

Etude sociale auprès d'éleveurs laitiers pour évaluer la satisfaction de leurs 7 besoins fondamentaux et universels



Dans le cadre de la V4 du programme Reine Mathilde

Livrables : Suivi des leviers et Bilan 3 ans

15 décembre 2024

CONFIDENTIEL & ANONYME



TABLE DES MATIERES

Table des Matieres	2
I. Introduction	3
II. Contexte	4
III. Rappel du plan de progrès.....	7
IV. Leviers d'action	8
V. Bilan et perspectives	18

I. INTRODUCTION

Pas de bien-être animal sans bien-être de l'éleveur !

L'approche One Welfare, qui considère que bien-être animal et bien-être de l'éleveur doivent être étudiés de façon conjointe, a incité le programme Reine Mathilde dans sa version 4 à étendre son champ d'action au bien-être humain.

En amont de son entrée dans le programme Reine Mathilde, l'étude sociale menée par Kinomé avec l'impulsion de la laiterie LesPrèsRientBio a démarré par une première vague d'enquêtes réalisées en 2021 auprès de 38 producteurs BIO de la laiterie pour tester le questionnaire élaboré et dégager des premières tendances et des premiers éléments d'expression des besoins de cette population d'éleveurs laitiers.

L'approche utilisée par Kinomé se base sur l'ingénierie du Leadership Ethique® qui consiste à évaluer les Besoins Fondamentaux et Universels des éleveurs (appelés ensuite BFU) qui sont au nombre de sept : la santé, la sécurité, l'équilibre et le bien-être, le respect, l'accès à la connaissance, l'inclusion et la réalisation de soi. Ces besoins sont pris en compte de manière simultanée et sans hiérarchie, et s'expriment différemment selon les éleveurs, mais tous se les partagent.



Cette approche utilisée par Kinomé depuis 20 ans et appliquée dans plusieurs pays (Afrique, Amérique du Sud) et sur plusieurs filières (agricoles, forestières, agroforestières) pour suivre l'impact d'un projet ou d'une stratégie, est ainsi testée en France depuis 2021 sur la filière laitière. Elle permet de faire émerger les vrais besoins des personnes interviewées. Par exemple, le besoin d'adapter son système d'exploitation aux évolutions du climat pour gagner en sérénité est une donnée qui se dégage très clairement des premières enquêtes auprès des éleveurs laitiers, tout comme le besoin de poursuivre le soutien à la diminution de la charge de travail et de renforcer les liens au sein du réseau d'éleveurs d'une même laiterie. Un des livrables clés de l'étude est un plan de progrès qui permet au commanditaire de l'étude de prioriser ses actions ou les réorienter, afin qu'elles puissent contribuer à satisfaire les BFU des éleveurs et donc à améliorer leur vie.

Reine Mathilde a donc choisi d'intégrer l'étude sociale de Kinomé avec comme objectif de compléter ce travail en élargissant le panel enquêté à des éleveurs BIO et conventionnels d'autres laiteries. Après la réalisation d'un état des lieux initial, un plan d'action a été établi pour améliorer les conditions globales d'épanouissement des producteurs BIO. Ces travaux ont également pour objectif de venir nourrir la littérature existante et les travaux des acteurs de la filière qui s'intéressent au bien-être social des éleveurs laitiers. Cette approche est totalement nouvelle dans le programme et relativement récente aussi pour la filière en général. L'enjeu global étant de mesurer la contribution de l'agriculture biologique à ce bien-être.

II. CONTEXTE

La démarche de progrès proposée traditionnellement par Kinomé comprend trois étapes :

- **Baseline** : établir une situation de référence pour documenter le contexte local et évaluer l'impact actuel. La Baseline de l'étude a été réalisée par Kinomé sous forme de **trois campagnes d'interviews collectives et individuelles (novembre 2022, mars 2023, octobre 2023). Initialement prévue en 2022, année 1 du programme, la Baseline a été décalée de 12 voire 18 mois étant donné la phase de préparation qui a été très chronophage, voir explication plus-bas. 20 exploitants ont pu être interviewés.**
- **Plan de progrès** : développer une vision globale et formuler des recommandations stratégiques, basées sur des solutions qui répondent aux besoins des éleveurs tout en offrant de nouvelles opportunités pour la filière potentiellement mises en œuvre dans le cadre de la V4 du programme Reine Mathilde. **Le plan de progrès de l'étude a été co-construit avec les partenaires Reine Mathilde et a été adapté au timing et budget disponible ainsi qu'à l'expertise des partenaires pouvant mener les leviers d'action au sein du périmètre Reine Mathilde. Pour ces raisons, des actions collectives (vs. individuelles) ont été privilégiées.** L'approche collective a également permis de toucher beaucoup plus d'éleveurs que ne l'auraient permis des suivis individuels (232 personnes touchées via les plans de progrès collectifs, contre 10 suivis individuels prévus).
- **Suivi annuel du plan de progrès et évaluation et à T+5** pour mettre à jour l'efficacité de l'application du plan de progrès sur la satisfaction des besoins fondamentaux et universels des éleveurs : **cette dernière étape n'est pas prévue ni prise en compte dans la V4 du programme Reine Mathilde (dont la fin est prévue fin 2024). Ce rapport est un bilan à T+1 des leviers d'action mis en place essentiellement en 2024.**

Tableau 1 : Calendrier de l'étude

Actions	2022	2023	2024
Calendrier initial	- Réalisation des enquêtes auprès des éleveurs Normands bio et conventionnels - Elaboration de plans de suivi des éleveurs à partir du bilan des enquêtes BFU - Choix d'un levier par ferme à mettre en œuvre	Suivi et accompagnement des plans d'action	Suivi et accompagnement des plans d'action
Calendrier réalisé	Démarrage des enquêtes auprès des éleveurs Normands BIO et conventionnels	- Finalisation des enquêtes auprès des éleveurs Normands BIO et conventionnels - Elaboration de plans de suivi des éleveurs à partir du bilan des enquêtes BFU - Choix de leviers collectifs à mettre en œuvre	Suivi et accompagnement des plans d'action

Le diagnostic TO devait initialement se tenir sur le semestre 1 2022. Il s'est au final tenu en 2023, pour une application du plan de progrès via des actions collectives sur l'année 2024 plutôt que réparties sur deux années (2023 et 2024).



Facteur limitant : le recrutement des éleveurs pour l'étude

Cette étape a constitué une majeure partie du temps dédié à la préparation du diagnostic, étant donné la complexité d'accéder aux réseaux d'éleveurs et la faible disponibilité des éleveurs pour répondre à l'étude. Cette phase reposait sur la mise à disposition et facilitation de la prise de contacts par les différents partenaires de Reine Mathilde. Les éleveurs ont été recrutés par différents canaux à savoir, mails, appels bases de données éleveurs, diffusion de flyers, puis prise de contacts directs par les partenaires. Un petit groupe de travail a été constitué pour impliquer les partenaires dans les études (réunions tous les 2 mois). Ils ont ainsi été sollicités pour avoir un appui facilitateur pour le premier contact des éleveurs, ce qui a finalement porté ses fruits.

Réorientation vers des plans d'action individuels

Une série d'ateliers collectifs et d'entretiens individuels a été réalisée auprès des éleveurs. Les consultations ont été faites suivant deux formats :

- **1 Atelier collectif le 22 Novembre 2022** : L'atelier a eu lieu dans la salle des anciennes écoles du Molay-Littry en présence de 5 éleveurs participants (Durée : 3h environ)

- **15 Entretiens individuels sur les fermes :** Les éleveurs ont été rencontrés en entretiens individuels au cours d'une série d'entretiens en Mars 2023, complétés par des entretiens en Octobre 2023.

Des scores collectifs ont été attribués dans le cadre de l'atelier collectif et individuels dans le cadre des entretiens individuels. Ils ont par ailleurs été moyennisés pour observer des tendances collectives. L'échantillonnage étant plutôt faible (20 éleveurs), il ne permet pas d'avoir une représentativité statistique, et ce n'est pas l'objectif. **L'étude est qualitative et sert à dégager des tendances visant à mettre en place des actions concrètes.**

Un groupe de travail 7BFU interne à Reine Mathilde composé des partenaires experts volontaires, a été lancé au cours de l'été 2023 pour co-construire le plan de progrès et notamment identifier les pistes d'actions prioritaires sur la base 1) des besoins et envies exprimés par les éleveurs (et donc du résultat du diagnostic) ; 2) la faisabilité de mise en œuvre dans le cadre du programme Reine Mathilde sur le temps restant avant la fin de la V4 (à savoir 12 mois). Il s'est réuni trois fois : le 06 juillet 2023, le 01 septembre 2023 et le 13 octobre 2023. **Le groupe de travail a privilégié des actions collectives plutôt qu'individuelles permettant d'atteindre un nombre d'éleveurs plus important qu'en suivi individuel, et en valorisant les compétences des partenaires du programme.** D'ores et déjà, ces actions collectives ont permis d'aboutir à un bon taux de participation et donnent en plus des pistes de réflexion pour contribuer à impacter positivement la filière.

III. RAPPEL DU PLAN DE PROGRES

Lors des entretiens de la phase de diagnostic, chaque éleveur s'est exprimé sur les enjeux prioritaires pour lui et/ou pour le métier d'éleveurs en général. Il est apparu très clairement que **la transmission et le renouvellement des générations (et avec eux les enjeux d'amélioration de la qualité de vie au travail)** sont les premières priorités pour les éleveurs, suivies de **la communication positive et la sensibilisation sur le métier d'éleveur**, étroitement liées. Viennent ensuite, au niveau plus individuel sur les exploitations, les enjeux d'organisation du travail/équilibre et gestion de la quantité de travail pour les éleveurs souffrant le plus de la charge de travail. Les éleveurs ayant atteint leur « rythme de croisière » ont mis en avant des envies de pousser le modèle plus loin via l'autonomie énergétique, les plantations ou valorisation de haie. Enfin, l'adaptation au changement climatique et la gestion administrative ont été soulevés comme autres enjeux mais plus secondaires.

Kinomé a ensuite analysé la masse quantitative et qualitative de ces interviews pour en produire un **niveau de satisfaction des 7 besoins fondamentaux et universels**, gradué de 1 à 5. En vue de contribuer à l'amélioration de leur bien être, Kinomé a enfin proposé un **plan de progrès**, décliné sous forme de trois défis prioritaires puis en 10 leviers d'action. Les leviers d'actions sont soit collectifs (à travailler au niveau de la filière par les acteurs de la filière) soit individuels (à travailler au niveau des fermes).

Tableau 2 : Plan de progrès et lien avec les défis prioritaires des acteurs (Source : Kinomé, 2023)

Défis prioritaires pour les éleveurs	Défis prioritaires pour la filière	Plan de progrès Composantes	Plan de progrès Leviers d'action
Optimiser son modèle et trouver son équilibre  Équilibre et bien-être  Santé	Améliorer les conditions et l'organisation du travail des éleveurs	1. Appui à l'organisation, encourager le bien-être au travail, contribuer à diminuer la charge mentale des éleveurs	1.1/ Simplification administrative 1.2/ Savoir-être des intervenants sur les fermes 1.3/ Sensibilisation sur le bien-être au travail
Gagner en autonomie et adapter son modèle  Sécurité  Réalisation de soi  Inclusion	Accompagner la transition humaine et climatique pour des modèles plus résilients	2. Autonomie et résilience des exploitations	2.1/ Atteindre la sécurité financière et une rémunération juste 2.2/ Accéder à des conseils personnalisés, l'utilisation de nouvelles technologies 2.3/ Conseils individuels sur-mesure = Pas besoin d'être formé mais d'être accompagné pour avoir une aide extérieure ex : robot, plantation de haies, conseil juridique à l'association 2.4/ Remettre en place les dynamiques collectives ex : groupes lait 2.0 conviviaux et pratiques ; démontrer l'intérêt de travailler ensemble – de s'associer

Transmettre sa ferme dans de bonnes conditions et développer une image positive du métier d'éleveur  Respect  Accès à la connaissance  Réalisation de soi	Assurer le renouvellement des générations	3. Renouvellement des exploitations	3.1/ Travail sur le foncier : cohérence du parcellaire, accès à la propriété, stopper l'agrandissement excessive des fermes 3.2/ Travail sur l'attractivité et l'image positive du métier : créer des ponts avec les consommateurs, intervention dans les écoles, invitation des enfants pour les plantations de haies 3.3/ Appui renforcé à l'installation des jeunes (prévention)
--	---	-------------------------------------	--

Les leviers d'action recommandés par Kinomé ont été passés en revue par le groupe de travail BFU du programme Reine Mathilde pour être priorisés selon les ressources disponibles allouées à l'étude dans la V4 et orientées pour correspondre à l'expertise des partenaires Reine Mathilde.

Le format de Bouts de Champs (BDC) utilisés dans le programme Reine Mathilde a donc été sélectionné pour traiter la majorité des sujets BFU remontés par les éleveurs dans le cadre de l'étude sociale. Les thématiques des BDC à mettre en avant ont été retenues selon leur pertinence (par rapport aux BFU partagés par les éleveurs) et leur adéquation avec l'expertise des partenaires Reine Mathilde pour pouvoir les insérer au programme. Cet angle de réponse apporte certes un léger biais à l'étude sociale mais a été choisi pour plus d'efficacité et d'impact.

IV. LEVIERS D'ACTION

Lors du comité technique Reine Mathilde du 11 septembre 2023 et à partir du plan de progrès présenté par Kinomé, le groupe de travail BFU a priorisé **13 plans d'action à réaliser sur 2024** (sur l'objectif prévu de 10 plans d'action) dans le cadre du programme V4 de Reine Mathilde, dont deux à confirmer, à savoir :

- **L'organisation de 8 Bouts de champs (BDC)** sous forme d' « ateliers pour mieux vivre son métier d'éleveur », pour répondre au défi d'amélioration des conditions de travail (défi 1).
- **L'organisation d'au moins 3 visites scolaires en ferme**, c'est-à-dire l'accueil d'une classe par un éleveur avec la présence d'un conseiller « animateur », pour répondre au défi de la transmission des exploitations et d'attractivité du métier (défi 3).
- **(à confirmer)** La réalisation de vidéos pour faciliter le transfert des bonnes pratiques « sociales / travail » auprès des éleveurs bio normands.
- **(à confirmer)** La réalisation d'un voyage d'étude pour emmener les éleveurs normands à la JPO de Thorigné d'Anjou le 16 mai 2024 pour répondre au défi du changement climatique (défi 2).

Au final, **10 plans d'action** ont été réalisés avec succès impactant près de 232 éleveurs.

- 6 bouts de champs sur les thématiques BFU. On peut associer à ces bouts de champs la synthèse sur la monotraite, les 14 enquêtes auprès d'éleveurs la pratiquant ou l'ayant pratiquée et les 4 bouts de champs Monotraite supplémentaires qui ont été organisés cette année également)
- 3 visites de fermes scolaires accompagnées par un partenaire technique Reine Mathilde sur une ferme bio (en dehors des deux JPO scolaires sur les deux fermes vitrines qui ne sont pas concernées par un financement BFU)
- 1 déplacement à la journée porte-ouverte de la ferme expérimentale bio de Thorigné d'Anjou pour mieux appréhender les pratiques d'adaptation au changement climatique.

Bouts de champs « BFU » :

Tableau 3 (trois sous-tableaux) des leviers d'action 2024 mis en place dans le cadre de la V4 de Reine Mathilde

« Les ateliers pour mieux vivre son métier d'éleveur »

NB : « lien vers documents » inclut les photos, la feuille d'émargement, le flyer de chaque évènement.

Nom	Thématique	Descriptif	Localisation	Calendrier 2024	CR	Nbre de participants
BDC BFU 1	Vêlages groupés / vaches nourrices	Vêlages groupés et vaches nourrices : une organisation pour moins travailler en élevage laitier	Chez Yoann QUINIOU - Ferme du Bois 61330 Juvigny Val d'Andaine	Mardi 02 avril 2024	→ Lien documents	11
BDC BFU 2	Ergonomie / exosquelette	Annulé (dépriorisé)				
BDC BFU 3	Pratiques de management/salariat	Les bonnes pratiques de management pour fidéliser les salariés	Chez Romain HEBERT - GAEC de la Fromagerie de la Quesne 76750 Bois-Hérault	Jeudi 11 avril 2024	→ Lien documents	11
BDC BFU 4	Retrouver l'équilibre – pratiques novatrices reliant le corps & le mental	Se sentir bien dans son métier, alignement du corps et du mental	SARL la ferme Dumesnil 76430 Saint Vincent Cramenil	Mardi 05 novembre 2024	→ Lien documents	11
BDC BFU 5	Bien-être et sécurité de l'éleveur lors de la sédation	Annulé (départ de l'intervenant compétent sur le sujet)				
BDC BFU 6	Monotraite Calvados	La monotraite pour pallier le manque de main d'œuvre	Chez Bruno ANNE (EARL de la Perdrix) - Le Calvaire, Bretteville, 14400 Blay	Jeudi 14 mars 2024	→ Lien documents	8
BDC BFU 7	Pratiques de management/postures toxiques et organisation du travail	Les bonnes pratiques de management pour fidéliser les salariés	Chez Emmanuel TIRARD (EARL du Parc) + Témoignage Vincent HUE (Earl des Tilleuls) 14597 Saint Jean Le Blanc	Mardi 16 avril 2024	→ Lien documents	7
BDC BFU 8	Outil de trésorerie	Un outil de gestion prévisionnelle de trésorerie pour accompagner la conversion bio	Forum Champs d'Innovation - 14170 Saint Pierre en Auge Chez EPLEFPA du Robillard	Jeudi 21 novembre 2024	→ Lien vidéo	Format « salon » – 150 visiteurs

BDC BFU 1, 02 avril 2024, Vêlages groupés et vaches nourrices

Yoann Quiniou pratique les vêlages groupés de printemps, avec fermeture de la salle de traite, et dispose de vaches nourrices pour les veaux. Le bout de champs s'est déroulé de la manière suivante :



1. Présentation de la ferme et de l'exploitant avec notamment l'historique, les caractéristiques actuelles, les objectifs et le fonctionnement global ;
2. Visite du troupeau au champ pour constater l'état des vaches en sortie d'hiver (le groupe a pu constater l'organisation du pâturage et la gestion de l'herbe sur la ferme) ;
3. Visite de cases d'adoption avec vaches nourrices et veaux en cours d'adoption afin de préciser comment se passe l'adoption sur cette ferme et mentionner les obstacles et les réussites ;
4. Visite du troupeau de vaches nourrices avec les génisses adoptées sur l'ilot prévu à cet effet. Le groupe a pu constater le comportement des veaux qui est souvent remis en cause ou encore la gestion de l'herbe progressive en fonction de la taille de ce troupeau au fil de la saison et l'âge des veaux ;
5. Pour finir, le groupe est allé voir les génisses sevrées sur un autre ilot afin de constater les résultats en termes de gabarit via les vaches nourrices mais aussi leur comportement et état après un hiver dehors exclusivement à l'herbe.

La participation était correcte et surtout un groupe très intéressé avec des échanges enrichissants. Yoann, jeune installé, a démontré une belle capacité à mettre en œuvre des techniques pour répondre à ses objectifs en termes de temps de travail et d'efficacité technique mais aussi économique. Les participants ont évoqué plusieurs éléments à retenir lors du bilan en fin de journée : maturité de système malgré jeune âge, système moderne encourageant, beaux résultats, envies de tester.

BDC BFU 6, 14 mars 2024, La monotraite pour pallier le manque de main d'oeuvre



Bruno et Nadine ont témoigné de leur pratique de la monotraite, en insistant notamment sur les aspects sociaux en corrélation avec un besoin de main d'œuvre non résolu et sur la nouvelle organisation (pâturage, temps de travail, abreuvement des veaux, etc.). Cet exemple a permis de rassurer les participants sur les résultats économiques qui peuvent inquiéter avec la baisse de production. Le travail d'analyse des résultats zootechniques suite à la mise en place de la monotraite ont été très apprécié et ont bien confirmé les attentes en terme d'impact sur les taux, sur la reproduction ou la production de lait, etc. Malgré la faible participation (mais variée avec des jeunes agriculteurs, des plus anciens ou encore des jeunes techniciens), les échanges étaient intéressants et ont permis de répondre aux attentes partagées par chacun.e en début de rencontre. A la suite des échanges sur la monotraite à l'EARL de la

perdrix qui se sont déroulés dans un petit bâtiment, le groupe a pu aller constater l'état des vaches laitières au près puis visiter les infrastructures.

BDC BFU 3, 11 avril 2024, Pratiques de management et de salariat



Le GAEC de la Fromagerie de la Quesne fait de la transformation fromagère et fait appel à du salariat pour la gestion de la ferme et de la fromagerie. Le BDC a porté sur les thématiques suivantes :

1. Gestion de la main d'œuvre avec une attention particulière portée au respect de la vie personnelle de chacun, avec pour objectif de la fidéliser ;
2. Organisation du travail et répartition des tâches ;
3. Gestion des conflits

De nombreuses questions ont été posées par les participants et ont permis d'aborder tous les aspects des pratiques de management tant sur l'organisation du travail, que la gestion de conflits, les pratiques de suivi des salariés, les salaires ou encore les pratiques mises en place pour recruter et fidéliser les salariés.

Les participants ont également largement partagé leurs propres expériences de management vécues sur leur ferme. Ainsi chacun a pu repartir avec des retours d'expériences variés, y compris Romain Hébert qui nous accueillait, et qui a ainsi « eu des billes par rapport à certaines questions » qu'il se posait. Les participants étaient tous très satisfaits de ce temps d'échanges.

BDC BFU 7, 16 avril 2024, Pratiques de management et de salariat



Accompagné du témoignage de Vincent Hue, voisin d'Emmanuel, chacun a livré son histoire et manières de gérer la main d'œuvre sur leur exploitation. Un point commun majeur les rapproche : ils ont tous les deux un salarié, d'une cinquantaine d'années, présent sur l'exploitation depuis plus de 15 ans. « Ce profil-là, on ne le trouverait sûrement pas aujourd'hui ». Des salariés fidèles, dévoués, très autonomes dans le travail, associés aux décisions importantes de la ferme... Une fluidité en termes de management, qui n'exclut pas de s'attacher au confort de travail pour les travailleurs

(nouvelle salle de traite plus ergonomique, simplicité du système fourrager pour faciliter la distribution, planification des travaux des champs grâce au planning MyCUMA, recours à de la main d'œuvre ponctuelle (apprenti, stagiaire)). Dans cette relation de haute confiance, la communication est parfois un peu plus informelle. Pas de « point hebdomadaire », pas trop d'écrits sur des tableaux ou autres supports. Les consignes se passent « quand l'occasion se présente » ou par téléphone ou sms s'il y a une urgence. Parmi les visiteurs, une éleveuse témoigne du fait que pour elle, « le suivi des interventions sur un tableau dans la salle de traite et le partage d'infos sur un groupe whatsapp interne sont indispensables ». Présente 30 heures/semaine, leur salariée n'est pas aussi immergée dans la ferme que son mari et elle, et donc, la communication est nécessaire pour faire passer les infos des vêlages, des soins à donner, des pâtures à ouvrir... Cette même éleveuse évoque aussi sa difficulté à rendre autonome sa salariée. Non issue du milieu agricole, motivée, mais pas très technique, certaines tâches sont dures à confier comme la gestion du planning de pâturage et les départs en congés restent stressants pour les éleveurs. Une autre éleveuse présente lors du bout de champ explique elle aussi avoir eu des difficultés sur la gestion des congés avec son dernier salarié, parti depuis. Il ne demandait pas à prendre toutes ses semaines de vacances mais quand il en voulait, c'était souvent dans les périodes de « rush » de la ferme, là où le besoin de main d'œuvre est important. Alors que les employeurs auraient préféré le laisser en congés pendant les périodes creuses, où il y a moins à faire. « Nous aurions dû être clairs dès l'embauche, poser le cadre ! » se dit-elle. L'embauche d'un salarié nécessite de clarifier ses propres attentes, comme la ponctualité, l'adaptation du temps de travail par rapport à l'activité de la ferme, la qualité du travail attendue. C'est aussi faire des compromis, par rapport à ses capacités, ses contraintes personnelles, son expérience initiale. Le bout de champ s'achève par cette interrogation : « comment ferons-nous quand nos salariés « expérimentés » partiront à la retraite (c'est-à-dire bientôt) ? ». Les habitudes de travail changeront. Emmanuel et Vincent prennent conscience qu'il leur faudra sans doute faire plus d'efforts pour gérer les prochains salariés.

BDC BFU 4, 05 novembre 2024, Se sentir bien dans son métier



La journée a été organisée dans une ferme accueillant des pratiques douces et a démarré par la découverte d'une approche permettant d'apporter plus de sérénité dans son quotidien, de gérer sa fatigue et sa concentration, et de développer un rituel pour soi pour se faire du bien : chaque participant a pu expérimenter le qi gong avec intérêt et curiosité ! Suite à la pratique, les éleveurs présents ont pu partager le besoin de se recentrer et de prendre soin de son corps. Certains éleveurs ont partagé leurs soucis de santé au quotidien liés à leur métier. Ensuite, trois associés de la

ferme familiale sont venus présenter leur modèle, innovant dans sa diversité et répartition des

tâches dans une même famille où chacun à son périmètre d'action, ses spécialités, mais où l'entraide et la solidarité est de mise. Charles, Aurélie et Corinne ont pu ensuite nous présenter leur ferme et leur mode de fonctionnement, Ils ont aussi partagé leurs craintes par rapport à l'avenir notamment avec le départ effectif en retraite du Papa, leurs forces et aussi leurs points d'amélioration, et nous avons échangé autour de leurs besoins universels et fondamentaux dont un diagnostic avait été réalisé en amont via un entretien individuel avec Charles (2h d'interview). Après un bon repas préparé dans la nouvelle salle événementielle de la ferme, la journée s'est terminée par une visite de la ferme et des échanges ont eu lieu dans la fromagerie qui est la première de Haute Normandie ! Les participants ont donc eu la chance de rencontrer cette famille de pionniers, dont le sujet du bien-être au travail est un objectif.

BDC BFU 8, 21 avril 2024, Outil de gestion de la trésorerie



Organisée dans le cadre du forum Champs d'Innovation, la journée malheureusement a été gâchée par les conditions météorologiques (neige et verglas) qui ont freiné la participation. Très peu d'agriculteurs étaient présents au salon (150 visiteurs), mais l'équipe a pu échanger avec quelques visiteurs, notamment une salariée de La Coopération Agricole, qui ayant été salariée du CER, a regardé avec intérêt l'outil en disant qu'il correspondait à celui qu'elle utilisait. Découvrez la vidéo produite pour promouvoir l'outil prévisionnel de trésorerie TRESO'BIO à

cette occasion.

→ [Voir Vidéo de présentation de l'outil](#)

Visites scolaires et voyage à la ferme expérimentale de Thorigné d'Anjou :

Nom	Thématique	Descriptif	Localisation	Calendrier 2024	CR	Nbre de participants
JPO scolaire en ferme 1	Transmission/échanges intragénérationnels/attr activité du métier	Visite d'une ferme bio laitière par une classe avec un expert Reine Mathilde.	EARL du Bois d'Array	Jeudi 12 octobre 2023	→ Lien documents	28
JPO scolaire en ferme 2	Transmission/échanges intragénérationnels/attr activité du métier	Visite d'une ferme bio laitière par une classe avec un expert Reine Mathilde.	EARL GENISSEL Le Parc - Le Chateau d'Almenêches	Lundi 13 mai 2024	→ Lien documents	18
JPO scolaire en ferme 3	Transmission/échanges intragénérationnels/attr activité du métier	Visite d'une ferme bio laitière par une classe avec un expert Reine Mathilde.	Les Prés d'Artemare	Mercredi 02 octobre 2024	→ Lien documents	27
Vidéo	Image positive du métier d'éleveur	Annulé (mais 7 vidéos réalisées avec un autre financement pour faire la promotion des essais Reine Mathilde)				
Voyage d'étude éleveurs laitiers	Formation sur la thématique du Changement Climatique	Vers un élevage acteur de la transition face au défi climatique.	Ferme expérimentale de Thorigné d'Anjou (49)	16 mai 2024	→ Lien documents	33

Les visites scolaires sont toujours très riches et accueillent un public spécialisé toujours très intéressé. Ces visites font souvent l'introduction appliquée par rapport à des modules à venir et donne une vision globale d'une exploitation agricole pour permettre d'appréhender la complexité d'une ferme laitière.

JPO scolaire en ferme 1, 12 octobre 2023



Le groupe de jeunes a été étonné par les résultats et surtout par la vie sociale du GAEC : 5 à 8 semaines de congés + les week-ends disponibles pour leur vie de famille. Le premier échange autour de la table devant la stabulation a duré plus d'une heure et le groupe a ensuite circulé sur les chemins d'accès des parcelles de pâture pour une présentation des prairies avec une reconnaissance des plantes présentes jusqu'à l'intérêt des haies. Tant pour l'éleveur que pour les étudiants, tous sont repartis très heureux de leur journée.

JPO scolaire en ferme 2, 13 mai 2024



Le public (Lycée Giel Don Bosco) n'était pas BIO-convaincu mais la ferme visitée les a interpellés (4 élèves de seconde BPEA, 13 élèves de terminale BPEGEA, 1 enseignante).

Les grands messages suivants ont été passés : 1. il y a des effets seuil : chercher à produire toujours plus n'est pas toujours gage d'optimisation (€, temps de travail...) ; 2. ne pas se mettre de limites : en BIO, on peut produire autant qu'en conventionnel ; 3. en BIO, on peut aussi être exigeant sur la propreté des terres, le niveau de production... ; 4. pour qu'un veau soit bien, il faut une litière toujours sèche, une conduite en lot est facilitante ; 5. la qualité des fourrages est essentielle ; le maïs épi permet de gagner +4 L/VL par rapport à de l'ensilage ; 6. en élevage BIO, il faut toujours s'adapter ; calculer, mesurer, peser... permet de gagner en performance, et de maîtriser son système ; 7 gérer une entreprise, c'est adapter son système à ses contraintes (familiales, pédo-climatiques, main d'œuvre...).

JPO scolaire en ferme 3, 02 octobre 2024



La visite scolaire sur la ferme Les Prés d'Artemare a impliqué les élèves du lycée d'Yvetot. La visite a commencé par une introduction à leur module "Approche Globale de l'Exploitation Agricole", et cet exemple de ferme qui combine cultures, élevage, transformation, vente directe et autonomie leur a permis d'appréhender la complexité d'une ferme laitière BIO (Danone) qui mise sur l'humain. Ils étaient accompagnés de leur professeur d'agronomie (G.Couvet) et d'économie (L.Dequidt).

Voyage d'étude éleveurs laitiers, 16 mai 2024

Le voyage d'étude à Thorigné d'Anjou a permis à 33 producteurs laitiers normands de venir se former sur les travaux de recherche et d'expérimentation en cours sur la bio, les systèmes fourragers et le changement climatique. La zone où se situe la ferme expérimentale étant plus sèche que la majorité des régions normandes, les producteurs ont ainsi pu visualiser des pratiques déjà en place pour répondre aux problématiques de sécheresse et de manque de fourrage. La journée a été rythmée par des ateliers techniques et des conférences, afin d'apporter des résultats approuvés et mener une réflexion constructive pour un élevage acteur de la transition face au défi climatique. La ferme expérimentale de Thorigné d'Anjou se consacre, depuis sa création en 1998, au développement de l'agriculture biologique par l'évolution d'un système de polyculture-élevage bovins viande selon un prototype cohérent, viable et transposable. Beaucoup de formats et de visuels, organisés autour de 16 ateliers de démonstration, 6 conférences techniques, 1 conférence de synthèse et 1 conférence d'ouverture ont permis d'échanger avec les producteurs venus de tout le grand Ouest.



Bouts de champs « monotraite » (hors budget BFU, notés ici à titre d'information) :

Nom	Thématique		Localisation	Calendrier 2024	CR	Nbre de participants
BDC Monotraite 1	La monotraite hivernale pour mieux vivre son travail	• Système laitier herbager économe, vèlages groupés de printemps, vaches nourrices... • Pourquoi la monotraite hivernale ? Et concrètement, comment ça se passe en monotraite ? • Avantages et inconvénients d'un point de vue technico-économique et organisation • Présentation d'une enquête de 10 fermes laitières en monotraite en Normandie	Chez Benoît DECULTOT EARL la Marguerite - 76280 Saint Jouin Bruneval	Mardi 12 novembre 2024	→ Lien documents	5
BDC Monotraite 2	Le monotraite en système tout herbe	• Présentation de l'exploitation • Pourquoi le choix d'incorporer la race Jersiaise dans son troupeau ? • Témoignage sur 1 an et demi de monotraite : retour sur les avantages et inconvénients d'un point de vue technico-économique et organisationnel	EARL des Mielles - 50340 Le Rozel	Mardi 18 juin 2024	→ Lien documents	21
BDC Monotraite 3	La monotraite pour optimiser sa journée de travail	• Présentation de l'exploitation • Comment concilier salariat et monotraite ? • Témoignage sur 1 an et demi de monotraite : retour sur les avantages et inconvénients d'un point de vue technico-économique et organisationnel	Chez Etienne LEGRAND- EARL Jean Etienne - 50510 La Meurdraquière	Vendredi 29 novembre 2024	→ Lien documents	47
BDC Monotraite 4	La monotraite pour plus de souplesse dans notre travail	• Présentation de la ferme : vaches croisées, vèlages groupés en février, fermeture de la salle de traite pendant 2 mois, veaux élevés sous vaches nourrices... • Pourquoi la monotraite ? • Concrètement, comment ça se passe en monotraite ? • Avantages et inconvénients d'un point de vue technico-économique et organisationnel	Chez Isabelle et Nicolas PERIER - EARL de Bonneval Houlay - 61470 Saint Aubin de Bonneval	Jeudi 14 novembre 2024	→ Lien documents	5

Les bouts de champs axés sur la monotraite se déroulent globalement de la manière suivante :



1. Présentation de la ferme, de l'éleveur et du parcours l'ayant amené à aller jusqu'à la monotraite. Après les raisons, viennent l'explication des conséquences techniques, économiques et sociales expliquées en détail par l'éleveur, ce qui permet d'aborder tous les aspects concernés par le changement de pratiques.

2. Présentation des premiers résultats du référentiel monotraite engagé par le programme Reine Mathilde. Ceci a permis de faire des points de comparaison avec ce qu'il se passe sur la ferme accueillante et à chaque participant de se positionner sur les différents aspects qu'implique la monotraite et répondre aux dernières questions globales.



3. Pour certaines fermes, la visite se poursuit par une visite d'exploitation ou bien visite de l'atelier de transformation avec dégustation de fromages produits sur la ferme, l'occasion supplémentaire d'échanger avec les participants sur les qualités du lait à l'herbe et en monotraite sur la fromageabilité, le goût et la digestibilité.

Comme tous les bouts de champs, la fréquentation reste assez faible étant donné le poids des travaux agricoles et leur saisonnalité dans l'année (ex : récolte et épandage).

La plupart des éleveurs participent à ces échanges car ils ont déjà comme projet ou sont dans l'optique de tester la pratique. Ils ont donc des questions très précises, ciblées et pertinentes.

V. BILAN ET PERSPECTIVES

Malgré la complexité à mobiliser les éleveurs pour un premier contact, l'étude a montré un intérêt par les éleveurs participants pour contribuer sur ces thématiques « *c'est rare que des personnes s'intéressent vraiment à notre bien-être plutôt que celui de nos vaches* ». Certains éleveurs ont même proposé spontanément de faire connaître l'étude dans leur réseau, presse agricole et montré une envie de contribuer à son déploiement. L'approche collaborative entre les partenaires Reine Mathilde a également permis d'opérationnaliser les résultats issus du diagnostic dans un plans d'action avec **10 leviers collectifs mis en place en 2024 impactant près de 232 participants**. Ces premiers résultats sont à poursuivre en élargissant le panel d'éleveurs interviewés en BIO et en système conventionnel, en intégrant éventuellement d'autres laiteries pour faciliter la participation des éleveurs et enrichir / orienter positivement leurs pratiques.

Les actions collectives mises en place sous forme de bouts de champs ou visites de fermes pour un public jeune sont toujours des actions efficaces car riches d'échanges et d'inspiration. **Le taux de transformation des visites (c'est-à-dire les visiteurs qui changent leur pratique après la visite) serait un indicateur intéressant à suivre dans les prochaines versions du programme Reine Mathilde.**

« *Personnellement je suis satisfaite de l'approche et des échanges de cette journée* » Céline COLLET - Chargée de mission Innovation Recherche Développement - Référente Organisation du travail et RH – Chambre d'Agriculture, au sujet du BDC BFU 4.

D'un point de vue global, les interactions entre les expertises des partenaires RM ont également été très instructifs au cours de l'étude. Le partage de nos outils de diagnostic a fait évoluer les grilles d'entretien BFU pour les adapter au mieux au contexte et les rendre plus pertinentes vis-à-vis de la filière élevage. Au fur et à mesure de l'étude, les évolutions ont permis justement de clarifier les apports des uns et des autres et ont fait ressortir les complémentarités entre les différentes approches pour au final proposer des outils concrets dont les résultats sont parlants pour les éleveurs. Ces derniers ont été satisfaits et intéressés par les thématiques retenues, comme l'atteste la synthèse des bouts de champs.

Sur le T1 2025, les résultats de l'étude vont être formalisés dans un cas d'étude que Kinomé rédigera et diffusera pour faire connaître le travail réalisé, les apports pour les éleveurs, et inspirer de nouvelles laiteries pour les aider à mettre l'accent sur les bons sujets, à prioriser les projets pour les éleveurs partenaires et vérifier que les stratégies vont dans le bon sens, c'est-à-dire dans le sens de la vie des éleveurs et des éleveurs.

