

L'attractivité des métiers avicoles auprès des étudiants en agriculture

Résultats d'une enquête réalisée auprès de 91 étudiants en agriculture

Marion Ruch, Lou-Anna Khan - Chambres d'agriculture de Région Bretagne. Février 2026.

Malgré des besoins croissants en main-d'œuvre, les métiers de l'aviculture peinent à séduire les étudiants en agriculture. À partir d'une enquête menée auprès de 91 apprenants en Bretagne, cette étude met en lumière un déficit d'attractivité lié à une méconnaissance du secteur et à une place jugée insuffisante dans les formations. Entre attrait pour les conditions d'emploi et inquiétudes sur le bien-être des volailles, elle identifie les principaux freins et leviers pour mieux orienter les actions de formation et de communication.

Introduction

En Bretagne, la main d'œuvre salariée représente deux tiers des ETP en élevages de poules pondeuses (1). En élevage de volailles de chair, les salariés sont moins présents, mais la proportion augmente continuellement. Entre 2010 et 2016, l'emploi salarié a progressé de 16% en Bretagne en volailles de chair (2). Cette dynamique de l'emploi peut s'expliquer par plusieurs facteurs.

- En **poulets de chair**, le nombre de volailles par exploitation a augmenté de 36% entre 2010 et 2020 (3). En effet, la production a tendance à se concentrer sur un plus petit nombre d'exploitations, celui-ci ayant diminué de 33% en 10 ans. Les autres productions de volailles de chair suivent la même tendance. En parallèle, en 20 ans, le temps de travail pour un poulailler de 1000 m² augmente en dindes et se maintient en poulets de chair (4).
- En **poules pondeuses**, on assiste à un complet remaniement de la production en 10 ans. En 2012, l'arrivée des cages aménagées, puis à partir de 2016, le virage vers les productions alternatives ont chamboulé le paysage de l'aviculture de ponte. Entre 2010 et 2020, presque 50% des élevages de poules pondeuses ont disparu avec l'agrandissement des exploitations. Ce qui se traduit par une augmentation du cheptel moyen sur les exploitations de 105% (3). Si le temps de travail pour 1000 poules a diminué en 10 ans (5), c'est sans commune mesure avec

l'augmentation de la taille des élevages concomitante.

Toutes ces évolutions indiquent un accroissement des besoins en main d'œuvre sur les exploitations. Cependant, la filière peine à attirer des salariés, ainsi que des nouveaux porteurs de projets.

Cette étude s'intéresse aux **aprioris, positifs comme négatifs**, que les étudiants ont sur les métiers en élevage avicole. Cela a permis de mettre en lumière certains **freins** à l'emploi en aviculture, mais également les **qualités** qui peuvent être mises en avant pour attirer de futurs travailleurs dans les filières avicoles.

L'objectif est de trouver **des leviers pour améliorer l'attractivité** des métiers avicoles auprès des étudiants agricoles.

Matériel et méthode

L'enquête a été réalisée en 2024 sous la forme d'un **questionnaire en ligne**. Les enseignants ont été contactés au préalable et 17 centres de formation ont accepté de transmettre le questionnaire aux étudiants par mail. Il est impossible de savoir combien d'étudiants ont réellement reçu ce questionnaire, il n'est donc pas possible de déterminer un taux de réponse.

En tout, 98 réponses ont été reçues. Parmi ces réponses, 7 ont été écartées :

- Quatre participants étaient étudiants en bac pro CGEH (Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique) et se destinaient à travailler dans le secteur hippique. Ils n'avaient pas d'intérêt pour le milieu de l'élevage à destination de la consommation.

- Un seul participant était en parcours BPREA, spécialisé en aviculture pour une reconversion professionnelle et un seul répondant était en bac pro STAV (Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant). Ces profils étaient atypiques et ont donc été écartés pour l'analyse statistique.
- Un participant a fourni des réponses aberrantes non exploitables.

Le questionnaire comportait **des questions fermées** afin de caractériser l'échantillon et les facteurs d'attractivité pour un emploi salarié en aviculture, et plus largement pour l'aviculture. Ces questions étaient sous forme d'affirmation que les participants devaient noter de 1 « pas du tout d'accord » à 5 « tout à fait d'accord ». Des **questions ouvertes** ont permis de recueillir les motivations et les freins à l'attractivité de l'aviculture.

Ainsi, les analyses statistiques ont été réalisées sur un échantillon de **91 étudiants agricoles**. Des analyses de variance (Anova) et une ACP (analyse des composantes principales) ont été réalisées avec le logiciel R.

Caractéristiques de l'échantillon

L'échantillon des répondants était très diversifié. La répartition par genre est à peu près égalitaire avec 46,9% d'hommes et 53,1% de femmes ayant répondu au sondage. Les âges des participants sont situés entre 15 et 27 ans avec 79% d'entre eux ayant entre 17 et 20 ans (figure 1).

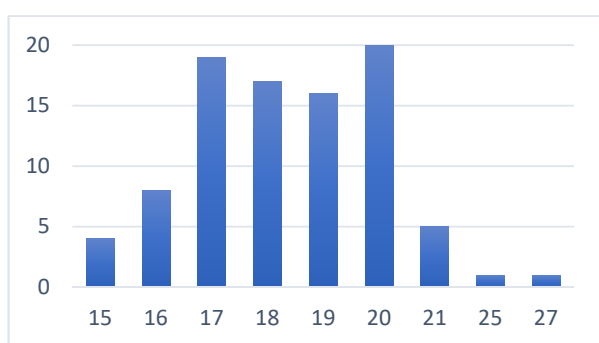


Figure 1 : Nombre de participants en fonction de leur âge

Deux niveaux de formation sont équitablement représentés (figure 2) : 49% sont engagés dans un Bac Pro CGEA (Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole) et 51% dans un BTS, soit un BTS PA (Productions Animales), soit BTS ACSE (Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise agricole).

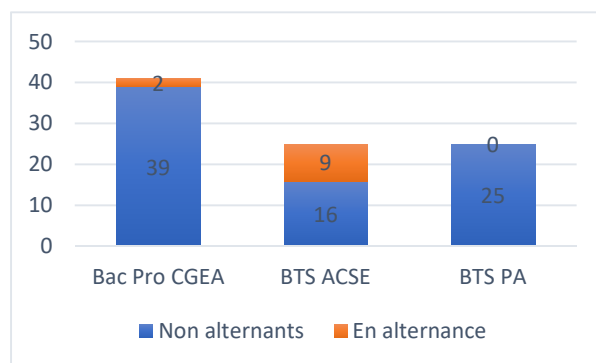


Figure 2 : Nombre de participants en fonction de leur formation

La proportion d'alternants est faible : 11 participants (12%) sont en alternance soit 9 en BTS ACSE et 2 en Bac Pro CGEA.

Résultats

• Une production qui manque d'attractivité

A la question « Envisageriez-vous de travailler en aviculture si vous en aviez l'opportunité ? », **71% des étudiants répondent « Non »** (figure 3). La majorité des étudiants marquent donc un désintérêt prononcé.

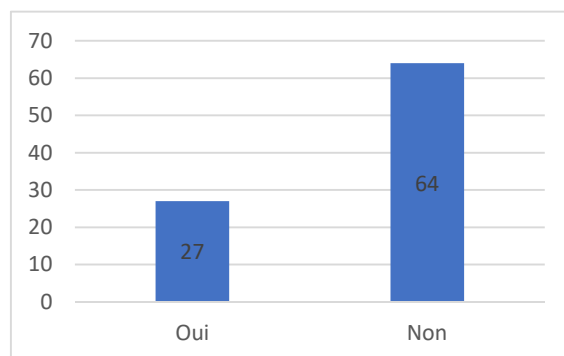


Figure 3 : Nombre d'étudiants qui envisageraient de travailler en aviculture s'ils en avaient l'opportunité

Il y a par ailleurs **peu d'étudiants qui se projettent dans un métier de salarié en aviculture**. En effet, presque **80% des étudiants** donnent une note entre 1 et 2 sur 5 à l'affirmation « Je me projette et je m'imagine salarié.e avicole » (figure 4).

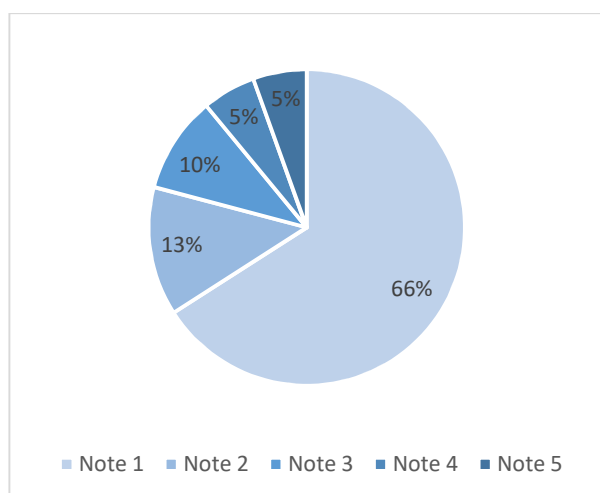


Figure 4 : Répartition des notes sur la projection dans un métier de salarié avicole

• Un manque de connaissance de l'aviculture qui freine l'attractivité

Nous avons voulu sonder le degré de connaissance de l'aviculture par les étudiants.

Parmi les répondants seuls 57% ont des proches travaillant dans l'agriculture, dont 95% en élevage et 35% dans l'aviculture.

La moitié des participants n'a eu aucune expérience en aviculture (49,5%) dont 8 personnes qui ont pourtant un proche (parents, famille, ami.e.s) qui travaille en aviculture. Sur les 46 élèves, 32 ont eu une expérience active (stage ou alternance) et 14 ont bénéficié d'une phase d'observation (stage d'observation ou visite d'élevage). Les visites d'élevage et stage d'observation pouvaient être réalisées dans le cadre des études ou dans le cadre privé.

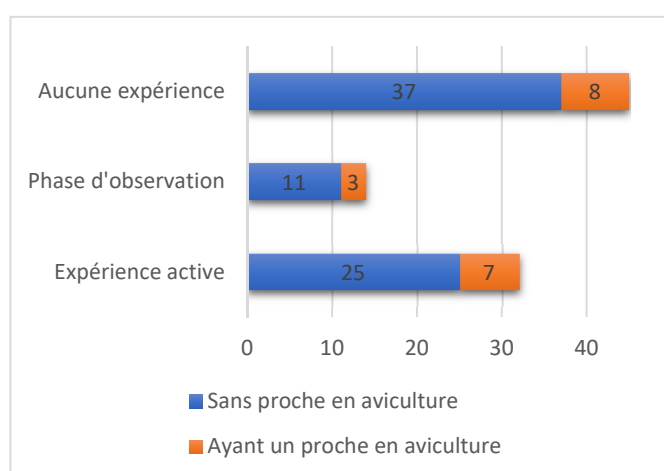


Figure 5 : Nombre de participants ayant eu une expérience en aviculture en fonction du type d'expérience

Ceux qui déclarent être ouverts à un travail en aviculture, se répartissent dans les trois catégories

d'expérience (figure 6) et même 26% des élèves qui ne connaissent pas du tout l'aviculture peuvent envisager d'y travailler. Avoir une expérience en volaille n'a donc pas d'impact direct sur le degré d'ouverture à l'idée de travailler en aviculture, mais cela reste une opportunité de découvrir l'aviculture et notamment de casser quelques aprioris.

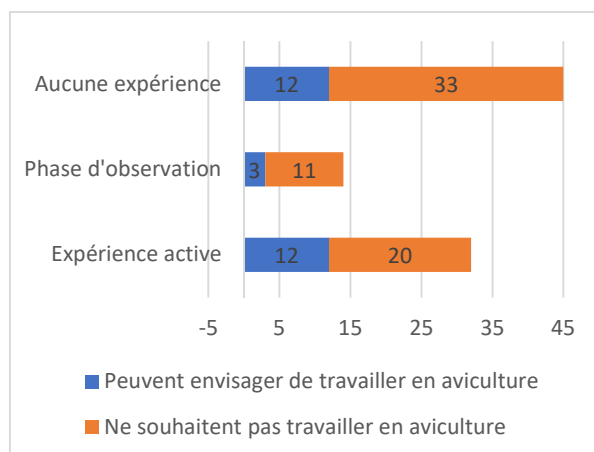


Figure 6 : Nombre de participants qui envisagent ou n'envisagent pas travailler en aviculture en fonction de leur expérience

Par exemple, **l'attrait pour l'animal** en tant que tel (représenté par la note à l'affirmation « ce qui pourrait m'attirer est de travailler au contact des volailles ») augmente significativement lorsque les participants indiquent qu'ils ont eu **une expérience active** en élevage avicole (figure 7). Au contraire, les simples visites d'élevage sont défavorables concernant l'attrait pour les volailles.

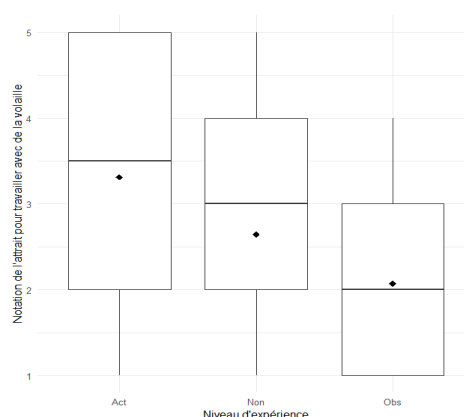


Figure 7 : Répartition des notes de l'attrait pour travailler avec des volailles en fonction de l'expérience (Act = « expérience active » ; « obs » = « Phase d'observation » ; « non » = aucune)

Par ailleurs, **la place de l'aviculture est jugée plutôt insuffisante dans la formation** (figure 6), puisque la note attribuée à l'assertion « L'aviculture occupe une place suffisamment importante dans ma formation » se situe entre 1 et 2 pour 75% des répondants et ceci, quel que soit la formation dans laquelle est engagée l'étudiant.

La note concernant la place dans l'aviculture dans la formation marque une tendance à être plus faible en BTS PA (pvalue = 0,564). Cela peut s'expliquer par une attente plus forte de la découverte des différents élevages en BTS Productions animales (figure 8).

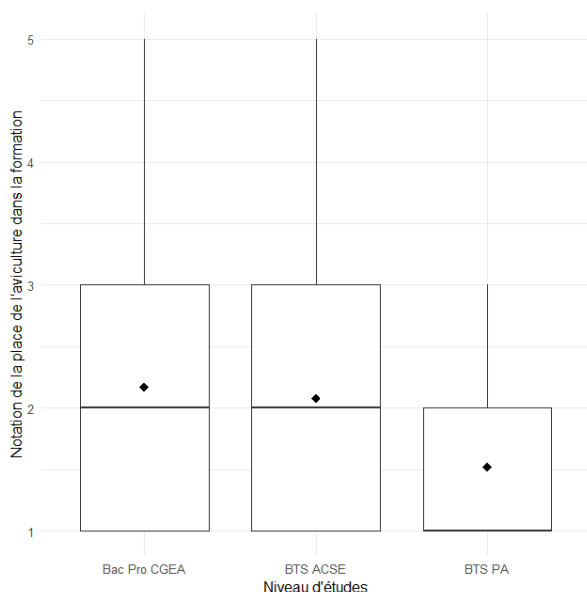


Figure 8 : Répartition des notes concernant la place de l'aviculture dans la formation en fonction des études concernées

• Les facteurs d'attractivité du métier de salarié en aviculture

Plusieurs caractéristiques du métier de salarié en aviculture ont été notées par les étudiants comme étant un facteur d'attractivité ou non pour ce métier : la polyvalence des tâches, travailler avec des volailles, l'attrait pour les bâtiments et les équipements, la rémunération, l'aspect technique du travail, les horaires de travail, l'encadrement des groupements de production.

L'axe 2 de l'ACP sur ces caractéristiques a permis de mettre en évidence **une opposition entre deux ensembles de dimension du métier** (figure 9). Les deux axes expliquent 56,4% de la variabilité des données. D'un côté, des profils valorisent davantage **les tâches réalisées en élevage** avec un attrait pour le travail avec

les volailles (VOLAIL), l'utilisation du bâtiment et de l'équipement (BATEQUI) et la diversité des tâches à réaliser (POLYTACH). Un autre profil valorise davantage **les conditions d'emploi**, notamment la rémunération (REMU), la sécurité d'être encadré par un groupement (GRPMNT) et les horaires de travail (HOERQUI), ainsi que la technicité du métier (TECHN).

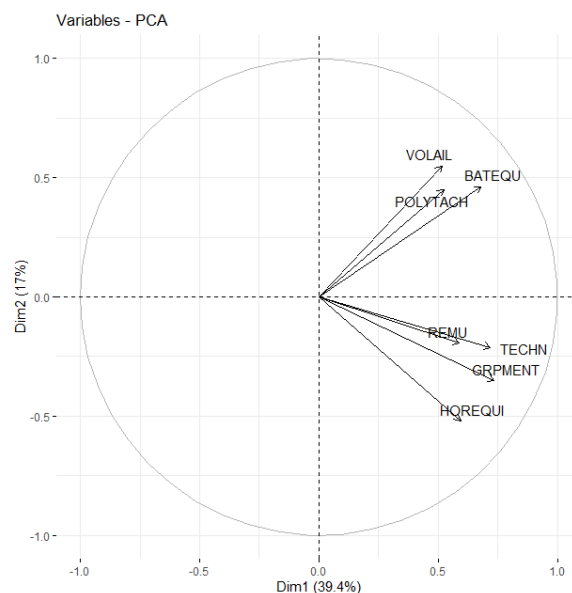


Figure 9 : Projection des variables quantitatives sur les axes de l'ACP

• Le bien-être animal au cœur des enjeux pour l'attractivité de l'aviculture

Le questionnaire recelait une question ouverte permettant de recueillir les motivations des étudiants se projetant dans un métier avicole et les freins de ceux qui n'étaient pas attirés par le secteur. L'étude des réponses des étudiants révèle une polarisation marquée autour de la relation à l'animal.

Pour les 29% de répondants ouverts à une carrière en aviculture, l'attrait est porté par les **productions alternatives** (Bio, Label Rouge) pour 51% d'entre eux, sans distinction majeure entre les filières chair et ponte. Le "contact avec les animaux" est le premier moteur cité (10 occurrences sur 16), suivi par la technicité et le confort de travail.

À l'inverse, pour les étudiants réfractaires, le **"contact avec les volailles"** constitue le principal frein (44%), devant les préoccupations liées au **bien-être animal** (28%). Ces deux thématiques apparaissent donc comme des points de clivage essentiels : elles représentent à la fois le principal levier de passion pour les futurs actifs et le premier motif de rejet pour les autres.

Discussion

Deux principaux résultats méritent d'être discutés afin de mieux aborder la découverte de la filière avicole avec les étudiants.

Une simple visite en élevage ne semble pas améliorer l'attrait pour le travail avec les volailles, contrairement à une expérience active. Il faudrait alors questionner la manière dont est préparée cette visite. L'apport de connaissances est-elle suffisante en amont afin que les étudiants comprennent les pratiques et l'environnement de travail en élevage ? Le chef d'exploitation est-il formé pour recevoir un public non sensibilisé ?

De plus, il y a une fracture entre les aspirations initiales des jeunes et la réalité des filières. La moitié des étudiants envisageant un travail en aviculture est attirée par les productions sous signe officiel de qualité label rouge et agriculture biologique, or, en 2025, ces filières de qualité représentaient 14% de la production en France en volailles de chair et 19% en poules pondeuses. Il serait donc nécessaire d'apporter de l'ouverture vers d'autres démarches de qualité ne s'inscrivant pas dans le label rouge et l'agriculture biologique (chartes de qualités privées, plein air,...) à travers leur formation.

La place de la formation agricole semble insuffisante pour comprendre les enjeux de la production avicole, même dans un BTS spécialisé dans les productions animales. Cette méconnaissance empêche les étudiants de se projeter dans ce type d'élevage, mais la raison de ce manque de représentation peut être multifactoriel : manque de connaissances et de supports des enseignants, accessibilité aux élevages difficile en lien avec la biosécurité, contraintes du programme scolaire, ...

Une enquête similaire a été effectuée auprès des étudiants des formations agricoles dans les Pays de la Loire suite à l'enquête en Bretagne. Les résultats sont à peu près similaires si ce n'est que la place de l'aviculture dans la formation est mieux notée pour ceux qui envisagent de travailler en aviculture, alors qu'en Bretagne, tout l'échantillon note de manière négative cette caractéristique. Cela peut s'expliquer par une formation avicole historiquement plus présente en Pays de la Loire.

Malgré ces différences régionales, les besoins exprimés convergent vers des approches pédagogiques plus concrètes, mêlant apports théoriques, rencontres professionnelles et immersion en élevage. Les professionnels doivent également être formés pour communiquer avec un public non sensibilisé.

Conclusion

Cette étude met en évidence un déficit d'attractivité des métiers avicoles auprès des étudiants agricoles, largement lié à une méconnaissance du secteur et à des représentations parfois partielles de ses réalités. Elle souligne l'importance d'expériences pédagogiques actives et accompagnées pour favoriser une meilleure compréhension des métiers, ainsi que la nécessité de renforcer la place de l'aviculture dans les parcours de formation. Les résultats invitent également à mieux préparer les interventions professionnelles et les visites d'élevage afin qu'elles deviennent de véritables outils de découverte et de projection.

Au-delà du constat, cette enquête ouvre des perspectives concrètes pour la filière : développer des approches pédagogiques plus immersives, adapter les messages d'attractivité aux différents profils d'étudiants et valoriser la diversité des systèmes d'élevage et des conditions de travail. Elle constitue ainsi une première base pour construire des actions ciblées en faveur du renouvellement des générations et mériterait d'être prolongée par des travaux complémentaires afin d'évaluer l'impact des dispositifs mis en place et d'affiner la compréhension des leviers d'engagement des futurs professionnels.

Références bibliographiques

- (1) Draaf Bretagne. Septembre 2020. Agreste essentiel N°8. Filière Volailles de ponte.
- (2) Draaf Bretagne. Septembre 2020. Agreste essentiel N°9. Filière Volailles de chair.
- (3) Draaf Bretagne. Août 2022. Fiche territoriale synthétique RA 2020 « Bretagne ».
- (4) RUCH Marion, MAILLARD Olivia (Chambres d'agriculture de Bretagne). Septembre 2022. Temps de travail en élevages de poulets de chair et dindes.
- (5) RUCH Marion, LE QUILLIEC Jeanne (Chambres d'agriculture de Bretagne). Septembre 2020. Temps de travail en élevages de poules pondeuses plein air.

CONTACTS

Chambres d'Agriculture de Bretagne
Marion RUCH – marion.ruch@bretagne.chambagri.fr

PARTENAIRES FINANCIERS



Avec la contribution financière
du compte d'affectation spéciale
«développement agricole et rural»