

7^e édition Grand Angle Lait



*Appréhender les enjeux du secteur laitier
pour préparer l'avenir*



© AdobeStock

Cycle de webinaires

**03 juillet 2020 : Durabilité sociale dans les élevages
laitiers: attractivité, installation, organisation**

En collaboration avec :



Au programme :

- **Nathalie Velay (CERFrance Massif Central) & Emmanuel Béguin (Idele) : *Installation en élevages laitiers : Enjeux, niveaux de reprise et d'investissements et solutions de financement***
- **Jocelyn Fagon (Idele) : *Organisation du travail dans les exploitations laitières et attractivité du métier d'éleveur***



Installation en élevages laitiers : Enjeux, niveaux de reprise et d'investissements et solutions de financement

Nathalie Velay, CERFrance Massif Central

Emmanuel Béguin, Idele

Raphael Guyet, CNIEL

Myriam Ennifar, FranceAgriMer

En collaboration avec :



Plan

- 1. Introduction : contexte, objectifs des études et méthodes**
- 2. Présentation de l'étude CNIEL**
- 3. Présentation de l'étude FranceAgriMer**
- 4. Conclusions**



1-Introduction

- **Contexte et Enjeux**



Renouveler les générations, un enjeu majeur pour la filière laitière française

- ❖ **Réduction du nb. d'exploitations laitières : -37% entre 2008 et 2018 (85 600 à 53 800 livreurs)**
- ❖ **Vieillesse des chefs d'exploitations : 49% vont dépasser 60 ans d'ici 10 ans, les +50 ans détiennent 43% des VL en 2016**
- ❖ **Baisse du flux des jeunes installés : divisé par 2 /années 90, reprise 1 exploit./3, 1740 installés/an (<40 ans) sur 2010-2016**
- ❖ **Des dynamiques laitières variables selon zones du territoires /rythmes de réduction des livreurs et taux de remplacement**

1-Introduction

- **Contexte et Enjeux**



Plus de capital à racheter, des besoins élevés en financement et en garanties, un contexte économique plus imprévisible

- ❖ **Agrandissement des troupeaux : livraison moyenne de +64% (270 200 l à 443 400 l) entre 2008 et 2018**
- ❖ **Un actif/litre de lait qui tend à augmenter : robotisation, hausse du coût du matériel et bâtiments**
- ❖ **Une hausse du coût du foncier : +57% entre 1997 et 2017 (disparités régionales)**
- ❖ **Des fortes fluctuations des prix du lait et des intrants, des aléas climatiques**

1-Introduction



• Contexte et Enjeux

Une diversité croissante des profils et des projets des jeunes à l'installation

- ❖ Une partie des candidats s'installe plus tardivement : 31% des chefs installés en 2018 avaient +40 ans (tous secteurs agricoles)
- ❖ Les installations hors cadre familial (HCF) prennent une part croissante : 1/3 des installations en individuel et 15% en société dont une partie de candidats Non Issus du Milieu Agricole (NIMA)
- ❖ Une grande diversité de projets d'installation : taille de troupeau, mode de production (AB...) et de commercialisation (CC/CL), forme juridique (45% de co-exploitations dont 9% de tiers, 36% familial), collectif de travail (augmentation des collectifs avec salariés)

2-Méthodologie



Les investissements à l'installation

- **Questions clés**
- **Quels profils et montants d'investissements lors de l'installation ? Peut-on identifier des seuils de risques, des repères pour qualifier la politique d'investissements ?**
- **Méthodologie**
- **1- Analyse d'une base de données**
- **372 dossiers d'installation entre 2012 et 2015 :**
 - 4 bilans comptable exploitables
 - Eleveurs spécialisés en lait
 - 3 bassins : Ouest, AOP des Savoies, Massif
- **2- Enquête auprès de conseillers installation**



Les solutions de financement à l'installation

- **Questions clés**
- **Quelles sont les situations pour lesquelles les jeunes éleveurs laitiers rencontrent des difficultés de financement à l'installation ? Quelles sont les solutions financières à créer ou à adapter pour y remédier ?**
- **Méthodologie**
- **1- Entretiens d'experts (~40)**
Laiteries, banques, centres comptables, conseillers PAIT, acteurs institutionnels (région, caisse des dépôts, banque des territoires...)
- **2-Bibliographie (Benchmark UE)**
- **3-Confrontation des besoins et de l'offre de financement lors d'un focus group d'experts**
- **4- Expertise des partenaires de l'étude**
(AS AFA62-59, CA Aveyron, Cerfrance poitou-Charentes, Blézat Consulting, FNO, Idéle)



Quelle est l'ampleur de la capitalisation à l'installation ?



Au démarrage



3 ans plus tard

Actif
Stock + Immo

1070 €/1000
litres

170 000 €/UTH

Investissements bruts moyens sur 3 ans
103 000 €/an

Sur 100 € investis ...

33 €

55 €

12 €

Actif
Stock + Immo

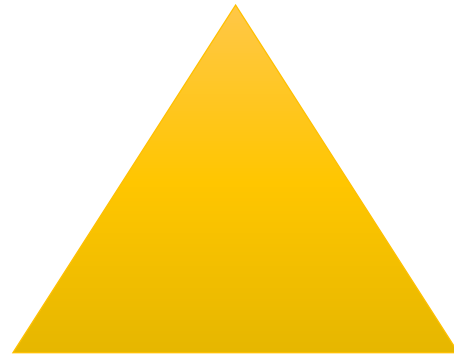
1 270 €/1000
litres

225 000 €/UTH



Une vision « culturelle » de la transmission où l'évaluation patrimoniale domine

Equité familiale



Pérennité entreprise

**Indépendance de la
gouvernance**

Capital retraite

Valeur du travail des cédants

La notion de propriété

**Demain, l'acceptation de la dépréciation des actifs sera-t-elle
une condition pour réussir une installation ?**



La politique d'investissements présage-t-elle des résultats économiques ?

Plusieurs trajectoires
d'investissement conduisent à la
réussite



Respecter les équilibres
économiques et
financiers

Coût de
production

Analyse du risque
marché, financier



Une cohérence à respecter

La qualité de l'outil repris + modernisation + développement

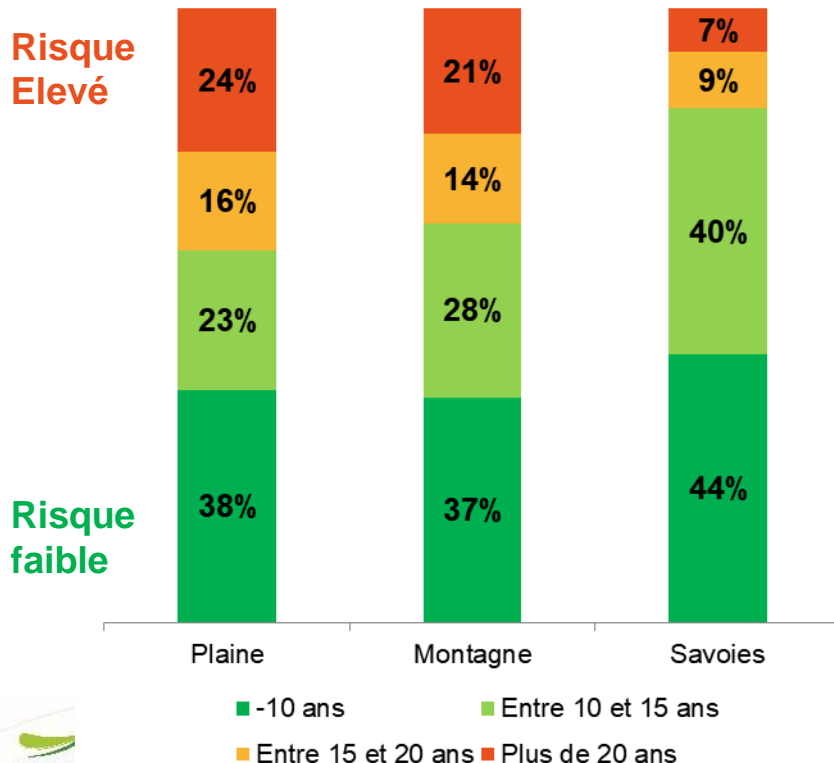
Système
CONVENTIONNEL

Résultat courant /UTH	Reprise Faible > 640 €/1000 l	Reprise intermédiaire	Reprise Élevée < 1100 €/1000 litres
Invest. Faible > 110 €/1000litres/an	18 500 €	14 500 €	7 300 €
Invest. Inter.	17 300 €	15 000 €	12 100 €
Invest. Elevé < 220 €/1000 l/an	11 200 €	13 000 €	7 500 €



Retour sur investissement moyen = 17 ans

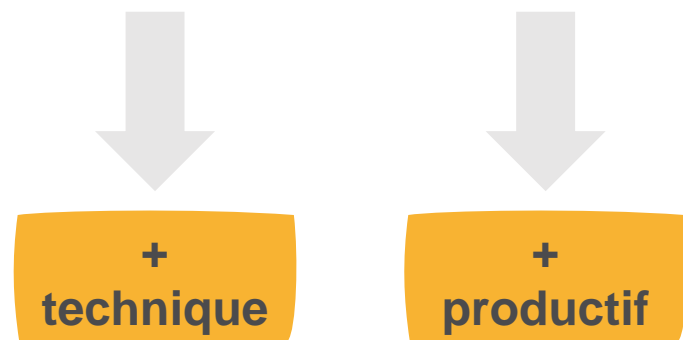
Répartition des entreprises selon le retour sur investissement



Définition du RI =

Nombre d'années nécessaires au fonctionnement économique (EBE-Prélèvements privés) pour couvrir l'actif Immobilisé + Stock avec un taux de rémunération de 2%.

Les jeunes face au défi de la rentabilité



40 % des exploitations « justes » en trésorerie après 3 années d'installation



Besoin en Fond de
Roulement moyen (BFR)
85 600 €
180 €/1 000 litres de lait

Corrélié au volume
d'activité



L'entreprise laitière doit disposer de
80 jours de chiffre d'affaires pour
couvrir le BFR

A financer
BFR de départ
BFR de croissance

Préserver la trésorerie

A retenir



- Une capitalisation + **rapide** et + **intense**
- Le niveau d'actif et d'investissement ne présage pas de la réussite économique
- Des seuils à respecter :**
 - BFR > 80 jours de chiffre d'affaires
 - Retour sur investissement 10 à 12 ans
 - Amortissement/1000 litres < 120 €
 - Eviter le cumul reprise et investissement élevé
 - 20 % de valeur ajoutée/produit
- Repenser la conception des actifs, bousculer la vision culturelle de la transmission, adapter les modalités de financement

Des situations plus ou moins favorables en matière de financement de l'installation



Reprise avec modernisation et/ou avec agrandissement

- ❖ Financement des investissements, du coût de cheptel et BFR en plus de la reprise

Manque d'apport personnel et/ou de garanties

- ❖ Candidats HCF et/ou NIMA

Foncier à financer

- ❖ Coûteux (mais il peut servir de garantie)

Installation *ex nihilo* (Filière caprine)

- ❖ Manque de référence / candidat, investissement à neuf

Installation dans un cadre familial

- ❖ Prêts familiaux, garanties...

Installation en société (GAEC, EARL...)

- ❖ Reprise progressive, transmission du savoir faire...

Rappel : la question du décalage entre valeur de reprise basée sur la valeur patrimoniale et la valeur économique est centrale !

Un large panel de solutions de financement regroupées selon 6 thèmes

30 solutions recensées
20 fiches

Des solutions financières «indirectes»

1-Limitation du capital à reprendre

Ex : location bâtiment, matériel en commun, leasing, délégation génisses...

2-Progressivité de la reprise

Ex : Reprise progressive du capital via une phase de salariat

3-Adaptation des outils financiers

Ex : prêt In fine, financement participatif, prêt d'honneur, solutions « cédant », allongement durée des prêts, prêt de carrière...

Une **approche globale de la question du financement des projets d'installation**

6-Sécurisation du projet

Ex : Fonds de garanties, prêts flexibles, dispositifs de sécurisation du prix du lait

5-Portage du capital

Ex : formes sociétaires coopératives, Share farming, société de fait avec statut de copropriété, fonds d'investissement

4-Financement du foncier

Ex : portage temporaire, achat par tiers

Focus sur les solutions de portage du capital (1/2)

Les formes sociétaires coopératives



Le capital n'est pas à payer à chaque génération : Réserves impartageables = Installation avec des capitaux faibles

Moins de prêts personnels à l'installation donc moindre exigence en PP

Pas de fiscalisation des réserves impartageables

Freins pour les accès aux aides (installation, 2^{ème} pilier) car statut de salarié

Valorisation inexistante pour les cédants lors de la création de la coopérative

Pour faciliter l'installation, **la forme coopérative doit déjà exister.**

Questions :

Comment assurer la 1^{ère} génération et la valorisation du capital pour les cédants ?

Nécessité de les faire évoluer / juridique et fiscal !

Questions :

Solution qui favorise le transfert progressif des compétences et du capital et apporte une vision nouvelle de la carrière d'un éleveur

Quelle transposition en France ?

Le Share farming

Permet au propriétaire de ralentir progressivement son activité sans se séparer de ses terres

Permet au jeune de se concentrer sur les investissements à retour rapide et de se constituer un capital

Phase transitoire création relation de confiance, reprise progressive du capital



Non pratiqué en France

En NZ, c'est le statut de **contract Milker qui se développe** (rémunération fixe au Kg de Milk Solid (MU) au lieu d'un partage du résultat)

Quid de la prise en charge de l'évolution de l'outil de production (modernisation...)



Focus sur les solutions de portage du capital (2/2)

Les fonds d'investissements



Renforcement des fonds propres

Effet levier bancaire (partage des risques, caution vis-à-vis des banques)

Analyse du projet en amont en complément et **suivi du projet** par un œil extérieur tout au long de la durée du portage (5 à 7 ans)

Evite des décapitalisations

Coût pour le bénéficiaire chemin faisant et à la sortie (rachat de parts)

Durée trop courte pour financer du foncier

Risque de blocage culturel d'intégration d'actionnaires privés extérieurs dans le capital social de l'entreprise même si minoritaire

Prise de décisions et gestion des imprévus durant le portage

Forme sociétaire pouvant être limitante (SCEA)

Société de fait avec statut de copropriété (secteur de la pêche)

Permet d'installer des jeunes avec des valeurs de capital (bateaux) élevées (700 K€ bateau de 15 m)

Meilleure capacité de négociation de la valeur de reprise (expérience)

Les risques (bateau immobilisé...) **sont supportés pour partie par l'armement coopératif** co financeur du bateau

Appui technique de l'armement coopératif

Le jeune pêcheur n'est pas seul décideur

La reprise de l'ensemble du capital à échéance de 10 ans peut présenter une limite (besoin d'investissement..) **si elle n'a pas été anticipée**

Solution (juridiquement simple) **non existante dans le secteur agricole** (à transposer/adapter)

Questions :

Comment adapter ces dispositifs (coût, délais de portage) pour les rendre plus compatibles avec le niveau de rentabilité et le cycle économique des exploitations laitières ?
Et freins culturels à lever ?



5- Conclusions

- **Fin de la capitalisation à 100 % à chaque génération**
- **L'investissement est un moyen au service d'une stratégie. Les choix sont à personnaliser et à conscientiser : matrice d'opportunités des investissements, évaluer le coût du temps gagné...**
- **Bousculer notre regard sur les investissements : faire évoluer les schémas de transmission, s'approprier des démarches plus économes, repenser la conception des actifs...**
- **La réussite d'une installation repose sur la capacité du candidat à constituer un outil de production en cohérence avec la main-d'œuvre, le projet technique et le potentiel économique du système et à mobiliser les outils financiers les mieux adaptés à son projet**
- **Il existe un large panel de solutions financières (au sens large) pour favoriser l'installation des jeunes dans le secteur laitier**
- **L'offre de financement bancaire est globalement satisfaisante mais des innovations d'outils financiers sont nécessaires pour répondre aux nouveaux enjeux de l'installation en production laitière :**
 - **Intensité capitalistique croissante**
 - **Diversité des projets et des candidats**
 - **Volatilités des prix et des revenus**
- **Des instruments d'ingénierie financière en plein développement en France**
 - **Offre complète (garantie, prêt, capital investissement), émanant de divers intermédiaires (publics, privés, ESS), mais pouvant manquer de maturité et d'adaptation aux modèles économiques agricoles.**
 - **Coût et durée limitants : l'agriculture est une économie du temps long qui nécessite un financement patient.**



Merci pour votre attention !

Pour aller plus loin :

- **Plaquette de synthèse de l'étude (4 pages)**
- **Brochure de synthèse de l'étude sur les solutions de financement pour aider l'installation des jeunes agriculteurs dans le secteur laitier (30 pages)**
- **20 fiches solutions de financement pour aider l'installation des jeunes agriculteurs dans le secteur laitier**

<https://www.franceagrimer.fr/filiere-lait/Actualites/2019/ETUDE-Les-solutions-de-financement-pour-aider-l-installation-des-jeunes-agriculteurs-en-elevages-laitiers>



Remerciements financiers et partenaires

Etude CNIEL : Jean-Yves Morice et Pierre Chambard (CERFRANCE 53-62), Michel Debernard (CERFRANCE Poitou-Charentes), Benoit Rubin (Idele), Benoit Mousserin (CERFRANCE des Savoies), Marc Varchavsky et Nouréini Sayouti (Conseil National CERFRANCE)

Etude France AgriMer : Audrey Desormeaux (FNO), Mélanie Devigne (AS AFA Nord-Pas-de-Calais), Françoise Limagne (CA Aveyron), Benoit Rubin (Idele), Arnaud Mouillet (CERFRANCE Poitou-Charentes), Mickael Ethève (Blezat Consulting)

En collaboration avec :





Merci pour votre attention !

Des questions ?

En collaboration avec :





Organisation du travail dans les exploitations laitières et attractivité du métier d'éleveur

Fagon Jocelyn

Idele - Institut de l'Élevage

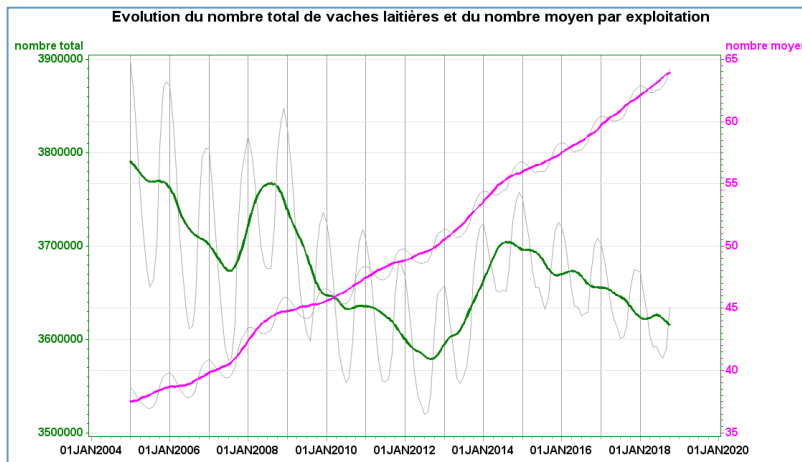
En collaboration avec :



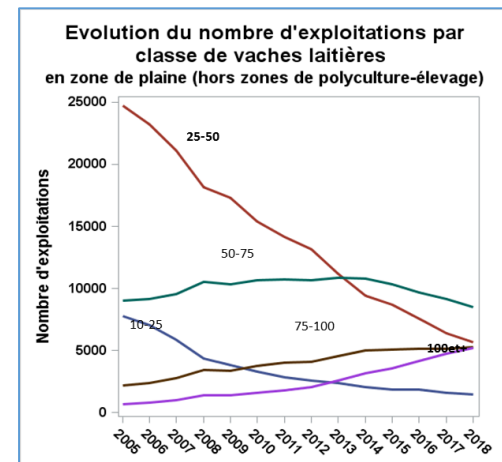
Contexte de l'élevage bovin laitier

• Des structures laitières qui s'agrandissent

- -4%/an d'exploitations laitières (+/-1%)
- 73% des exploitations ont connu une phase d'agrandissement en 10 ans
- 64 VL en moyenne fin 2018 (+2 vaches/an)



Source BDNI : traitement C. Perrot Idele



En France, élevages > 100 VL

2012 = 3900

2017 = 7890 (= + 100%)

Contexte social

- **Nouveaux collectifs se mettent en place :**

- **Moins de bénévolat**
- **Plusieurs associés, avec des liens diversifiés**
- **Recours au salariat** (UTA salarié/UTA total = 17% en BL (2016),
- **+ de femmes** (1/4 des exploitants professionnels total agriculture)

→ **La main-d'œuvre devient un facteur limitant**
La nature et la charge de travail évoluent

} + de lait
/UMO

- **Aspirations des éleveurs**

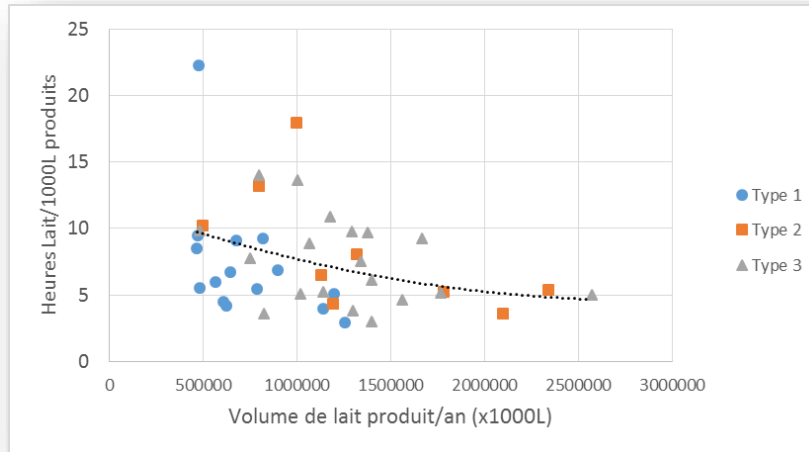
- **Maîtriser leur temps de travail**
- **Diminuer leurs astreintes, se libérer, veiller à leur santé**
- **Acquérir de nouvelles compétences**

Y répondre = Enjeux pour l'attractivité du métier d'éleveur

Quatre enjeux majeurs identifiés

1. COMPETITIVITE et MAITRISE de la CHARGE de TRAVAIL

=> nécessite la mise en place de systèmes « efficaces » /travail



Type 1 : Petit collectif

Type 2 : Exploitant + salariés

Type 3 : Sociétaire/associés

⇒ Des écarts importants de temps de travail /VL ou /1000 l de lait produit (enquêtes Orgue 2018)

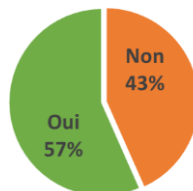
2. QUALITE de VIE au TRAVAIL, TEMPS LIBRE, SANTE,

= ATTRACTIVITE du métier (éleveurs et salariés)

43% des éleveurs laitiers n'ont pas accès à plus de 2 journées de libre consécutive /an !

Quand ils le peuvent (57%), cela représente 7 jours consécutif /an (enquête SSP 2015, sur 2700 EA BL - traitement Idele)

S'absente de l'exploitation
+ de 2 jours consécutivement



Quatre enjeux majeurs identifiés

3. Professionnalisation des éleveurs en matière de **RELATIONS** et **GESTION** des **RESSOURCES HUMAINES**

- **Cadre hiérarchique (salariés, apprentis)**
- **Ou non (entre associés, entre salariés)**



4. Développer l'approche « **STRATEGIQUE** » en intégrant la dimension « **TRAVAIL** » et « **METIER** » dans les projets (notamment lors d'agrandissement)

S'intéresser à 3 types de collectifs

Caractéristiques des 49 exploitations typées selon les 3 classes de main-d'œuvre



	1 Petit collectif à forte productivité	2 Grand collectif avec salariat	3 Grand collectif associatif	Total
Nombre	17	10	22	49
Nombre d'UMO (total)	2,3	5,2	5	4,1
Dont exploitants	1,4	1,4	➔ 3,8	2,5
Dont salariés	0,4	➔ 3,4	0,7	1,2
UMO lait (% UMO Total)	1,7 (77%)	4,2 (82%)	3,4 (68%)	3,0 (76%)
Litrage (1000 l)	734	1 287	1 266	1 086
Lait / UMO lait rémunérée (1000 l)	➔ 583	371	➔ 446	478
UGB lait (% UGB Total)	141 (91%)	230 (97%)	225 (81%)	197 (88%)
Nombre VL	91	165	151	133
SAU (SFP) en ha	145 (95)	177 (128)	➔ 270 (173)	208 (137)

Un peu plus âgé
47 ans vs 42 ans

Un peu plus jeune
35 ans vs 42 ans
Exploitants + formés

Un peu plus
féminin (H/F)

Repères de temps de travail (global atelier lait)

Besoin d'objectiver l'appréciation des éleveurs
pour se positionner et observer les marges progrès

	1	2	3	Total
	Petit collectif à forte productivité	Grand collectif avec salariat	Grand collectif associatif	Total
Nombre VL /UMO lait	63	42	47	52
Heures atelier lait /UMO Lait Rému.	→ 3 491	→ 2 457	2 882	3 005
Heures Lait /1000 l produits	7,3	→ 8,3	7,5	7,6
Heures lait /VL	59	60	60	60
Moyenne de Heures lait / UGB Lait	39	44	40	40

Population Orgue
(43 EA)

1^{er} décile

Moyenne

9^{ème} décile

Lait /UMO lait (* 1000 l)

234 730

0 50 100 150 200 250 300 350 400 450 500 550 600 650 700 750

Heures lait /VL

34 81

Nb de VL /UMO lait

31 83

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

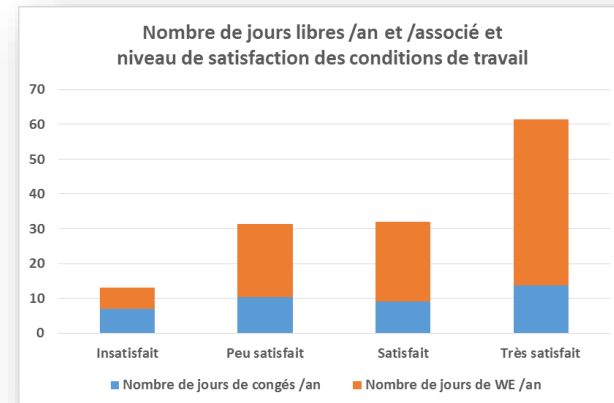
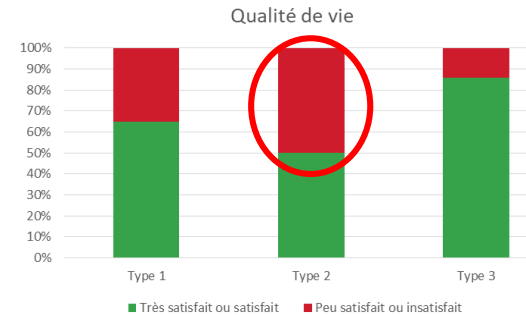
Heures lait /UMO lait

2140 4109

0 500 1000 1500 2000 2500 3000 3500 4000 4500

Mais forte subjectivité pour apprécier chaque situation. Plusieurs facteurs à considérer !

- **Appréciation de la qualité de vie**
 - Plus que l'effet « taille du collectif »
 - souplesse engendrée par sa composition !
- **Autres dimensions étudiées :**
 - **Amplitude des journées**
(12h/associé et 9,8h/salarié) & influence du Robot de T. (- 1h/j)
 - **Facilité à se faire remplacer,**
(40 % estime difficile de se faire remplacer)
 - **Possibilité de se libérer du temps**
(26 jours libres WE + 10 j de congés/an/asso)
 - **Santé physique et psychique**
¾ des éleveurs se disent exposés aux risques
/santé physique et psychique



Type 2, employeur de MO sont unanimes pour le reconnaître :

Les TMS présents dans 1 élevage /2 : influence de la traite en grand troupeau

Enjeux forts autour du salariat : management et organisation du travail

Difficultés rencontrées dans le management :

- **Recruter** : vision claire du poste, attirer des candidats
- **Gérer le relationnel** : souplesse, accepter de déléguer, faire confiance.
- **Communiquer**
 - **Clarification de ce que l'on attend du salarié**
 - **Passage de consignes**
 - **Ecoute, prise en compte des motivations du salarié, ne pas être trop exigeant, doser les responsabilités accordées**
 - **Lieux dédiés** (bureau, espace détente)
- **Savoir fidéliser les salariés** : améliorer les conditions de travail, autonomie de décision, marge de manœuvre, récompenser, formation
- **Planifier, hiérarchiser, organiser le travail** : horaires, absences, rôles, missions, limiter les imprévus, **partager les tâches**

Quelques bonnes idées :

Se former et déléguer

Sorties récréatives

Groupe WhatsApp

Entretien de suivi de carrière

Rotation des tâches

Porte d'entrée dans le métier

Conférence Grand Angle Lait – Vendredi 3 juillet 2020

Réflexions pour améliorer la situation 1/2

- **Se fixer et partager des objectifs clairs en terme de travail**
intensité du travail quotidien/saisonnier, temps libre...
- **Analyser sa situation : diagnostic via de l'accompagnement individuel ou collectif (groupe ou formation)**
- **Réfléchir à son organisation et aux moyens disponibles au sein de son collectif de travail :**
 - Répartition des tâches et des responsabilités
 - Profil « polyvalent » vs « spécialiste » (mesurer ce qui est en jeu)
 - Simplifier ses pratiques
 - La voie des Equipements/Investissements/Nouvelles technologies
 - Recomposer son collectif (associer/embaucher/déléguer)
- **Intégrer la dimension Travail dans les études de projet**
 - **Anticiper les possibles aléas « ressources humaines »**
(départ MO, maladie, retraite...)
 - **Risques différents selon les stratégies d'agrandissement**
« progressive » vs « de rupture »



Réflexions pour améliorer la situation 2/2

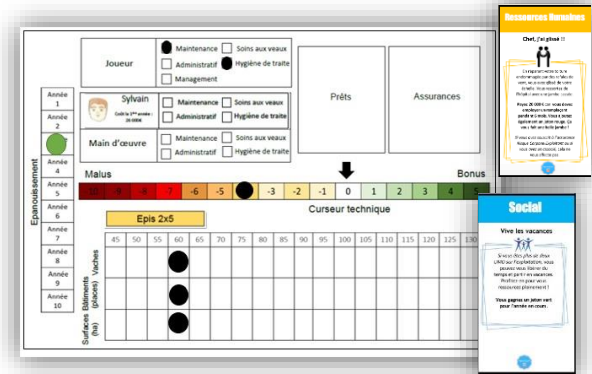
- **Construire et partager collectivement la stratégie de l'entreprise**
 - Rarement formalisée
 - Peu rediscutée lorsqu'il y a changement de personne
- **Un grand collectif, apporte plus de souplesse et de possibilités pour organiser le travail, se libérer, se remplacer...**
 - = source de satisfaction pour les associés
 - = + difficile pour les managers (stress)
- **Et fonction de sa composition et des règles de fonctionnement**
 - = nécessite de travailler le relationnel !
- ➔ **Se former en gestion des Ressources Humaines !**
- **Beaucoup de bonnes idées, d'organisations à observer chez les uns et les autres pour s'en inspirer.**



➔ **Observer, discuter, trier, tester chez soi... Et se former !**

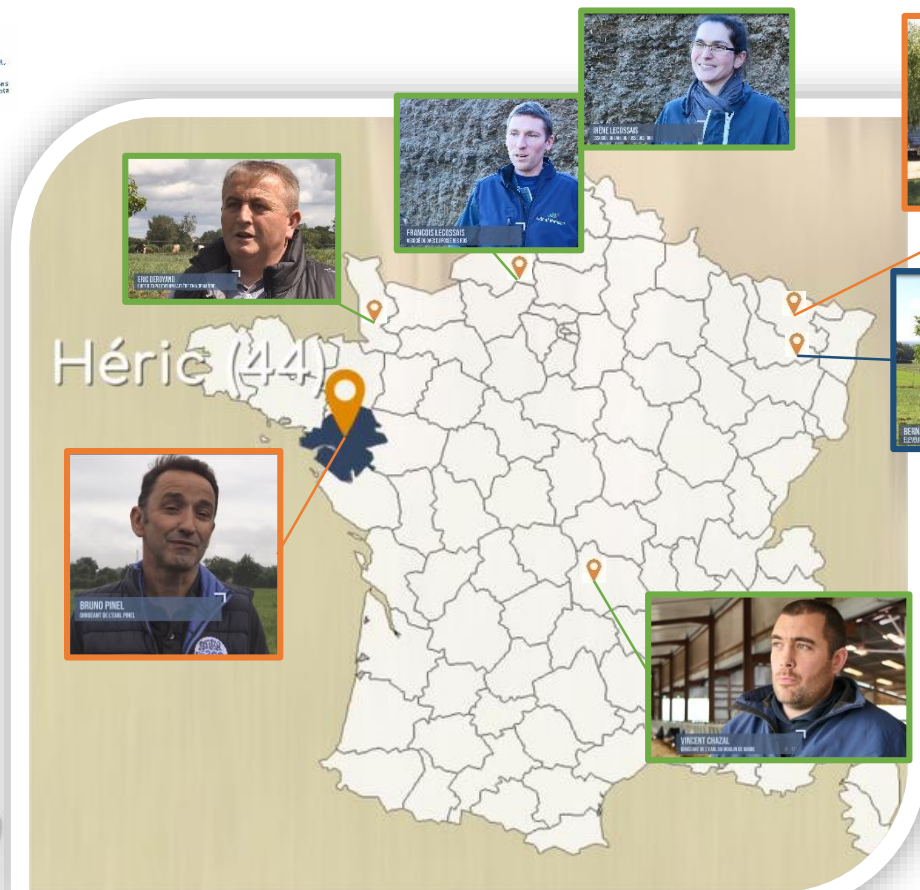
Livrables issus du projet (finalisation en cours)

- **Synthèse des Focus Group : Eleveurs/conseillers/enseignants**
 - Discussions légitimement de s'intéresser aux dimensions travail
- **Ressources pour l'enseignement**
 - Jeu sérieux « Agrandilait »
 - Déroulés pédagogiques détaillés (BTS, Bac pro)



- Des vidéos/témoignages /type collectif, /thème
- Des fiches cas-concrets avec des exemples d'organisation
- Des fiches d'analyse thématique (santé, stratégie...)
- Référentiels de temps de travail

Des témoignages pour inspiration



Seul ou en couple

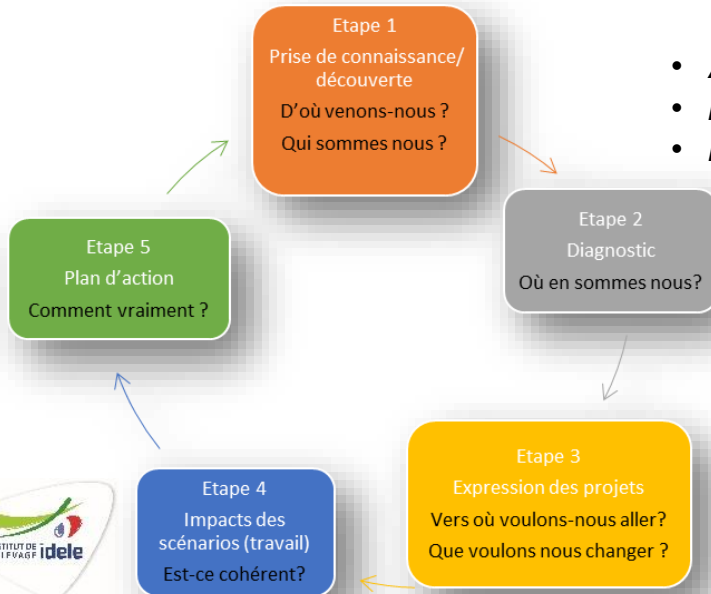
Grd collectif - Salarial

Grd collectif - Associatif

<https://vimeo.com/419531040>

Boîte à outils du conseiller

- **Intégrer le travail dans l'accompagnement des projets**
 - **Rappel sur la posture du conseiller**
 - **Proposer une méthode d'accompagnement**
 - **Partager des ressources pour être outillé**
 - **Illustrer par des exemples supports/cas concrets**



- *Agrandissement et baisse de la main-d'œuvre*
- *Départ en retraite d'un associé*
- *Regroupement d'élevage et de collectifs de travail*



Merci pour votre attention !

Merci aux 60 éleveurs et aux nombreux partenaires qui ont participé à ces travaux



En collaboration avec :




#GALait



Merci pour votre attention !



En collaboration avec :





© C. Helsly - CNIEL



© I. Dorpe, Qualipige - CNIEL

Merci pour votre attention !

Des questions ?

En collaboration avec :



Les trois types de collectif de travail retenus

➤ Type 1 : **Petits collectifs** à « forte productivité de la main-d'œuvre » : 

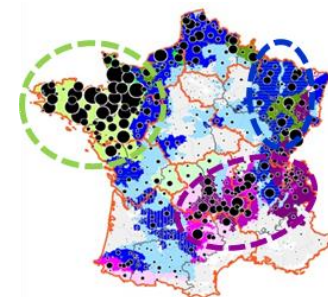
➤ Type 2 : **Grands collectifs** de travail basés sur le **salariat** 

➤ Type 3 : **Grands collectifs** de travail basés sur des **associés** 

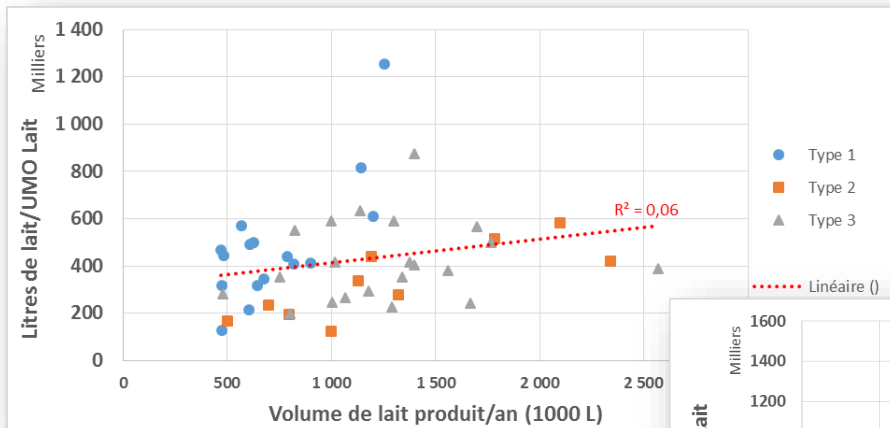


- **Répartis sur les 3 « France laitière » :**

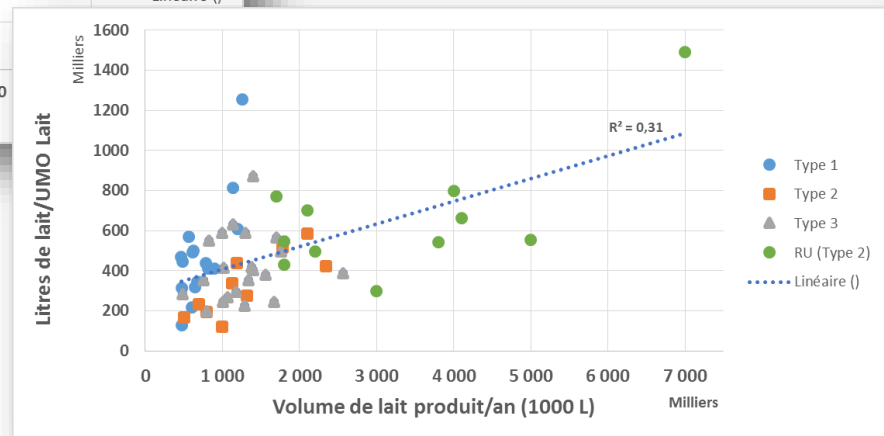
- **Grand Est = zone de polyculture élevage**
- **Massif-Central = zone de montagne**
- **Bretagne, Pays de la Loire, Normandie = zone de plaine de l'Ouest**



Productivité et dimension de l'atelier laitier



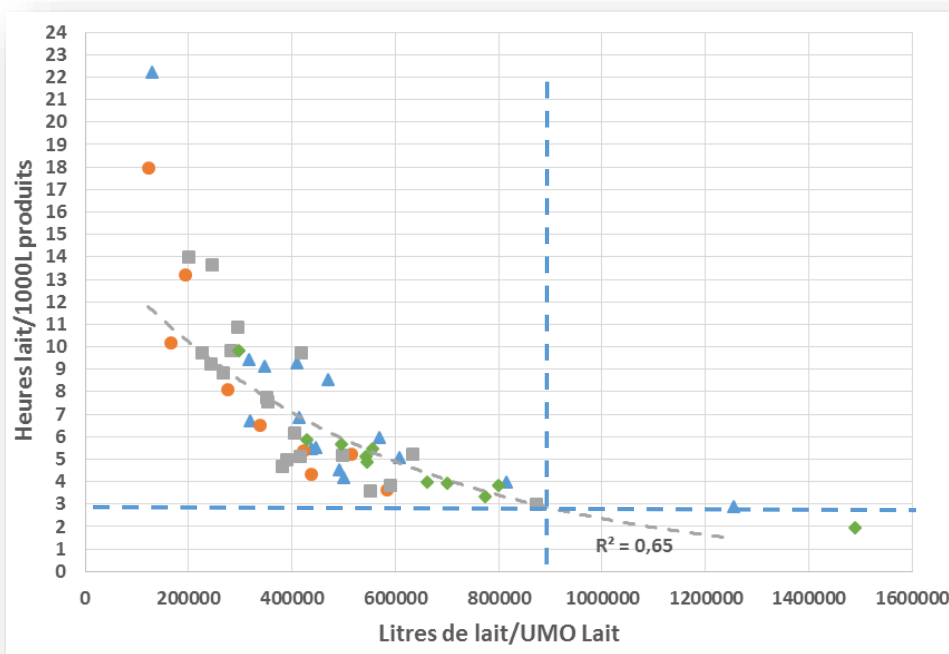
Type 1: Petit collectif
Type 2: Exploitant + salariés
Type 3: Sociétaire/associés



Grandes exploitations ≠ forte productivité du travail

un peu plus vrai avec les fermes anglaises (mais influence d'1 EA)

Productivité et efficacité ?



Type 1 : Petit collectif
 Type 2 : Exploitant + salariés
 Type 3 : Sociétaire/associés
 RU : Angleterre = type 2

Pallier se dessine (3 h /1000 l)

A même productivité, il y a de la variabilité



Prochain webinaire

10 juillet : Nouveaux regards techniques sur la production laitière

AU REVOIR !

En collaboration avec :

