

# Les transformations en cours du métier d'éleveur laitier

## Quelles compétences clés pour demain ?

Etude commandée et financée par VIVEA, Fonds d'assurance formation des entrepreneurs du vivant



INSTITUT DE  
L'ÉLEVAGE



# Sommaire

Sommaire .....	1
Le contexte de l'étude .....	3
La méthode utilisée.....	3
2.1 Le format des enquêtes.....	3
2.2 L'échantillonnage .....	4
<i>6 profils d'agriculteurs</i> .....	5
2.3 L'analyse des résultats .....	6
Contexte et enjeux de la filière.....	6
3.1 L'Ouest.....	6
3.2 Le Sud-ouest.....	6
3.3 La conjoncture favorable de 2008 : un exemple pour l'avenir ? .....	7
3.4 Et demain ? .....	7
Résultats de l'étude.....	8
4.1 Le métier .....	8
4.1.1 Eleveur laitier : un métier passionnant .....	8
4.1.2 Mais avec ses limites .....	8
4.1.3 L'Ille-et-Vilaine : un département au cœur de la production laitière .....	9
4.1.4 Le Tarn : un département dynamique dans une région laitière en perte de vitesse .....	10
4.1.5 Les préoccupations des éleveurs.....	10
4.1.6 Les évolutions du métier d'hier à aujourd'hui.....	11
4.1.7 Les évolutions à venir .....	12
4.2 Les enjeux de la fin des quotas .....	12
4.2.1 La vision des éleveurs .....	12
4.2.2 La vision des experts .....	13
4.3 Les compétences .....	13
4.3.1 La gestion : la compétence primordiale.....	13
4.3.2 La connaissance des débouchés.....	14
4.3.3 La gestion humaine .....	14
4.3.4 Les compétences pour l'après-quota.....	14
4.4 L'acquisition des connaissances.....	15
4.4.1 La formation : première forme d'acquisition de connaissances .....	15
4.4.2 Presse spécialisée et internet.....	15
4.4.3 Et le conseil dans tout ça ?.....	16

4.5	La formation .....	16
4.5.1	La formation c'est utile.....	16
4.5.2	Surtout pour les autres.....	17
4.5.3	Un cercle vertueux .....	17
4.5.4	Le manque de temps, principal frein évoqué.....	17
4.5.5	Le double coût : une spécificité des exploitations laitières .....	18
4.5.6	Le « frein scolaire » .....	18
4.5.7	La formation idéale .....	18
4.5.8	La formation ratée .....	19
4.5.9	Connaissance des formations .....	19
4.5.10	Connaissance de VIVEA.....	20
4.6	Comment faire venir les éleveurs en formation ? Pistes d'actions.....	20
<b>En conclusion .....</b>		<b>22</b>
<b>Bibliographie .....</b>		<b>23</b>

# I Le contexte de l'étude

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 et a demandé à l'Institut de l'Élevage de conduire la partie « étude » de ce projet. Il s'agissait de comprendre les préoccupations des éleveurs, d'appréhender leurs nouvelles compétences à acquérir, et de déterminer les freins et motivations liées 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.

Le présent rapport rassemble les résultats de cette étude.

Le travail a été initié et suivi par un comité de pilotage national constitué par VIVEA et a été relayé par les comités VIVEA des deux départements pilotes.

## 2 La méthode utilisée

### 2.1 Le format des enquêtes

Les enquêtes se sont déroulées sous forme d'entretien semi-directif individuel (de 1h à 2h en moyenne).

L'objectif de l'entretien semi-directif (Kling-Eveillard *et al*, 2010) est :

- D'une part, de comprendre les façons de penser, les projets, des personnes enquêtées, de le laisser exprimer leur point de vue en profondeur en réponse à des questions ouvertes très larges.
- D'autre part, d'aborder un certain nombre de thèmes précis (côté directif des entretiens).

Le contenu des entretiens individuels est présenté en annexe. Ils se déroulaient de la manière suivante :

- Présentation rapide du contexte de l'étude.
- Présentation générale de l'exploitation et du parcours de l'exploitant.
- Questions générales sur le métier d'éleveur, les préoccupations.
- Questions sur les compétences clés.
- Questions sur la formation.
- Recueil de quelques données chiffrées de l'exploitation.

## 2.2 L'échantillonnage

La vingtaine d'entretiens ont été réalisés auprès d'éleveurs laitiers et d'experts de la filière répartis équitablement entre les départements du Tarn et de l'Ille et Vilaine.

	<b>Tarn</b>	<b>Ille-et-Vilaine</b>	<b>National</b>	<b>Total</b>
<b>Experts</b>		3	5	<b>8</b>
<b>Eleveurs</b>	5	3		<b>8</b>
<b>Eleveurs-Experts</b>	3	1	1	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>21</b>

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon

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 l 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 : issus du syndicat majoritaire, des syndicats minoritaires ou non adhérents.
- Leurs pratiques de formation : utilisateurs fréquents / occasionnels / non utilisateurs.

Les experts départementaux enquêtés ont été sélectionnés dans le même esprit que pour l'échantillonnage des éleveurs. L'objectif à ce niveau était d'avoir une diversité des familles d'organismes présentes dans la filière : laïteries, syndicats, organismes de développement...

Pour construire cet échantillon, nous nous sommes appuyés sur les comités de pilotage départementaux. Pour s'assurer de la diversité des éleveurs à enquêter, une typologie d'attitude (Dockès, 2008) a été présentée aux deux comités. L'objectif pour ces derniers était de sélectionner des éleveurs issus de chacune des catégories (*Cf Encadré « 6 profils d'agriculteurs »*).

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

## 6 profils d'agriculteurs

### Les agriculteurs modernistes

Un métier de producteur en phase avec les valeurs de l'agriculture, qui intègre l'économique.

- *Vision moderne de l'agriculture,*
- *Adaptation aux évolutions de contexte,*
- *Autonomie de décision mais utilisateurs de conseil,*
- *30 à 50% des agriculteurs*



### Les agriculteurs en retrait

Un métier de producteur fondé sur la continuité.

- *Vision traditionnelle de l'agriculture,*
- *Structures plutôt modestes gérées en autonomie,*
- *Méfiant vis-à-vis du monde du conseil,*
- *15 à 25% des agriculteurs*



### Les agriculteurs dépendants

Un métier sécurisé par un conseil personnalisé rapproché.

- *Installation plutôt subie que choisie,*
- *Pas de prise de décisions sans l'appui d'un conseiller,*
- *Recherche de la sécurité plutôt que du changement,*
- *10 % des agriculteurs*



### Les créateurs entrepreneurs

Un métier qui permet d'exprimer une idée originale et de développer une activité dynamique.

- *Projet personnel de grande dimension et innovant,*
- *Recherche de la performance économique et de l'innovation,*
- *Prêt à changer de métier pour s'adapter,*
- *Moins de 10% des agriculteurs*



### Les entrepreneurs agricoles

Un métier centré sur l'adaptation aux marchés, proche des standards de la vie non agricole.

- *Modèle du chef d'entreprise,*
- *Recherche de la performance, adaptation aux marchés, prise de risque,*
- *Compétences commerciales et managériales,*
- *10 à 20 % des agriculteurs*



### Les agriculteurs porteurs de projet personnel

Une activité agricole sur mesure, en cohérence avec des aspirations personnelles.

- *Rarement issus du milieu agricole,*
- *En phase avec leurs convictions et leur conception de la vie,*
- *Projets de dimension modeste et familial, préservant l'équilibre de vie et le contact avec le public*
- *5 à 15 % des agriculteurs*



## 2.3 L'analyse 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 (Dockès, 2008 ; Gédouin, 2008 ; Institut de l'Élevage, 2009). L'objectif de cette analyse croisée est de valoriser au mieux l'expertise de l'Institut de l'Élevage, d'identifier les points de convergence et de divergence de ce travail par rapport aux études précédentes, mais aussi de renforcer les conclusions de nos enquêtes en les complétant de travaux récents auprès de plus grands nombres d'éleveurs .

Étant donné la taille restreinte de l'échantillon, aucun élément chiffré ne sera donné dans ce rapport. Les résultats de ce type d'étude n'ont pas de valeur statistique.

# 3 Contexte et enjeux de la filière

Dans « France laitière 2015 », l'Institut de l'Élevage a dressé un état des lieux qualitatif et quantitatif de la ferme laitière française. Dans cet ouvrage, 3 contextes de production permettent de caractériser l'ensemble des 88 000 exploitations laitières du pays : zones de montagne-piémont, zones de polyculture-élevage, et zones d'élevage de plaine. Les deux départements pilotes de cette étude, le Tarn et l'Ille-et-Vilaine, sont assez représentatifs de ces deux dernières zones, extrêmement différentes d'un point de vue structurel et contextuel.

## 3.1 L'Ouest

Les zones d'élevage de plaine comptent 40 000 exploitations en 2007 (soit 46%), et contribuent à la moitié de la production laitière française. Ces élevages de plaine se situent principalement dans la grande région Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Deux-Sèvres). Les exploitations de cette zone sont plutôt intensives (1,63 UGB/ha, 6 500 l/VL, 5 700 l/ha SFP) de dimension moyenne (73 ha) et utilisent largement le maïs ensilage (présent dans 94% des exploitations). En Bretagne, les exploitations laitières ont parfois un atelier hors-sol (important dans près de 10% des cas, et significatif dans 22% des cas) et plus rarement un autre atelier bovin viande (moins de 30%).

Ces zones de plaine spécialisées, caractérisées par une forte densité d'exploitations laitières et de production, ont été freinées par l'instauration des quotas en 1984 et la pression foncière. Ne pouvant exprimer totalement leur potentiel, ces régions ont cherché à optimiser au maximum leurs coûts de production. Elles disposent aujourd'hui d'une réserve de productivité, avec des coûts marginaux faibles.

## 3.2 Le Sud-ouest

Le Sud-ouest fait partie des zones de polyculture élevage, qui concernent 30% des exploitations laitières françaises. La proportion de terres labourables et les potentiels pédoclimatiques de ces différentes zones expliquent l'orientation des systèmes de production. Dans le Sud-ouest, l'atelier laitier est souvent associé à des activités agricoles très diverses (céréales, viticulture, arboriculture, melons, tabac, légumes, semences,

palmipèdes,...). La tendance est toutefois à la spécialisation laitière voire à la concentration territoriale (bassin de production en îlots) puisque, dans un contexte de forte restructuration, les exploitations les plus diversifiées se détournent de plus en plus de la production laitière. Les systèmes fourragers de cette région reposent principalement sur l'ensilage de maïs, issu de cultures irriguées le plus souvent.

Moins contraintes par les quotas, les zones de polyculture-élevage dont fait partie le Sud-ouest ont bâti un modèle économique performant fondé sur une production laitière par unité de main-d'œuvre presque aussi importante que dans les régions spécialisées mais complétée par des cultures rémunératrices. La réussite inattendue de ce modèle de polyculture-élevage résulte de la politique laitière française qui a souhaité le maintien de la production laitière sur tout le territoire (quota fixe par département). La particularité du Sud-ouest par rapport aux autres zones de polyculture françaises est une diminution plus accentuée des restructurations et par conséquent une densité laitière extrêmement faible. De fait, cette faible densité n'a pas permis le maintien d'une bonne ambiance laitière et des services nécessaires aux éleveurs, ce qui ne favorise pas le maintien des exploitations restantes (« Cercle vicieux » de la diminution du nombre d'exploitation).

### **3.3 La conjoncture favorable de 2008 : un exemple pour l'avenir ?**

En 2008, grâce à la conjonction de prix très rémunérateurs et de fortes allocations provisoires, la conjoncture était devenue exceptionnellement favorable à la production laitière. Si le quart Nord-ouest a fortement réagi face à cette opportunité, le quart Sud-ouest semble s'être au contraire enfoncé encore un peu plus dans la sous-réalisation structurelle. En effet, les livraisons de lait y ont baissé dans la plupart des départements souvent de 4,5% voire plus par rapport à la moyenne 2006-2007.

Pour beaucoup d'éleveurs, cet « épisode 2008 » est révélateur des évolutions à terme de la filière lors de l'arrêt des quotas en 2015.

### **3.4 Et demain ?**

Dans l'Ouest, des marges de progrès, développées pendant les années quotas, existent. La grande majorité des élevages laitiers de cette zone souhaitent d'ailleurs accroître la dimension de leur atelier laitier dans l'avenir (20 à 30% se disent même prêts à pouvoir augmenter leur production sans investissements supplémentaires). Les contraintes environnementales, principalement en Bretagne, pèsent toutefois sur les potentialités de développement de la zone à terme.

Dans le Sud-ouest, la situation est très différente. La restructuration atteint des niveaux inégalés au niveau national (1 remplacement pour 8 départs). Les possibilités limitées de reconversion et « l'ambiance laitière » de la zone expliquent ces chiffres. De plus, la taille importante des structures déjà en place rendent la transmission de l'outil de production problématique.

Dans notre étude, étant donné le fort contraste entre les 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.
---

## 4 Résultats de l'étude

### 4.1 Le métier

#### 4.1.1 Eleveur laitier : un métier passionnant...

Selon eux, le métier d'éleveur 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.

En deuxième position, ils apprécient aussi le fait d'être leur « propre patron » et d'avoir la liberté des 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.

Plus rarement, les éleveurs citent d'autres motivations comme le fait de participer au développement local (plutôt cité par les éleveurs du Tarn et/ou en vente directe), de dynamiser le territoire. Les aspects « créativité » et « diversité » du métier sont repris par ailleurs par quelques éleveurs. « *Je m'installe pour mes convictions et j'ai envie de faire partie des gens qui vont dans le développement local, qui font attention à tout ça* »

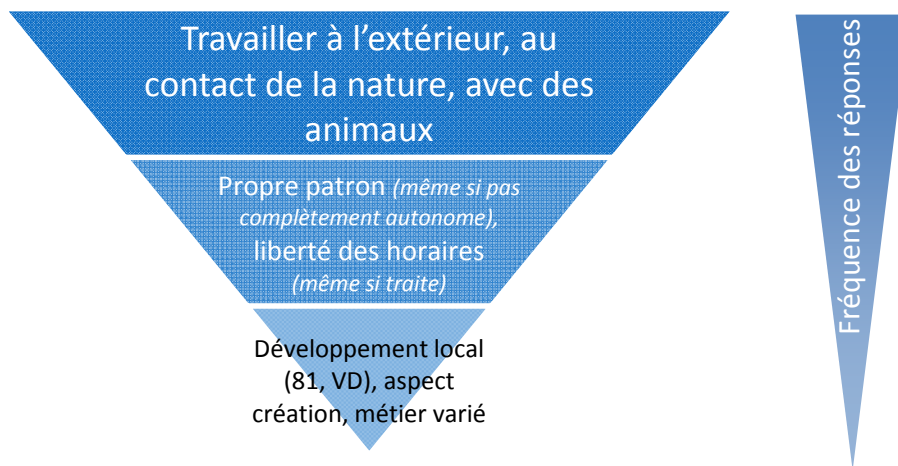


Figure 1 : Les atouts du métier

#### 4.1.2 ...Mais avec ses limites

Au niveau des limites, deux aspects sont prégnants et à mettre à même niveau d'importance : un temps de travail important / un temps libre limité, et d'autre part une rémunération insuffisante. Les deux sont fortement corrélés. En effet, le temps de travail important est d'autant plus mal vécu par les éleveurs, qu'il n'est pas accompagné de sa « juste » rémunération.

Lors d'études menées pendant l'envolée des prix du lait de 2008, le temps de travail n'était pas un élément cité de façon prépondérante alors qu'il l'était dans les années précédentes et notamment très fortement depuis les lois sur la réduction du temps de travail. Certains éleveurs étaient d'ailleurs prêts en 2008 à « travailler plus » pour « gagner plus » (ex : trois traites/jour...), ce qui n'est plus le cas dans la conjoncture actuelle. « *Beaucoup de travail, beaucoup d'heures passées, et ... pas trop de revenu* » ; « *L'élevage c'est comme on dit un esclavage* »

Sur les fluctuations du prix du lait, les éleveurs estiment avoir connu les extrêmes : le pic en 2008, le prix plancher en 2009. S'ils pensent que les fluctuations vont se poursuivre dans le futur, pour eux les variations seront limitées et n'atteindront pas l'ampleur qu'ils ont connue ces dernières années.

L'inertie de la production est une autre des limites du métier vue par les éleveurs et experts. L'élevage laitier est jugé peu flexible, les modifications sont limitées et lentes. La comparaison est souvent faite aux filières « cultures » et « hors sol » vues comme très réactives, avec des cycles de production beaucoup plus courts : « *On est sur une production qui à mon sens ressemble à de l'industrie lourde, avec une très grande inertie. Il faut deux à trois ans pour faire une vache, 9 mois entre l'insémination et le jour où le veau arrive* ».

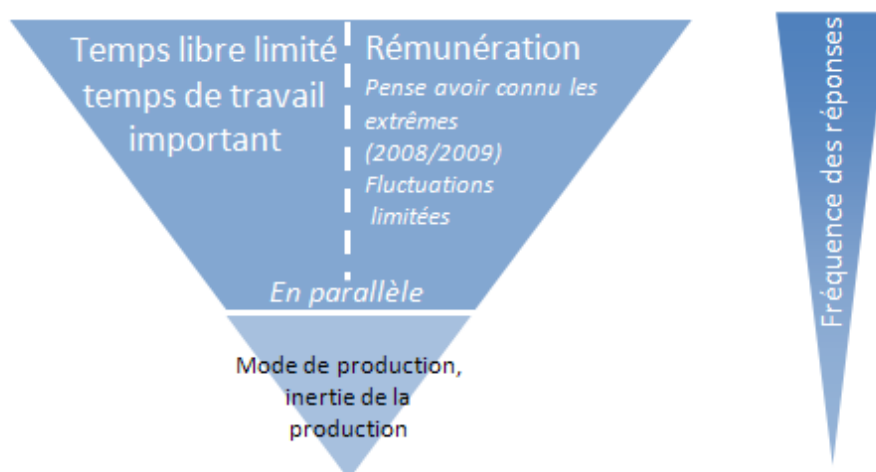


Figure 2 : les limites du métier

#### 4.1.3 L'Ille-et-Vilaine : un département au cœur de la production laitière

Les éleveurs ont été interrogés sur leur vision de l'élevage laitier dans leur département. Ceux-ci ont eu quelques difficultés pour répondre à cette question. Autant la comparaison aux voisins, aux cantons proches leur est naturelle, autant la comparaison aux départements ou aux pays frontaliers leur semble plus abstraite. Néanmoins, les réponses sont apparues très différentes entre les deux départements pilotes.

Pour les éleveurs de l'Ille et Vilaine, leur département est attractif, ils se considèrent « *au cœur de la production laitière française* ». Ils se comparent d'abord aux départements bretons voisins mais aussi aux autres pays européens (Les pays du Nord de l'Europe et l'Allemagne principalement, les pays considérés comme « concurrents ») voire à la Nouvelle-Zélande. La totalité des experts illéens rencontrés a rappelé que l'Ille et Vilaine était le premier département laitier français.

#### 4.1.4 Le Tarn : un département dynamique dans une région laitière en perte de vitesse

Pour les éleveurs du Tarn, leur département est considéré comme un département dynamique dans une région Sud-ouest où l'élevage laitier est plutôt une production en déclin. Ils en veulent pour preuve, le quota qui était réalisé jusqu'à récemment au niveau du département alors qu'il ne l'était plus au niveau régional. Le qualificatif de « Petite Bretagne » donné au département (et plus particulièrement à la partie « Ségala ») et synonyme de productivité et de dynamisme laitier, a été cité de nombreuses fois par les personnes interrogées. La comparaison à la Bretagne est d'ailleurs reprise aussi au niveau de la collecte de lait : « *La collecte d'un département breton équivaut à la collecte de tout le sud-ouest* ».

Toujours vis-à-vis de la Bretagne, il est intéressant de noter que les éleveurs du Tarn considèrent que la réalisation du quota supplémentaire alloué en 2008 est une réussite des bretons, qui démontrent leur capacité d'adaptation et leur réactivité, alors que pour les experts armoricains cette réalisation est plutôt un échec (les efforts faits depuis deux décennies pour réduire le coût de production et notamment le coût des concentrés ont été « réduits à néant » en l'espace d'une campagne).

Mais même si le Tarn est vu comme une relative exception locale en termes de dynamisme, l'Aveyron reste, pour les producteurs et experts tarnais, LE département moteur de cette vaste zone sud-ouest.

Pour certains, les contraintes pédoclimatiques sont aussi une caractéristique de la zone : une pluviométrie faible en été qui rend difficile la pousse des fourrages (d'où la nécessité de l'irrigation pour le maïs) et un relief qui peut s'avérer accidenté dans certaines parties du département.

#### 4.1.5 Les préoccupations des éleveurs

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. 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 : « *Travailler 365 jours sur 365 et ne pas pouvoir en retirer un minimum...* ».

Cette préoccupation est très forte dans les deux départements et pour toutes les catégories d'éleveurs y compris ceux en agriculture biologique. Ces derniers -qui ne se considèrent pas encore impactés par la crise- pensent que la tendance générale va finir par se répercuter sur le prix du lait bio et qu'ils devront subir à leur tour une baisse importante de revenu.

Dans les préoccupations des éleveurs, on retrouve la charge administrative en 2<sup>ème</sup> position. Le contexte de l'étude, qui a correspondu à la période d'envoi des déclarations PAC, a sûrement joué dans les réponses des personnes enquêtées. Dans les autres études (Dockès, 2008 ; Gédouin, 2008) on retrouve aussi cette préoccupation : « *Il faut mieux perdre une vache qu'un papier* ».

Enfin, certains éleveurs ont cité la transmission comme une des sources d'inquiétude : « *Moi ma préoccupation c'est la transmission. La transmission et l'installation du neveu. Parce qu'il faut que ça se passe dans de bonnes conditions* ». Les inquiétudes des cédants peuvent concerner le côté économique de la transmission (« *Vais-je réussir à céder mon outil au meilleur prix ?* ») mais la pérennité de l'outil, transmis le plus souvent à des membres de la famille, rentre aussi en compte (« *Vais-je transmettre un outil viable, durable économiquement, humainement ?* »). Pour les repreneurs, les préoccupations rejoignent celles des cédants.

Il est intéressant de noter que l'environnement n'a pas été cité spontanément par les éleveurs comme une source de préoccupation. On aurait pu penser que dans le contexte actuel - Grenelle de l'environnement, taxe carbone, algues vertes ...- leurs propos reprennent ces thématiques, or on ne les retrouve aucunement dans leurs réponses. Les experts interrogés, par contre, citent plus fréquemment l'environnement dans les enjeux actuels et à venir. Cela ne veut pas dire qu'il ne s'agit pas d'une préoccupation pour les éleveurs, mais qu'elle n'apparaît pas directement dans leur discours.

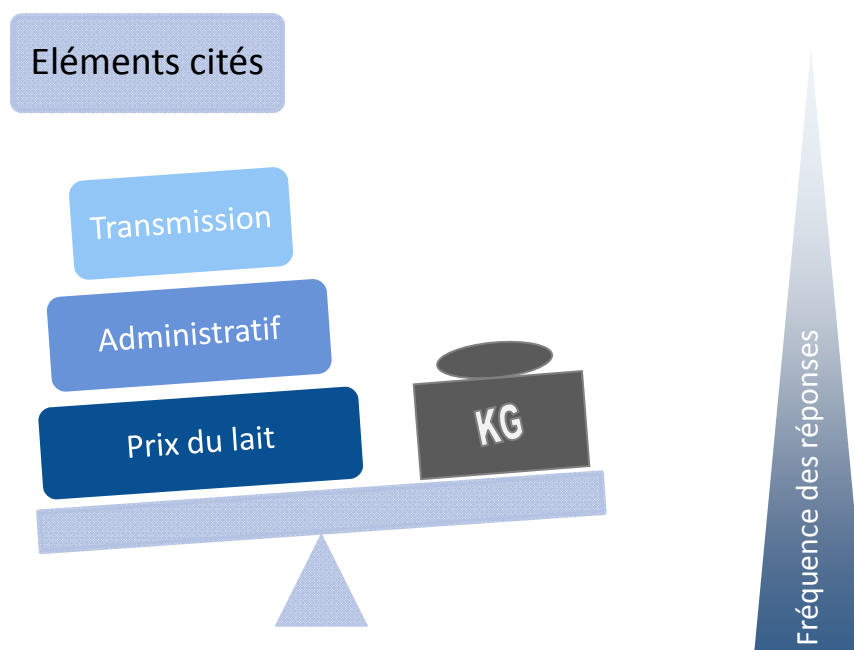


Figure 3 : Poids des préoccupations des éleveurs

#### 4.1.6 Les évolutions du métier d'hier à aujourd'hui

Les éleveurs situent les évolutions de leur métier notamment par rapport à la PAC et plus particulièrement aux adaptations réglementaires de 1984, année de création des quotas laitiers. Soit ils se positionnent en tant qu'éleveur « *n'ayant connu que les quotas* », (installés après 1984), soit ils se positionnent comme éleveur « *ayant connu l'avant-quota* ». Pour eux, « *Le métier il a évolué grâce ou à cause de la PAC* ».

L'arrivée de la gestion dans leur métier est une autre évolution ressentie par les éleveurs : « *Ce qui a changé c'est que je ne pensais pas être autant gestionnaire qu'on ne l'est aujourd'hui* ». Les autres études ont fait ressortir aussi cette nouvelle mise en avant de la gestion « *Il faudra être plus gestionnaire qu'animalier* ». Cet aspect qui est fortement présent dans le discours des éleveurs depuis quelques années a été encore renforcé par le contexte récent de fluctuation des prix.

Pour d'autres, la principale évolution de leur métier est la baisse significative du nombre d'éleveurs : « *L'évolution c'est la disparition de 90 % de mes collègues* ». Les producteurs du Tarn se sentent naturellement plus concernés par ce point. La totalité des éleveurs interrogés dans ce département a d'ailleurs cité le nombre d'éleveurs encore en place sur leur commune : « *Quand je me suis installé, il y avait sur la commune 16 élevages laitiers. Aujourd'hui on est les seuls* ».

#### 4.1.7 Les évolutions à venir

Pour les évolutions futures, deux voies se dégagent selon les éleveurs : la voie de l'agrandissement et celle de la valorisation (transformation, vente directe...). Les avis sont divergents : la plupart estiment que la voie qu'ils ont retenue est la seule valable et se montrent plus critiques sur la seconde. Les partisans de l'agrandissement pensent que « *si tout le monde se lance dans les circuits courts, ça va finir par se boucher* » et que « *ce qui peut nous sauver c'est le volume* » alors que les « pro-valorisations » craignent les agrandissements à tout-va. Ces derniers ne veulent pas, par contre, se diversifier d'avantage. Pour eux, même si les revenus dégagés par la diversification peuvent s'avérer intéressants, ils ne se voient pas ajouter de nouveaux ateliers à leur exploitation pour des raisons de charges de travail. Dans le Tarn particulièrement, ils ont souvent connus des exploitations parentales plus diversifiées (atelier canard gras, viticulture,...) qu'ils continuent d'associer à une forte pénibilité du travail.

Enfin certains éleveurs et une majorité d'acteurs imaginent que ces deux voies ne sont pas antagonistes, et que les deux modèles vont pouvoir se développer parallèlement. Ces différents modes de pensée sont assez classiques en production laitière (Dockès, 2008).

Pour les éleveurs comme pour les experts, le travail à l'avenir se fera aussi moins seul. Ce sont les structures associées qui semblent être le format plébiscité, à la fois par les éleveurs déjà dans ce type de structure (type GAEC, EARL) comme par les exploitants en individuel. Si les atouts sont bien mis en avant - partage du temps/congés facilités, spécialisation dans les domaines maîtrisés, rempart à l'isolement – les risques encourus ne sont pas occultés pour autant. Beaucoup d'enquêtés prennent l'exemple de « *Gaec qui cassent* » pour des raisons de mésentente entre associés. Le salariat apparaît alors comme l'alternative pour les éleveurs qui ne sont pas sûrs de pouvoir travailler en association dans le futur : « *Etre éleveur laitier tout seul, c'est plus possible. Celui qui ne veut pas s'associer il lui faut un salarié* ».

La gestion humaine dans les structures associées est un point de fragilité de ces systèmes qui avait déjà été soulevé dans les travaux antérieurs de l'Institut de l'Élevage.

## 4.2 Les enjeux de la fin des quotas

### 4.2.1 La vision des éleveurs

Un volet spécifique sur la fin des quotas a été abordé dans les entretiens pour connaître les avis et positions des éleveurs sur le sujet.

Les opinions se divisent en 2 catégories sur le sujet :

- Une faible proportion d'éleveurs ne croit pas à l'arrêt des quotas. Pour eux, « *il y aura toujours des quotas* ».
- La majorité estime que les quotas vont disparaître mais seront remplacés par un système de régulation proche et aux vertus similaires.

Aucun éleveur n'ose imaginer un système sans régulation. Pour tous, s'il n'y a plus de régulation, ça sera la « *course folle assurée* ».

Quelques éleveurs abordent la régulation par la contractualisation : « *Je pense qu'il va y avoir des contrats avec les laiteries, des contrats sur 5 ans à peu près. [...]. A mon avis ça restera, même si ça s'appellera plus "quota", ça sera des contrats* ».

Les craintes des éleveurs sur l'après-quota sont différentes entre les deux départements enquêtés. En Ille-et-Vilaine, les producteurs sont plutôt inquiets d'un développement possible de la production laitière en l'Allemagne et dans les pays de l'Europe du Nord. Dans le Tarn, ce sont les bretons et leurs voisins de l'Ouest qui inquiètent.

L'accélération de la concurrence entre régions lors de la fin des quotas est souvent une crainte mise en avant par les producteurs (Institut de l'Elevage, 2008).

#### 4.2.2 La vision des experts

Les experts de la filière ont été interrogés plus particulièrement sur cette thématique « après-quotas ». Ils distinguent deux scénarii possibles :

- Un 1<sup>er</sup> scénario qu'ils qualifient de « libéral » : dans ce schéma, les prix payés aux producteurs ne sont pas fixés. Ils fluctuent en fonction des cours des marchés au jour le jour. Il n'y a ni format type, ni cadre fixe. Ce scénario est défendu par les industriels et grandes coopératives de nombreux pays d'Europe du Nord.
- Un 2<sup>ème</sup> scénario qualifié de « contractualisation » : dans ce scénario, un contrat, comportant au moins un prix et un volume pour une période donnée, lie le producteur à sa laiterie. Ce scénario est défendu par quelques industriels et par les coopératives françaises. Pour ces dernières, c'est même le système double prix – double volume qui a été retenu. Si le cadre général reste identique d'une coopérative à l'autre, il peut exister de fortes variations des répartitions des volumes et des prix (selon la taille de la coopérative, ses débouchés, le niveau de saturation de ses équipements...). Des expérimentations sur ce système « double volume – double prix » sont en cours à l'heure actuelle dans plusieurs coopératives françaises.

### 4.3 Les compétences

#### 4.3.1 La gestion : la compétence primordiale

Si, pour les personnes interrogées, la maîtrise des aspects techniques par l'éleveur reste indispensable, la gestion est devenue selon eux la compétence primordiale : « *Faut d'abord gérer, après faut de la technique* ». Le terme de « gestion » a lui-même de nombreuses facettes :

- 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

### 4.3.2 La connaissance des débouchés

Les experts estiment que les éleveurs ont acquis, ou vont acquérir prochainement, cette approche « coûts ». Par contre, il manque selon eux 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 demandait 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 »*. Les connaissances des marchés, des filières, des politiques nationales et européennes font partie des nouvelles compétences à acquérir pour les producteurs. Les experts jugent que le métier d'éleveur laitier doit se professionnaliser 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 Ile-et-Vilaine, les éleveurs hors-sol (porcs, volaille) sont souvent cités en exemple en tant qu'agriculteur ayant réussi leur phase de « professionnalisation ».

### 4.3.3 La gestion humaine

Parmi les autres compétences clés, on retrouve la gestion humaine, liée au développement des structures associées et du salariat : *« Il y a un besoin en formation sur les relations humaines, y compris familiales »*. Les aspects « transmission » sont aussi souvent cités par les personnes interrogées.

Quelques éleveurs et experts ajoutent la maîtrise des outils informatiques et plus particulièrement d'Internet comme compétences futures indispensables. Ils voient le Net comme un outil qui permet à la fois d'aller recueillir des informations nécessaires au pilotage d'une exploitation (évolutions des prix des marchés agricoles, météo, informations techniques...) et aussi d'effectuer un certain nombre de démarches administratives (déclarations PAC...).

### 4.3.4 Les compétences pour l'après-quota

Des experts nationaux ont été interrogés plus particulièrement sur les compétences que les éleveurs devront développer suite à l'arrêt des quotas laitiers. Pour eux, la connaissance par l'agriculteur des débouchés de sa laiterie prendra encore plus d'importance car les conséquences seront à la fois :

- Techniques
  - Exemple 1 : la laiterie choisit de se positionner sur des produits enrichis en oméga 3, ou ayant un profil en acides gras particulier. L'éleveur devra s'adapter techniquement en choisissant par exemple une ration alimentaire à base de tourteau de lin pour le cas présent.
  - Exemple 2 : la laiterie veut se lancer dans la fabrication de crèmes glacées. La fabrication de ce produit oblige une production laitière plus importante en été. L'éleveur devra donc assurer une production saisonnée.

Les leviers techniques sont déjà connus pour la plupart et maîtrisés par une grande proportion d'éleveurs. La difficulté qui subsiste selon les experts est l'utilisation adéquate de ces leviers, il faut utiliser « le bon levier au bon moment ».

- et économiques

Actuellement la laiterie peut déjà solliciter l'éleveur pour qu'il agisse sur la qualité, la composition de son lait ou la saisonnalité de sa production à l'aide de leviers – ou de pénalités - financiers. Mais selon les experts, les moyens techniques qui seront mis en place dans le futur permettront aux laiteries d'avoir un prix du lait mieux indexé sur les critères recherchés. L'analyse en routine de la composition fine du lait pourra permettre par exemple de connaître de façon précise le profil en acide gras et de payer l'éleveur en fonction.

Toujours d'un point de vue économique, l'éleveur aura intérêt à connaître la politique de gestion des volumes de sa laiterie pour anticiper ses marges de manœuvre : existence ou absence de contrat laiterie-producteur, clauses et durée du contrat, volume unique ou double volume...

Pour les experts, le producteur doit connaître parfaitement ses coûts et la flexibilité de son système : points faibles et points forts. De plus, l'éleveur doit savoir jusqu'où il veut, et peut, aller :

- prévisions pluriannuelles avec variation des prix : « *Quelle serait la marge de mon atelier lait en cas de baisse de prix du lait de 10% ?* » « *en cas de hausse du prix des concentrés de 20% ?* »
- estimations de fluctuations de trésorerie : « *Quel serait l'état de ma trésorerie dans les années à venir si j'autofinance ce matériel aujourd'hui* » « *si le prix du lait baisse de 15% ?* »
- gestion des risques : « *Quels risques pèsent sur mon exploitation aujourd'hui ? quels sont mes recours ?* »
- calcul de coûts d'opportunité « *Est-ce que j'ai intérêt à produire ce volume B en plus par rapport à ce que ça va me coûter en plus ? Est-ce que c'est intéressant économiquement d'intégrer le tourteau de lin dans ma ration (prix du tourteau/prix du lait enrichi payé par la laiterie) ?* »

Des besoins de formation sur la négociation pourraient aussi être, selon eux, une compétence à développer : « *Est-ce que je dois changer de laiterie ? Demander plus de volume ?* ».

Pour résumer, au niveau de l'optimisation économique de l'exploitation, le besoin des éleveurs est plus sur la mise en œuvre des leviers de la flexibilité que de la connaissance des leviers en eux-mêmes.

## 4.4 L'acquisition des compétences

### 4.4.1 La formation : première forme d'acquisition de compétences

Lorsque l'on interroge les éleveurs sur la façon dont ils acquièrent les compétences jugées nécessaires dans leur métier, la formation est la réponse donnée majoritairement. Il faut toutefois relativiser ce résultat dans notre étude. En effet, les éleveurs, se sachant enquêtés sur ce thème, peuvent avoir tendance à donner préférentiellement cette réponse.

### 4.4.2 Presse spécialisée et internet

La presse spécialisée est une forme d'acquisition de connaissances qui est aussi largement plébiscitée par les éleveurs. Si sa facilité d'accès et d'utilisation est mise en avant, le manque

d'interactivité et la difficulté à appliquer les conseils sur son exploitation sont des freins considérables soulevés par ses lecteurs.

Enfin, Internet et les nouvelles technologies de l'information prennent de plus en plus d'importance auprès des éleveurs. Deux catégories d'utilisateurs d'Internet sont à distinguer :

- Une catégorie d'agriculteurs « autonomes ». Ces éleveurs possèdent les bases de la navigation, des recherches, et préfèrent apprendre « sur le tas ». Dans cette catégorie, on retrouve principalement une population jeune.
- Une catégorie d'agriculteurs « à accompagner ». Ces derniers veulent devenir utilisateurs de l'outil web mais estiment avoir besoin de formation avant de pouvoir se lancer. Si dans cette catégorie, on retrouve plutôt des éleveurs âgés, il faut ajouter aussi certains jeunes installés.

Au delà des nouvelles technologies de l'information, le support informatique plus globalement est cité par les enquêtés : utilisation de logiciels...

#### 4.4.3 Et le conseil dans tout ça ?

En comparaison avec d'autres études, les éleveurs ont peu cité le conseil comme forme d'acquisition de compétences dans cette enquête. Plusieurs raisons sont possibles à cela :

- le mot « formation » est utilisé dans son sens le plus large. Une réunion d'information, une réunion d'échange voire des entretiens personnalisés avec son conseiller peuvent être regroupés par les éleveurs sous le mot « formation ».
- les éleveurs n'ont pas été questionnés de façon spécifique sur le conseil ;
- la question posée était orientée sur l'acquisition de connaissances plus que sur l'aide pour la gestion ou le pilotage de l'information. Cette seconde formulation aurait certainement induit des réponses plus orientées vers le conseil.

### 4.5 La formation

#### 4.5.1 La formation c'est utile...

Dans notre échantillon, un tiers des éleveurs allait régulièrement en formation (généralement les « éleveurs-experts »), un tiers y allait ponctuellement, sur des sujets spécifiques, et le dernier tiers n'y allait jamais.

Quand on interroge les éleveurs sur ce qu'ils pensent de la formation, ils sont unanimes quelle que soit leur fréquence de participation : pour eux « *la formation, c'est utile* ». Comme précédemment, il faut toutefois relativiser cette réponse du fait du thème même de l'enquête. En fait, les éleveurs s'accordent sur le fait qu'en formation « *on apprend toujours quelque chose, même si ce n'est pas forcément ce qu'on pensait y trouver* ». Beaucoup d'éleveurs rapportent qu'ils sont allés en formation dans l'objectif d'acquérir de nouvelles connaissances sur tel point technique, mais qu'en visite d'élevage, ils ont retenu finalement une astuce sur un point totalement différent. Ils ont ensuite reproduit celle-ci sur leur propre exploitation. La visite de l'exploitation ou le témoignage d'un pair est souvent d'ailleurs un élément incontournable de la formation (comme du conseil) repris par les éleveurs. On retrouve cet élément dans de nombreuses études.

## 4.5.2 ...Surtout pour les autres

Si la formation est jugée utile par les éleveurs, elle l'est surtout pour « les autres ». Les plus jeunes, par exemple, se disent moins concernés par 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, d'un autre côté, considèrent qu'avec l'expérience, ils ont moins de besoins que les jeunes éleveurs : « *J'ai appris, on a échangé énormément. Aujourd'hui j'ai moins de besoin, je suis arrivé à un stade où j'en ai pas mal fait, j'en ferai pas bien plus* ».

## 4.5.3 Un cercle vertueux

Toutes les personnes interrogées, experts comme éleveurs, pensent que la démarche d'accès à la formation doit être volontaire. Une fois franchie cette première étape, l'éleveur satisfait de sa première expérience revient généralement en formation. Selon le principe du cercle vertueux, les formations suivantes entretiennent la satisfaction de l'éleveur et font que ce dernier reste actif dans le dispositif : « *la formation quand on y goûte, on y revient* ».

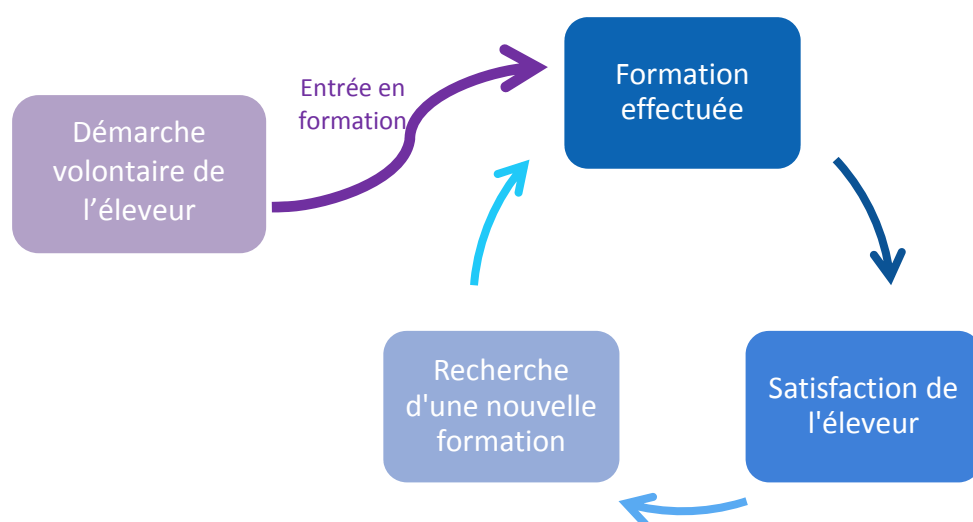


Figure 4 : Entrée en formation et cercle vertueux

La difficulté selon les experts interrogés réside dans cette première étape qui consiste à amener l'éleveur dans le cercle de la formation tout en le laissant acteur de cette décision. Un travail spécifique pourrait ainsi être engagé autour de la « première » formation.

## 4.5.4 Le manque de temps, principal frein évoqué

Pour les éleveurs allant régulièrement en formation, comme pour ceux qui n'y vont pas, le principal frein évoqué est le manque de temps. Pour ne pas se limiter à cette réponse universelle – « je n'ai pas le temps » - nous avons essayé de comprendre les raisons sous-jacentes des éleveurs en les faisant s'exprimer plus longuement sur la question.

Derrière cette question du temps disponible se cache le plus souvent un manque de motivation reconnu par les éleveurs. Ces derniers préfèrent garder le temps disponible pour la famille, pour le repos... « *Pour l'instant c'est une question de temps. Parce que je veux quand même garder du temps libre* ». Les aspects de gestion du temps sont toujours à relier aux questions de priorisation des activités. Autrement dit, la formation n'est pas considérée comme une priorité pour une majorité d'éleveurs.

#### 4.5.5 Le double coût : une spécificité des exploitations laitières

Les éleveurs laitiers interrogés parlent souvent du « double coût » de la formation. Selon eux, en plus du financement de la formation en elle-même, s'ajoute le financement du service de remplacement : « *Les éleveurs laitiers quand ils partent il faut qu'ils prennent un vacher de remplacement, donc s'ils partent deux jours à l'autre bout de la France ce n'est pas sans incidence économique* ». Ils jugent que les organismes de formation ne tiennent pas assez compte de cette spécificité directement liée à l'atelier laitier.

Les experts sont plus mitigés sur ce point. En effet, ils rappellent qu'un grand nombre de formations sont peu onéreuses aujourd'hui pour les éleveurs (financées entièrement ou en partie par des fonds de formation, des collectivités...). De plus elles sont construites de façon à limiter au maximum les besoins en service de remplacement. Ils pensent que ces freins cités par les éleveurs sont plutôt liés à une méconnaissance du système de formation proposé (coût d'une formation, horaires et déroulé).

#### 4.5.6 Le « frein scolaire »

Un frein n'a pas été directement évoqué par les éleveurs, mais a pu transparaître dans leurs réponses : le « frein scolaire ». Pour beaucoup, la formation continue est mentalement associée à la formation initiale. Or, cette dernière n'a pas toujours été bien vécue par les producteurs : enseignement jugé trop théorique, professeurs peu/pas à l'écoute, échec scolaire... Pour certains, aller en formation c'est aussi devoir prendre la parole en public, écrire... Ces éleveurs ne veulent pas « *retourner à l'école* ».

Pour quelques experts, ce frein est d'ailleurs le plus difficile à surmonter car il est rarement exprimé et qu'il n'est ainsi pas toujours possible de développer des contre-arguments.

#### 4.5.7 La formation idéale

Pour les éleveurs, la formation idéale ne doit pas empiéter sur la vie privée et doit donc se dérouler pendant la journée et non pas le soir : « *Pour moi une formation ça fait partie du travail, moi je ne commence pas à travailler à 8 h du soir* ». Certains déconseillent aussi les formations le mercredi (« *jour des enfants* »).

Le déroulé-type de la formation idéale selon les éleveurs est une journée entière qui se décompose en deux temps distincts. La première demi-journée est plutôt consacrée à une présentation en salle, et la seconde a une visite sur le terrain. (« *J'aime bien quand il y a une partie sur le terrain. On aime bien voir de visu* »). Cette visite a préférentiellement lieu sur l'exploitation d'un éleveur, car « *ceux qu'on écoute ce sont les pairs* ».

Pour les personnes interrogées, la formation idéale se fait en groupe. Le groupe est très apprécié des éleveurs car il permet l'échange et insuffle une dynamique : « *L'effet groupe a été efficace pour moi, chacun amène sa pierre à l'édifice* ». Les groupes déjà formés – « *groupe lait* », GDA, GEDA...- sont ceux qui fonctionnent le mieux selon les éleveurs et experts interrogés. Il est un peu plus difficile d'être efficace dans des groupes nouvellement constitués : les systèmes des uns et des autres sont moins connus ce qui limite les interactions, la liberté de parole est moins grande...

Au niveau des thèmes, les préférences des éleveurs sont variées. Elles sont à relier aux besoins ponctuels de chaque exploitation. Aucune thématique précise ne ressort particulièrement (par contre d'un point de vue général, la gestion est mise en avant comme expliqué dans le paragraphe « Les compétences »).

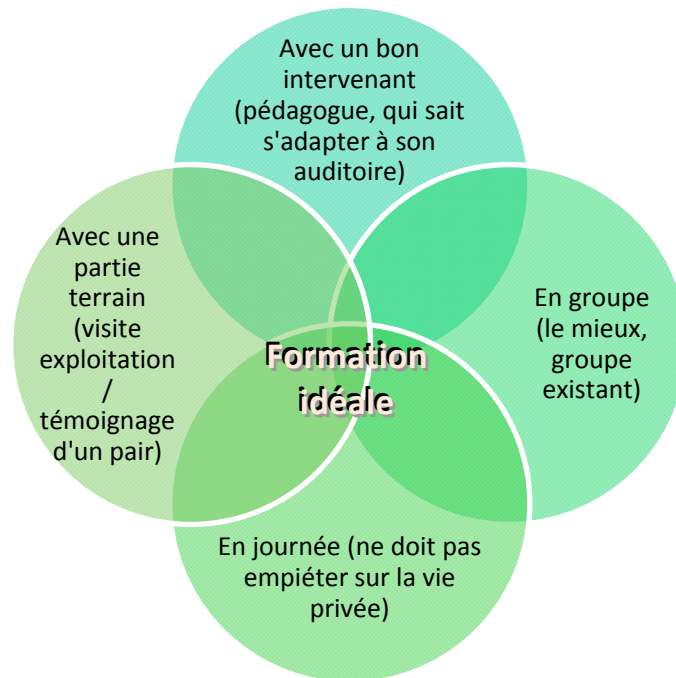


Figure 5 : les composantes de la formation idéale

#### 4.5.8 La formation ratée

Les éleveurs ont aussi été interrogés sur leur vision d'une formation ratée. Pour eux, l'élément qui peut le plus faire échouer une formation est la présence d'un mauvais intervenant. Ce dernier peut être jugé mauvais parce qu'il s'exprime peu clairement, qu'il n'arrive pas à faire passer ses messages, mais aussi s'il ne tient pas compte des spécificités des systèmes des personnes présentes. Ainsi l'intervenant qui parle d'un sujet qui intéresse les personnes présentes mais qui s'appuie sur des systèmes non-représentés chez ses auditeurs ne sera pas considéré comme compétent. A l'extrême, les éleveurs prennent l'exemple de l'intervention de type « cours magistral » où il n'y a aucune interaction entre l'orateur et ses auditeurs : « Une formation ratée c'est un grand cours théorique sans mise en pratique ».

Pour un grand nombre, une formation sans visite est aussi une formation ratée. Le besoin de voir des exemples concrets, mais aussi de s'aérer sont souvent cités : « Pas toute une journée en salle, on ressort avec un mal de tête, quand on va s'aérer l'après-midi ça fait du bien ». Pour d'autres, la visite n'est pas indispensable quand il s'agit d'une réunion de bilan, ou d'une lecture/analyse de résultats.

#### 4.5.9 Connaissance des formations

Les éleveurs savent généralement où trouver l'information sur les formations existantes dans leur région : journal agricole départemental, catalogue de formations des OPA, journal de la

coopérative, de la laiterie... Mais s'ils connaissent la localisation de l'information, ils ne vont pas la consulter pour autant car ils ne pensent pas spontanément à aller en formation. De ce fait, peu d'éleveurs interrogés connaissaient les thématiques des prochaines formations se déroulant dans leur région.

L'incitation directe et le bouche-à-oreille restent les moyens de mobilisation à la formation les plus efficaces selon éleveurs et experts. Si l'information est généralement fournie par le technicien, ou l'animateur, elle est plus incitative pour l'éleveur lorsqu'elle provient de ses pairs (« ceux qu'on écoute, ce sont ses pairs », cf « Formation idéale »).

Entre l'inscription à la formation et son jour de déroulement, les éleveurs ont besoin de rappels, surtout si le laps de temps entre les deux est important. Les nouveaux moyens de communication sont très appréciés pour cette tâche : sms, e-mail. Un simple rappel oral, en direct ou par téléphone, leur convient également.

#### 4.5.10 Connaissance de VIVEA

Si les experts interrogés connaissaient tous le fonds d'assurance formation VIVEA et son fonctionnement, pour les éleveurs il en est tout autre. Une majorité des producteurs enquêtés reconnaissent le nom « VIVEA » et l'associent à la formation mais n'ont pas connaissance (ou très vaguement) de son fonctionnement. Pour ceux qui connaissent bien le dispositif, VIVEA est une opportunité considérable pour répondre aux besoins de formation des éleveurs qui mérite de prendre plus d'ampleur. Quelques experts ont émis toutefois quelques réserves du fait d'un cadre d'application « trop rigide » (probablement lié à un fonctionnement ancien). Ils estiment toutefois que les derniers changements de procédure vont vers plus de souplesse.

## 4.6 Comment faire venir les éleveurs en formation ?

### Pistes d'actions

Tous les éleveurs, actifs dans le dispositif comme inactifs, ont été interrogés sur les actions susceptibles de les encourager à venir en formation (pour les faire participer davantage pour les premiers, et pour les faire venir une première fois pour les seconds).

Les éleveurs « non-utilisateurs » proposent que les prix des formations soient réduits. Pour les « utilisateurs », comme pour les experts, le levier « prix » est à relativiser car de plus en plus de formations ont déjà des coûts limités ou nuls et le nombre de formés n'augmentent pas (ou peu) pour autant. Ils mettent plutôt en avant le manque de connaissance des « non-utilisateurs » des possibilités de financement et des coûts réels de la formation. Pour lever ce « pseudo-frein » économique, il faut donc communiquer, parallèlement aux offres thématiques, sur les modalités de participation, les frais engendrés... Pour les experts, les éleveurs doivent imaginer la formation comme un investissement plutôt que comme un coût. Il faut donc argumenter sur le retour potentiel sur investissement.

Si la formation nécessite un appel aux services de remplacement, il faut informer l'éleveur du coût et des modalités de financement et lui fournir les coordonnées des organismes à contacter. Inversement, si la formation ne nécessite pas de remplacement- la durée et les horaires étant aménagés en fonction- il faut communiquer sur cette « non-nécessité » auprès des stagiaires. La proximité du lieu de formation est aussi un élément facilitant.

Pour lever les « freins scolaires » il faut rassurer les éleveurs concernés sur le déroulement de la formation : groupe restreint, prise de parole volontaire, temps de visite, fonctionnement dynamique voire ludique, dire explicitement que ce ne sera pas « comme à l'école ». Pour certains experts, le mot « formation » lui même - qui reste associé au cursus scolaire - est à éviter. Les aspects convivialité ne sont pas à négliger : en groupe, un repas et/ou petit-déjeuner en commun...

Comme il a été dit précédemment, le cercle vertueux de la formation font que les « utilisateurs », satisfaits, reviennent en formation. La difficulté est d'amener les « non-utilisateurs » une première fois en formation pour les faire entrer dans cette catégorie des « utilisateurs ». Une action ciblée sur cette première formation pourrait être envisagée : gratuité ou coût minimal, plan de communication associant de nombreux partenaires, thématique attractive avec une sensibilisation collective autour de cette thématique...

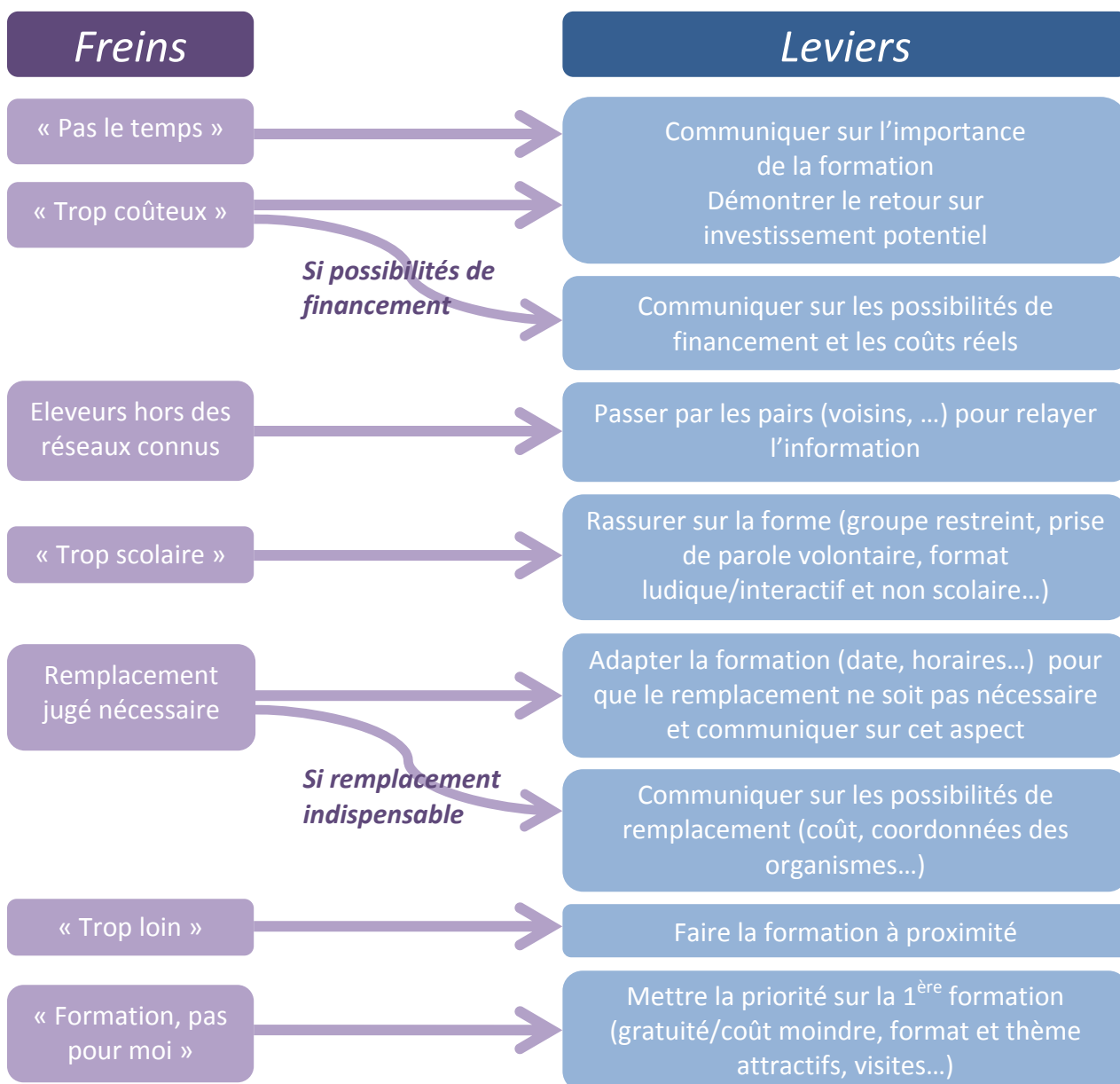


Figure 6 : Freins à la formation et leviers correspondants

## 5 En conclusion

Les éleveurs laitiers enquêtés estiment avoir un métier « passionnant » mais sont aujourd'hui fortement préoccupés par les aspects « revenu » et « travail ». Ce revenu jugé insuffisant est d'ailleurs toujours associé directement dans leurs réponses aux contraintes du métier. La fin annoncée de l'arrêt des quotas s'ajoute à leurs préoccupations actuelles.

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, qui les fait passer du statut de « livreur de lait » à celui de « gestionnaire ». Si la maîtrise des aspects techniques par l'éleveur reste indispensable, la gestion est devenue selon eux la compétence primordiale. Cette compétence « gestion » englobe pour eux, aussi bien la connaissance de ses coûts (coûts de production, coût alimentaire, coût de l'hygiène de traite...), que la maîtrise des investissements, la gestion du risque, la mise en concurrence des entreprises d'amont et jusqu'à la gestion humaine (associations, salariat...). Dans un monde sans quota et aux prix fluctuants, l'éleveur doit connaître la flexibilité potentielle de son système aussi bien technique (variation des volumes) qu'économique (variation des charges, des produits, de la trésorerie). Les experts ajoutent à ces compétences, l'importance de la connaissance par l'éleveur des débouchés de ses productions et plus globalement des filières laitières.

La formation est reconnue comme une des clés permettant la réussite de cette transformation du métier. Mais si tous les éleveurs reconnaissent l'« utilité générale » de celle-ci, ils ne sentent pas directement concernés pour autant. De plus, ils estiment ne pas avoir le temps nécessaire et citent souvent les freins financiers liés au « double coût » de la formation et du remplacement. L'étude a permis de montrer 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'échange- 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.

## Bibliographie

- Dockès A-C, et al, (2008), *L'agriculture et les métiers d'agriculteurs à l'horizon 2015 : 5 scénarios prospectifs*. INSTITUT DE L'ELEVAGE.
- Gédouin M., (2008) « *Les éleveurs et leur travail en Picardie* » Synthèse d'enquêtes régionales et propositions pour l'action. AGROTRANSFERT RESSOURCES-TERRITOIRES PICARDIE
- Institut de l'Elevage (2009), *France laitière 2015*, DOSSIER ECONOMIE DE L'ELEVAGE N°391.
- Kling-Eveillard F., Couzy C., Dockès A-C., Frappat B. (2010), *Réaliser des enquêtes qualitatives pour prendre en compte le point de vue d'agriculteurs et d'acteurs du développement*. INSTITUT DE L'ELEVAGE.

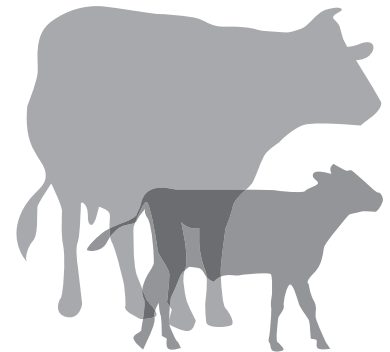
# Les transformations en cours du métier d'éleveur laitier

## Quelles compétences clés pour demain ?

Face au contexte changeant, 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. L'institut de l'Élevage a conduit la partie «étude» de ce projet, dans laquelle il s'agissait de comprendre les préoccupations des éleveurs, d'appréhender leurs nouvelles compétences à acquérir et de déterminer les freins et motivations liées à la formation. Pour cela une série d'entretiens auprès d'éleveurs et d'experts de la filière ont été menés dans deux départements (Tarn et Ille-et-Vilaine) et au niveau national. Les éleveurs laitiers enquêtés estiment avoir un métier «passionnant», mais sont aujourd'hui fortement préoccupés par les aspects «revenu» et «travail». Ce revenu jugé insuffisant est d'ailleurs toujours associé directement dans leurs réponses aux contraintes du métier. La fin annoncée des quotas s'ajoute à leurs préoccupations actuelles.



INSTITUT DE  
L'ÉLEVAGE



**Édité par :**  
l'Institut de l'Élevage  
[www.inst-elevage.asso.fr](http://www.inst-elevage.asso.fr)

**Dépôt légal :**  
3e trimestre 2010  
Octobre 2010  
Réf : 001059006  
ISSN : 1773-4738

EN COLLABORATION AVEC :

