



FAIRE SA PLACE EN ÉLEVAGE BOVIN LAITIER

Trajectoires d'installation dans la Loire et le Rhône

Photo : La filière laitière française

Laure Courret

Laboratoire d'études Rurales
SFER, juin 2024



UFR
Temps et
Territoires



Plan de la présentation

- INTRODUCTION
- RÉSULTATS
- ENJEUX ET PERSPECTIVES



15 minutes



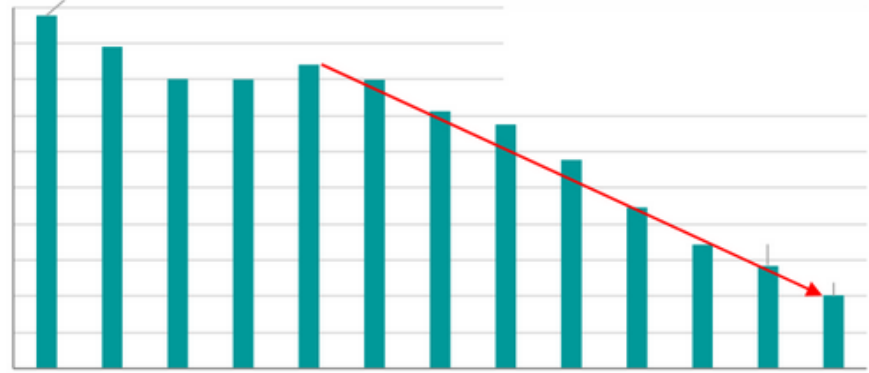


INTRODUCTION

Photo : La filière laitière française

Contexte de l'étude

Cheptel de vaches laitières

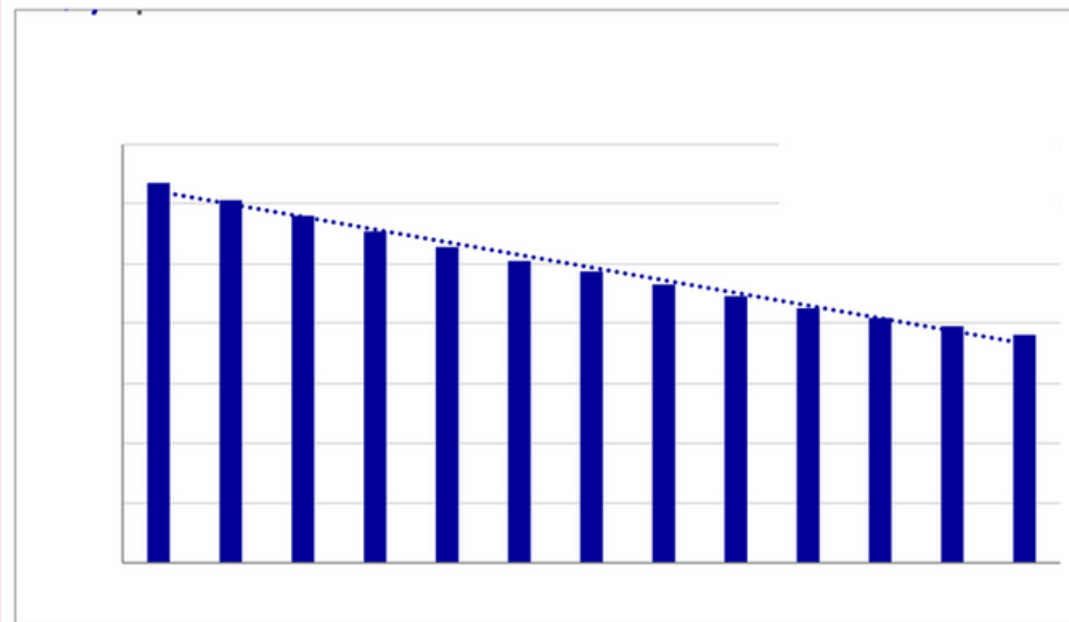


Bassin AMC : en 8 ans, de 2014 à 2022,
63 800 vaches laitières en moins,
soit : -12,4 % (contre -9 % au niveau national)

Source : CRIEL AMC

Evolution du nombre d'exploitations livreurs

Bassin Alpes Massif Central



2010 → 2022
5 085 exploitations
en moins
-40 % en 12 ans

En 2021,
on passe sous la barre
des 8 000 exploitations
sur le Bassin

Source : CRIEL AMC

Chute du
nombre
d'exploitants en
élevage bovin
lait et mutation
du monde
agricole

Introduction



Résultats



Enjeux

Cadre de l'étude et partenaires

Partenariat entre Criel, l'ISARA et l'Idele dans le cadre du projet « Pléiades »

Questionner les trajectoires d'installations fructueuses des profils dits « atypiques » dans la filière qui peuvent participer au renouvellement des générations



Introduction



Résultats



Enjeux

Choix de l'échantillon

Femmes installées

Exploitants ayant intégré des salariés

Hors cadre familial installés en GAEC
ou autre forme sociétaire

Salariés ou apprentis ayant choisi de s'installer

20 entretiens
téléphoniques réalisés
entre mai et juin 2023

Hors AOP

Introduction



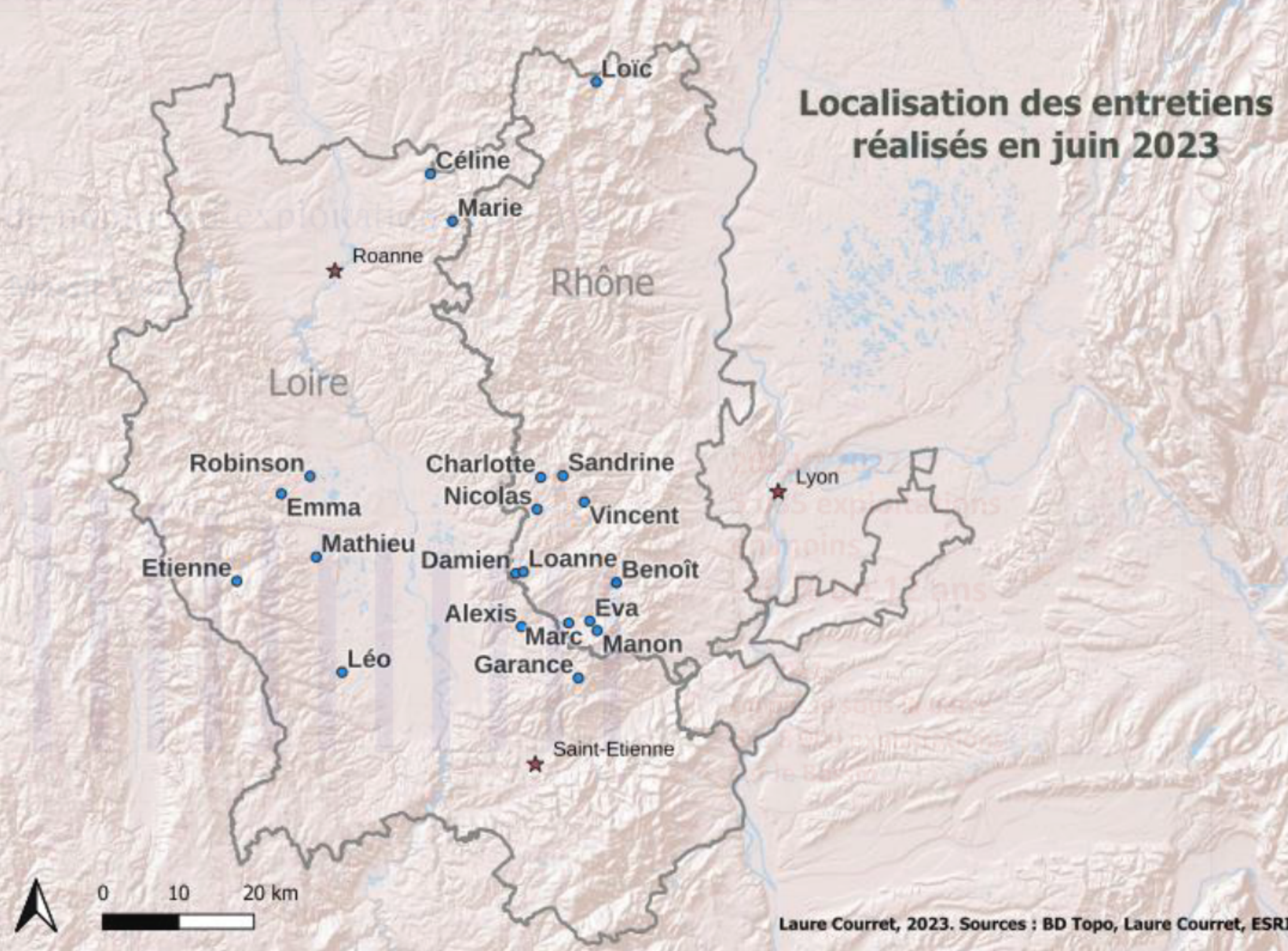
Résultats



Enjeux

Localisation des entretiens réalisés en juin 2023

- 9 femmes et 11 hommes
- 9 personnes hors cadre
- 11 personnes installées dans le cadre familial
- 14 personnes en circuits longs
- 4 personnes en circuits mixtes
- 2 personnes en circuits courts



Approche analytique

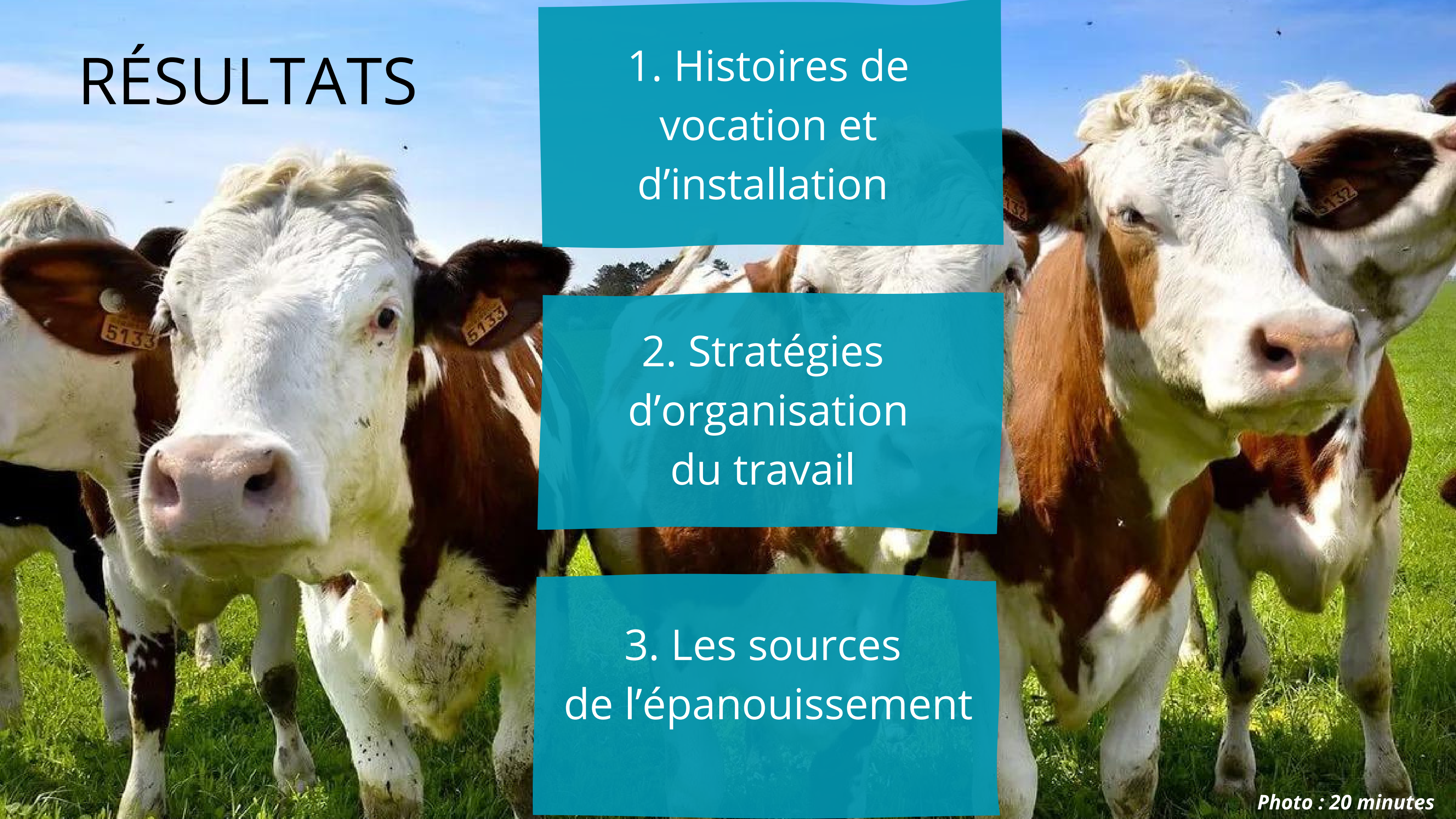
Quelles sont les motivations et les ressources des jeunes éleveuses et éleveurs pour s'installer, pérenniser leur activité et s'épanouir au travail ?

Dans quelle mesure ces profils dits « atypiques » questionnent les parcours d'installation et le rapport au travail en filière longue

Comment est-ce que leur parcours et leur vécu du travail éclaire l'image d'un métier d'astreinte peu rémunérateur



RÉSULTATS



1. Histoires de
vocation et
d'installation

2. Stratégies
d'organisation
du travail

3. Les sources
de l'épanouissement

1. Histoires de vocation et d'installation

« Depuis tout petit j'étais passionné par l'agriculture, je passais beaucoup de temps dans une ferme voisine, j'allais dormir là-bas. [...] Depuis tout petit je baigne dans les vaches et dans notre pays, on peut pas faire grand-chose d'autre ».

La vocation ne se transmet pas qu'en famille mais les réseaux locaux et professionnels jouent un rôle clé



1. Histoires de vocation et d'installation

« Pas facile d'être agricultrice. [...] Pour les gens du village c'est la ferme [de mon mari]. Les maïs, les prix, c'est lui qui gère, il est identifié comme le gestionnaire ».

L'identité professionnelle
des femmes en élevage en
question



1. Histoires de vocation et d'installation

« J'ai pas peur d'essayer, d'avancer [...]

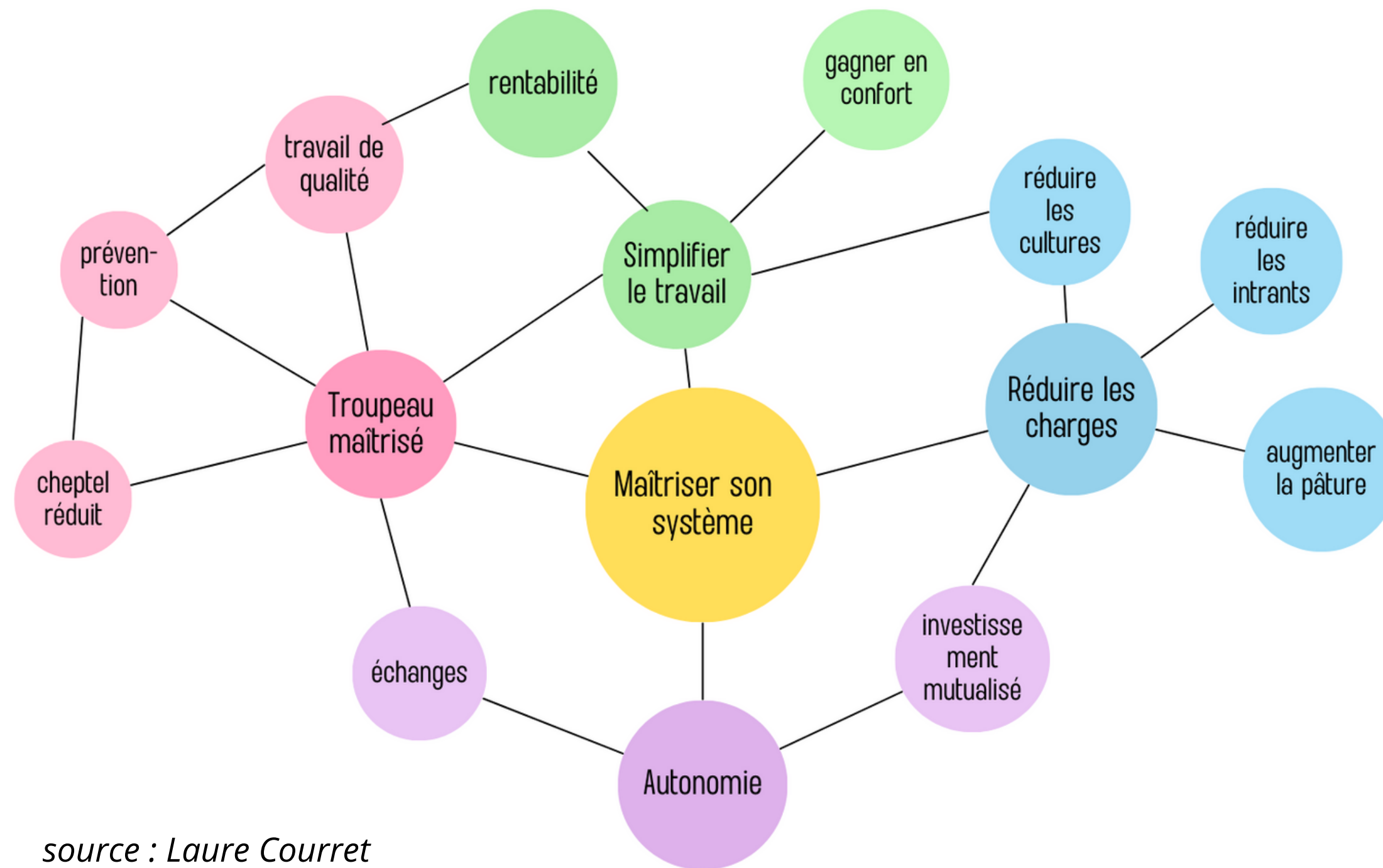
*Comme mon cédant me laisse faire
comme je veux, du coup j'ai moins peur de
faire une connerie. Y'a pas de jugement en
fait. »*

*« Dans la conclusion de votre truc il
faut dire qu'il faut que les parents
acceptent de nouvelles idées,
acceptent de lâcher, que les enfants
fassent des erreurs ».*

« La transmission n'est pas un
long fleuve tranquille »



2. Trouver un équilibre au travail



La volonté
d'un système maîtrisé,
économe et rentable



2. Trouver un équilibre au travail

« On est endoctriné un peu à l'école, on nous dit « si tu fais pas du maïs tu t'en sors pas », mais en fait en faisant du maïs et du tourteau tu t'en sors pas mieux que ça non plus ! [...] »

« Comment faire pour moins souffrir physiquement, c'est vrai qu'on ne parle pas entre éleveurs. Pourtant je le vois, hein, moi je verdict est tombé y a deux jours, j'ai une tendinite. Et c'est la traite, donc c'est important. »

« J'ai compris que j'avais le droit d'être moi en fait, avec mes forces et mes faiblesses aussi. [...] On a le droit de faire autrement, on est légitime aussi ».

Trouver et assumer sa manière de faire au-delà des habitudes et des normes professionnelles



2. Trouver un équilibre au travail

« L'humain, on s'est tous dit dans notre organisation à quatre que c'était un sujet sensible. C'est une bonne source de tension et il faut le traiter. On en a tous conscience ».

Trouver une organisation humaine équilibrée : entre partage du travail, gouvernance et vie personnelle



2. Trouver un équilibre au travail

« Si on aime..., ça me dérange pas moi, de travailler le week-end. C'est comme ça je me pose pas la question. Après si on a besoin de prendre une journée de temps en temps on peut la prendre. On est libre. »

« Faut pas compter son temps par rapport aux vaches. [...] Faut pas y voir comme une contrainte sinon c'est mal fait. »

Le temps de travail mis à l'épreuve : entre astreinte et flexibilité



3. Les sources de l'épanouissement

« Ce qui m'inquiétait, je me disais avant de m'installer : « Est-ce que le jour où je vais m'installer j'aurai encore le temps de m'occuper de mes vaches ? »

La qualité du lien avec les animaux et la santé des vaches



3. Les sources de l'épanouissement

*« Quand je reçois mes résultats,
y'a pas de germes, y'a de la
matière grasse, de la matière
protéique, je suis contente quoi.
Mes vaches elles boitent pas,
elles n'ont pas peur de moi »*

Produire un lait de qualité et
répondre aux enjeux sociétaux



3. Les sources de l'épanouissement

« On a tellement plus de rapport avec tous ceux à qui on vend nos produits, du fait de la grosseur des coopératives, qu'on fasse du lait ou qu'on en fasse pas, la laiterie ne va pas nous demander comment on va »

« Pour moi le gros problème de reconnaissance c'est le prix du lait. [...] On n'est pas rémunéré pour le boulot qu'on fait. [...] C'est pas que financier, les gens ne se rendent pas compte du boulot qu'il y a pour un litre de lait »

Être reconnu à sa juste valeur



3. Les sources de l'épanouissement

Etre son propre patron :
l'autonomie et ses
paradoxes

« On nous demande d'investir des sommes faramineuses, sans savoir si on va pouvoir rembourser. C'est pour ça qu'aujourd'hui y'a de plus en plus de monde qui fait de la transformation, pour savoir à quel prix on vend les produits. ».

« Le seul inconvénient, entre guillemets, de notre métier c'est que tout ce qu'on produit y a rien où on fixe le prix. La laiterie nous dit un mois avant le prix qu'elle va nous payer pour le mois en cours et si on est pas content, c'est la même.. »



3. Les sources de l'épanouissement

« On s'entend bien avec les voisins, on est tous agriculteurs. Des fois on se croise et on peut parler une heure. Les voisins, avec qui on s'entraide pour les ensilages tout ça. ».

« On est un peu hors du monde avec notre métier, et des fois c'est important de discuter avec des gens qui font le même métier que nous et de se dire qu'on n'est pas à la rue même si on y passe beaucoup de temps »

L'ambiance laitière basée sur la cohabitation des systèmes différents et sur l'entraide



ENJEUX ET PERSPECTIVES



Photo : Avenir agricole de l'Ardèche

Des enjeux larges et interconnectés

Quelles leçons générales tirer de la diversité des vingt histoires d'installation qui nous ont été livrées, ainsi que de la spécificité de notre échantillon ?



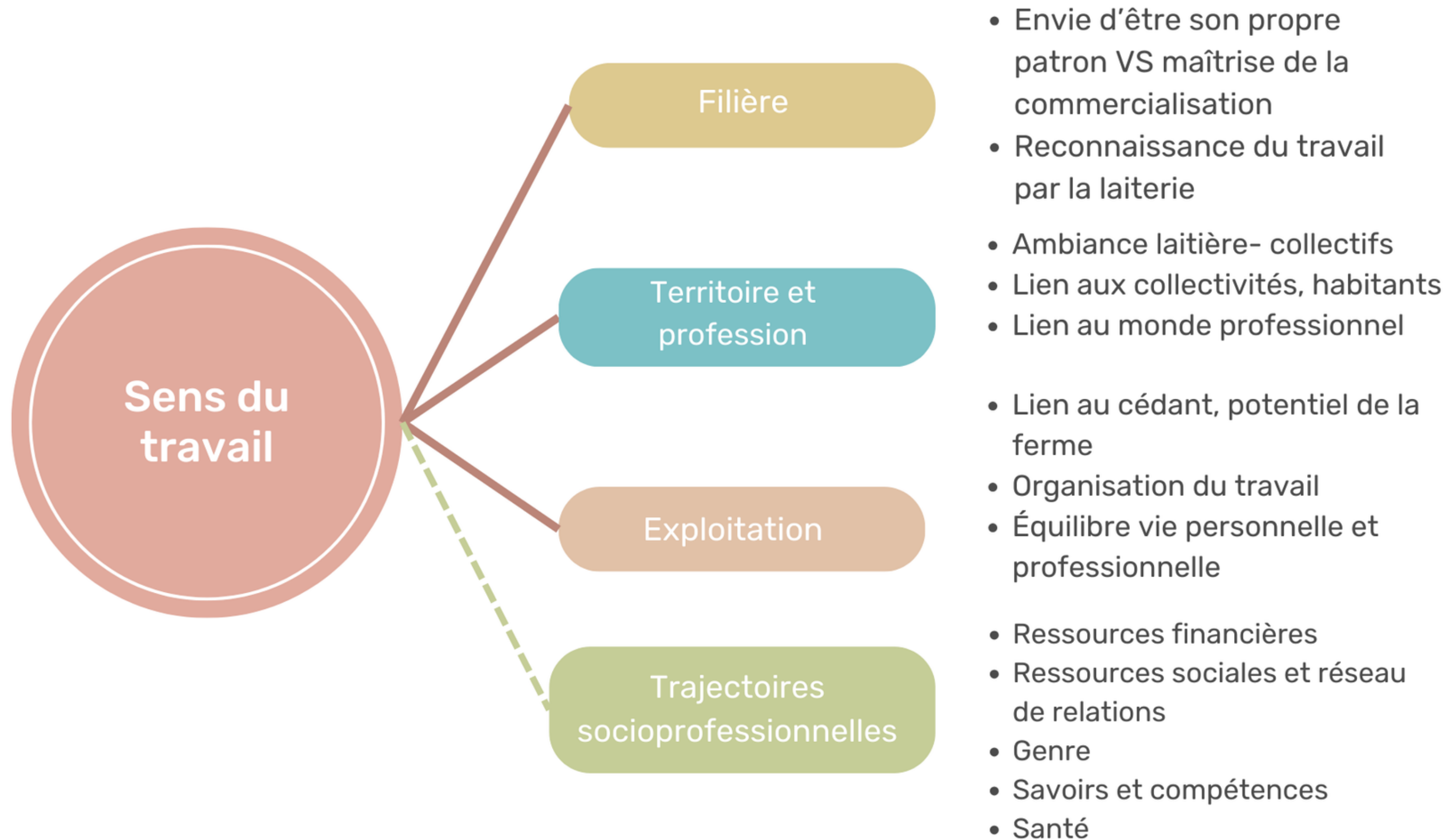
2. Installation en élevage, monde professionnel et ordre négocié

« Un monde professionnel abrite une multitude d'interactions entre divers acteurs »



L'ordre négocié constitue un « vaste réseau d'arrangements, d'ententes explicites ou tacites, qui s'appuient sur un ensemble d'interprétations des normes réglementaires, et des protocoles »

3. Les espaces avec lesquels est négocié le sens du travail



3. Nuancer les catégories

Les enjeux liés à la recherche de place professionnelle en milieu rural et agricole touchent de la même façon repreneurs dans un « cadre familial » et « hors cadre familial »

Introduction



Résultats



Enjeux

CE QU'IL FAUT RETENIR

Les catégories avec lesquelles sont pensées les politiques encourageant le renouvellement des générations en agriculture ne permettent pas de saisir les besoins spécifiques des entrant.e.s dans le métier.

Quels que soient les profils des personnes, celles-ci doivent composer avec un monde professionnel au sein duquel coexistent une multitude de mondes aux intérêts très divers, parfois contradictoires.

Le renouvellement des générations doit ainsi être pensé au prisme de ces différents mondes et de ces différentes sphères.

Introduction



Résultats



Enjeux

*Un chaleureux merci
à toutes les personnes qui ont
participé
à cette étude.*

Merci pour votre attention !

Contacts :

Laure Courret, Université Lyon 2 : laurecourret@gmail.com

Hélène Brives, ISARA : hbrives@isara.fr

Perrine Vandenbroucke, ISARA : pvandenbroucke@isara.fr

Claire Delfosse, Université Lyon 2 : clairedelfosse@orange.fr