



Éleveur laitier, un métier en mutation Quelles compétences-clés pour demain ?

Le mot de la présidente

C'est dans un contexte de crise économique et de confiance pour les producteurs laitiers que le Conseil d'administration de VIVEA a décidé d'encourager l'élaboration de dispositifs d'accompagnement par la formation des éleveurs bovins lait. VIVEA a rassemblé et mobilisé les partenaires du secteur, Fédérations nationales des coopératives laitières (FNCL) et des producteurs laitiers (FNPL), contrôle laitier, Bureau technique de la promotion laitière (BTPL), Institut de l'Élevage. Ensemble, nous avons défini l'utilité de la formation pour accompagner les éleveurs laitiers dans la

situation de crise qu'ils connaissent et à anticiper les mutations à venir. Un plan d'action partenarial, pour dynamiser la formation des éleveurs laitiers par l'acquisition de compétences et d'outils de pilotage de leur exploitation, a été mis en place. Ce plan d'action fait suite à la formation expérimentale menée sur l'optimisation du revenu et à l'étude réalisée par l'Institut de l'Élevage sur les préoccupations et les besoins en compétences des éleveurs laitiers. Les résultats de cette étude font l'objet de la présente publication.

Christiane Lambert, présidente de VIVEA

Sommaire

Page 1

- Éleveur laitier, un métier en mutation Quelles compétences-clés pour demain ?
- Le contexte

Page 2-3

- La méthode
- Les résultats

Page 4

- Le plan d'action pour dynamiser la formation des éleveurs laitiers

Le contexte

La filière laitière française connaît aujourd'hui une phase d'instabilité inédite depuis l'établissement des quotas il y a un quart de siècle. Face à cette

crise, les éleveurs laitiers voient leur métier se transformer progressivement. Pour mieux connaître la nature de ces changements, les compétences induites

nécessaires et les besoins de formation à moyen terme des éleveurs. VIVEA, le fonds de formation des agriculteurs, a lancé un chantier national sur le sujet.



La méthode

L'Institut de l'Élevage a conduit la partie « étude » de ce projet, dans laquelle il s'agissait de comprendre les préoccupations des éleveurs, appréhender les nouvelles compétences qu'ils auront à acquérir et déterminer les freins et motivations liés à la formation.

Pour mener à bien ce travail, l'Institut de l'Élevage a recueilli les points de vue d'éleveurs et d'experts de la filière (responsables professionnels, administrateurs de laiterie, salariés d'organisations professionnelles agricoles...) au niveau national et dans deux départements intéressés par la démarche: le Tarn et l'Ille-et-Vilaine.

Un échantillon varié

Les éleveurs enquêtés ont été choisis pour représenter la plus grande diversité possible au niveau de:

- l'âge des exploitants: du nouvel installé à la personne cédante;
- la taille de structure: de 110 000 litres de quota à plus d'un million de litres;
- le statut juridique: structures associées/structures individuelles;
- le mode de production: conventionnel/agriculture biologique, spécialisé/diversifié;
- leur appartenance syndicale: syndicat majoritaire, syndicats minoritaires ou non adhérents;
- leurs pratiques de formation: utilisateurs fréquents/occasionnels ou non utilisateurs.

Pour s'assurer de la diversité des éleveurs à enquêter, une typologie d'attitude élaborée par l'Institut de l'Élevage a été présentée aux comités VIVEA des deux départements. L'objectif, pour ces comités qui ont aidé à la construction de l'échantillon, était de sélectionner des éleveurs de plusieurs « profils »: « éleveurs modernistes », « éleveurs entrepreneurs », « éleveurs en retrait »...

Deux départements représentatifs des grands systèmes

De plus, les deux départements pilotes de cette étude, le Tarn et l'Ille-et-Vilaine, sont eux-mêmes intéressants pour aborder une diversité de situations, au travers de deux grands types de systèmes: les systèmes laitiers de plaine et les systèmes de polyculture-élevage. Dans notre étude, étant donné le fort contraste entre ces deux zones, une attention particulière a été portée sur les points de convergence et/ou de divergence (quand ils existent) entre les avis des éleveurs des deux départements. Enfin, quelques experts nationaux

(FNCL, FNPL, Institut de l'Élevage, France Conseil Elevage) ont été sollicités pour répondre plus particulièrement sur les thématiques liées à l'après-quota (scenarii envisagés, compétences futures des éleveurs).

Une analyse croisée des résultats

Les résultats de ces entretiens ont ensuite été croisés avec d'autres études effectuées par le Service Ingénierie de Projets de l'Institut de l'Élevage depuis 2007 auprès de plusieurs centaines d'éleveurs. L'objectif de cette analyse croisée est de valoriser au mieux l'expertise de l'Institut de l'Élevage, identifier les points de convergence et de divergence de ce travail par rapport aux études précédentes, mais aussi renforcer les conclusions de nos enquêtes en les complétant de travaux récents réalisés auprès du plus grands nombres d'éleveurs.

Les résultats de ce travail mené à partir d'enquêtes n'ont pas de valeur statistique mais permettent une approche qualitative des besoins en formation des éleveurs laitiers. ●



Les résultats

Le métier d'éleveur, une passion

Selon les éleveurs enquêtés, leur métier est avant tout une « vocation », une « passion » ; ce n'est pas un métier que l'on choisit par hasard. Les éleveurs que nous avons rencontrés jugent en outre que le premier atout de leur métier est le fait de travailler à l'extérieur, de ne pas être enfermé, d'être en lien avec la nature, au contact des animaux. « *On travaille plus en plein air on va dire que dans le cochon* ». Ces motivations sont récurrentes dans l'ensemble des études précédentes de l'Institut de l'Élevage.

Ils apprécient aussi le fait d'être leur « propre patron » et d'avoir la liberté de leurs horaires de travail : « *On fait ce qu'on veut, on n'a pas de patron* ». Ces atouts sont à relativiser fortement car ils estiment par ailleurs avoir des comptes à rendre, soit à leurs associés dans le cadre de structures en GAEC ou EARL, soit directement à la laiterie ou à la banque. De même, l'astreinte de la traite limite dans les faits la liberté ressentie des horaires de travail.

Le prix du lait, une préoccupation

Au niveau de leurs préoccupations, les éleveurs citent tout d'abord – et sans surprise – le prix du lait et plus globalement le contexte économique de la filière. La crise laitière est d'autant plus mal vécue par les éleveurs, qu'elle met fin à une longue période de stabilité et qu'elle a été précédée d'une envolée des prix. Cette préoccupation sur le prix du lait est généralisée à l'ensemble des éleveurs et touche aussi ceux qui n'ont pas été directement impactés par la crise comme les éleveurs bio.

De plus, la charge de travail et l'astreinte du métier sont estimées trop lourdes pour le revenu dégagé et remettent en cause le maintien de l'atelier laitier sur les exploitations, notamment là où des alternatives sont possibles : « *Travailler 365 jours sur 365 et ne pas pouvoir en retirer un minimum...* ».

Un métier en mutation

Les éleveurs sont conscients des bouleversements en cours et à venir même s'il leur est difficile de les appréhender. Ils jugent que ces changements sont en train de transformer leur métier d'éleveur, ce qui les fait passer du statut de « livreur de lait »

à celui de « gestionnaire ». La maîtrise des aspects techniques par l'éleveur reste pour eux indispensable, mais la gestion est devenue la compétence primordiale : « Faut d'abord gérer, après faut de la technique ». Le terme de « gestion » donne lieu à des interprétations variées selon les personnes interrogées et englobe à la fois des aspects économiques et organisationnels :

- connaître ses coûts de production, coûts alimentaires, coûts de nettoyage... Pour certains, la connaissance de ses coûts en tant que telle est suffisante (« *mon système est trop différent pour être comparé* »), mais pour la majorité, la phase de comparaison avec ses voisins, ou des groupes plus larges, est indispensable ;
- savoir faire ses achats-ventes d'animaux, de cultures au moment le plus opportun ;
- investir de façon raisonnée (notamment pour les investissements en matériel) ;

- savoir faire jouer la concurrence ;
- gérer au mieux ses coûts de service,
- avoir le conseil adapté à ses besoins ;
- gérer les relations humaines (dans les structures associées et/ou avec un salarié).

De nouvelles compétences à acquérir

D'autre part, si ce point a été moins cité par les éleveurs eux-mêmes, les experts estiment qu'il manque une réflexion spontanée sur les débouchés : « *Il faut faire passer l'éleveur laitier de technicien de la production vers un statut qui l'associe aux débouchés de la production* » ; « *On avait des gars qui produisaient et qui demandaient à la coopérative de vendre ce qu'ils produisaient et, en fait, il faut les faire basculer dans l'autre sens [...] il faut qu'on produise ce que nous demande le marché* ».

La connaissance des marchés, des filières, des politiques nationales et européennes fait partie des nouvelles

Témoignage

Benoit GAVALAND, éleveur à Lusanger en Loire-Atlantique a suivi la formation « Mon revenu : mieux le comprendre pour l'améliorer », il témoigne :

« Je suis producteur de lait depuis 2009 et ma laiterie m'a proposé de suivre cette formation sur l'optimisation du revenu. J'étais motivé car j'ai pensé que cette formation courte était pour moi un moyen de mieux comprendre, d'analyser les chiffres de mon exploitation et d'en tirer des pistes d'amélioration. J'étais en effet prêt à remettre en cause mes méthodes de travail et à adapter mon système si cela s'avérait nécessaire.

J'ai apprécié la première journée durant laquelle, à ma grande surprise, nous avons beaucoup échangé entre éleveurs, en petits groupes, sans jamais parler chiffres. Les formateurs ont ensuite accompagné chacun d'entre nous sur son exploitation pour un diagnostic individuel. Ils étaient très à l'écoute et nous donnaient des conseils pertinents. Le dernier temps au cours duquel nous avons pu, sur la base des données recueillies, comparer des systèmes équivalents a été très instructif et nous a permis de mettre en place des plans de progrès.

Alors qu'en agriculture, la comptabilité analytique ne fait pas partie de nos habitudes, je sais désormais mieux ventiler mes coûts de production et calculer mon prix de revient, pour mieux me repérer sur le marché. À l'avenir je vais fixer un budget pour certaines charges et je suis satisfait d'avoir trouvé, grâce à cette formation très concrète, mes propres solutions ».

compétences à acquérir pour les producteurs. Les experts jugent d'ailleurs que le métier d'éleveur laitier doit se professionnaliser encore d'avantage : « *On a une partie de la population des éleveurs qui à mon sens n'est pas professionnelle. Il y en a qui sont là en économie de cueillette, ils font du lait comme on va aux champignons. Des champignons s'il y en a, on en ramasse, sinon on revient bredouille* ».

En Ille-et-Vilaine, les éleveurs hors-sol (porcs, volailles) sont souvent cités en exemple en tant qu'agriculteurs ayant réussi leur phase de « professionnalisation » et développé une réelle capacité à gérer des marchés volatiles.

La formation continue oui, mais...

La formation est spontanément reconvenue comme l'une des clés permettant l'acquisition de ces nouvelles compétences. Mais si tous reconnaissent

« l'utilité générale » de celle-ci, ils ne se sentent pas toujours personnellement concernés pour autant. Ainsi, les plus jeunes estiment avoir moins besoin de recourir à la formation continue car ils sortent de la formation initiale : « *En sortant du cursus on en a peut-être moins besoin que ceux qui ont le nez dans le guidon* ». Les plus âgés, pour leur part, considèrent qu'avec l'expérience la formation leur est moins utile qu'aux plus jeunes éleveurs : « *J'ai appris, on a échangé énormément. Aujourd'hui j'ai moins de besoins, je suis arrivé à un stade où j'en ai pas mal fait, j'en ferai pas bien plus* ».

De plus, et même si ces éléments peuvent apparaître comme des arguments ou des justifications pour ne pas se former, les éleveurs estiment souvent ne pas disposer du temps nécessaire et/ou citent souvent les freins financiers liés au « double coût » de la formation et du remplacement.

Les critères de la formation idéale selon les éleveurs

Enfin, l'étude a montré que les éleveurs connaissaient généralement assez mal les offres de formation qui existaient dans leur région ainsi que les possibilités de financement.

La formation « idéale » doit se dérouler selon eux pendant la journée, car elle fait partie intégrante de leur temps de travail. Elle est préférée en groupe – vecteur d'échanges – et si possible à l'intérieur de groupes déjà constitués. Un temps de visite ou de témoignage d'un pair est généralement apprécié. La capacité du formateur à s'adapter à son auditoire est toujours plébiscitée, en opposition aux « cours magistraux » qui sont, eux, décriés.

Enfin, il est intéressant de noter que malgré les contrastes structurels forts qui existent entre le Tarn et l'Ille-et-Vilaine, les avis des éleveurs de ces deux départements convergent le plus souvent. ●

Le plan d'action pour dynamiser la formation des éleveurs laitiers

La transformation profonde du secteur laitier nécessite pour les éleveurs bovins lait l'acquisition de compétences et d'outils de pilotage nouveaux.

Pour répondre à ces besoins, VIVEA et ses partenaires ont mis en place un plan d'action prenant appui sur un cadre de formation « Mon revenu : mieux le comprendre pour l'améliorer » qui doit permettre aux éleveurs :

- d'adapter leurs exploitations à ces nouvelles réalités ;
- de trouver des marges de progrès sur leurs revenus ;
- d'être acteurs de la mise en œuvre de leurs propres solutions.

Il s'agit d'une approche renouvelée de la formation qui place l'éleveur au centre en s'intéressant au revenu et non seulement aux coûts de production. Les partenaires se mobilisent pour promouvoir cette action auprès des producteurs de lait et des organismes de formation afin que ces derniers s'en saisissent pour monter et proposer des stages.

Ce plan d'action comporte :

- un cadre national de formation :
 - 3 jours de formation et une demi-journée de diagnostic sur l'exploitation ;
 - des préconisations visant à avoir un cahier des charges cohérent dans les territoires et des partenariats territoriaux efficaces ;
 - un montage financier pour l'ensemble de l'opération mobilisant des cofinancements (FSE).
- un dispositif de formation de formateurs mis en œuvre conjointement par Résolia et l'Institut de l'Élevage
- un plan de communication :
 - un message commun ;
 - des outils pour les élus, une plaquette d'information pour les producteurs à disposition des prescripteurs et des organismes de formation.

