

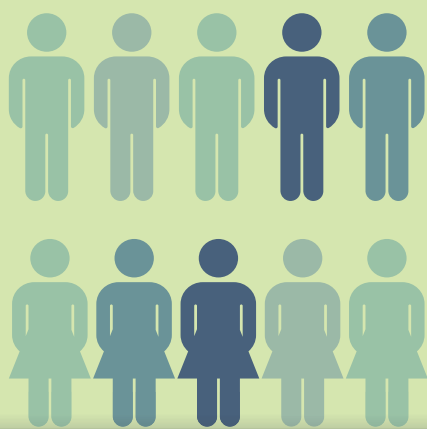
# SYNTHÈSE PROSPECTIVE

# 2025

24 123  
18 1 58  
3 379



## PAYS DE LA LOIRE : Observatoire de l'emploi salarié en production agricole



# Pays de la Loire Production agricole

Chiffres 2018 - Source MSA

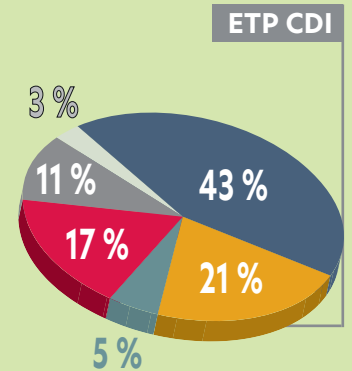
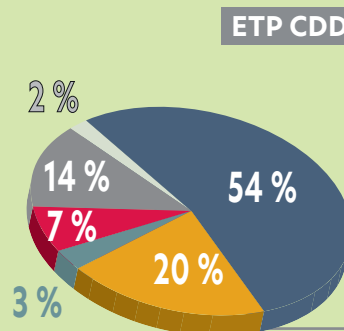
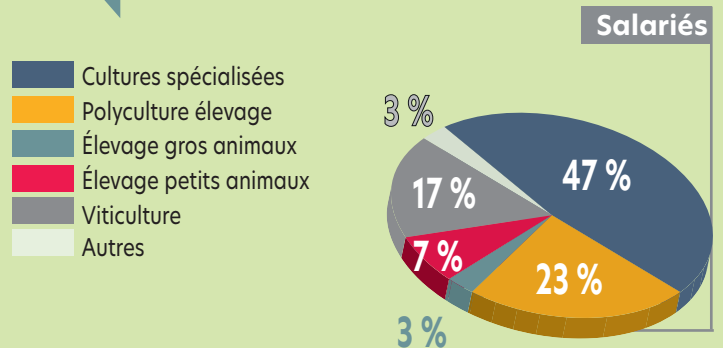
**10 693**  
**EMPLOYEURS**  
56 % en polyculture  
élevage

**82 349**  
**SALARIÉS**

48 % en contrat < 60 jours  
27 % en contrat de 61 à 270 jours  
24 % en contrat >270 jours

**26 590**  
**ÉQUIVALENTS**  
**TEMPS PLEIN**  
ETP ETP : 50 %  
CDI

## Répartition de l'emploi salarié selon les filières



## Les femmes et l'emploi

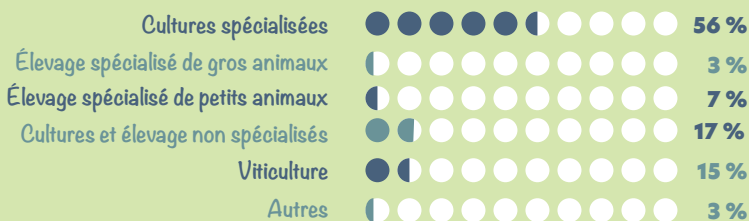


**33 376 SALARIÉES** Soit 40,5 % des salariés de la production

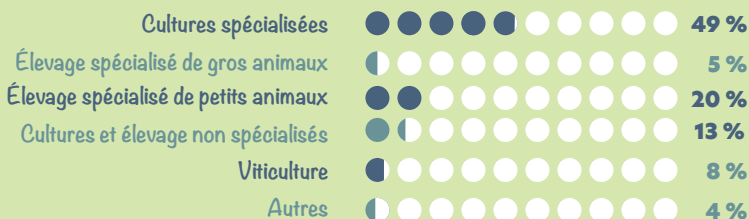
**9 595 ETP** Soit 37,7 % des ETP salariés de la production

Les salariées travaillent majoritairement dans le secteur des cultures spécialisées

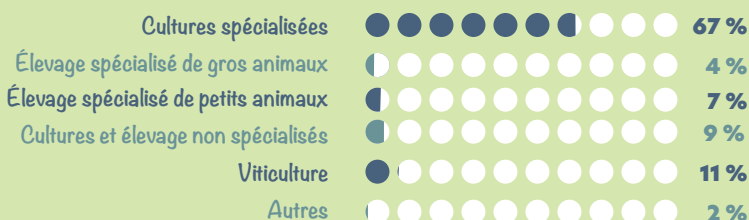
### NOMBRE DE SALARIÉES



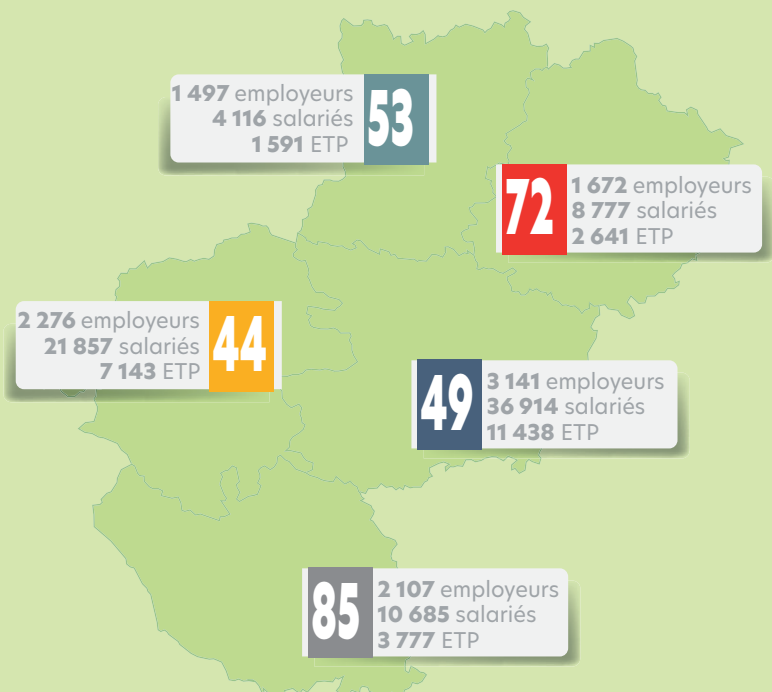
### ETP CDI



### ETP CDD



## Répartition de l'emploi salarié par département



# UNE DYNAMIQUE DE L'EMPLOI EN PRODUCTION AGRICOLE

S

## SOMMAIRE

L'agroéquipement.....	p 4-5
L'arboriculture.....	p 6-7
L'aviculture.....	p 8-9
L'élevage bovin lait.....	p 10-11
L'élevage bovin viande.....	p 12-13
L'horticulture pépinières.....	p 14-15
Maraîchage.....	p 16-17
L'élevage porcin.....	p 18-19
La viticulture.....	p 20-21
La formation initiale et continue..	p 22-23
Tableau synthèse.....	p 24-25
Conclusion.....	p 26-27

La région des Pays de la Loire fait partie des premières régions en termes d'emploi agricole : actifs non-salariés, actifs salariés de la production agricole, actifs salariés dans les services à l'agriculture. L'emploi agricole représente 4 % de l'emploi total<sup>(1)</sup> (2,6 % au niveau national). Avec l'évolution des structures d'exploitation, des modes de production et du vieillissement des actifs, les besoins en emploi salarié du secteur de la production agricole sont réels avec pour corollaire des problématiques de recrutement tant quantitatives que qualitatives.

Afin d'anticiper et répondre aux besoins d'accompagnement et d'adaptation nécessaires à l'évolution de la main d'œuvre salariée, les partenaires sociaux réunis au sein de la CPRE<sup>(2)</sup> avaient conduit en 2013 une étude prospective sur les besoins en emplois et en compétences pour les salariés de la production agricole à horizon 2020. Les résultats de cette étude ont mis en exergue la dynamique de l'emploi en production agricole et parallèlement la problématique du recrutement, déjà existants sur certaines filières et à venir pour d'autres. Les principaux enseignements et pistes de réflexions portaient sur :

- Un besoin annuel de 2 000 salariés permanents dans les

8 principales filières de production avec une part importante en élevage.

- Des compétences recherchées majoritairement de niveaux IV.
- La nécessité de renforcer la pratique professionnelle des jeunes issus de formation initiale.
- L'accompagnement et le développement de la formation professionnelle continue pour insérer des personnes non issues du milieu agricole et accompagner la montée en compétences des salariés en place.
- La promotion des métiers de la production agricole pour attirer des actifs vers notre secteur.

En 2019, les partenaires sociaux ont souhaité actualiser l'approche prospective à l'horizon 2025 sur la base des évolutions et des actions conduites depuis 2013. La mise en œuvre en a été confiée à l'ANEFA<sup>(3)</sup> des Pays de la Loire.

Ce travail a pu voir le jour grâce au soutien financier du Conseil régional des Pays de la Loire et de la DIRECCTE<sup>(4)</sup> et aux partenariats techniques et professionnelles du réseau ANEFA, des Chambres d'Agriculture Pays de la Loire, de la MSA<sup>(4)</sup>, de la DRAAF<sup>(4)</sup>, d'OCAPIAT<sup>(4)</sup>, de la FRSEA<sup>(4)</sup>, de Pôle emploi, du Carif-Oref, du Crédit Agricole et des représentants professionnels et techniques des secteurs étudiés.

Ce document présente les principaux résultats de cette étude prospective. Le rapport complet peut être consulté et téléchargé sur le site de l'ANEFA [www.pays-de-la-loire.anefa.org](http://www.pays-de-la-loire.anefa.org).

(1) INSEE RP 2017

(2) Commission Paritaire régionale de l'Emploi

(3) Association nationale Emploi Formation en Agriculture

(4) MSA : Mutualité sociale agricole. DRAAF : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt. OCAPIAT : Opérateur de Compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires. FRSEA : Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles. DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.



## Données de cadrage

Source MSA 2018, AGRESTE, CUMA Pays de la Loire, PEP Chambre d'agriculture des Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2018, le secteur de l'agroéquipement concerne :

- 2 183 exploitations orientées en grandes cultures.
- 882 entrepreneurs des territoires (EDT) dont 460 entreprises employeuses.
- 1 096 coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) dont 288 employeuses

Les exploitations de grandes cultures sont principalement situées au sud Vendée, au nord est Sarthe et à l'est

Maine et Loire. Les EDT et les CUMA sont répartis sur tout le territoire.

Depuis 2010, le nombre d'EDT est resté quasiment stable (+1,7%) et le nombre de CUMA a baissé (-13%) - en lien avec la diminution du nombre d'exploitants et l'évolution des exploitations (spécialisation, externalisation des travaux).

### Actifs non-salariés

En 2018, le nombre de chefs d'exploitations en grandes cultures est de 2 790 et a progressé de 6% depuis 2010. Le

taux régional de renouvellement des chefs d'exploitation entre 2016 et 2018 est de 59%.

On dénombre 647 chefs d'entreprises de travaux agricoles. 49% d'entre eux ont plus de 50 ans.

### Actifs salariés

En 2016, 572 salariés sont recensés dans les exploitations orientées céréales et protéagineux. L'emploi salarié a progressé 2,9% /an depuis 2010 et représente 19% de l'emploi total dans ces exploitations (+ 3 points /2010).

- Les EDT comptent 4 895 salariés en 2018 (+45% /2010) soit 2 397 Equivalents Temps Plein (+17,5% /2010). Un quart des EDT sont des petites structures, embauchant l'équivalent de moins d'un ETP. L'emploi permanent représente 1 912 salariés (+23% /2010) et 1 869 ETP (+21% /2010).

- Les CUMA emploient 521 salariés permanents soit 461 ETP (+13% /2010). 15% des CUMA emploient moins de 1 ETP. Le nombre de salariés par CUMA tend à progresser.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins



**Assurer la conduite/gérer un chantier**

- Appréhende les travaux à faire (état des lieux) et s'adapte aux différentes situations
- Sécurise le chantier
- Règle et prépare le matériel (connaissances mécaniques et agronomiques)
- Maîtrise la conduite de tous les matériels et respecte son mode d'emploi (éco conduite)
- Contrôle son travail et rend compte du chantier à son responsable sur les aspects quantitatifs et qualitatifs (bons de travaux, déroulement des travaux, « retour » client, ...)

**Assurer l'entretien, veiller au bon fonctionnement du matériel et au rangement du parc matériel**

- Fait le premier diagnostic lors d'une panne : analyse de la situation, capacité à intervenir et transmettre au mécanicien au besoin

**Connaissance de base en mécanique agricole** (maintenance courante)

- Être polyvalent pour s'adapter aux différentes activités de l'entreprise
- Compétences de niveau 4 en ETA et à partir du niveau 3 avec expérience en CUMA

ETA :  
**60%**  
CUMA :  
**70%**



**Planifier et organiser l'activité**

- Organise et planifie les chantiers
- Assure le lien entre les salariés, les adhérents/clients (recueille les demandes), et les dirigeants
- Établit les plannings des travaux, réservations, ajustements selon aléas climatiques, respect des priorités

**Assurer les tâches liées à la gestion de l'atelier**

- Gère les stocks et commandes
- Contrôle les livraisons/factures
- Supervise l'organisation et l'entretien de l'atelier et de l'outillage

**Assurer la gestion technique du parc matériel**

- Réalise un état des lieux régulier du matériel
- Planifie et supervise l'entretien et les réparations

- Manage/encadre l'équipe de salariés.
- Compétences de niveau 4 avec expérience ou niveau 5

ETA :  
**20%**  
CUMA :  
**15%**

### Autres postes :

- Mécanicien (10% en ETA et 5% en CUMA) possédant d'excellentes connaissances en mécanique agricole pour le suivi du parc matériel
- Personnel administratif (10%)

# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS

- En EDT : maintien de la dynamique sur l'emploi permanent +1% /an,
- En CUMA : +20 à 40 emplois/an
- Renouvellement des départs en retraite : 2% en EDT et 25 salariés/an en CUMA
- Renouvellement des départs du secteur : 2,7% EDT et 10 salariés /an en CUMA



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'ENTREPRISE

- En EDT, taux de renouvellement des chefs d'entreprises estimé à 50%. Les entreprises non reprises partiront à l'agrandissement. Pas de compensation par de la main d'œuvre salariée
- En exploitations grandes cultures, le taux de renouvellement est de 59%. Le nombre de départs prévisionnels annuels est estimé entre 100 et 150. Pas de compensation par de la main d'œuvre salariée



## LES MARCHÉS

- Maintien du potentiel de production grandes cultures et des activités d'élevage
- Pas de développement des travaux de terrassement
- Dans les communes, une période post électorale et post gestion de la crise sanitaire pourra affecter les travaux délégués aux entreprises de travaux agricoles



## LES STRUCTURES ET LES MODES DE PRODUCTIONS

- Poursuite de l'agrandissement des EDT existantes avec une augmentation du nombre d'entreprises employeurs de main d'œuvre salariée
- Poursuite du développement de l'externalisation des travaux agricoles pour des exploitations de polyculture/élevage et de grandes cultures nécessitant une adaptation des services et des matériels
- Développement des chantiers complets et du complément de main d'œuvre en CUMA
- Développement des prestations liées aux activités annexes des exploitations (ex : méthanisation)
- Développement d'inter CUMA sur des matériels spécifiques, des gros investissements et sur des ateliers mécaniques

LES BESOINS  
ANNUELS  
EN SALARIÉS  
PERMANENTS

: **168** salariés/an  
(188 salariés hypothèse haute)

Poursuite de la baisse des contrats CDD courts au profit de CDD de plus de 4 mois (750 salariés dans les EDT en 2018). Les CDD très courts sont voués à disparaître. Les CDD longs voire très longs vont se maintenir, souvent utilisés pour des postes de chauffeur (sans mécanique). La recherche de nouveaux travaux inter-saison (en complément des travaux de mécanique et d'entretien du matériel) permettra de proposer des CDI aux salariés et ainsi fidéliser et sécuriser l'emploi au sein des structures.

## Pistes de réflexion

### ● Renforcer la pratique professionnelle des jeunes en formation initiale et des jeunes diplômés :

- Renforcer les liens avec les entreprises sur l'évolution des métiers et des compétences demandées (nouvelles technologies, savoir être, mécanique, ...) dans le cursus scolaire.
- Développer l'apprentissage qui répond aux besoins de qualifications théoriques et pratiques des entreprises.
- Poursuivre le développement des modules de pratiques professionnelles à la sortie de formation initiale.

### ● Développer la montée en compétence des salariés en accompagnant l'employeur dans la formation interne et/ou externe de ses ou futurs salariés.

### ● Renforcer l'attractivité du secteur en communiquant sur les métiers de l'agroéquipement auprès des différents publics (scolaires/adultes).





## Données de cadrage

Sources : Agreste ; MSA ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2019, la production de fruits est dominante dans 272 exploitations de la région.

Le verger des Pays de la Loire s'étend sur 7 980 ha avec la répartition suivante :

- 5 060 ha de pommes de table, forte baisse depuis 2010.
- 1 350 ha de pommes à cidre.
- 776 ha de petits fruits rouges en majorité du cassis pour l'industrie.

- 354 ha de poires de table, en légère croissance ces dernières années.

- 310 ha de fruits à coque, majoritairement de la noisette.

Avec plus de la moitié des surfaces régionales, le Maine-et-Loire est le principal département producteur de fruits de la région devant la Sarthe qui représente un quart des surfaces.

### Actifs non-salariés

En 2019, la filière arboricole régionale compte 357 chefs d'exploitations et coexploitants soit une baisse de 15 % par rapport à 2010.

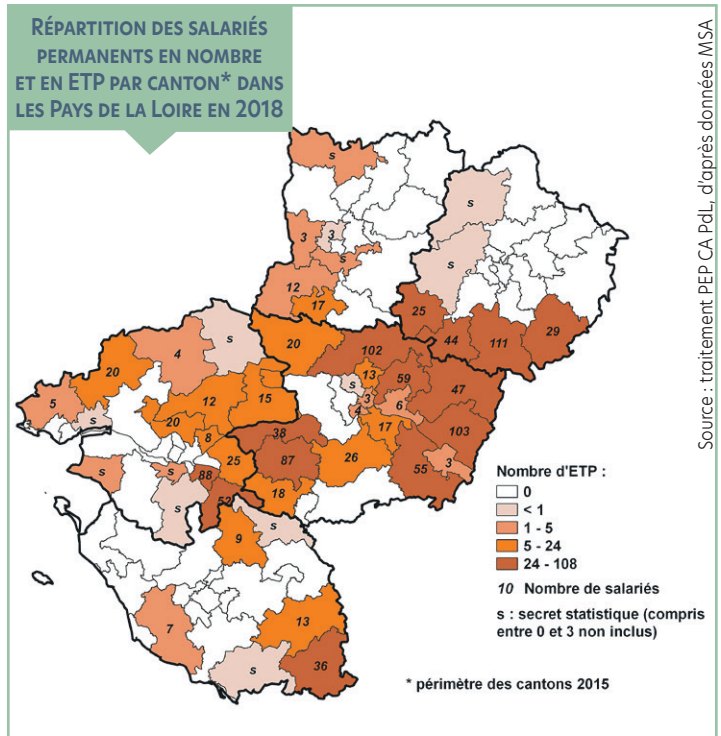
Cette même année, 51% des chefs d'exploitations et coexploitants avaient plus de 50 ans et 31% plus de 55 ans.

Le taux régional de renouvellement des chefs d'exploitations entre 2012 et 2020 est de 63%.

### Actifs salariés

Sur l'année 2018, plus de 11 400 salariés ont travaillé dans les exploitations arboricoles ce qui représente 2 818 ETP dont les 2/3 sont des ETP CDD.

Entre 2010 et 2018, la filière a perdu 376 ETP dont 138 ETP permanents.



## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



Intitulé métier	Compétences nécessaires	Observations	Répartition des besoins
Agent de production	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution de tâches simples - récolte, éclaircissage, conditionnement, pliage et dépliage des filets</li> </ul>	/	5%
Agent spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution de tâches spécialisées - en production comme en conditionnement</li> <li>Conduite d'engins</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Détection des maladies et ravageurs</li> </ul>	16%
Agent qualifié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution de tâches plus complexes - taille, récolte, conduite d'engins, éclaircissage, application des traitements phytosanitaires, guide d'équipe de saisonniers...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaissance des maladies et ravageurs</li> <li>Savoir observer et faire remonter l'information</li> <li>Notion de base en maintenance</li> <li>Autonomie de 1 à 2 jours</li> </ul>	45%
Chef de cultures Responsable maintenance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences techniques et managériales</li> <li>Capacités de planification et d'organisation du travail</li> <li>Réalisation du suivi des cahiers des charges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomie avec objectifs de production</li> <li>Prise de décision et force de propositions</li> </ul>	20%
Directeur d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion du personnel et de l'exploitation (technique et économique)</li> <li>Être force de proposition en termes de gestion et d'investissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomie à 1 an avec objectifs de résultat</li> </ul>	4%

Autres postes : administratifs (10%)

# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## LES MARCHÉS

- Stabilisation des marchés : national et international
- Développement des variétés club et de l'offre en bio



## LES STRUCTURES

- Pas de reprise pour toutes les exploitations et moins d'agrandissement
- Baisse des surfaces en pommes (-50 ha/an) et une hausse en poires (+10 ha/an)



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

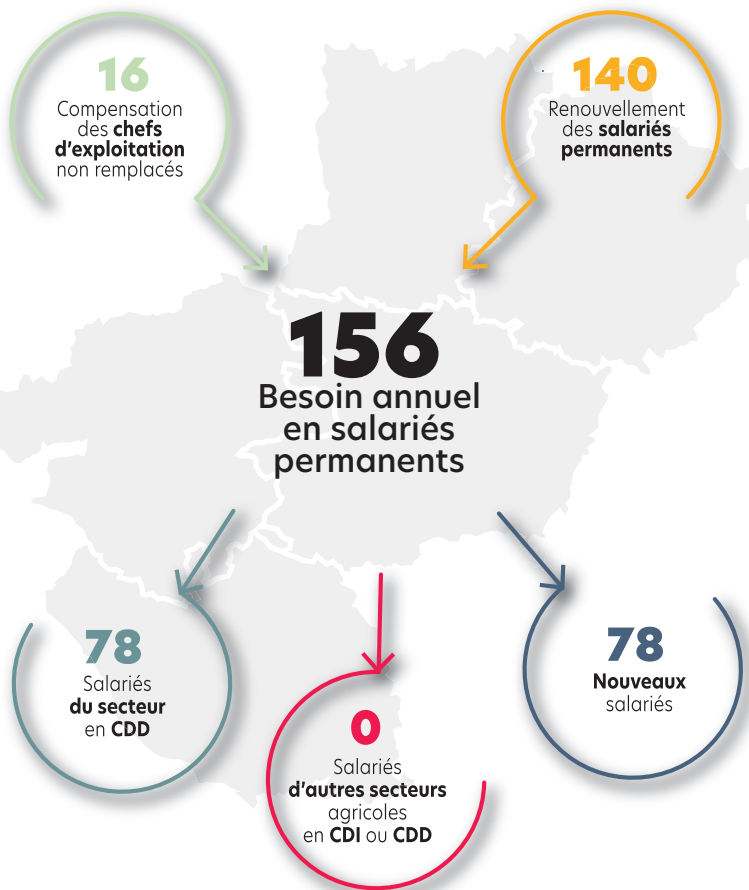
- Taux de renouvellement des chefs d'exploitation estimé à 63%
- Compensation de la main d'œuvre familiale non renouvelée par des salariés permanents



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

- Baisse globale des surfaces mais hausse de 3% d'ici 2025 des besoins en salariés permanents (certification, vente directe, moins externalisation...).
- Taux de départ à la retraite : 3,45%
- Taux de départ du secteur : 8,6%

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire



## Pistes de réflexion

- Poursuivre le développement de la **formation en alternance** qui répond aux besoins de qualifications théoriques et pratiques des exploitations.
- Poursuivre la **formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes en reconversion** dans notre filière, notamment via la RCC arboricole qui permet de former en alternance des futurs ouvriers arboricoles qualifiés.
- Renforcer la **communication sur les métiers et la filière** auprès des jeunes, notamment via les réseaux sociaux, des vidéos, des stages de découvertes...
- Renforcer/développer la **formation continue individuelle** en accompagnant l'employeur dans la formation interne et/ou externe de ses (futurs) salariés (accès aux dispositifs d'appui à la formation dans les entreprises - Défi emploi, AFPR, TPME, ... - et aux modules professionnels).



## Données de cadrage

Sources : Agreste ; MSA ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2018, les Pays de la Loire représentent 24 % de la production nationale de volailles, en volume comme en valeur. La production avicole en Pays de la Loire est très diversifiée, tant au niveau des espèces élevées que des modes de production. Elle est la première région pour la production de volailles sous Label Rouge et biologique.

En 2018 la production de volailles de chair était de 423 000 T contre 400 000 T en 2010 (+6%).

Le maillon sélection/accoupage est très présent en Pays de la Loire. C'est la seule région française à réaliser recherche génétique et multiplication dans toutes les espèces. En 2017, un tiers de la production nationale d'œufs à couver (OAC) a été réalisé en Pays de la Loire.

Le secteur français de la sélection/accoupage a été for-

tement impacté par les deux crises successives d'Influenza aviaire en 2015-2016 et en 2016-2017. Ces épisodes sanitaires ont été le déclencheur d'une importante restructuration sectorielle avec, sous-jacentes, des questions de successions au sein d'entreprises familiales et d'investissements importants à réaliser.

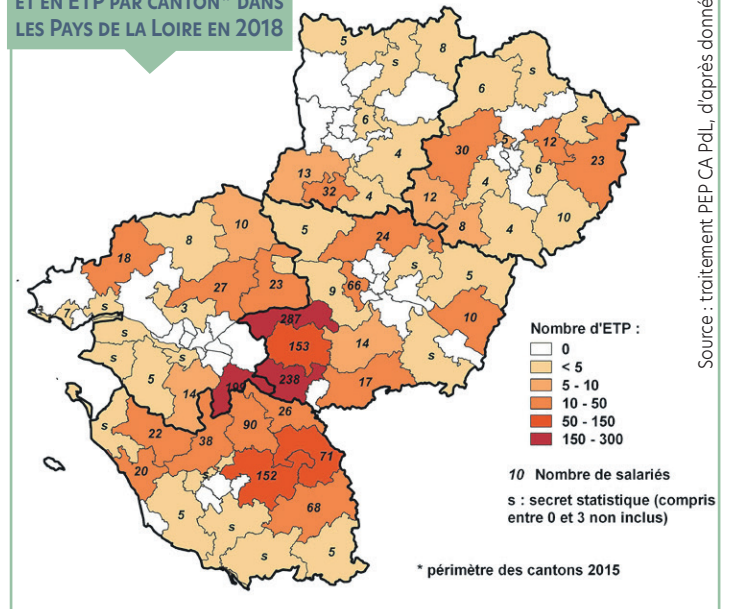
### Actifs non-salariés

En 2018, la filière compte 2 832<sup>1</sup> chefs d'exploitations contre 2 954 en 2010 (soit une baisse de 4%), près de 38% sont situés en Vendée. 48,5% de ces chefs d'exploitations ont plus de 50 ans.

### Actifs salariés

En 2018, la filière avicole des Pays de la Loire compte 3 327 salariés pour 1 643 ETP. Entre 2011 et 2018, le nombre de salariés et d'ETP a baissé. Cette baisse concerne tous les types de contrats, mais elle a

RÉPARTITION DES SALARIÉS PERMANENTS EN NOMBRE ET EN ETP PAR CANTON\* DANS LES PAYS DE LA LOIRE EN 2018



été plus marquée pour les salariés permanents (-27% ETP). Les 1 840 salariés permanents représentent 55% des salariés et 87% des ETP soit 1 433 ETP. En 2018, 25% des salariés,

tous contrats confondus, ont plus de 50 ans (contre 13% en 2010) soit 844 salariés. Ce pourcentage a presque doublé en 8 ans.

1 - ATEXA volailles (Source MSA)

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins



**Production :**  
Ouvrier d'élevage avicole spécialisé

**Accoupage :**  
Ouvrier qualifié en élevages de volailles reproductrices et couvoir

- Autonome à la journée
- Tâches à réaliser sous consignes
- Capacité à rendre compte et à signaler des anomalies
- Réactivité
- Autonomie dans les tâches à exécuter
- En production : connaissance accrue en zootechnie (autopsie, transmettre des observations)
- Lecture de premier niveau d'analyse des automates

- Capacité de maintenance de 1<sup>er</sup> niveau des matériels d'élevage

**Production :**  
**95%**  
**Accoupage :**  
**90%**



**Production :**  
Responsable d'élevage avicole

**Accoupage :**  
Responsable de site (couvoir, élevage et production)

- Organisation de l'atelier avicole /du site
- Objectifs de résultat, de rentabilité de l'atelier
- Capacité à manager du personnel salarié
- Niveau de technicité élevé
- Adaptabilité aux évolutions techniques et économiques
- Autonomie

- Capacité de maintenance des matériels d'élevage

**Production :**  
**5%**  
**Accoupage :**  
**10%**



Prestataires de services

- Tâches d'exécution ; enlèvement, mise en place, lavage des bâtiments, ...
- Interventions spécialisées : vaccination, chaponnage, ...

- Réactivité
- Capacité de maintenance de 1<sup>er</sup> niveau des matériels



# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

- Renouvellement des chefs d'exploitations à hauteur de 50%
- Pas de compensation partielle de la main d'œuvre exploitant non renouvelée par de la main d'œuvre salariée



## LES MARCHÉS

- La production de volailles de chair :
- Sera toujours tirée par le poulet
  - Après avoir subi une baisse, la production de dinde sera stable sur les années à venir
  - La production de canard de chair va baisser
  - La production de pintade va rester stable
  - La production de canard gras va rester au niveau actuel, tout comme l'œuf
  - La production d'œufs à couver risque de baisser



## LES STRUCTURES

- Poursuite de la restructuration des exploitations
- Recours accrus aux prestataires de services pour des pointes de travaux



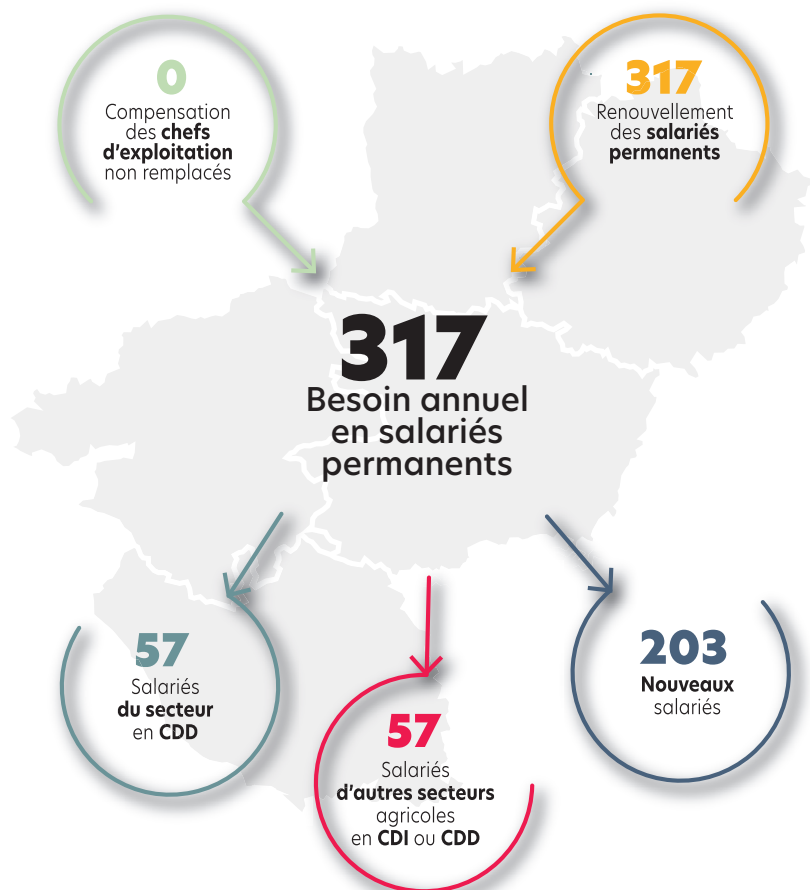
## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

- Maintien de l'emploi permanent
- Taux de départ en retraite : 3% par an
- Taux de départ du secteur : 14% par an

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire

## Pistes de réflexion

- Promouvoir les filières avicoles et **renforcer la communication auprès des jeunes en formation.**
- **Poursuivre la formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes en reconversion** dans notre filière (exploitation agricole et accoupage) en lien avec le dispositif Agri'Mouv.
- Poursuivre le développement de **la formation en alternance** qui répond aux besoins de qualifications théoriques et pratiques des exploitations.
- Renforcer **la montée en compétences et l'intégration** des salariés dans les entreprises de sélection/accoupage de la région.





## Données de cadrage

Sources : Agreste ; MSA ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2018, la filière bovins lait régionale compte :

- 7 450 élevages laitiers (10 400 en 2010)
- 70% des exploitations laitières ont un atelier lait dominant.

Les Pays de la Loire restent la 2<sup>ème</sup> région productrice de lait avec 16% (15% en 2010) des livraisons nationales et de lait bio avec 20% des livraisons nationales. Le lait bio représente 4,6% des livraisons de lait régionales. La région a gagné des parts de marché depuis 2007 : les livraisons régionales ont progressé de 16% entre 2007 et 2017.

La restructuration des exploitations laitières se poursuit. Entre 2007 et 2017, la surface moyenne des systèmes bovins lait est passée de 85 à 98 ha et le nombre de vaches laitières par élevage spécialisé a progressé de 51 à 62 VL. Parallèlement le nombre de points de collecte a diminué

de 29% - avec des baisses plus fortes en Vendée et en Sarthe. La collecte moyenne par producteur a plus que doublé en dix-sept ans pour atteindre 503 000 litres en 2018.

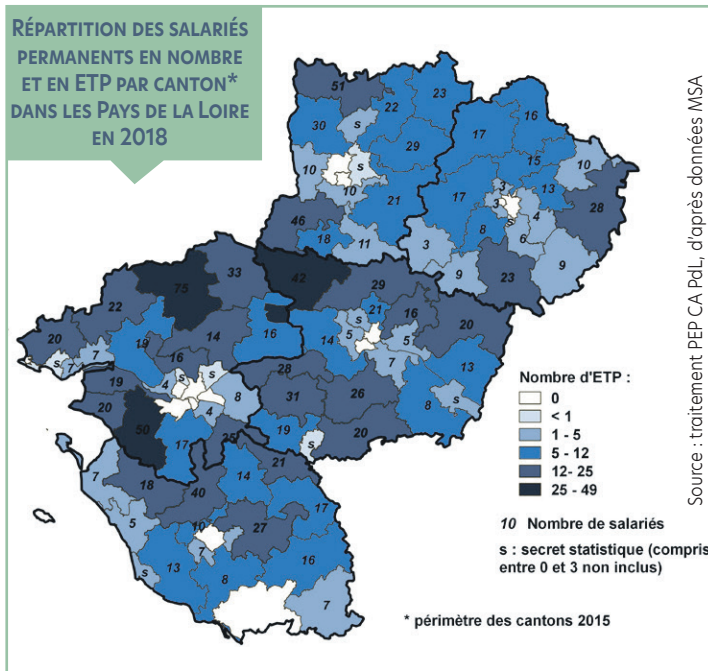
### Actifs non-salariés

En 2018, la filière compte 14 000 chefs d'exploitations (18 880 en 2010).

A l'horizon 2027, 43% des éleveurs laitiers vont partir en retraite. Si le taux de renouvellement se maintient au niveau des cinq dernières années, soit 47 installations pour 100 départs, la région pourrait perdre 3 200 actifs non-salariés sur les exploitations laitières dans les dix ans qui viennent (23%). On observe des disparités dans le taux de renouvellement selon les départements : il est plus faible en Vendée et en Sarthe (autour de 25%).

### Actifs salariés

En 2018, on compte 3 927 salariés (soit 1 280 ETP) travail-



lant dans des exploitations à dominante bovins lait. Le nombre de salariés a évolué positivement : + 6% entre 2010 et 2018, plus marqué pour les salariés en CDD longue durée. Les saisonniers représentent 43% des salariés (5% des ETP). L'emploi permanent re-

présente 34% des salariés et 61% des ETP.

En 2018, 16% des salariés, tous contrats confondus, ont plus de 50 ans (8 points de plus qu'en 2010) soit 637 salariés dont 56% en CDI et 44% en CDD.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins

Salarié(e) qualifié polyvalent d'élevage

- Traite
  - Soins et surveillance du troupeau
  - Gestion /distribution alimentation
  - Conduite et entretien tracteurs et matériels attelés (dont matériels élevage)
  - Adaptabilités aux évolutions techniques
  - Autonomie et réactivité
- Compétences correspondant à un niveau 4

- Polyvalence en cultures et en élevages
- Moins spécialisé en élevage
- Importance de la pratique professionnelle

30%

Salarié(e) qualifié d'élevage bovin lait

- Traite
  - Soins et surveillance du troupeau
  - Gestion /distribution alimentation
  - Conduite /entretien du matériel d'élevage
  - Adaptabilité aux évolutions techniques
  - Autonomie et réactivité
- Compétences correspondant à un niveau 4 et niveau 5

- Plus de technicité sur la reproduction, l'alimentation et le matériel d'élevage
- importance de la pratique professionnelle

60%

Salarié(e) qualifié en cultures

- Connaissance en culture et conduite
  - Entretien / maintenances de matériels
  - Possibilité des remplacements sur les tâches de l'élevage
  - Autonomie et réactivité
- Compétences correspondant à un niveau 4 et niveau 5

- Plus de technicité sur l'agronomie, les itinéraires techniques, le matériel

10%

# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

- Taux de renouvellement des chefs d'exploitations estimé à 35%
- Compensation partielle de la main d'œuvre exploitant non renouvelée par de la main d'œuvre salariées en emplois partagés à hauteur de 40%



## LES MARCHÉS

- Maintien du volume régional de production dans les 5 ans à venir
- Des disparités entre départements avec baisse de la production en Vendée et en Loire Atlantique (région Nantes/St Nazaire)
- Avec la contractualisation, les entreprises laitières cherchent à maintenir le volume global



## LES STRUCTURES

- Poursuite structuration des exploitations mais problématique de transmission des grosses structures, de seuils/taille
- Poursuite amélioration de la productivité par la mécanisation, l'automatisation du matériel d'élevage, la modernisation des bâtiments.
- Poursuite du développement de l'externalisation des travaux non liés directement à l'élevage.
- Impacts des aspects sociologiques renforcés sur la poursuite de l'activité d'élevage en lien avec les contraintes, le rythme de travail, l'image du métier => Arrêt d'atelier lait ou baisse de la production



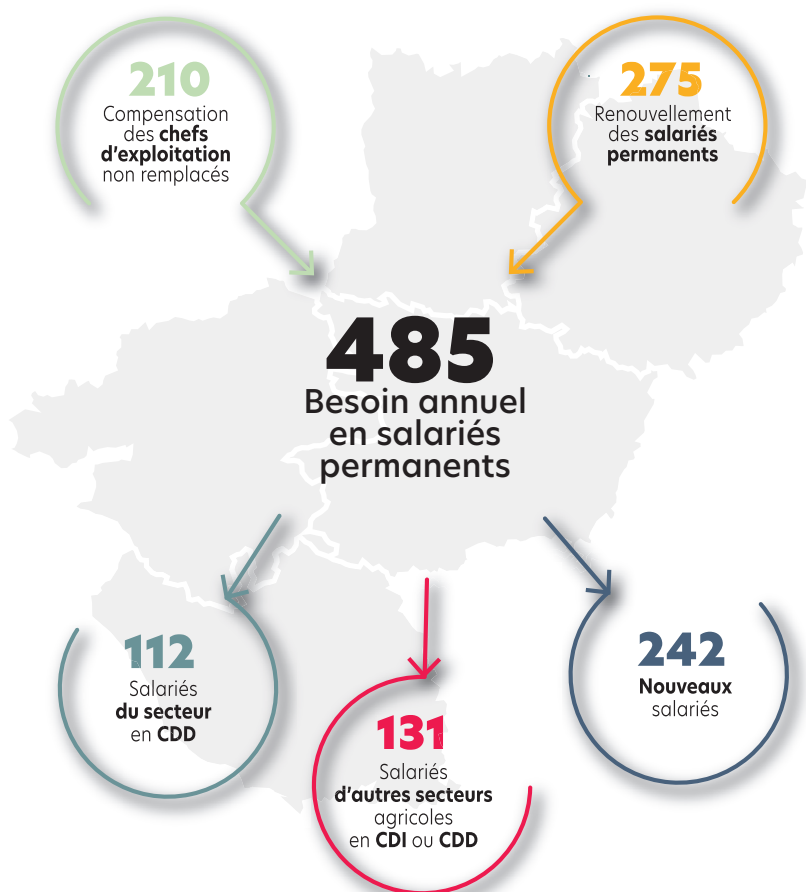
## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

- Maintien de l'emploi permanent
- Taux de départ en retraite : 2,46%
- Taux de départ du secteur : 18,4%/an

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire

## Pistes de réflexion

- Proposer des **parcours de qualification** pour accéder aux compétences recherchées, notamment pour les niveaux CAPA en validant des blocs de compétences du CQP lait.
- Poursuivre le **développement de la formation en alternance** qui répond aux besoins de qualifications théoriques et pratiques des exploitations.
- Poursuivre le **développement des modules de pratiques professionnelles** (notamment sur la conduite de matériels) à la sortie de formation initiale : implication des centres de formation pour proposer des modules de formation tout au long de l'année.
- Renforcer/développer la **formation continue individuelle** en accompagnant l'employeur dans la formation interne et/ou externe de ses ou futurs salariés (accès aux dispositifs d'appui à la formation dans les entreprises - Défi emploi, AFPR, TPME, ... - et aux modules professionnels).
- Poursuivre la **formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes en reconversion** dans notre filière : en lien avec le dispositif Agri'Mouv, être en capacité à développer des modules professionnels / blocs de compétences à la demande (formation non diplômante) dans nos centres de formation - sur tout le territoire et tout au long de l'année.





## Données de cadrage

Sources : Agreste ; MSA ; EDE ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2018, la filière bovins viande régionale compte :

- 5 408 élevages spécialisés bovins viande (-13% /2010).
- 1 322 élevages bovins mixtes (-11% /2010).

Les Pays de la Loire restent la 1<sup>ère</sup> région de production en volume (17% de la production nationale) et 3<sup>ème</sup> en valeur (13,9% de la valeur nationale bovine). Depuis 2010, on observe cependant une évolution baissière des effectifs de vaches allaitantes (-14%) et de la production de viande bovine (-9,9%) en raison du fort recul des mises en engraissement de bovins mâles. L'aide couplée à la vache allaitante, cumulée avec une conjoncture prix défavorable et au besoin de main d'œuvre plus important dans les systèmes naisseurs-engraisseurs, a conduit à une augmentation des systèmes naisseurs (+8%) au détriment des systèmes naisseurs-engraisseurs

(-43%), traditionnels en Pays de la Loire.

Le bassin régional de production de viande bovine reste le grand bocage vendéen et les Mauges (49).

### Actifs non-salariés

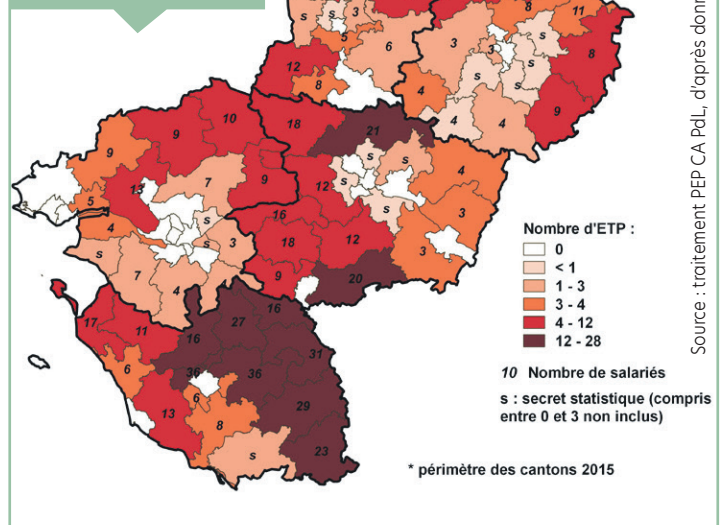
En 2017, la filière compte 5 468 chefs d'exploitations (-11% /2010). 32% d'entre eux sont en Vendée, 24% en Maine et Loire, 17% en Mayenne, 16% en Loire Atlantique et 11% en Sarthe.

Le taux de renouvellement 2016/2018 est de 47%. L'âge moyen des chefs d'exploitation de bovins allaitants s'élève à un peu plus de 49 ans, le tiers d'entre eux avait plus de 55 ans en 2018. Les départs prévisionnels entre 2019 et 2028 sont estimés entre 200 à 300 par an.

### Actifs salariés

En 2018, on compte 1 854 salariés (soit 633 ETP) travaillant dans des exploitations

RÉPARTITION DES SALARIÉS PERMANENTS EN NOMBRE ET EN ETP PAR CANTON\* DANS LES PAYS DE LA LOIRE EN 2018



à dominante bovins viande. Le nombre de salariés a évolué positivement : + 8% entre 2010 et 2018, plus marqué pour les salariés en CDD longue durée. L'emploi permanent représente 36% des salariés et 64% des ETP. La Vendée représente 39% des

salariés permanents (soit 45% des ETP).

En 2018, 21% des salariés, tous contrats confondus, ont plus de 50 ans soit 389 salariés dont 54% en CDI et 46% en CDD.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins

Salarié(e) qualifié polyvalent d'élevage

- Soins et surveillance du troupeau
- Gestion / distribution alimentation
- Conduite et entretien tracteurs et matériels attelés (dont matériels élevage)
- Adaptabilité aux évolutions techniques
- Autonomie et réactivité
- Compétences correspondant à un niveau 4 et niveau 5

- Polyvalence en cultures et en élevages
- Importance de la pratique professionnelle

90%

Salarié(e) qualifié en cultures

- Connaissance en culture et conduite
- Entretien / maintenance de matériels
- Possibilité des remplacements sur les tâches de l'élevage
- Autonomie et réactivité
- Compétences correspondant à un niveau 4 et niveau 5

- Plus de technicité sur l'agronomie, les itinéraires techniques, le matériel

10%



# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025\*



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

- Taux de renouvellement des chefs d'exploitations estimé à 36%
- Pas de compensation partielle de la main d'œuvre exploitant non renouvelée par de la main d'œuvre salariées



## LES MARCHÉS

- 22% cheptel VA et -18% production BM d'ici 2030
- Recul de la consommation française de viande bovine produits en France
- Recul des importations françaises et stabilisation des exportations françaises
- Maintien du couplage vaches allaitantes
- Pression sur les prix à la production en raison des difficultés à l'export et du manque de valorisation sur le marché intérieur français



## LES STRUCTURES

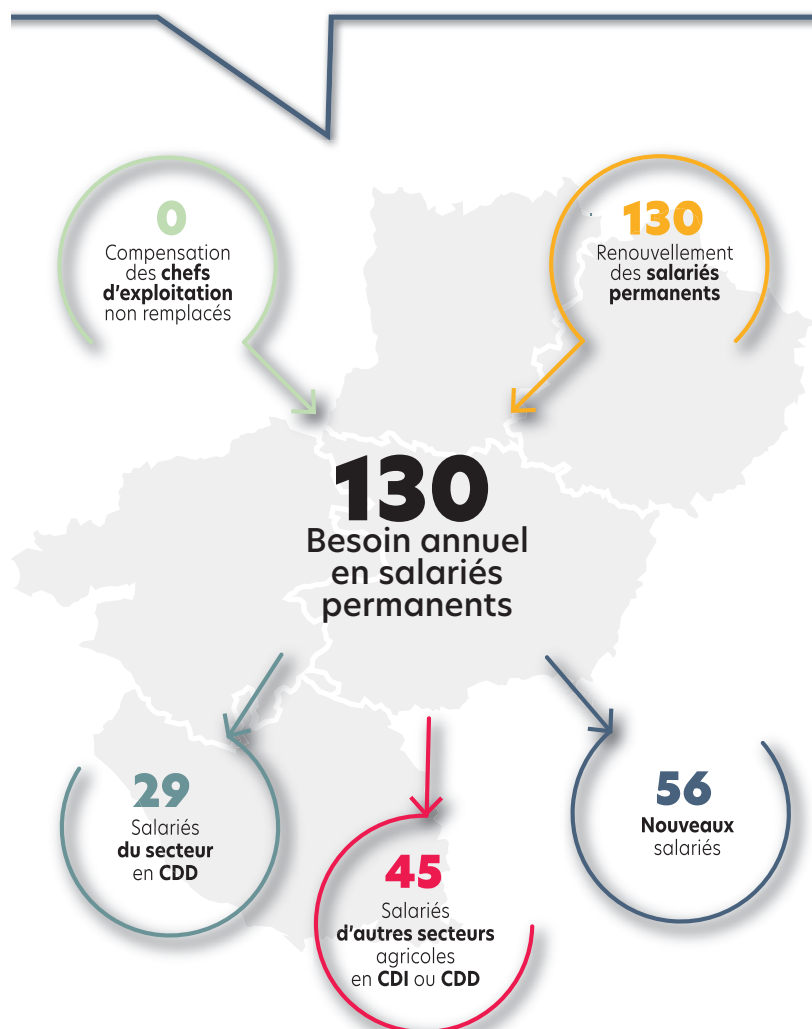
- 3 382 exploitations BV soit - 37% d'ici 2030
- Pression foncière forte avec effet de zonage (concurrence autres filières)
- Progression des gains de productivité du travail mais des performances techniques stagnantes et hétérogènes
- Performance environnementale des exploitations conditionnée à l'effet levier de la PAC et à la valorisation économique des efforts
- Des stratégies d'évolution des troupeaux fonction de l'historique de l'exploitation (ateliers existants, foncier, transmission/installation)
- Un système naisseur qui se conforte



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS

- Maintien de l'emploi permanent
- Taux de départ en retraite : 2,87%
- Taux de départ du secteur : 16,7% / an

\* « Scénario 2030 filière viande bovine »  
PEP Chambres d'agriculture PDL ; Données MSA - traitement ANEFA PDL



## Pistes de réflexion

- Renforcer la **pratique professionnelle** sur l'atelier bovin viande dans les parcours de formation initiale.
- Développer l'**alternance et l'apprentissage** en particulier sur le niveau BTS. À l'issue de la formation, l'employeur propose souvent de poursuivre avec un CDD ou un CDI. Cela répond aux besoins des employeurs d'embaucher des salariés compétents, autonomes et réactifs.
- Développer dans les **formations des modules en lien avec l'élevage avicole**, souvent associé à un atelier bovin viande, de manière à renforcer la polyvalence des futurs salariés.
- Mieux prendre en compte dans les **programmes de formation** le lien entre la technique et la conséquence économique.



## Données de cadrage

Sources : FNPHP ; France Agrimer ; MSA 2018 ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

Les Pays de la Loire restent l'une des premières régions de production horticole et de pépinière (24% du CA production nationale).

En 2018, on comptait 266 entreprises (dont 48% en horticulture, 44% en pépinières, 8% en fleurs coupées) sur une surface globale de 2 984 ha. Le nombre d'entreprises a été divisé par 1,6 depuis 2010 et 28% des surfaces ont été perdues pour la filière depuis cette même année.

Ces disparitions sont compensées par la progression d'activité des entreprises en place : + 4,6% du CA horticole régional entre 2015 et 2018 - en partie grâce au négoce. Sur cette période, la vente à des grossistes et des collectivités a clairement reculé face à la vente à la distribution spécia-

lisée et généraliste. La vente directe est stable.

La filière reste caractérisée par sa diversité : des productions, des entreprises, des circuits de commercialisation.

### Actifs non-salariés

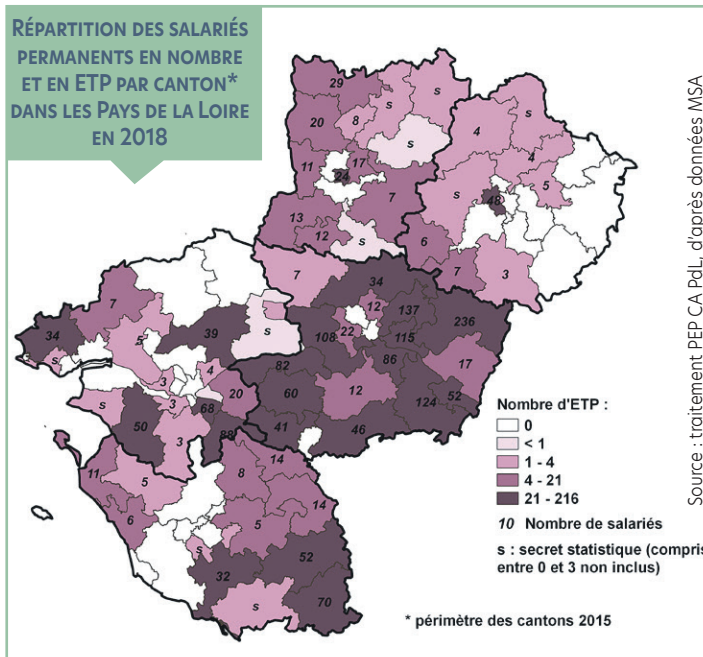
En 2018, la filière compte 1 118 chefs d'exploitations (1 641 en 2010). 39% d'entre eux ont plus de 55 ans.

Seulement 27% des chefs d'entreprise de plus de 55 ans déclarent avoir assuré leur succession.

### Actifs salariés

La filière compte, en 2018, 5 968 salariés (soit 2 818 ETP). Le secteur a perdu 24% de ses effectifs, soit - 725 ETP depuis 2010, notamment sur l'emploi permanent.

Les saisonniers représentent 29% des salariés (3% des



ETP). L'emploi permanent représente 35% des salariés et 64% des ETP.

En 2018, 20% des salariés, tous contrats confondus, ont

plus de 50 ans (8 points de plus qu'en 2010) soit 1 208 salariés dont 52% en CDI et 48% en CDD.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins



- Sens de l'observation
- Dextérité, rapidité gestuelle
- Polyvalence, capacité d'adaptation
- Conduites d'engins, et conduites de lignes
- Connaissances des techniques de protection biologique intégrée
- Compétences correspondant à un niveau 3

#### Compétences à développer

40%

- Connaissance encore plus fine du végétal
- Maîtrise des techniques de production
- Gestion du temps
- Gestion des équipes et management
- Compétences logistiques
- Compétences en conduite et maintenance des engins de manutention
- Compétences informatiques

8%

12%

4%



- Compétences techniques de terrain
- Compétences d'animation et suivi équipe
- Sens de l'observation, capacité à faire un diagnostic
- Capacité d'anticipation
- Compétences en entretien et maintenance
- Compétences correspondant à un niveau 4



- Maîtrises des techniques de terrain
- Compétences technico-économiques
- Sens de l'observation
- Compétences managériales
- Capacité à déléguer
- Connaissances réglementation et sécurité
- Compétences correspondant à un niveau 5



- Compétences et maîtrises des outils informatiques
- Compétences en gestion financière (cout de revient, prix de marché)
- Connaissance de l'ensemble des techniques
- Capacité d'organisation, de planification, de négociation
- Compétences managériales
- Compétences correspondant à un niveau 6 ou 5 avec expérience

**Autres Postes (36%) :** compétences en lien avec l'évolution de la logistique et des modes de commercialisation  
Responsable de préparation de commande ; Responsable logistique ; Technico-Commercial

# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

- Taux de renouvellement des chefs d'exploitations estimé à 52%
- Compensation partielle de la main d'œuvre exploitant non renouvelée par de la main d'œuvre salariée à hauteur de 2 salariés



## LES MARCHÉS

- Une approche par segment de marché :
- En augmentation : entreprises/collectivités/particuliers/e-commerce
  - En diminution : grossistes/GMS
  - Stabilité : producteurs
  - Difficile pour les jardinerie : nécessitera des démarches collectives



## LES STRUCTURES

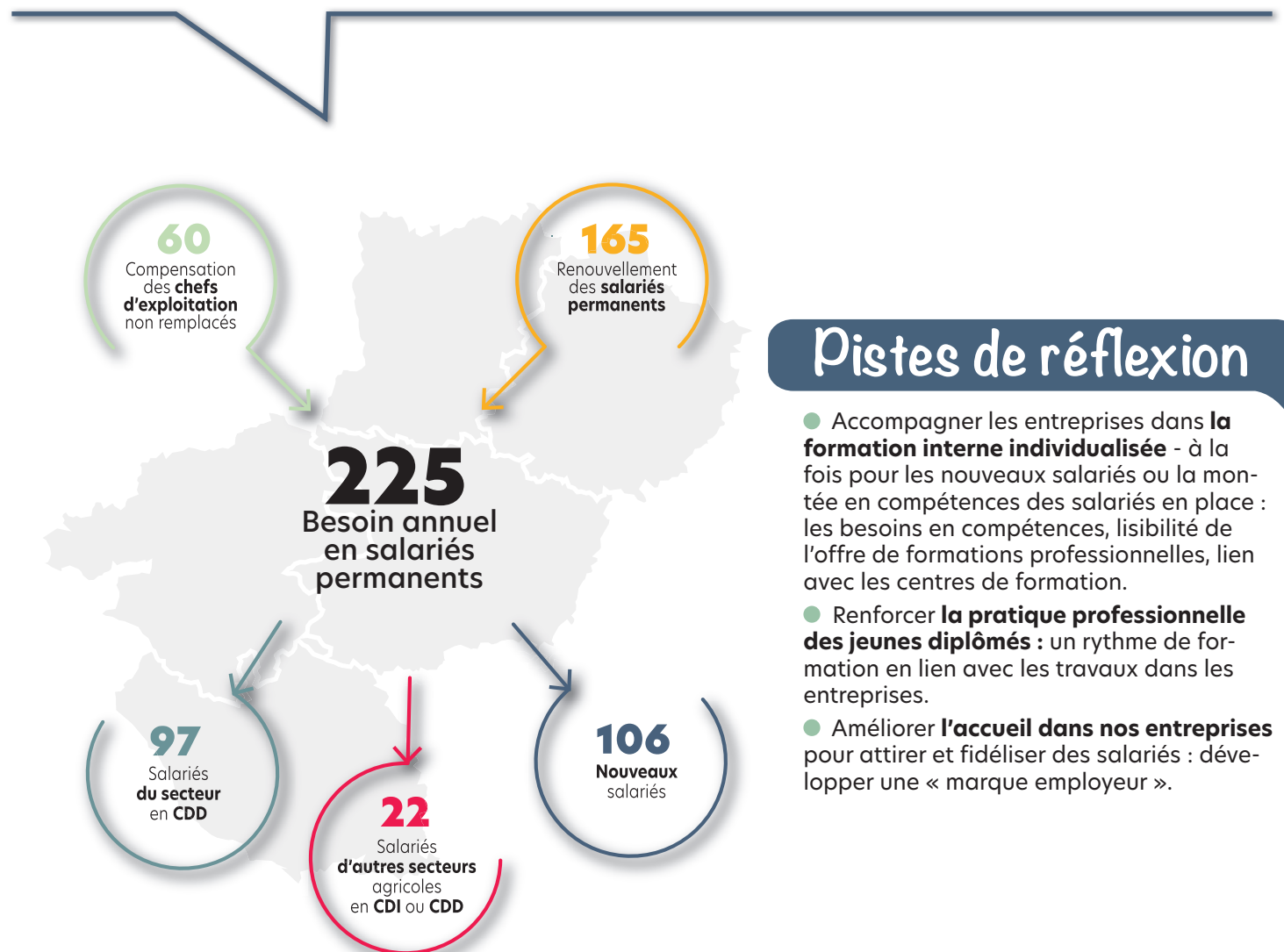
- Poursuite des baisses de surfaces : -13% en horticulture et -5% en pépinière
- Maintien du CA de production
- Poursuite de la baisse du nombre d'entreprises : -6% par an (majoritairement celles sur le marché des grossistes)
- Poursuite du vieillissement et des outils/supports de production
- Maintien des aides à l'investissement
- Diversification des organisations commerciales



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

- Poursuite tendance à la baisse : -3,5% / an
- Taux de départ en retraite : 2,70%
- Taux de départ du secteur : 10% / an

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire



## Pistes de réflexion

- Accompagner les entreprises dans la **formation interne individualisée** - à la fois pour les nouveaux salariés ou la montée en compétences des salariés en place : les besoins en compétences, lisibilité de l'offre de formations professionnelles, lien avec les centres de formation.
- Renforcer la **pratique professionnelle des jeunes diplômés** : un rythme de formation en lien avec les travaux dans les entreprises.
- Améliorer l'**accueil dans nos entreprises** pour attirer et fidéliser des salariés : développer une « marque employeur ».

# MARAÎCHAGE



## Données de cadrage

Sources : MSA ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2018, 750 exploitations sont spécialisées en cultures légumières contre 991 en 2010.

En 2017, la région comptait près de 15 700 hectares de surfaces développées dédiés aux cultures légumières (hors légumes secs) avec une grande diversité de produits, de modes de production mais également de circuits de commercialisation.

La région est particulièrement reconnue pour son positionnement dans les filières de légumes frais avec des produits phares comme la mâche et le radis qui représentent respectivement 84% et 30% de la production nationale. La Loire-Atlantique reste le premier département producteur

avec plus de 60% des surfaces suivi par le Maine et Loire (18%) et la Vendée (14%).

### Actifs non-salariés

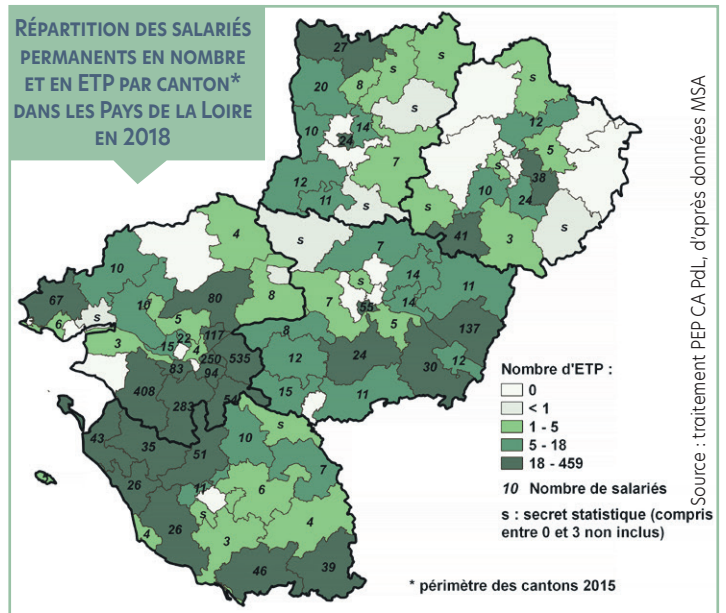
En 2018, la filière cultures légumières compte 1 060 chefs d'exploitations contre 1 363 en 2010.

Le taux de renouvellement des chefs d'exploitations entre 2016 et 2018 est estimé à 52% avec 60 départs en retraite prévus chaque année entre 2019 et 2028.

### Actifs salariés

En 2018, la filière comptait 17 573 salariés pour 5 065 ETP. Les salariés permanents représentent 17% des salariés mais 48% des ETP.

Entre 2010 et 2018, la filière a



vu son nombre d'ETP augmenter de 20% mais une grande part de cette augmentation concerne des emplois en CDD

longue durée (+57% d'ETP CDD). On observe entre 2010 et 2018 une création nette de 54 ETP permanents.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS



### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins

**Agent de production**

- Exécution de tâches simples -récolte plantation, conditionnement, entretien courant des cultures, effeuillage, préparation de commandes...

/

Serre : **0%**  
Plein champ : **7%**

**Agent spécialisé**  
Serre : Cariste polyvalent  
Plein champ : Chauffeur de tracteur

- Exécution de tâches spécialisées, conduite de matériels simples, caristes
- Application des traitements phytosanitaires

- Entretien courant du matériel

Serre : **20%**  
Plein champ : **30%**

**Agent qualifié**  
Serre : Responsable d'équipe et adjoint animateur équipe  
Plein champ : Responsable de chantier

- Exécution de tâches plus complexes et animation d'équipe de salariés

- Savoir observer et faire remonter l'information
- Notion de base en maintenance
- Autonomie de 1 à 2 jours

Serre : **40%**  
Plein champ : **40%**

**Agent hautement qualifié**  
Responsable de culture et adjoint technicien de maintenance

- Compétences techniques et managériales
- Capacités de planification et d'organisation du travail
- Réalisation du suivi des cahiers des charges

- Autonomie avec objectifs de production
- Prise de décision et force de propositions

Serre : **30%**  
Plein champ : **20%**

**Cadre**  
Responsable de production, RH, PBI (Serre), maintenance conditionnement

- Gestion du personnel et de la production (technique et économique)
- Être force de propositions en termes de gestion et d'investissement

- Autonomie avec objectifs de résultat

Serre : **10%**  
Plein champ : **3%**



# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## LES MARCHÉS

- **Plein champ** : demande accrue sur l'origine France mais attention aux produits à risques (ex du melon)
- **Serres** : poursuite de la demande en concombres et segmentation en tomate, développement de nouveaux produits comme le poivron
- Poursuite du développement des démarches qualités pour se différencier de la concurrence étrangère



## LES STRUCTURES

- Développement en parallèle de l'agrandissement des exploitations et de l'installation de nouvelles exploitations sur de petites surfaces en vente directe
- Développement de la SAU légumière de plein champ en raison des rotations de cultures mais pas d'augmentation de la surface développée
- Légère augmentation des surfaces sous abris haut et serres chauffées (+ 20 ha de serre sur 5 ans)



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

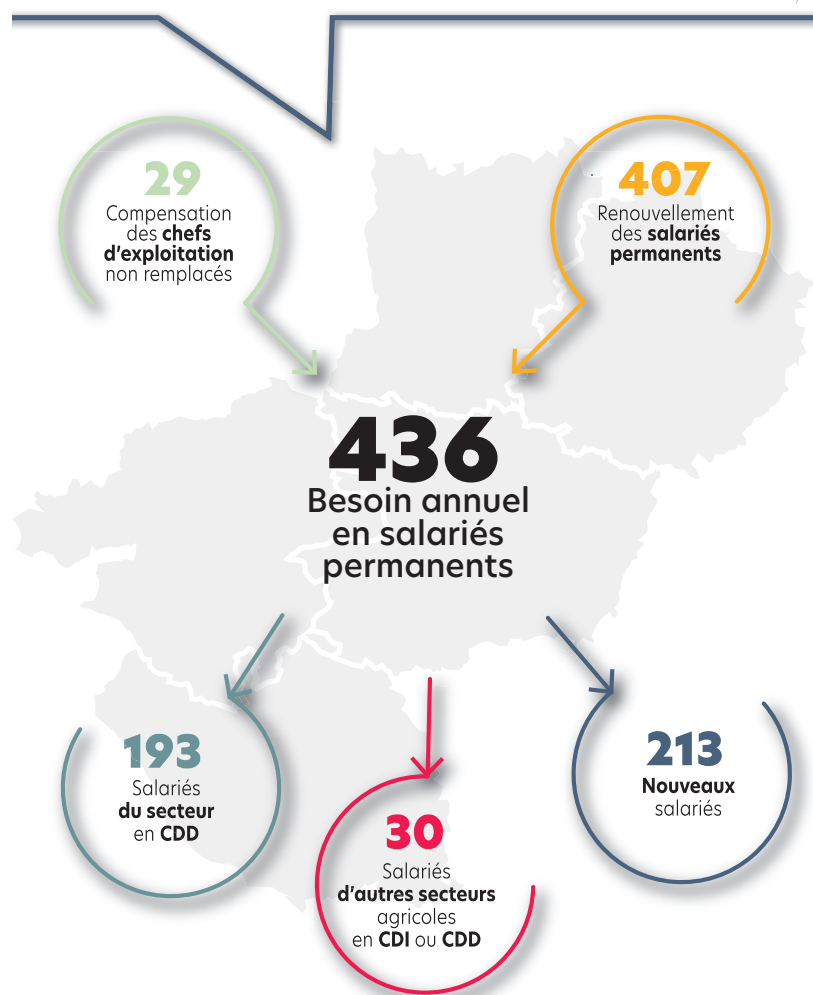
- Taux de renouvellement estimé à 52% avec 60 départs par an
- Compensation d'un exploitant non renouvelé par un salarié permanent



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

- Maintien de l'emploi permanent pour les cultures de **plein champ** et création de 10 nouveaux emploi CDI par an pour la production sous serres
- Taux de départ à la retraite : 2,48%
- Taux de départ du secteur : 10,87%

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire



## Pistes de réflexion

- Prévoir des itinéraires de formation pour **la montée en compétences des salariés dans les entreprises** avec des unités de valeur qui permettrait de valoriser le salarié.
- Poursuivre **l'accompagnement aux petites entreprises** (<10 salariés) pour la mise en place et le suivi de la formation de leurs salariés.
- Mieux **communiquer pour rendre ces métiers plus attractifs** - possibilités d'évolution dans l'entreprise, de nouvelles compétences en phase avec les attentes sociétales.
- Formation initiale : **développer le lien entre les centres de formations et les entreprises/centres techniques** pour être plus en phase avec les réalités des techniques professionnelles actuelles.

# ÉLEVAGE PORCIN



## Données de cadrage

Sources : CRP Pays de la Loire ; MSA ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

En 2018, la région compte :

- 1 640 sites porcins de plus de 10 places de truies ou porcs (-2,5% /an depuis 2010).
- 33% des sites sont des naisseurs-engraisseurs (NE).

Les Pays de la Loire, 2<sup>ème</sup> région française de production porcine, représentent 11,5% de la production nationale. Elle est la 2<sup>ème</sup> région pour la production de porcs bio et la 3<sup>ème</sup> région pour la production de porc label rouge.

Entre 2010 et 2018, la production a baissé de -3,9%, avec cependant depuis 2015, une stabilisation de la production entre 250 000 et 255 000 T.

La baisse du nombre de sites est plus importante que la baisse de la production. Cela s'explique :

- Par un accroissement de la productivité des truies. Entre 2010 et 2018 le cheptel truies a diminué de 15%.

Par un accroissement de la taille des sites. On compte en 2018 en moyenne 250 truies chez les naisseurs et 150 les naisseurs-engraisseurs.

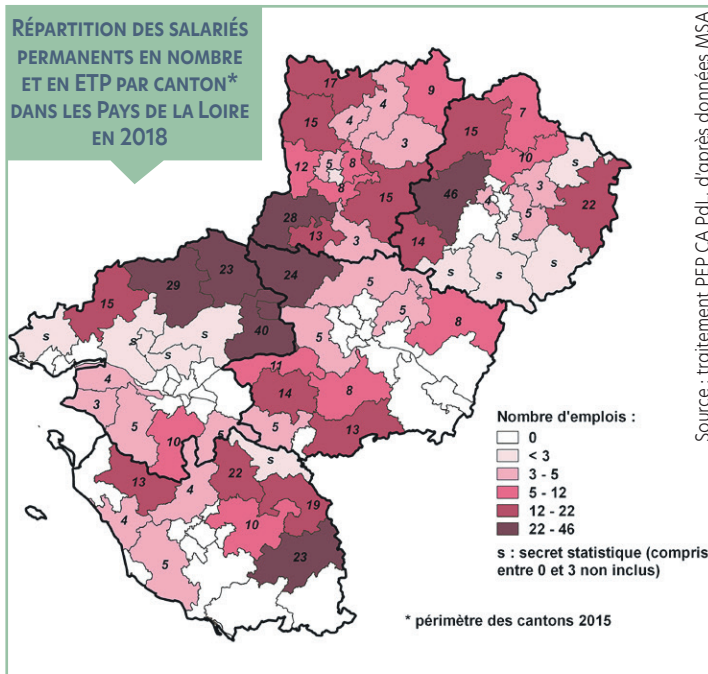
### Actifs non-salariés

En 2018, la filière compte 959 chefs d'exploitations (Source MSA) contre 1 160 en 2010 (-19%). Un éleveur peut avoir plusieurs sites.

En 2018, 45% des exploitations porcine de la région ont au moins un agriculteur de plus de 55 ans. Parmi ces exploitations, 22% ont l'ensemble de leurs agriculteurs de plus de 55 ans. Ces exploitations seront donc en transmission totale dans les 7 ans à venir.

### Actifs salariés

En 2019, on compte 1 044 salariés travaillant dans des exploitations à dominante porc. Les saisonniers représentent 23% des salariés. L'emploi permanent représente 60%



des salariés et les CDD longue durée 18%.

En 2019, 17% des salariés, tous contrats confondus, ont plus de 50 ans soit 179 salariés.

Entre 2010 et 2017, le nombre de salariés dans les exploita-

tions où le porc est l'activité principale ou secondaire a progressé de 21%. Le nombre d'emplois permanent est en hausse de 12% sur cette même période.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS

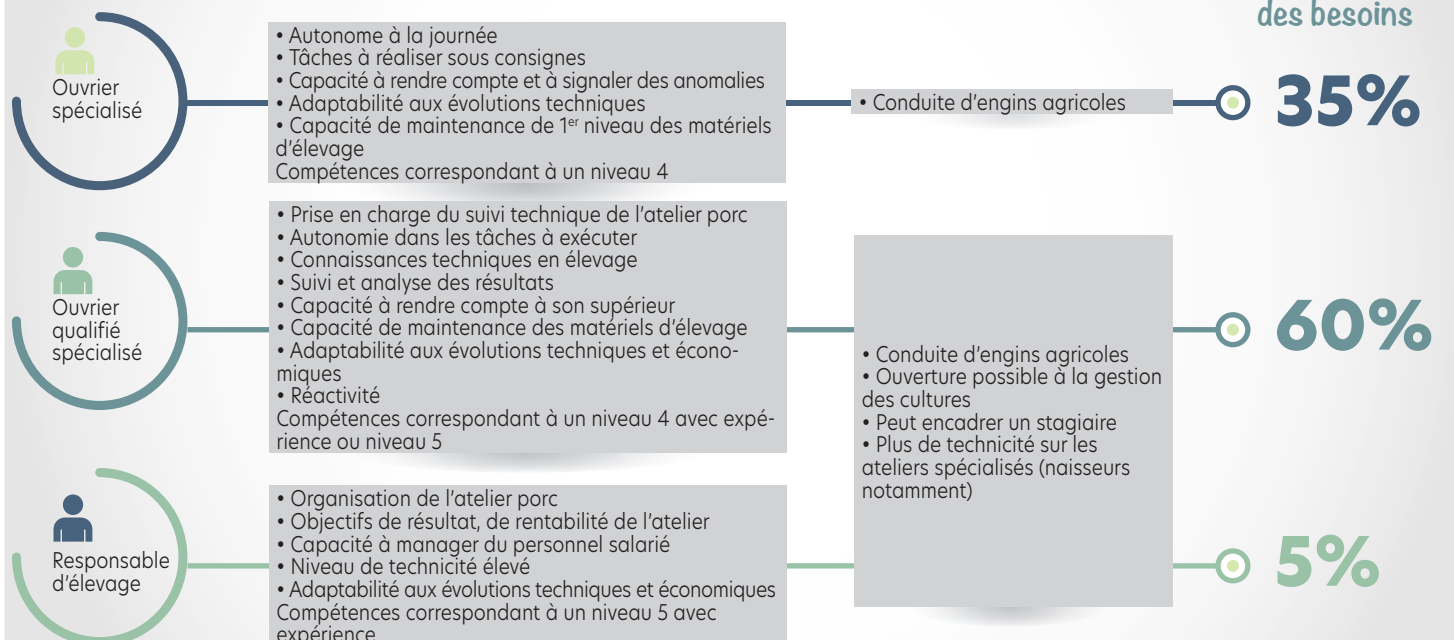


### Intitulé métier

### Compétences nécessaires

### Observations

### Répartition des besoins



# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

- Taux de renouvellement des chefs d'exploitations de 35% par an
- Compensation partielle par de la main d'œuvre exploitant non renouvelée par de la main d'œuvre salariée à hauteur de 50%



## LES MARCHÉS

- Maintien de la production voir légère baisse de 1,5 à 2% sur 5 ans



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

- Progression de l'emploi permanent de 3% par an
- Taux de départ en retraite : 2,23% par an
- Taux de départ du secteur : 15% par an



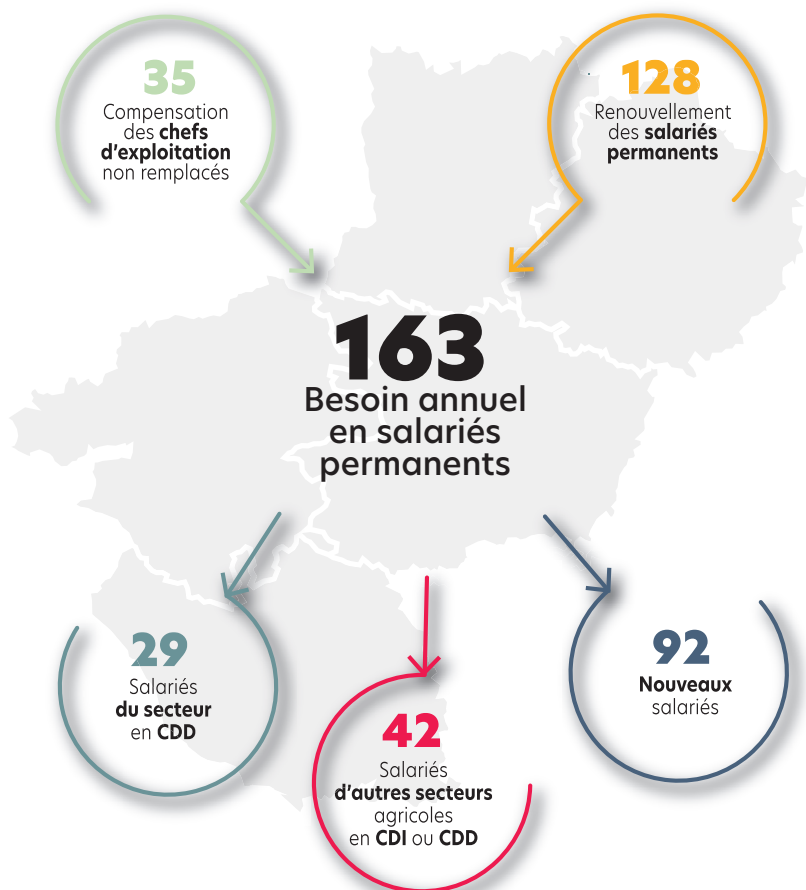
## LES STRUCTURES

- Baisse de 15 à 20% du nombre de sites compensée par une augmentation de la productivité (+1 à 2% par an)
- Poursuite de l'amélioration de la productivité de la main d'œuvre par la mécanisation, l'automatisation du matériel d'élevage, la modernisation des bâtiments et de la productivité animale

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire

## Pistes de réflexion

- Pour promouvoir les métiers de l'élevage, notamment porcin, poursuivre et **renforcer la communication auprès des jeunes en formation** notamment au sein des Carrefours des Métiers.
- **Renforcer/développer la formation continue individuelle** en accompagnant l'employeur dans la formation interne et/ou externe de ses ou futurs salariés (accès aux dispositifs d'appui à la formation dans les entreprises - Défi emploi, AFPR, TPME, ...- et aux modules professionnels) pour une adaptation aux évolutions techniques et aux postes de travail, pour une évolution au sein de l'entreprise.
- **Poursuivre la formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes** en reconversion dans notre filière en lien avec le dispositif Agri'Mouv.
- Poursuivre le développement de **la formation en alternance** qui répond aux besoins de qualifications théoriques et pratiques des exploitations.





## Données de cadrage

Sources : Direction des douanes et droits indirects, MSA 2018 ; PEP Chambre d'agriculture Pays de la Loire

### Socio-économiques

Le vignoble régional est localisé avant tout dans le Maine-et-Loire et en Loire-Atlantique sur les Vignobles Nantais et les vignobles d'Anjou-Saumur, avec une diversité de terroirs.

En 2018, la filière viticole régionale compte :

- 1 088 exploitations et 1 510 exploitants (toutes exploitations possédant de la vigne).

- 31 420 ha de vignes (35 680 ha en 2010).

- 1 237 034 hl produits (-52% /2010).

Globalement, les surfaces en vigne ont diminué de 12% et le nombre d'exploitations de 15% depuis 2010.

Depuis près de 10 ans le Muscadet a vu ses surfaces viticoles se réduire pour cause d'arrachage (-27%) contrairement à l'Anjou Saumur qui lui a stabilisé ses surfaces grâce

aux droits de plantation supplémentaire (+2%). Des aléas climatiques en 2012, 2016 et 2017 ont impacté le volume de production.

### Actifs non-salariés

En 2018, la filière viticole régionale compte 1 514 chefs d'exploitation et co-exploitants sur des surfaces en vignes d'au moins 1 ha (2 500 en 2010).

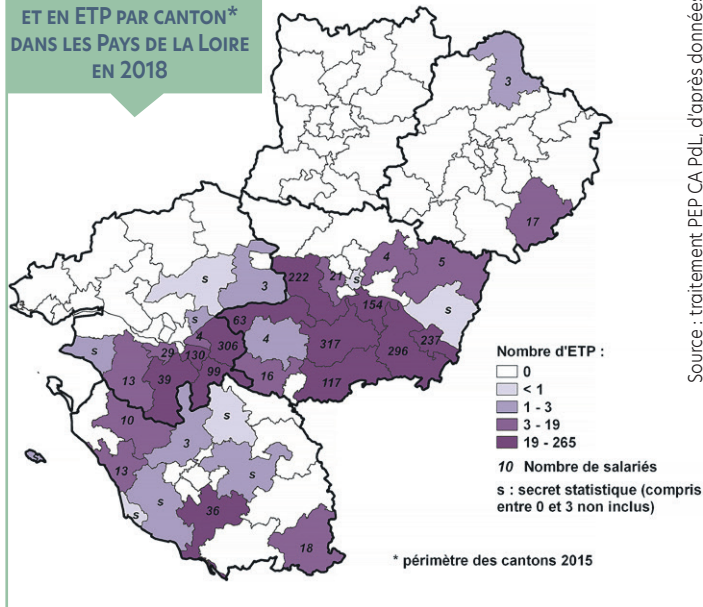
Le taux régional de renouvellement des chefs d'exploitation entre 2016 et 2018 est de 60% avec de fortes disparités entre les départements : 72% en Maine-et-Loire et 31% en Loire-Atlantique, sur cette période.

50% des chefs d'exploitation ont plus de 51 ans et 28% ont plus de 55 ans.

### Actifs salariés

Les Pays de la Loire comptent

RÉPARTITION DES SALARIÉS PERMANENTS EN NOMBRE ET EN ETP PAR CANTON\* DANS LES PAYS DE LA LOIRE EN 2018



Source : traitement PEP CA Pdl, d'après données MSA

en 2018 : 14 081 salariés viticoles soit 12% de plus qu'en 2010, pour 3 288 ETP.

95% de la main d'œuvre salariée viticole se situe en Maine et Loire et Loire Atlantique, sur

les vignobles de l'Anjou Saumur et du Muscadet.

Les salariés permanents représentent 15% des salariés et 54% des ETP soit 2 147 salariés et 1 773 ETP.

## LES MÉTIERS ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS PERMANENTS

### Intitulé métier



Ouvrier viticole qualifié polyvalent vigne et chai

### Compétences nécessaires

- Tailler, ébourgeonner, palisser
  - Appliquer les traitements phytosanitaires
  - Reconnaissance maladies, adventices
  - Participer à la vinification
  - Conduite des engins agricoles
  - Donner du rythme à une équipe de saisonniers
  - Autonomie à 1 ou 2 jours
  - Savoir observer et faire remonter l'information
- Compétences de niveau 4



Ouvrier viticole hautement qualifié

- Mêmes compétences que l'ouvrier polyvalent avec une autonomie à la semaine
  - 1er niveau d'encadrement
  - Faire évoluer la consigne et l'adapter à l'observation
  - Sur une petite exploitation, remplacer l'exploitant en son absence
- Compétences de niveau 5



Chef de culture Maître de chai

- Compétences techniques (production ou œnologie) ;
  - Autonomie avec objectifs de production
  - Savoir lire une analyse et réagir
  - Planifier, organiser le travail
  - Réaliser le suivi des cahiers des charges « appellation »
- Compétences de niveau 5 avec expérience



Directeur d'exploitation

- Autonomie à un an avec objectifs de résultat
  - Gérer le personnel, gérer l'exploitation (technique / économique / commercialisation)
- Compétences de niveau 6

**Autres Postes :** administratifs (5%)



### Observations

- Les activités de taille/ébourgeonnage /palissage peuvent être effectuées par des ouvriers viticole saisonniers ou des prestataires de services - Le vivier des saisonniers est source de recrutement pour les emplois permanents
- Importance de la technicité et de la pratique professionnelle
- En fonction des entreprises, activités embouteillage et préparation de commandes

### Répartition des besoins

80%

10%

5%

- Encadrer des salariés, être à l'écoute, valoriser l'information remontée et faire un retour au salarié
- Être force de proposition

- Manager : être à l'écoute, valoriser l'information remontée et faire un retour au salarié
- Être force de proposition en termes de gestion et d'investissements



# HYPOTHÈSES ET SCÉNARIO D'ÉVOLUTION 2025



## RENOUVELLEMENT DES CHEFS D'EXPLOITATIONS

- Taux de renouvellement des chefs d'exploitations estimé à 31% en 44 et 72% en 49
- Compensation partielle de la main d'œuvre exploitant non renouvelée par de la main d'œuvre salariée à hauteur de 1,5 salariés



## LES MARCHÉS

- Baisse des volumes en 44 et maintien en 49
- Développement AB et HVE
- Développement de l'export (+1%/an en valeur et en volume d'ici 2030)



## RENOUVELLEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS\*

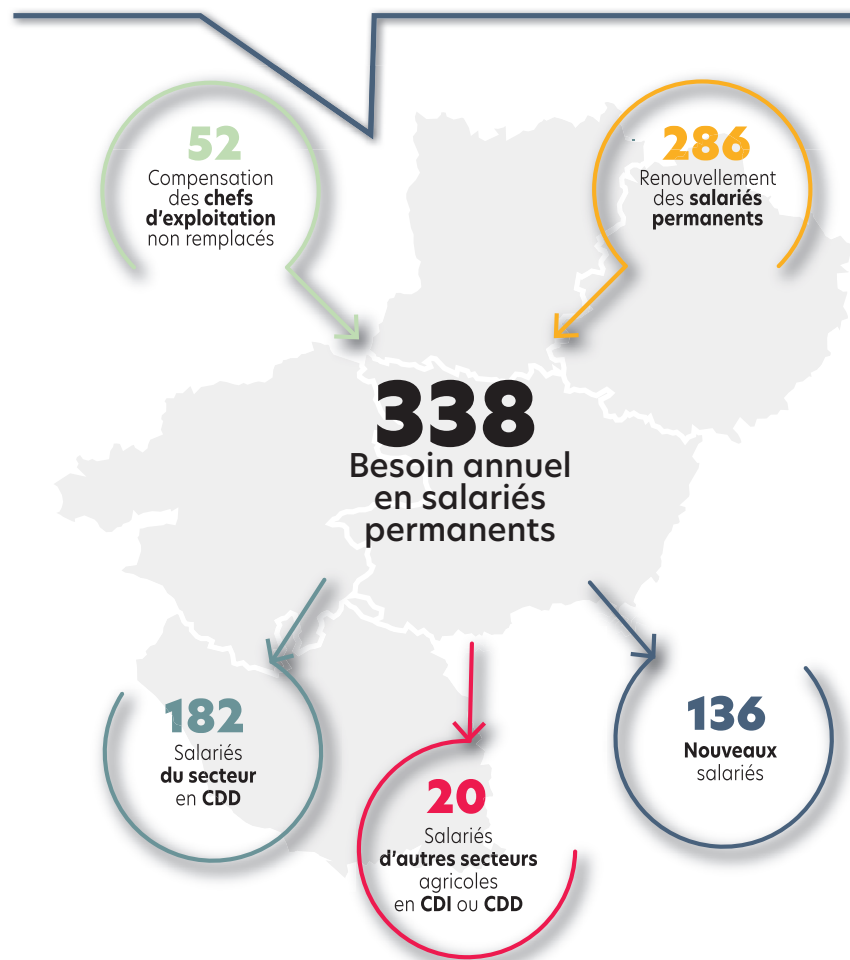
- Maintien de l'emploi permanent en 44 et augmentation de 1,3%/an en 49
- Taux de départ en retraite : 2,90% en 44 et 2,95% en 49
- Taux de départ du secteur : 10%/an en 44 et 9,5%/an en 49



## LES STRUCTURES

- Poursuite de la baisse des surfaces en 44 et maintien en 49
- Accélération des nouvelles pratiques culturales
- Poursuite du développement de la prestation de services
- Eclatement des modèles : installations sur des petites structures, agrandissement (>40ha) en 49, structures vieillissantes non reprises en 44

\* Données MSA traitement ANEFA Pays de la Loire



## Pistes de réflexion

- Renforcer **la communication sur les métiers et la filière** auprès des collégiens pour alimenter nos filières de formation initiale : communiquer sur les réseaux sociaux, intégrer les programmes scolaires, proposer des exploitations pour les stages de découvertes.
- Réhabiliter **la filière production auprès des étudiants en BTS** qui sont aujourd'hui plus attirés par les filières œnologiques et/ou commerciales.
- Poursuivre **la formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes en reconversion** dans notre filière, notamment via la RCC viticole qui permet de former en alternance des futurs ouvriers viticoles qualifiés. Le dispositif Agri'mouv doit permettre de capter de nouveaux candidats pour alimenter les formations existantes.

À ce besoin annuel en salariés permanents, la filière a également des besoins en salariés saisonniers et CDD longue durée. En 2018, le besoin approchait 8 500 saisonniers et 3 500 CDD longs.

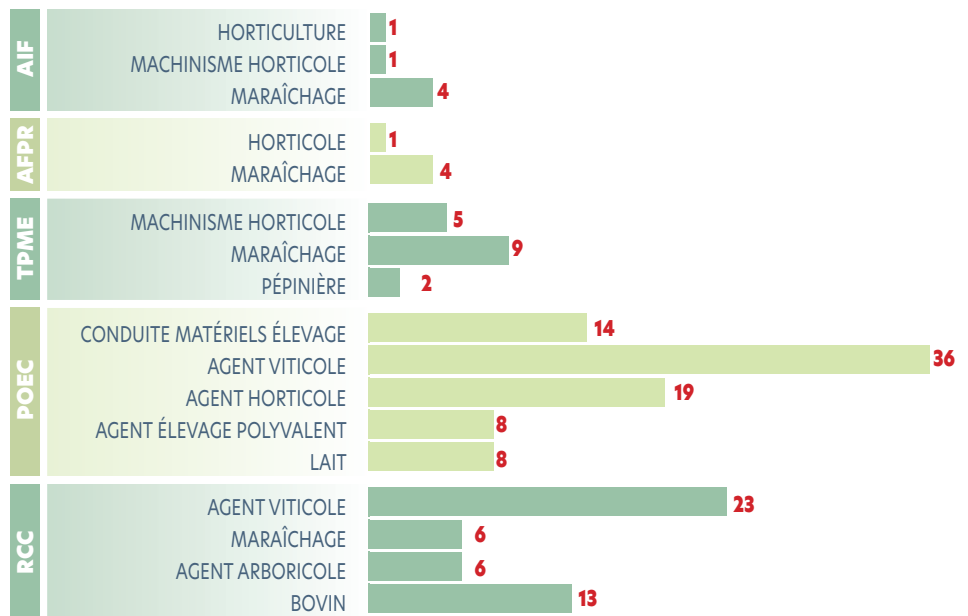
Les besoins pour l'activité taille sont estimés à 4 500 salariés/an via des embauches directes ou de la prestation de service.

# LES EFFECTIFS EN ANNÉE TERMINALE DE FORMATION

## GLOSSAIRE

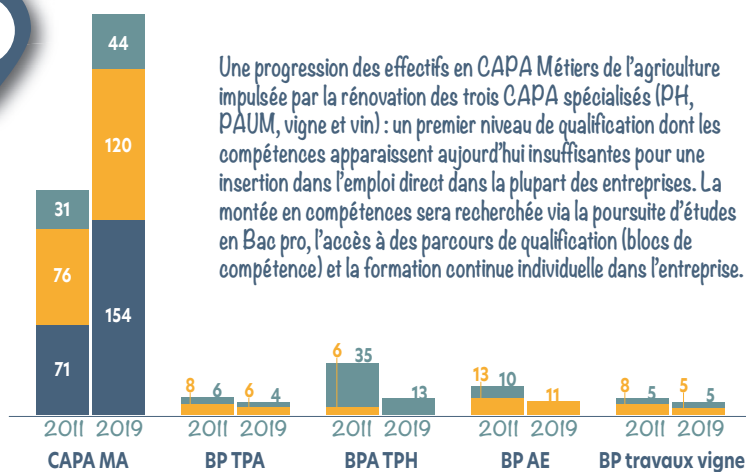
- AIF** : Action individuelle de formation
- AFPR** : Action de formation préalable au recrutement
- Parcours TPME** : action de formation dans les très petites et moyennes entreprises
- POEC** : Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- Parcours RCC** : parcours formation en alternance aboutissant à une reconnaissance convention collective
- BPA TPA** : Brevet professionnel agricole Travaux de la production animale
- BPA TPH** : Brevet professionnel agricole Travaux des productions horticoles
- BPA AE** : Brevet professionnel agricole Agroéquipement
- Bac pro CGEA** : Conduite et gestion d'exploitation agricole
- Bac pro AE** : Agroéquipement
- Bac pro CGEVV** : Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole
- BPREA** : Brevet professionnel Responsable d'exploitation agricole
- BTSA ACSE** : Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise
- BTSA PA** : Production animale
- BTSA GEA** : Génie des équipements agricoles
- CS TMA** : Tracteurs et machines agricoles
- CQP CEA** : Conducteur d'engins agricoles
- LPV** : Licence production végétale
- LPA** : Licence production animale
- TP OPH** : Titre professionnel Ouvrier Production horticole
- TP éleveur BV** : Titre professionnel Bovin viande

## EFFECTIFS EN FORMATION - INSERTION EMPLOI EN 2019



Un faible recours des entreprises du secteur agricole aux dispositifs d'aides à l'emploi et à la formation.

### Niveau 3

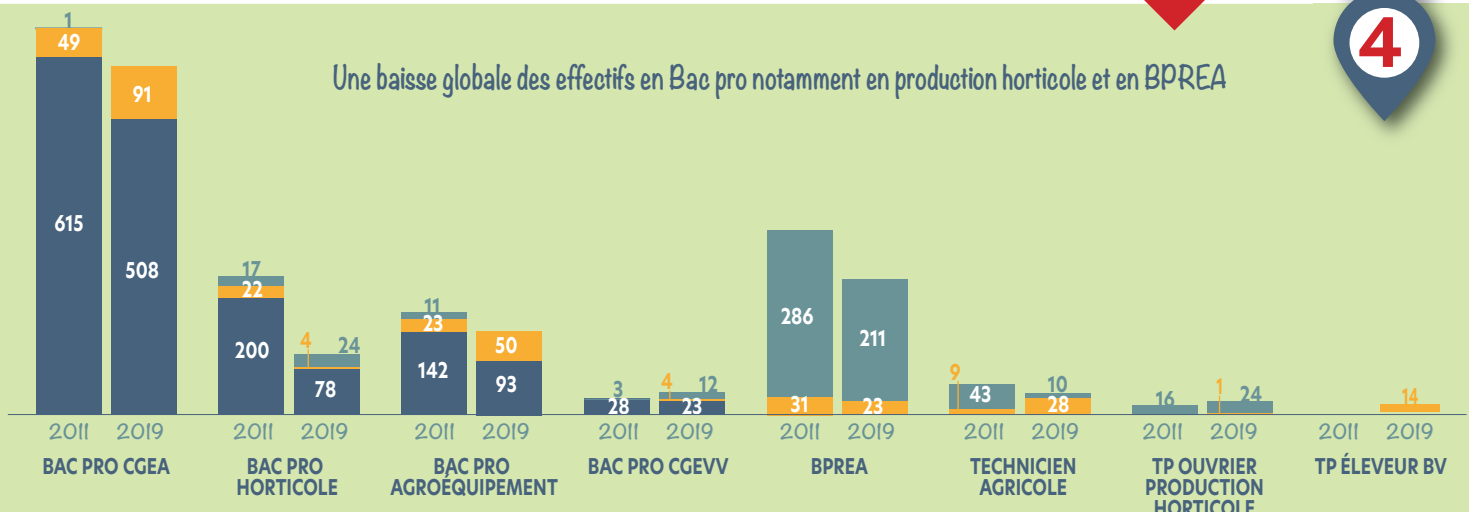


Une progression des effectifs en CAPA Métiers de l'agriculture impulsée par la rénovation des trois CAPA spécialisés (PH, PAUM, vigne et vin) : un premier niveau de qualification dont les compétences apparaissent aujourd'hui insuffisantes pour une insertion dans l'emploi direct dans la plupart des entreprises. La montée en compétences sera recherchée via la poursuite d'études en Bac pro, l'accès à des parcours de qualification (blocs de compétence) et la formation continue individuelle dans l'entreprise.

Des interrogations sur les formations niveau 3 et 4 pour la filière horticole (arboriculture, maraîchage, horticulture/pépinières). Aujourd'hui, les entreprises pallient en partie le manque de jeunes issus de la formation initiale par de la formation professionnelle continue d'adultes en reconversion via notamment la mise en place de qualifications reconnues dans la convention collective de branche (RCC) ou des dispositifs de formations courtes d'adaptation à l'emploi (POEC, TPME, AFPR, AIF). Même sur ces dispositifs, les effectifs sont faibles.

### Niveau 4

Une baisse globale des effectifs en Bac pro notamment en production horticole et en BPREA



# FORMATION AGRICOLE INITIALE ET CONTINUE En Pays de la Loire



## Légende

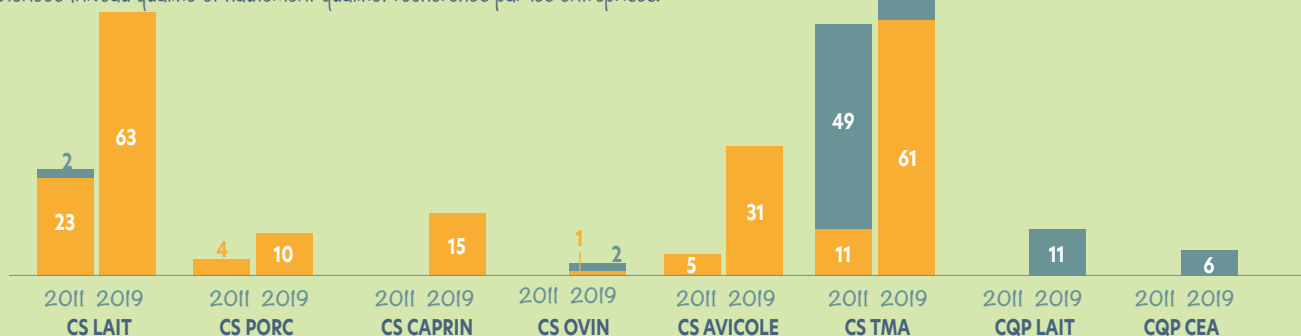
**FA**  
Formation adulte  
Financement Région  
ou OCAPAT  
(contrat pro)

**AP**  
Formation initiale  
apprentissage

**VS**  
Formation initiale  
voie scolaire

Niveau  
**4**

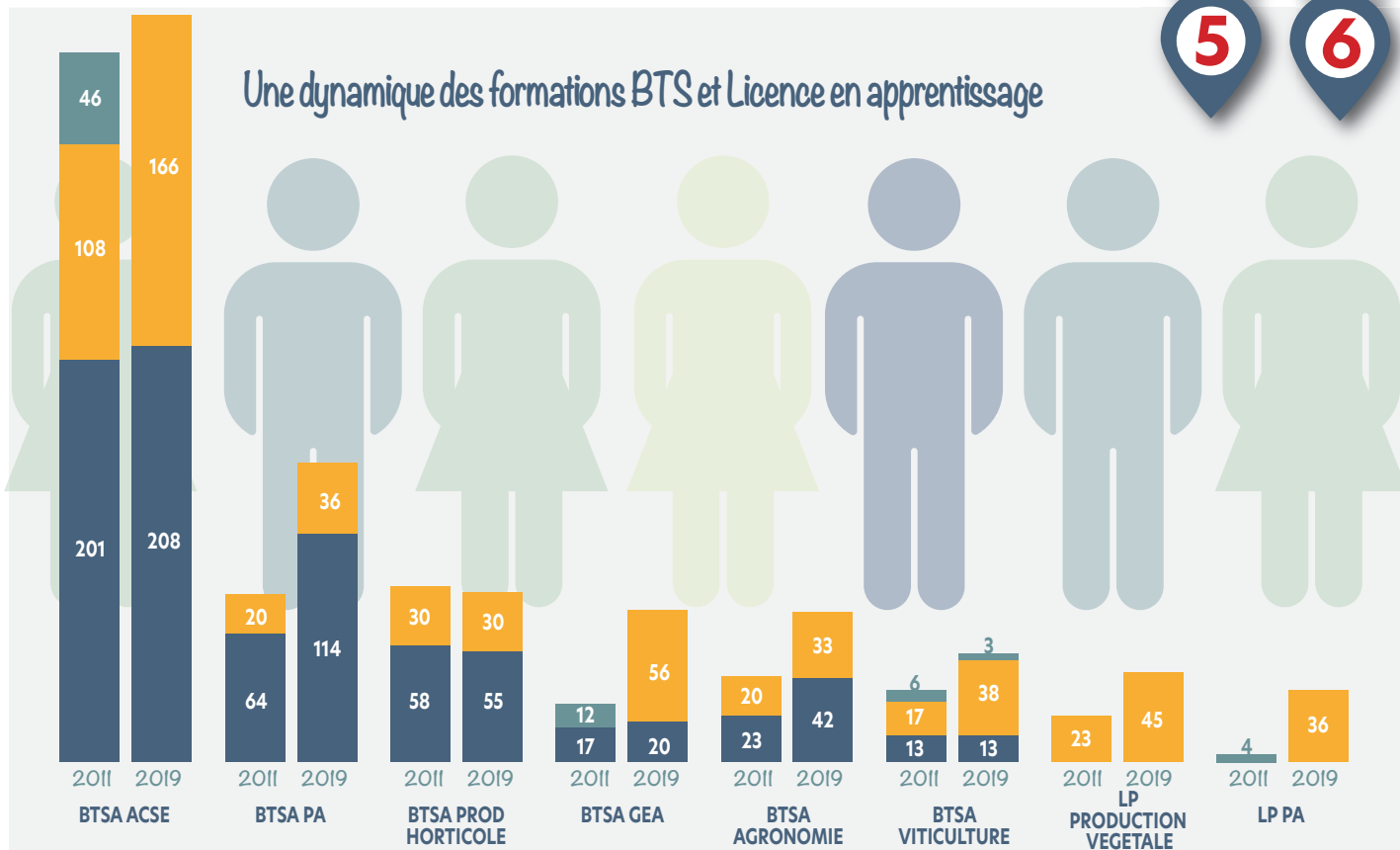
Pour la filière élevage et agroéquipement, on observe une progression des Certificats de Spécialisation (CS) et, dans une moindre mesure, des Certificats de qualifications Professionnelles (CQP). Ces formations professionnalisantes centrées sur la maîtrise d'activités techniques qui requièrent des savoirs, savoir-faire, gestes et comportements professionnels spécialisés répondent aux besoins en compétences (niveau qualifié et hautement qualifié) recherchés par les entreprises.



Niveau  
**5**

Niveau  
**6**

## Une dynamique des formations BTS et Licence en apprentissage



# S Y N T H È S E



## VITICULTURE

## ARBORICULTURE

## MARAICHAGE

## HORTICULTURE PÉPINIÈRES

### DONNÉES DE CADRAGE SOCIO ÉCONOMIQUES

Nombre d'exploitations  
(évolution 2010/2018)

1 088  
(-15%)

272  
(-9%)

750  
(-24%)

266  
(-39%)

Surface/cheptel/production  
(évolution 2010/2018)

31 420 ha vignes  
(-12%)  
production: -52%

7 980 ha dont  
5 060 ha pommiers  
(-16%)

15 700 ha surface  
développée

2 984 ha  
(horticole : -13%)  
(pépinières : -5%)  
CA production:  
-13%

### ACTIFS NON SALARIÉS

Nombre de chefs  
d'exploitations  
(évolution 2010/2018)

1 510  
(-15%)

357 (-15%)

1 060 (-22%)

1 118 (-32%)

Chefs d'exploitations  
> 50 ans ( en 2010)

50% (33%)

50% (44%)

39% (39%)

39%  
ont plus de 55 ans

Taux régional  
de renouvellement 2016-2018

60%

63%

52%

52%

Taux prévisionnel régional  
de renouvellement 2019-  
2025 (taux scénario 2020)

31% en 44  
72% en 49

63% (63%)

52% (52%)

52% (52%)

### ACTIFS SALARIÉS

Nb de salariés total  
(évolution 2010/2018)  
Nb d'ETP

14 081 salariés  
(+12%)  
3 288 ETP (+12%)

11 471 salariés  
(-23%)  
2 818 ETP (-12%)

15 573 salariés  
(+1%)  
5 065 ETP (+20%)

5 968 salariés  
(-24%)  
2 818 ETP (-20%)

Nb de salariés permanents  
(évolution 2010/2018)  
Nb ETP

2 147 salariés  
(+7%)  
1 773 ETP (0%)

1 105 salariés (-8%)  
942 ETP (-13%)

2 977 salariés  
(+8%)  
2 450 ETP (+2%)

2 098 salariés  
(-24%)  
1 816 ETP (-28%)

Salariés permanents  
> 50 ans (en 2010)

32% (29%)

38% (23%)

27% (20%)

30% (18%)

Taux de départ en retraite  
(scénario 2020)

2,90% (2%)

3,45% (2,2%)

2,48% (2%)

2,7% (1,8%)

Taux de départ du secteur  
(scénario 2020)

10% (7,8%)

8,6% (7,5%)

10,9% (7,5%)

10% (6,9%)

Besoin annuel en salariés  
permanents (scénario 2020)

338 (236)

156 (132)

436 (309)

225 (227)

### SOURCE DE RECRUTEMENT DES SALARIÉS PERMANENTS SCÉNARIO 2025

Salariés CDD du secteur  
(scénario 2020)

54% (45%)

50% (51%)

44% (37%)

43% (44%)

Salariés CDI/CDD  
autres secteurs agricoles  
(scénario 2020)

6% (7,2%)

0% (6%)

7% (13%)

10% (11%)

«Nouveaux salariés»  
(scénario 2020)

40% (47,8%)

50% (43%)

49% (50%)

47% (45%)



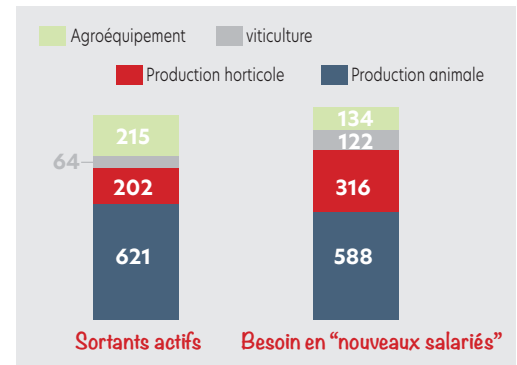
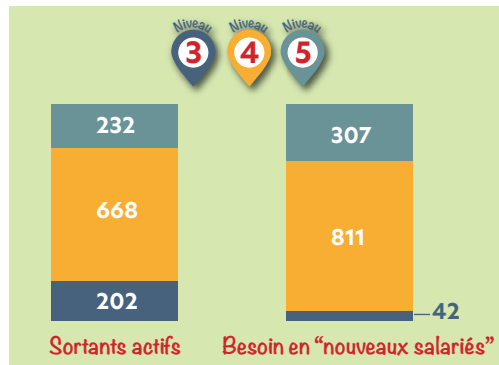


	<b>ELEVAGE BOVIN LAIT</b>	<b>ELEVAGE BOVIN VIANDE</b>	<b>ELEVAGE PORCIN</b>	<b>AVICULTURE</b>	<b>AGROÉQUIPEMENT</b>
	7 450 (- 28%)	5 408 (- 13%)	1 813 sites (-16%)	3 450 sites d'élevage de volailles de chair (en production organisée)	882 EDT dont 460 EDT employeurs 1 096 CUMA dont 228 CUMA employeurs
Production PDL : +16% 98 ha en moy/expl (+13 ha) 62 VL en moy/expl (+11 VL)	Production : -9,9% Vaches allaitantes:-14%	Production : -3,9% Truies : -15%	Production volailles de chair : +6%		
14 000 (-26%)	5 468 (-11%)	959 (-19%)	2 832 (ATEXA volailles) (-4%)	647 chefs EDT	
49% (50%)	30% ont plus de 55 ans	45% ont plus de 55 ans	48,5% (43%)	49% en EDT	
40%	47%	49%			
35% (50%)	36% (25%)	35% (35%)	50% (50%)	50% en EDT	
3 927 salariés (+6%) 1 280 ETP (+18%)	1 854 salariés (+9%) 633 ETP (+26%)	998 salariés (+21%) <sup>1</sup> 484 ETP	3 327 salariés (-24,6%) 1 643 ETP (-26%)	4 895 salariés EDT 2 397 ETP EDT	
1 318 salariés (+1%) 785 ETP (-2%)	665 salariés (+8%) 393 ETP (+4%)	635 salariés (+12%) <sup>1</sup> 406 ETP	1 840 salariés (-21%) 1 432 ETP (-27%)	521 salariés CUMA (+19%) 461 ETP CUMA (+15%)	
27% (21%)	32% (21%)	25% (11%)	25% (13%)		
2,46% (2,25%)	2,87% (2,25%)	2,23% (1,48%)	3% (1,6%)	2% en EDT (1,74%) 1% en CUMA (1%)	
18,4% (15%)	16,7% (15%)	15% (17,7%)	14% (13,6%)	2,7% en EDT (2,7%) 2% en CUMA (2,5%)	
485 (354)	130 (183)	163 (180)	317 (353)	168 (94)	
23% (23,5%)	22% (23,5%)	18% (18,5%)	18% (12,3%)		
27% (27,7%)	35% (27,7%)	26% (43,1%)	18% (51,1%)	100%	
50% (48,7%)	43% (48,7%)	56% (38,4%)	64% (36,6%)		
		<sup>1</sup> Evolution 2010/2017			



# ADÉQUATION EMPLOI - FORMATION

**Le rapprochement, par secteur et par niveau de formation, des besoins en « nouveaux salariés » permanents (1 160 salariés) avec les effectifs de prévision de « sortants actifs » de formation initiale et continue (1 102 sortants) souligne l'inadéquation quantitative et qualitative.**



1 Personnes nouvellement formées et/ou n'ayant pas travaillé dans le secteur agricole  
2 Nombre de diplômés disponibles pour un emploi dans le secteur de la production agricole

	SANS QUALIFICATION	QUALIFIÉ	HAUTEMENT QUALIFIÉ	RESPONSABLE	
Viticulture	CDD		80%	15%	
Arboriculture		21%	45%	20%	4%
Maraichage	CDD		60%	30%	10%
Horti/pépi	CDD		48%	12%	4%
Bovin lait			100%		
Bovin viande			100%		
Porcin			35%	60%	5%
Aviculture			90%	10%	
Agroéquipement			60%	20%	

**Répartition des besoins en compétences pour les salariés permanents** (partie production - non inclus autres postes) : majoritairement sur des niveaux qualifiés et hautement qualifiés.

## PRÉCISIONS SUR LA MÉTHODE ET LES DONNÉES

La démarche prospective repose sur une analyse quantitative et qualitative de l'emploi salarié agricole en tenant compte de paramètres sociaux, techniques, économiques, et réglementaires. Elle repose également sur la mobilisation de professionnels et d'experts des neuf filières étudiées pour analyser, proposer les scénarios d'évolution, quantifier et qualifier les besoins.

### LES DONNÉES DE CADRAGE SOCIO-ÉCONOMIQUES :

Agreste Pays de la Loire - Pôle économie et prospective  
Chambre d'Agriculture Pays de la Loire - données fournies par les secteurs étudiés (observatoire France AgriMer-AND, réseau ROSACE systèmes viticoles...).

### LES DONNÉES SUR L'EMPLOI NON SALARIÉ :

MSA Pays de la Loire - traitement PEP Chambre d'Agriculture Pays de la Loire.

### LES DONNÉES SUR L'EMPLOI SALARIÉ :

MSA Pays de la Loire - traitement ANEFA Pays de la Loire. Pour le secteur agroéquipement, les données utilisées sont issues des CUMA des Pays de la Loire et du Tableau de Bord Emploi EDT de la caisse centrale de MSA.

- Le dénombrement de l'emploi salarié dans un secteur d'activité est déterminé par l'affectation de l'établissement employeur selon son code APE<sup>3</sup> et sa convention collective pour le secteur des cultures spécialisées et selon son code APE et code NAF<sup>4</sup> pour les autres secteurs.

- La définition d'un salarié en tant que saisonnier, ou CDD<sup>5</sup> longue durée, ou permanent est fonction de sa durée totale de travail effectuée dans l'année, puis de la répartition suivante :

Saisonniers = CDD nb jours < 30j  
CDD longue durée = CDD entre 30 et 270j  
Permanents = Tous les CDI<sup>6</sup> + CDD > 270j.

**Rappel :** 1 ETP (Équivalent temps plein) correspond à 1 820 heures payées.

3 Code caractérisant l'activité principale exercée par l'entreprise - INSEE répertoire SIRENE

4 Nomenclature d'Activité Française

5 Contrat à durée déterminée

6 Contrat à durée indéterminée

# BESOINS ANNUELS EN EMPLOI SALARIÉ



## LES 9 FILIÈRES ÉTUDIÉES

- 71% des salariés et des ETP salariés production agricole
- 68% des salariés et 74% des ETP salariés permanents
- 75% des salariés saisonniers et CDD longue durée

Un besoin annuel de **2 418 salariés permanents** (2 068 salariés prospective 2020)

### Sources de recrutement

- Salariés du secteur en CDD : 34%
- Salariés d'autres secteurs en CDD ou CDI : 16%
- « Nouveaux salariés » : 50%

## Des besoins annuels en salariés CDD

### Pour les 9 filières étudiées

- 28 700 salariés saisonniers (<30j)
- 20 800 salariés CDD longue durée

Des filières ont recours à des prestataires de services notamment accoupage/aviculture et viticulture : les effectifs ne sont pas comptabilisés (données non fournies).

## CONCLUSION

**Les enseignements de la prospective 2020** ont permis aux filières agricoles, aux acteurs de l'emploi et de la formation de prendre conscience des défis à relever pour les années à venir et travailler collectivement dans la mise en œuvre d'actions :

- Développement de formations à destination des demandeurs d'emploi et/ou adulte en reconversion - parcours de compétences (type POEC), CQP (élevage laitier, conducteur d'engins agricoles, élevage porcin, accoupage), RCC (arboriculture, viticulture) - afin de pallier le déficit de jeunes formés en formation initiale ;
- Développement des formations professionnalisantes (CS) pour renforcer la pratique professionnelle des jeunes diplômés ;
- Développement de la formation en alternance qui répond aux besoins de qualifications théoriques et pratiques des exploitations ;
- Développement d'actions de promotion des métiers agricoles auprès des scolaires et adultes - informations collectives, voyages en agriculture, ateliers gestes métiers, forums emploi, interventions dans les collèges - pour attirer vers nos formations et nos métiers.

**Les principaux scénarios envisagés sur l'emploi permanent se sont confirmés :**

- Un recrutement sensible en viticulture, en arboriculture, en élevage porcin et en conduite d'engins agricoles par manque de candidats qualifiés.
- Une demande de salariat en forte croissance dans la filière bovin lait.

**L'actualisation de la prospective à l'horizon 2025** a permis, sur la base de l'analyse des évolutions socio-économiques des 9 filières étudiées, d'estimer à près de **2 500 le besoin annuel en salariés permanents** qui devront majoritairement avoir des compétences de niveau qualifié et hautement qualifié. La moitié de ces besoins sera satisfaite par le recrutement de « nouveaux salariés ».

L'analyse du besoin en emplois et en compétences et du potentiel de formation agricole a conduit les professionnels et experts à proposer des pistes de réflexions pour mettre en place et/ou renforcer des actions collectives pour la formation et l'emploi des salariés de la production agricole.

- Développer la **modularisation des formations** au sein des centres de formation

Il s'agit de proposer une entrée en formation tout au long de l'année sur des modules/blocs de compétences et non plus uniquement sur un diplôme/une qualification afin de construire des parcours de qualification pour des publics mixtes - jeunes scolaires, demandeurs d'emploi, adultes en reconversion. Les objectifs visés sont :

- La montée en compétence des jeunes issus d'un niveau CAPA pour accéder au niveau de qualification recherché dans les entreprises ;
- Le renforcement de la pratique professionnelle des jeunes issus de formation initiale ;
- La formation individuelle continue des salariés en activité ;

- La formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes en reconversion dans notre secteur.

- Renforcer/développer la **formation continue individuelle** en accompagnant l'employeur dans la formation interne et/ou externe de ses (ou futurs) salariés : accès aux dispositifs d'appui à la formation dans les entreprises (Défi emploi, AFPR, TPME, ...) et aux modules professionnels.

- Poursuivre le **développement de la formation en alternance**.

- Poursuivre la **formation et l'intégration des demandeurs d'emploi/adultes en reconversion** dans notre secteur : en lien avec le dispositif Agri'Mouv, être en capacité de développer des modules de formation professionnelle à la demande dans nos centres de formation - sur tout le territoire et tout au long de l'année.

- Poursuivre/renforcer les **actions de promotion de nos métiers auprès des différents publics** et rendre notre secteur plus attractif. Les objectifs visés sont :

- Augmenter le flux d'élèves vers la formation agricole initiale (niveau 4 et 5) ;
- Augmenter le taux de « sortants actifs » pour les métiers de la production agricole notamment sur le niveau 5 ;
- Attirer un public adulte non issu du milieu agricole ;
- Fidéliser les jeunes en formation et les salariés dans les entreprises ;
- Une meilleure connaissance de notre secteur par les prescripteurs emploi/formation/orientation.

# Le réseau des associations emploi formation en agriculture dans les Pays de la Loire

**ANEFA Pays de la Loire**  
14 avenue Jean Joxé  
49006 ANGERS Cedex 01  
Tél : 02.41.96.76.81  
mail : anefapdl@anefa.org  
Contact : Isabelle TRAINÉAU

**ANEFA 53**  
Parc Technopolis - Changé  
BP 10314 - 53003 Laval Cedex  
Tél : 02.43.67.37.96  
mail : anefa53@anefa.org  
Contacts : Vanessa GUESNE  
Audrey CORMIER

53

**ANEFA 72**  
Maison des Agriculteurs  
9, rue Jean Grémillon  
72013 Le Mans Cedex 2  
Tél : 02.43.43.68.86  
mail : anefa72@anefa.org  
Contact : Alexia BERNARD

72

**ANEFA 44**  
La Géraudière  
rue Adolphe Bobier  
44939 NANTES Cedex 9  
Tél : 02.40.16.37.45  
mail : anefa44@anefa.org  
Contact : Mélanie BRISSON

44

**ANEFA 49**  
14, avenue Jean Joxé  
BP 80423  
49004 Angers Cedex 01  
Tél : 02.41.96.76.90  
mail : anefa49@anefa.org  
Contacts : Camille LEPELIER  
Séverine BRIAND  
Lysiane COURATIER

49

**ANEFA 85**  
Boulevard Réaumur  
85013 La Roche-sur-Yon Cedex  
Tél : 02.51.36.81.07  
mail : anefa85@anefa.org  
Contacts : Stéphane LUCEREAU  
Catherine TESSON  
Laëtitia OURLIAC

85

En partenariat avec :

