La vente en circuits courts s'inscrit également dans cette démarche où QUALITE rime avec PROXIMITE. Pour faire reconnaître notre engagement, nous sommes labélisés Haute Valeur Environnementale.

Pour le travail, nous nous sommes réparti les tâches en fonction de nos envies et du champ de compétences de chacun. Aurore a repris tout le travail administratif et assure les livraisons. Sébastien effectue le travail des cultures. Le travail sur les élevages et la relation commerciale est effectué par l'un ou l'autre ou les 2. C'est aussi ça le bon côté du métier, pouvoir se réaliser dans son travail tout en profitant de la vie de famille.

Nous sommes parfois sollicités par des jeunes intéressés par la filière avicole, mais peu ont une vision réaliste du métier. Les personnes qui ont un élevage domestique et qui veulent passer professionnel n'ont aucune idée de ce qu'implique un élevage professionnel : hygiène, normes, déclarations, abattages, transports, taille minimale pour assurer une vente annuelle continue, contrainte du marché ou de la vente en circuits courts... Certains sont déconnectés des coûts et du temps nécessaires à ces différentes étapes. Nous limitons donc l'accueil de ces publics trop éloignés des réalités du métier et privilégions plutôt l'accueil de classe avec les lycées agricoles. Cependant, depuis que l'épidémie de grippe aviaire sévit, nous ne prenons plus aucun risque et n'accueillons plus personne sur l'exploitation. Lorsque nous recevons ces classes, nous essayons de faire passer des messages comme la nécessité de se confronter au monde de l'entreprise avant de s'installer (quelques soit le métier ou le secteur c'est toujours profitable pour l'installation future). Nous les alertons sur les difficultés de la vente directe. La relation client, les démarches commerciales, les arrangements pour satisfaire nos clients c'est extrêmement chronophage et demande des compétences bien spécifiques qu'il faut maîtriser dès le début au risque de se voir fermer des débouchés. Aujourd'hui, le marché se tend, il est important de bien mesurer chacune des facettes du projet avant de se lancer.

Témoignage recueilli par la Chambre régionale d'agriculture de Normandie

8. La typologie des installations avec DJA

Typologie des installations avec DJA



En aviculture

En société : 72 %

Installation familiale : 72%

En Agriculture Biologique : 27 %

Avec transformation et vente directe : 37 %

En agriculture (toutes filières)

En société : 69 %

Installation familiale : 71%

En Agriculture Biologique : 14 %

Avec transformation et vente directe : 22 %

Les nouveaux installés en aviculture sont majoritairement des hommes âgés de 28 ans. Le secteur est plus accessible aux Non issus du milieu agricole, 37% d'entre eux ne sont nés de famille d'agriculteurs contre 29% dans les autres secteurs de production.

Profil des porteurs de projet

En aviculture

Homme : 72%

Age : 28 ans

Statut professionnel antérieur Hors agriculture : 31 %

Non Issu du Milieu Agricole : 37 %

Formation :

- 44% ont un BTS ou un diplôme d'ingénieur
- 28% ont un BPREA-CCTAR ou VAE ou programme certifiant

En agriculture (toutes filières)

Homme : 75%

Age : 28 ans

Non Issu du Milieu Agricole : 29 %

Formation :

- 44% ont un BTS ou un diplôme d'ingénieur
- 23% ont un BPREA-CCTAR ou VAE ou programme certifiant



Source : Observatoire de l'installation et la transmission des Chambres d'agriculture de Normandie, Données 2017 à 2019

Témoignage

« Je maîtrise ma production de la ponte à la mise en rayon ! »

Baptiste Stalin, éleveur de poules pondeuses installé depuis 5 ans, certifié en Agriculture Biologique, reconnu Producteur Artisan de Qualité par le Collège Culinaire de France à Beauval en Caux (76).



Après un BTS ACSE et une licence d'Eco-gestion, j'ai travaillé 7 ans dans différents domaines. Chaque étape m'a apporté quelque chose qui me sert encore aujourd'hui, la rigueur, l'exigence, le sérieux, le gout du contact. A mon installation, la ferme était tournée sur la production laitière avec un petit quota qui ne nous aurait pas permis de vivre à deux. Il a donc fallu penser à la diversification, on a abandonné le lait au profit de la poule pondeuse. L'idée m'est venue en faisant les courses et en regardant le panier de la ménagère, il faut produire ce que les consommateurs veulent. Après des études de marché je me suis lancé dans la poule pondeuse, le bio est un choix d'éthique. Aujourd'hui, l'élevage compte 3000 poules pondeuses avec 3 UTH, moi, mon père et un salarié.

La technique d'élevage demande un tiers temps, le conditionnement un temps plein et la commercialisation ne se compte pas. La totalité de la production est écoulee en vente directe soit environ 17 000 œufs par semaine et ne suffit pas car nous commercialisons jusqu'à 40 000 œufs par semaine. Une activité de négoce s'est donc mis en place. Je fais trois matinées de livraison par semaine. Les journées peuvent commencer à 4h du matin et se terminer à minuit, car aux livraisons s'ajoutent la facturation, le suivi des commandes, le suivi des clients... je maîtrise ma production de la ponte à la mise en rayon !

La commercialisation en vente directe n'a pu commencer que 3 ans après mon installation car la banque nous obligeait à passer par une centrale au début. Aujourd'hui, je m'appuie sur 70 points de ventes pour écouler la totalité de la production (Grande et moyenne distribution, Groupement de producteurs, AMAP, transformateurs...). Pour ce qui est des conditions de travail, on améliore l'outil au fur et à mesure. Il ne faut être trop gourmand dès le départ.

Il y a une bonne répartition des tâches au sein de l'exploitation mais toutes les décisions sont prises à deux, voire même à 5 car nos choix impliquent aussi nos épouses qui travaillent à l'extérieur et notre salarié qui a une place entière dans la structure. C'est un investissement, qui parfois impacte la vie de famille mais la rémunération est là. Aujourd'hui on se tire un revenu très correct. La vente directe n'est pas donnée à tout le monde, le relationnel avec le client ça se travaille, ça s'entretient. Il faut être sur tous les fronts, technique, économique, fiscal, sanitaire... il faut connaître sa clientèle, rendre service sans se faire bouffer.

Il est important de se faire un bon réseau et d'avoir une bonne santé financière avant de se lancer dans la vente directe. Ça serait à refaire aujourd'hui, ça serait plus sport, le marché en œufs bio s'est organisé et se sature.

Propos recueilli par AVI NORMANDIE

9. Le coût d'une installation

- **Le cout d'une installation individuelle en aviculture est d'environ 282 000 €**

Il faut compter 282 000€ en moyenne pour s'installer en individuel sur une exploitation avicole. Les dépenses les plus lourdes concernent l'achat ou le rachat de bâtiments d'élevage (61%) et du matériel (29%).

Installation Individuelle	Foncier	Matériel	Bâtiments	Cheptel	Stock	Autres	Total
Dépenses	14 296 €	81 905 €	171 423 €	3 868 €	2 143 €	8 571 €	282 205 €

- **L'installation en société coûte 107 500€ € au jeune et 472 950€ à la société**

Pour s'installer en société, le nouvel associé apporte en moyenne 107 500 € pour l'achat de parts sociales (78% des dépenses), de foncier (9% des dépenses) ou de bâtiments (13% des dépenses). A cela s'ajoute 448 000€ portés par la société qui sont investis dans l'achat de bâtiments (69%) ou de matériel (18%).

Installation en société	Foncier	Matériel	Bâtiments	Cheptel	Stock	Autres	Total
Dépenses	22 892 €	83 987 €	325 776 €	4 524 €	1 000 €	34 772 €	472 951 €



Transmettre et s'installer en Normandie

une région à l'agriculture dynamique et variée



Soyez acteur de cette dynamique !

Vous, cédant

en inscrivant votre exploitation au Répertoire Départ Installation,
vous permettrez à des porteurs de projet de s'installer

Vous, porteur de projet,

en vous y installant, vous concrétiserez votre envie d'entreprendre

Le Répertoire  **Départ
Installation**

Vos contacts

Calvados : 02 31 70 25 09 - Eure : 02 32 78 80 46
Manche : 02 33 06 46 69 - Seine-Maritime : 02 35 12 86 90
Orne : 02 33 31 49 05

Rejoignez-nous



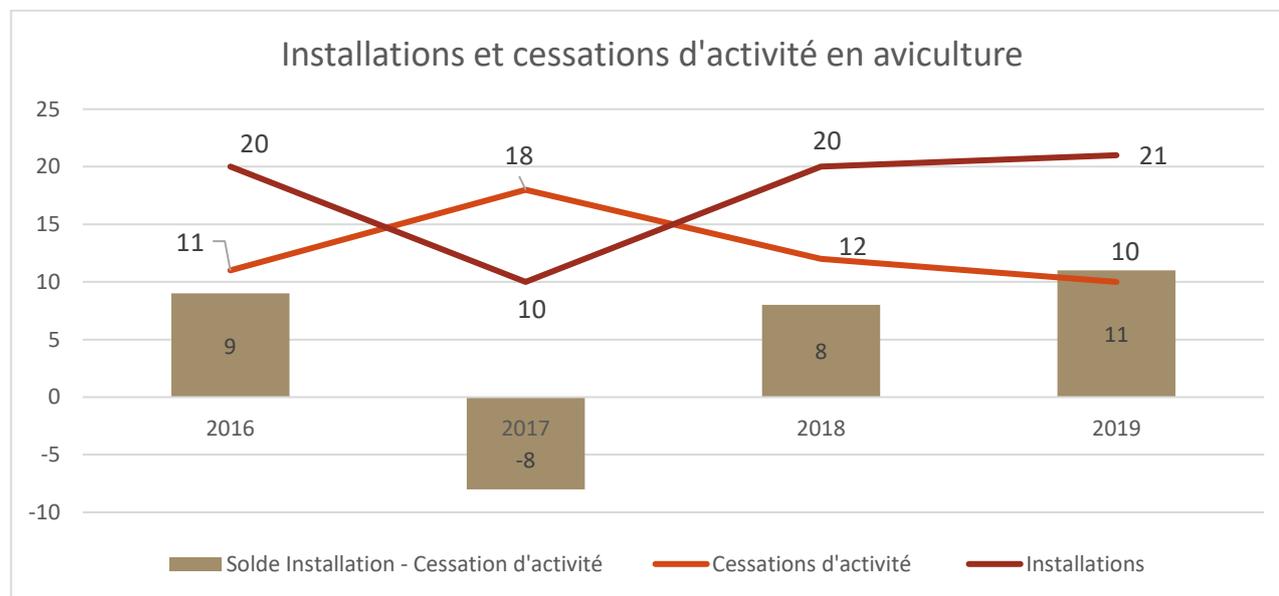
normandie.chambres-agriculture.fr



10. Le renouvellement des générations

- Plus d'installation que de cessations d'activité

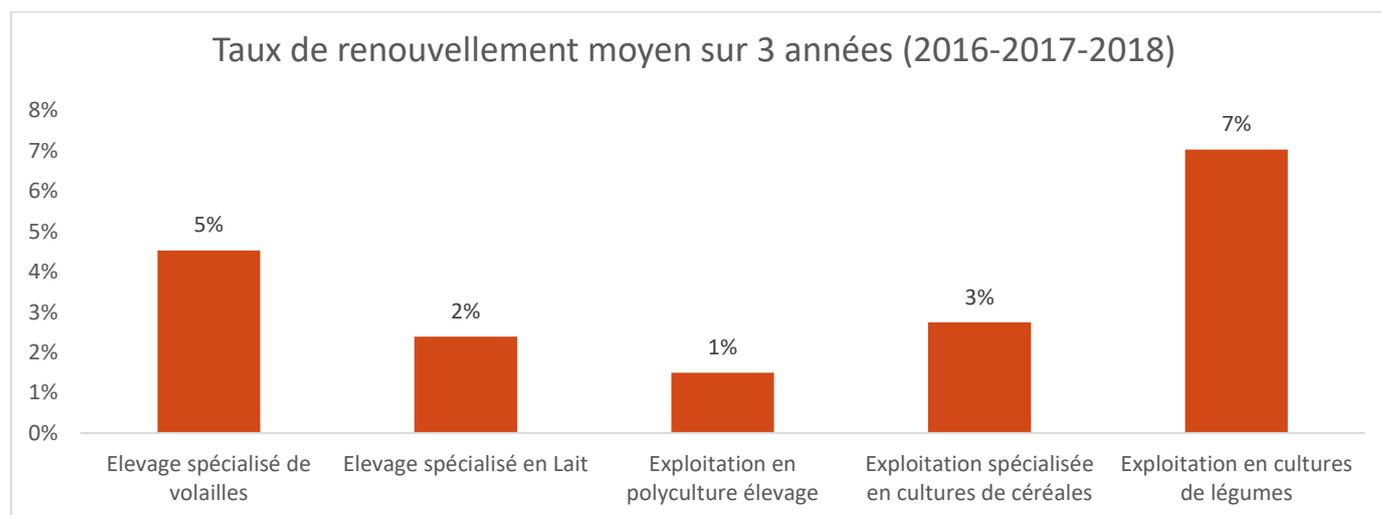
On compte en moyenne 13 cessations d'activité par an contre 18 installations soit un solde positif de 5. Ce qui signifie qu'en plus des reprises effectuées par les jeunes qui s'installent suite au départ d'un cédant, il y a en moyenne 5 créations d'activité ou transformation d'autres élevages au profit de la volaille.



- Un taux de renouvellement moyen de 5%

Avec un taux de renouvellement* moyen de 5%, la filière est attractive. Elle ne l'est pas autant que le maraichage (7%) mais beaucoup plus que l'élevage laitier, la polyculture élevage ou la culture de céréales. Ce ratio s'explique par un marché favorable, des conditions d'installation facilitées et une image du métier attractive auprès des jeunes.

*Nombre d'installés sur le nombre d'exploitants total



Sources : MSA, Données 2015 et 2018

11. L'emploi

- Le besoin de main d'œuvre en agriculture

Tous les ans, Pôle emploi conduit une étude de besoin de main d'œuvre auprès des employeurs de la région tous secteurs d'activité confondus. 8% des intentions d'embauches pour l'année 2023 concernent le secteur agricole.

Répartition du nombre de projets de recrutement par secteur d'activité :



Le top 10 des métiers les plus recherchés par les employeurs



Les métiers agricoles sont largement représentés dans le TOP 10 des métiers les plus recherchés en Normandie avec en 3^{ème} position les saisonniers et les agents de récolte et de conditionnement en arboriculture et en maraichage puis en 5^{ème} position les agents d'élevage, les ouvriers agricoles et les conducteurs d'engins. Les métiers de l'aviculture ne sont pas exempts de ces tensions.

Source : Pôle Emploi, Enquête BMO 2023

- Une douzaine d'offres d'emploi par an

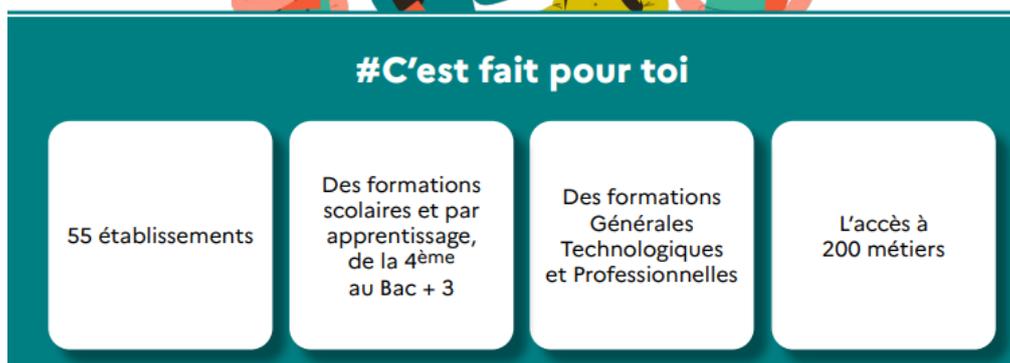
Pôle Emploi ne dispose pas de code APE spécifique, les données relatives à la filière « Volailles » sont confondues avec celles de la filière « Lapin ». En moyenne, Pôle emploi enregistre une douzaine d'offres par an. Ces statistiques sont largement sous estimées car les éleveurs privilégient le bouche à l'oreille ou le recours à des groupements d'employeurs ou agence d'intérim pour effectuer les travaux de manutention liés aux enlèvements et chargements d'animaux. Par ailleurs, l'agence du travail enregistre en moyenne 24 candidatures de personnes en recherche d'emploi intéressées par la filière par an. On compte ainsi en moyenne 2 candidats pour 1 offre. Les territoires qui recrutent sont les bassins d'emploi de St Lô, Caen, Evreux et Le Havre alors que les demandeurs d'emplois recherchent sur les secteurs de St Lô, Evreux, La Vallée de la Bresle – Vimeu, Avranches et Caen. Compte tenu des effets territoires, des effets de saisonnalités et des compétences requises pour effectuer les tâches, ce ratio laisse peu de choix aux employeurs de trouver le candidat adapté au poste.

Source : Pôle Emploi, Données 2016 à 2019

12. La formation



L'Enseignement Agricole en Normandie s'Épanouir Autrement



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

Dans la formation agricole scolaire, il n'existe pas de formation dédiée exclusivement à la production volailles. Les principaux diplômes ont pour vocation de former des futurs responsables d'exploitation ou des salariés dans les entreprises agricoles, avec des compétences à vocation généraliste. Les élèves présents dans ces formations agricoles constituent un des principaux réservoirs pour recruter de futurs salariés ou responsables d'exploitation. Il faudra néanmoins, prévoir par l'employeur une formation interne sur l'exploitation et du tutorat afin de maîtriser les spécificités de l'élevage avicole.

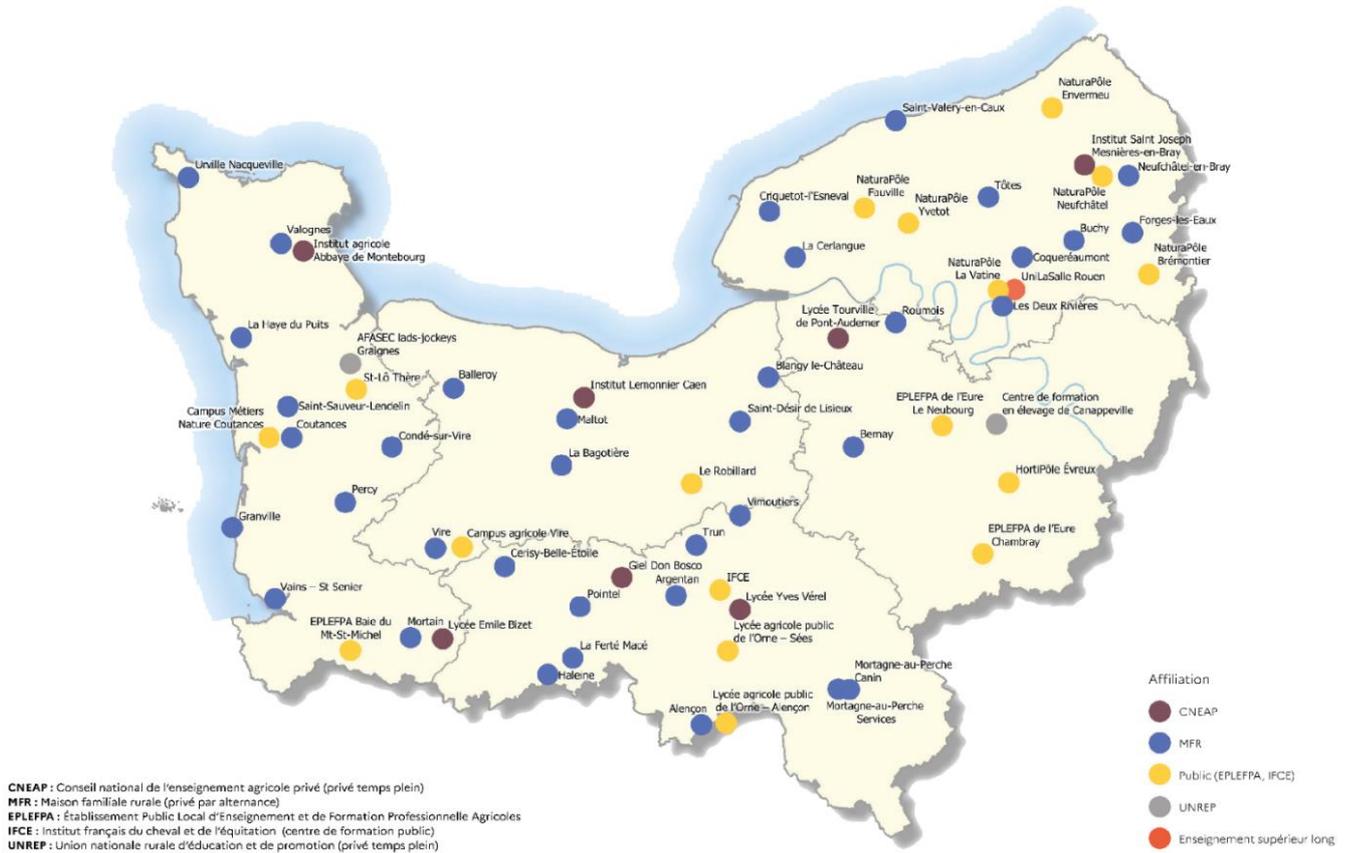
- **Du CAPA au BTS, la solution de l'apprentissage**

En Normandie, différentes formations peuvent être proposées dans le cadre de l'apprentissage : CAP Métiers de l'Agriculture, Bac pro CGEA, BTS ACSE, BTS Productions Animales. Là encore, les référentiels ne ciblent pas la production avicole mais l'avantage de la formation par apprentissage est de pouvoir travailler en entreprise. L'apprenti(e)s peut ainsi choisir d'intégrer une exploitation avicole ou une exploitation en polyculture élevage avec un atelier avicole et ainsi acquérir des compétences sur cette production à travers ces semaines de formation en entreprise. Attention toutefois de respecter certaines conditions et notamment pour l'obtention du CAPA MA et Bac pro CGEA, de réaliser des stages sur une exploitation à dominante laitière ou bovine par exemple, pour servir de support aux épreuves finales de l'examen.

- **Des aides pour soutenir l'apprentissage**

De 2020 à 2022, les aides à l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation différaient selon l'âge : les employeurs recevaient une aide de 5 000€ pour un apprenti mineur et de 8 000 € pour un apprenti majeur. Ces aides ont été remplacées début 2023 par une aide unique d'un montant de 6 000€. Elle est versée à tous les employeurs pour des contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur, du 1er janvier au 31 décembre 2023, pour la première année d'exécution du contrat.

13. La carte des formations



Témoignage

« Je suis le seul de ma classe à faire mon alternance dans une exploitation avicole. Il y a pourtant des atouts et des opportunités pour les jeunes dans cette filière »

Gabin RIVIERE, 19 ans, étudiant en BTS ACSE à la MFR de Maltot et en alternance chez Nicolas PICHOT polyculteur et éleveur de volailles de Chair label Norvolailles à Breteuil sur Iton (27).

Quand j'étais petit je jouais dans la ferme de mes grands-parents, c'est de là que me vient ma passion pour l'agriculture. Ils étaient à la retraite lorsqu'il a fallu que je me questionne sur mon orientation. Mais j'ai toujours gardé cette envie de travailler avec le vivant et cela s'est confirmé lors de mon stage de 3^{ème} réalisé dans une exploitation avec un atelier avicole. J'ai fait un BAC général avec dominante scientifique et c'est post BAC que je me suis orienté vers une formation agricole. L'année dernière, j'ai donc entamé un BTS ACSE à la MFR de Maltot. J'ai choisi de faire ma formation en alternance car n'étant pas issu du milieu agricole, j'avais besoin de confronter à la réalité de la ferme et d'apprendre sur le terrain. J'ai trouvé mon maître de stage par connaissance de mes parents et comme il avait l'habitude de prendre des stagiaires nous nous sommes entendus pour que je puisse faire mon BTS ACSE en alternance sur son exploitation.

Sur la ferme, je réalise les travaux de préparation et de nettoyage des bâtiments, de surveillance des poulets ou des chapons et je suis présent lors des départs de lots. L'élevage de volailles se fait par roulement sur 3 bâtiments, y a donc toujours du travail sur l'atelier avicole. Comme je suis en 2^{ème} année, je commence à bien maîtriser les étapes et l'on me donne de plus en plus d'autonomie et quelques responsabilités. C'est valorisant. En parallèle, je participe également au travail du sol sur l'atelier Culture. A la MFR tout se passe bien, avec mon BAC général à dominante scientifique, je suis à l'aise avec les chiffres et je me débrouille plutôt bien en cours de gestion. Tant mieux car c'est une part importante du BTS ACSE. Par contre, en agronomie j'ai du retard par rapport à mes copains de classe qui ont fait un BAC pro agricole. Je suis le seul dans ma classe à faire mon alternance en élevage avicole, les autres sont tous en élevage bovin.

Moi j'ai fait le choix de la filière Volailles car je trouve que c'est une filière intéressante et qui a beaucoup d'atouts. L'alimentation c'est vital et tout le monde mange du poulet ! c'est satisfaisant de contribuer à nourrir le monde. Cela peut faire peur de travailler avec du vivant, on n'a pas le droit à l'erreur. Mais il y a plein d'opportunités en tant que salarié ou même pour s'installer. Il y a des bâtiments avicoles non exploités car il n'y pas assez de jeunes pour les reprendre. Moi j'encourage les jeunes à venir découvrir la filière et ne pas hésiter s'ils sont intéressés. Pour ma part, je ne sais pas encore ce que je vais faire à l'issue de mon BTS. Peut-être poursuivre avec un CS avicole ou travailler quelques années en tant que salarié avant de m'installer. Si je m'installe j'aimerais avoir plusieurs bâtiments de volailles et pouvoir faire un autre boulot à côté. Je vais d'abord valider mon BTS et j'envisagerai l'avenir après.

Propos recueilli par la Chambre régionale d'agriculture de Normandie



14. L'immersion dans un élevage avicole

- **Deux plateformes pour trouver un stage dans une exploitation avicole**

Pour parfaire sa formation ou pour découvrir l'élevage avicole, il est intéressant de pouvoir faire un stage dans une exploitation et de s'essayer au métier. Le site www.stage-agricole.com recense les personnes en recherche de stage ou d'apprentissage d'une part et les exploitations et les entreprises du milieu agricole qui sont prêtes à accueillir des stagiaires ou des apprenti(e)s d'autre part. Sa mise en ligne est récente, le nombre d'offres et de demandes est encore limité mais devrait s'étoffer dans les mois à venir.



Dans le même registre, la Région Normandie propose la plateforme Destination Métier <https://www.destination-metier.fr/> qui recense des Ambassadeurs métier dans tous les secteurs professionnels ainsi qu'une bourse aux stages pour mettre en relation Jeunes en orientation et Entreprises.



- **La filière se mobilise pour faire connaître le métier et accompagner tous les projets d'orientation et d'installation en aviculture**

L'ensemble des maillons de la filière s'organise pour accompagner les futurs éleveurs et salariés de la production avicole. Les organisations de producteurs se déplacent dans les écoles pour faire connaître le métier, sont présents sur les foires et salons de la région et proposent aussi des stages d'immersion chez des producteurs. Pour les candidats à l'installation, ils mobilisent leur réseau d'éleveurs pour accueillir des stagiaires aux étapes clés du cycle de production (démarrage des lots, suivi d'élevage, enlèvement des volailles...) ce qui permet d'avoir de bonnes bases terrain avant de concrétiser le projet. Post-installation, les techniciens veillent au suivi rapproché lors des premières bandes afin de rassurer les jeunes installés.



L'interprofession AVI-NORMANDIE se tient à disposition de tous pour orienter vers les bons contacts au sein de la filière selon leurs besoins (stage découverte, parrainage, alternance), il ne faut pas hésiter à la contacter AVI Normandie - 6 rue des roquemonts -14000 CAEN - 02 31 47 22 47.

- **Pôle Emploi finance la formation avant l'embauche grâce à l'AFPR ou la POEI**

Comme présenté dans la partie « Marché de l'emploi », la mise en relation entre Offre et Demandeur d'emploi n'est pas toujours aisé et sur le territoire normand aucun établissement ne propose de formation spécifique, ainsi pour faciliter l'embauche et sécuriser les recrutements, Pôle Emploi finance des actions de formation au sein de l'exploitation en amont d'un recrutement. Ces dispositifs permettent aux entreprises de pouvoir recruter un candidat spécialement formé pour occuper l'emploi proposé et d'être financé (partiellement ou entièrement) pour la formation du candidat avant l'embauche.

Le candidat dispose d'un statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la phase de formation en amont de l'embauche, il conserve ses indemnités et bénéficie d'une protection sociale. Sous certaines conditions, il peut même être remboursé des frais de transport, repas et d'hébergement.

Les 2 dispositifs sont la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR). En fonction de la nature de l'offre d'emploi et du type de contrat proposé, l'un des 2 dispositifs pourra être activé. Pôle Emploi doit être associé le plus en amont possible du projet. Si toutes les conditions sont respectées, une aide au financement de la formation est versée à l'employeur une fois l'embauche finalisée. Dans le cas d'une AFPR au sein de l'exploitation, l'aide est de 5 € net par heure de formation réalisée, dans la limite de 2 000 euros.

OFFRE D'EMPLOI DÉPOSÉE PROPOSANT UN	DISPOSITIF
- CDI, - CDD d'au moins 12 mois, - Contrat de professionnalisation en CDI ou d'une durée d'au moins 12 mois, - Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois.	POEI
- CDD de 6 mois à moins de 12 mois, - Contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à moins de 12 mois, - Contrat de travail temporaire (sous certaines conditions).	AFPR

15. Les spécialisations en aviculture

- **Pour se spécialiser et se perfectionner en production avicole**

Aucune spécialisation à la production de volailles n'existe en Normandie. Pour apprendre les caractéristiques de l'élevage avicole ou se perfectionner sur certaines pratiques. Il faut se rendre dans les régions voisines notamment en Bretagne et en Pays de la Loire.

L'Avipole Formation basé dans les Côtes d'Armor (22) propose 2 CQP (Certificat de Qualification Professionnel)

- CQP « Opérateur(trice) avicole en élevage de sélection et de reproduction » - accessible en alternance avec 6 semaines en Centre de formation (210 heures) et 22 semaines en Entreprise
- CQP « Opérateur(trice) de couvoir » - accessible en alternance avec 5 semaines en Centre de formation (150 heures) et 22 semaines en Entreprise

Le centre de formation breton propose également un titre de Conseiller d'élevages avicoles accessible après un BAC+2. La formation est proposée par la voie de l'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en formation continue ou par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Pour obtenir un Certificat de Spécialisation en aviculture, il faudra suivre la formation dispensée par la MFR des Herbiers en Pays de la Loire (85). Le CS Conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits constitue un atout majeur pour mener à bien un projet d'installation en aviculture. La formation est accessible après un Bac Professionnel CGEA Productions Animales, un BTSA ACSE ou PA ou un BTA Production "technicien généraliste" ou "Conduite de l'exploitation de polyculture élevage". Elle se déroule en alternance avec 13 semaines en centre de formation et 39 semaines en entreprise.



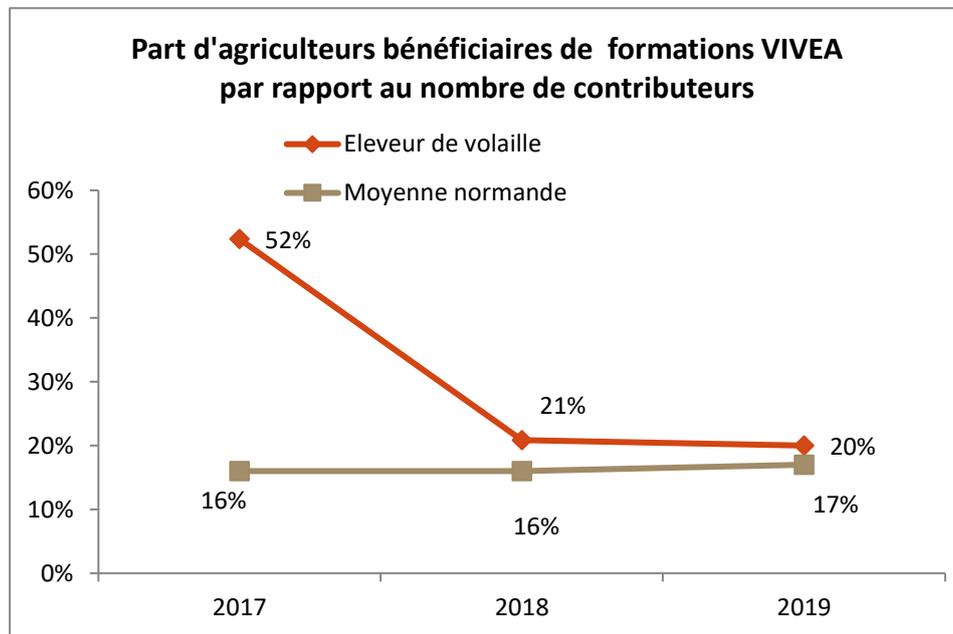
Source : opéra médiathèque



16. Le perfectionnement des pratiques

- Les éleveurs de volailles se sont largement formés à la biosécurité sur leur élevage

En 2017, 52% des éleveurs de volailles ont suivi une formation VIVEA. Un véritable record quand la moyenne des agriculteurs normands cette année-là étaient de 16%. Cela représente 170 éleveurs ayant suivi une ou plusieurs formations et au total 269 stagiaires soit 3% des agriculteurs normands formés.



Ce record de formation est lié à la mise en application de mesures de biosécurité dans tous les élevages commerciaux de volailles (vente d'œufs ou de volailles de chair quel que soit l'effectif). Pour mettre en place des moyens de lutte contre l'introduction du virus influenza aviaire dans leurs exploitations les éleveurs ont massivement participé à la formation biosécurité en élevage de volailles, dont de nombreuses sessions ont été organisées en 2017 et dans une moindre mesure en 2018.

Après ce pic d'activité, le taux de formation revient à la normal en 2019. Avec un taux de formation de 20% correspondant à 72 bénéficiaires sur 360 contributeurs. Ce taux de formation est néanmoins supérieur à la moyenne des agriculteurs normands qui est de 17 % en 2019.

Les formations sont des formations d'une durée moyenne de 18 heures. Les thématiques de formation préférées sont les approches techniques en production animale (53 % des éleveurs de volailles formés) en particulier sur les principes de la biosécurité, le bien-être animal ou les médecines alternatives. Les domaines de la gestion (analyse globale, économie et RH) sont également des thématiques de formation appréciées en particulier par les jeunes installés puis les sujets relatifs à la transformation de produits à la ferme ou à l'accueil de public sont intéressés les éleveurs de volailles (11 % des formés). Les organisations de producteurs sont très présentes sur le terrain de la formation sur les aspects techniques.

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

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

Source : VIVEA, Données 2017



J'ACHÈTE
LES VOLAILLES
& LES LAPINS
DE MA RÉGION !

VOULOIR

LE CHANGEMENT
EN TANT **QUE CITOYEN,**
C'EST D'ABORD CHOISIR
****LE BON** FOURNISSEUR**
LOCAL.

avinormandie.fr



 **RÉGION**
NORMANDIE

AVI
Normandie
Intégration des Acteurs de Normandie

Rédaction et conception

Chambre régionale d'agriculture de Normandie

Céline COLLET

celine.collet@normandie.chambagri.fr

6 rue des Roquemonts - CS 45346

14053 CAEN cedex

www.chambre-agriculture-normandie.fr

Avec la collaboration d'AVI NORMANDIE

Charlène JAVON

charlene.javon@normandie.chambagri.fr

6 rue des Roquemonts - CS 45346

14053 CAEN cedex

Tél. : 02 31 47 22 48 - 06 45 58 25 17

www.avinormandie.fr

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



OBSERVATOIRES DONNÉES 2018
JUILLET 2023