

Journées Gestion 2008

Préparer les systèmes de demain :

« Partageons entre agriculteurs des expériences innovantes pour aller de l'avant ».



*Compte-rendu
des 28 et 29 octobre 2008 en Gironde*

SOMMAIRE

Sommaire.....	p2
Rappels sur le Programme Gestion.....	p3
Programme des deux jours.....	p5

JOUR 1, pages 6 à 24

Introduction aux journées.....	p8
Présentation du contexte agricole et régional.....	p9
Présentation de la plaquette du réseau.....	p11
Présentation de l'AFOCG Gironde.....	p12
Présentation de 2 partenaires de l'Afocg Gironde : Solidarités Paysan et relais AMAP.....	p17
Visites de terrain.....	p18
Fin de la 1ere journée.....	p24

JOUR 2, pages 25 à 52

Présentation des orientations du Programme Gestion 2009.....	p26
Impressions de la salle sur les visites du 1 ^{er} jour.....	p27
Améliorer ses performances économiques en production laitière. Témoignage de l'Afocg de Haute Garonne.....	p29
Référentiel économique. Témoignage de l'AFOG du Pays Basque.....	p33
Fiscalité. Témoignage de l'AFOG de la Mayenne.....	p35
S'associer en GAE (2e époque). Témoignage de l'Afocg du Pays Basque.....	p36
Cultivons l'humain sur nos fermes. Témoignage de l'Afocg du Rhône.....	p42
Eco-conditionnalité. Témoignage de l'AFOG du Pays Basque.....	p48
Implication dans le Programme Gestion. Témoignage du Comité de Pilotage.....	p52
Conclusion.....	p53
Liste des participants.....	p54

Rappels sur le Programme Gestion

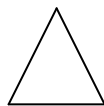
Les journées auxquelles vous avez participé s'intègrent dans un programme national d'appui à des formations innovantes créé en 1997 et intitulé « Programme Gestion : préparer les systèmes de demain ».

1. Les objectifs généraux

Au niveau des exploitations

- Permettre une réflexion GLOBALE, projeter l'exploitation à MOYEN TERME et la situer par rapport aux ENJEUX d'aujourd'hui. Prendre en compte les interactions, les relations entre les trois dimensions :

La personne, le groupe familial/ sociétaire



Le milieu, l'environnement L'exploitation

- Tenir compte en particulier des aspects externes, de la relation à l'environnement, en les faisant interagir avec la situation des exploitations et les objectifs des personnes.
- Permettre une réflexion centrée sur les AGRICULTEURS et les exploitations. Permettre aux agriculteurs d'enclencher, au travers des formations, des ACTIONS sur les exploitations, en termes de choix, de décisions et pour répondre à ces

Au niveau des AFOCG

- Irriguer l'ensemble des activités de l'AFOCG de cette approche, dans la relation avec l'ensemble des adhérents.

Au niveau du réseau

- Mettre en œuvre un travail collectif de réseau
- Améliorer et renforcer les échanges entre AFOCG à partir des formations réalisées, démarches et outils.
- Utiliser ces échanges, la mise en commun des expériences et des réflexions pour avancer dans la construction de réponses-formations aux questions des agriculteurs et aux enjeux d'aujourd'hui.

2. Les objectifs spécifiques

- Accompagnement, appui à la décision (aide à la décision)

L'objectif est de proposer aux agriculteurs un espace où poser l'ensemble des termes du choix et permettre la prise de décision. Dans ce sens, les formations uniquement informatives – qui peuvent être importantes et opportunes à certains moments – n'entrent pas dans le cadre du programme gestion. Le Programme Gestion se propose donc d'appuyer l'échange entre AFOCG sur les démarches et outils traitant de la « conception » de la décision et l'aide à la décision.

- Faire interagir constat et anticipation

Cette approche de la gestion ancrée dans la réalité, nous place dans l'interaction dynamique entre la gestion d'anticipation « en amont » (influencer, anticiper sur ce que l'on veut) et la gestion de constat « après coup » (constater et analyser les résultats).

3. Une action d'appui aux formations innovantes

L'Inter AFOCG propose un appui financier. Elle encourage les AFOCG à proposer des projets de formations innovantes (par le thème abordé, la démarche adoptée, ...) répondants à des problématiques rencontrées. Un Comité de Pilotage met en discussion ces projets de formation et valide ou non leur financement, au regard des objectifs du "Programme Gestion".

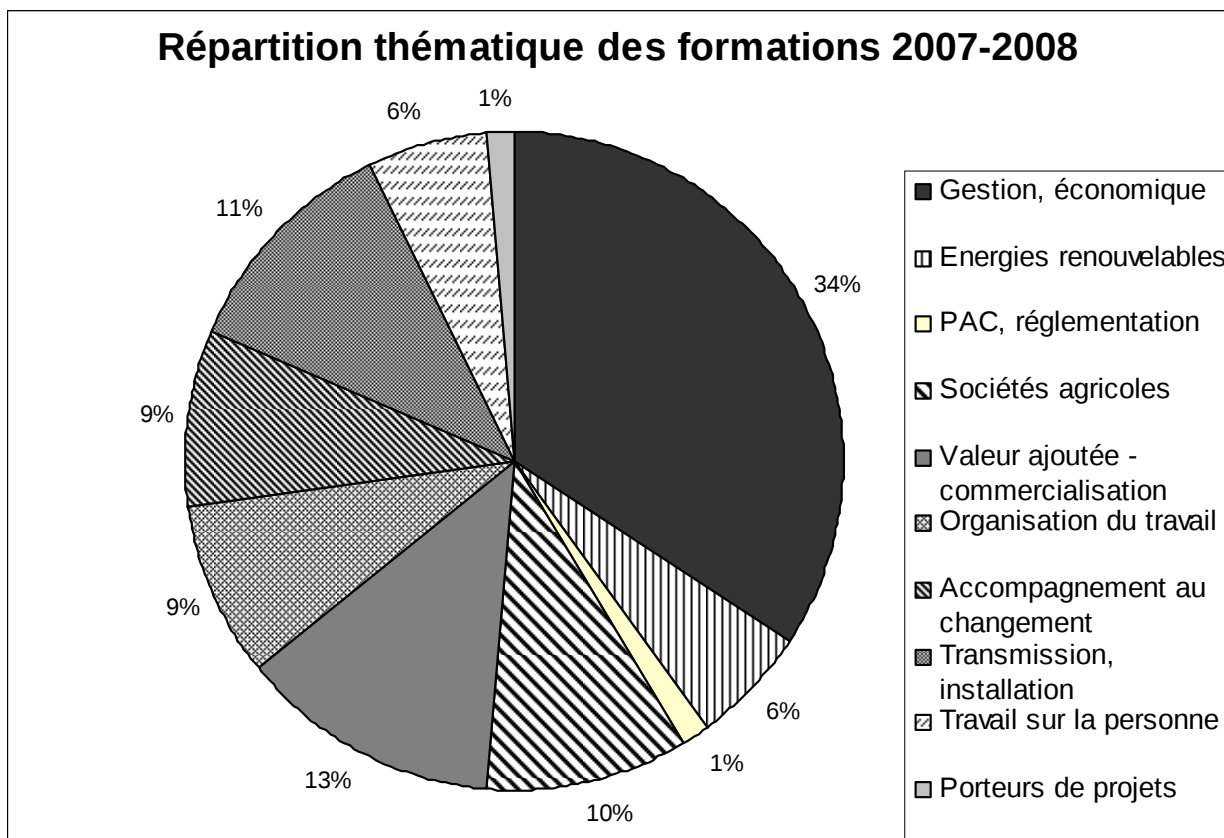
4. Des journées d'échanges

Dans le cadre de ce programme, deux journées sont organisées chaque année autour de deux types d'intervention

- La **valorisation d'actions innovantes internes au réseau**. Des témoignages d'agriculteurs et d'animateurs-formateurs permettent de visualiser les répercussions sur les exploitations des démarches de gestion innovantes mises en œuvre par certaines AFOCG.
- L'**ouverture à d'autres approches qui croisent et nourrissent nos pratiques**. Des interventions extérieures sont pensées comme des ressources sur des thématiques de gestion qui mobilisent le réseau.

Ces journées permettent l'émergence de nouvelles idées et donnent à d'autres AFOCG et adhérents l'envie d'avancer sur des thématiques similaires. Elles sont organisées alternativement à Paris ou sur le territoire d'une AFOCG.

5. Répartition thématique des formations 2007-2008



PROGRAMME



MARDI 28 OCTOBRE : L'AFOCG GIRONDE

9h30 : Accueil, mots de bienvenue et programme

Le contexte agricole et régional

L'AFOCG 33

Les partenaires de l'AFOCG 33

12h30 : Déjeuner

14h00 : Visites au choix

Secteur Blaye :

- Visite d'une exploitation viticole en agriculture biologique : commercialisation collective à l'export
- Témoignage (sans visite) installation hors cadre familial en société en élevage laitier

Secteur Entre-deux-mers

- Visite de la cave coopérative viticole de St Pey de Castets
- Témoignage (sans visite) d'un éleveur chevrier en diversification commerciale (AMAP et projets collectifs)

Secteur Coutras

- Vie d'un groupe de base diversifié avec visite d'une exploitation viticole
- Témoignage (sans visite) d'une éleveuse ovine sur son parcours d'installation

19h00 : Ateliers de dégustation de vin et buffet fermier

MERCREDI 29 OCTOBRE : TEMOIGNAGES DES AFOCG

8h30

Améliorer ses performances en production laitière

Témoignage de l'AFOCG Haute-Garonne

S'associer en GAEC

Témoignage de l'AFOG Pays Basque

12h30 : Déjeuner

14h00

Cultivons l'humain sur nos fermes

Témoignages de l'AFOCG du Rhône et de l'AFOCG de l'Ain

Ecoconditionnalité

Témoignage de l'AFOG Pays Basque

16h30 : Clôture des journées

Jour 1

L'AFOCG Gironde



INTRODUCTION AUX JOURNÉES

Daniel Fillon, président de l'Inter AFOCG

« **M**erci d'être aussi nombreux. Je remercie l'AFOCG de la Gironde de nous accueillir ici, d'avoir préparé ces journées : c'est une occasion pour découvrir leur région.

Je vais d'abord vous présenter l'Inter AFOCG, tête de réseau des nos associations départementales. Je suis Daniel Fillon, l'actuel président. L'Inter AFOCG a été créée il y a très longtemps avec l'idée de mutualiser les échanges, d'être capable de former les animateurs correctement, de trouver des financements aussi car l'Inter AFOCG peut financer une partie des actions de formation.

L'association est constituée de 3 salariés : deux à Paris (Joo, Gabrielle) et un à 1/3 temps pour l'association nationale et 2/3 au Pays Basque (Piarres). C'est aussi une dizaine d'agriculteurs qui composent le CA venant de différents départements ; on essaie de faire le meilleur boulot possible.

Notre tâche est avant tout d'être au service des départements avec plusieurs fonctions :

- Si on veut avoir des salariés compétents et efficaces dans les départements, il faut les former : on construit donc un programme de formation tous les ans bâti en fonction des demandes des animateurs, il représente 6 jours par an
- Si on veut que les agriculteurs adhérents soient satisfaits, il faut des formations qui répondent aux besoins. Dans un monde où tout bouge très vite, le meilleur atout des AFOCG est d'être à l'écoute des besoins des agriculteurs et d'être capable de monter les formations nécessaires très rapidement. On voit bien comment les choses changent très vite sur le terrain et ce qui était inimaginable l'année d'avant l'est cette année quelques soient les productions. Pour répondre à cela, l'Inter AFOCG investit dans le Programme Gestion.
- Si on veut des associations départementales et nationale dynamiques, il faut des CA qui puissent construire un projet, qui soient capables d'assumer leur tâche d'employeur. L'Inter AFOCG insiste sur la formation des administrateurs soit en vous invitant à venir lors de ces journées ou lors de l'AG ou lors de formations sur Paris ; soit en vous incitant à mettre en place des formations dans vos CA. C'est très important mais pas facile à faire : c'est vrai qu'il y a de multiples tâches pour les membres du CA et on ne s'improvise pas comme cela employeur ou chargé des relations publiques pour chercher des financements par exemple.
- Fonction de veille : être à l'écoute de tout ce qui se trame au niveau agricole. Actuellement, c'est pousser en avant la réflexion sur le nouveau parcours d'installation pour que vous soyez au courant et que vous puissiez éventuellement prendre le train en marche.
- La construction de partenariats
- L'édition de guides pour garder une trace de notre travail. »

Yvette Papillon, présidente de l'Afocg Gironde

« **B**onjour à tout le monde. Je me présente, je suis Yvette Papillon, présidente de l'AFOCG 33 depuis le mois de mars dernier. Tout d'abord un grand merci aux personnes présentes dans cette salle. Je leur souhaite la bienvenue.

L'organisation des journées réseau est quelque chose de nouveau pour l'AFOCG 33. Elles nous ont demandé un investissement important ; je tiens à remercier l'ensemble des administrateurs, des bénévoles et des animatrices qui nous ont énormément aidés.

Je suis adhérente à l'AFOCG 33 depuis 2000 et j'étais administratrice avant à l'AFOCG 24 à partir de 1982. L'AFOCG joue pour moi le rôle d'une grande famille où il est possible d'échanger, de partager nos expériences avec les autres et d'être écouté sans être jugé, ce qui est très important.

Aujourd'hui, nous vous avons réuni pour ces journées sur le thème « Partageons entre agriculteurs des expériences innovantes pour aller de l'avant ». Voilà exactement ce que je m'imagine quand je pense aux groupes d'agriculteurs dans lesquels je me suis formée tout au long de ces années. C'est grâce à ça que j'ai pu continuer mon métier d'agricultrice et avancer en considérant les erreurs du passé comme des pas franchis pour évoluer et être grandis dans notre métier qui n'est pas facile de nos jours.

Par les expériences des uns et des autres, nous pouvons persévérer et améliorer notre quotidien, nous former et échanger des informations. Cela a fonctionné jusqu'à aujourd'hui et mon vœu le plus cher est que cela perdure dans le futur. Nous savons que nous ne sommes pas tout seuls. Aussi, il nous faut rester soudés et unis face aux conjonctures actuelles et tenir malgré tout.

Je vous souhaite de profiter de ces journées et j'espère que chacun d'entre nous en tirera de la motivation afin de nous aider à progresser dans notre métier d'agriculteur. »

Marie Lespinasse, membre du comité de pilotage du Programme Gestion

« Je vais présenter brièvement le déroulé de ces 2 jours (cf. docs de la pochette). Avant de passer la parole à la Gironde, j'aimerais juste dire quelques mots du Programme Gestion (PGII) et on en parlera plus longuement demain matin.

Chaque année, on recule au dernier moment de peur de vous ennuyer avec ça mais après on se rend compte que les adhérents des AFOCG n'ont guère d'idée de ce que ça représente. Les journées gestion, on voit ce que c'est et on a plaisir à s'y retrouver mais ce que ça représente pour les AFOCG et pour le réseau, on en parle moins.

Les objectifs du PGII sont de favoriser les échanges entre les AFOCG et de les encourager à proposer des formations innovantes. Le PGII existe depuis 1997 et a évolué au cours des ans.

Il repose sur 3 piliers :

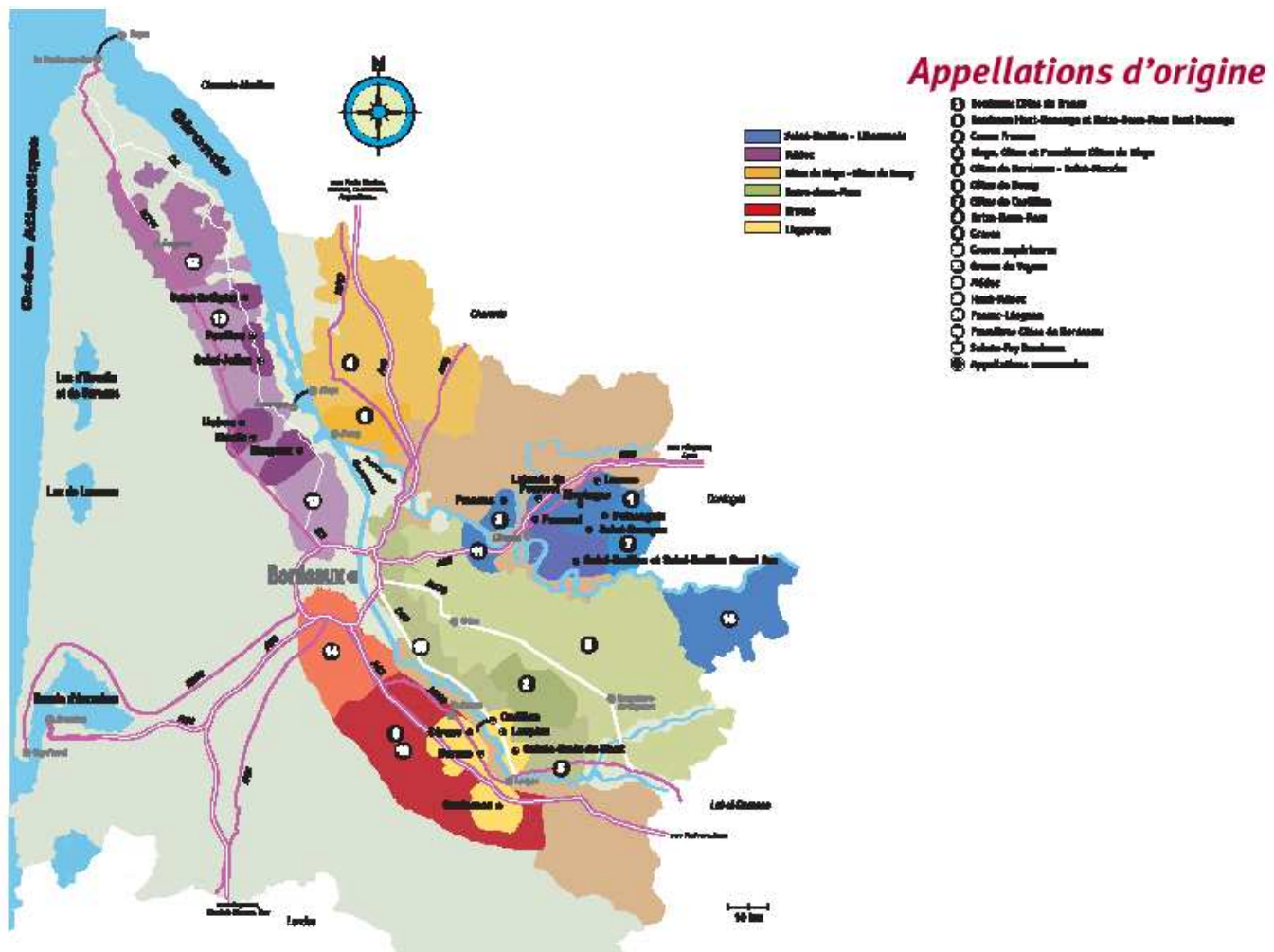
- un comité de pilotage composé de quelques agriculteurs de quelques départements et une animatrice (Gabrielle) : on n'est pas assez nombreux. Son rôle est d'assurer l'orientation et la dynamique du projet.
- l'appui financier à des formations qui répondent aux orientations du PGII ; il prend en compte les jours de préparation, de réalisation et d'évaluation (dont le compte-rendu) de ces actions de formation.
- les journées gestion où on témoigne du vécu d'une formation : à la fois des outils utilisés par les animateurs pour la construire et de ce que les formations nous ont apporté à nous agriculteurs pour avancer ou avoir envie de continuer à avancer tout court. Je ne détaille pas car on le vit chaque année et, à mon avis, ceux qui y participent une fois ont envie d'y revenir.

Depuis 1997, le PGII a évolué, en particulier à l'AG 2007, on avait entamé une discussion sur les objectifs et les moyens à mettre en œuvre dans les années à venir. On doit tenir compte à la fois de l'évolution actuelle du monde agricole, des besoins en formation et des financements de l'Inter AFOCG sur lesquels on a des questions à se poser.

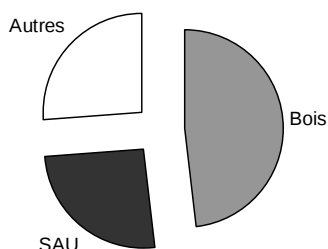
Ce travail continue en 2009. Pour l'instant, le comité de pilotage est constitué de Xalbat Cachenaute (Pays-Basque), Frédéric Deporte (Drôme), Annabelle Morilleau (Rhône) qui nous a rejoint cette année et Marie Lespinasse (Gironde). En juin, on a commencé à élargir le comité avec Maryse Serré (Loiret) qui nous a rejoints et on compte bien que chaque AFOCG non représentée dans ce comité essaie de prendre sa place dans l'intérêt de chacun lors d'une réunion de réflexion le 1^{er} décembre. Je terminerai par ce proverbe : si tu veux aller vite, vas-y tout seul ; si tu veux aller loin, allez-y à plusieurs. »

Présentation du contexte agricole et régional

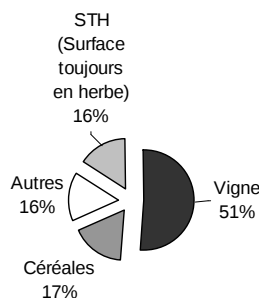
Mathieu Doazan, administrateur de la Gironde



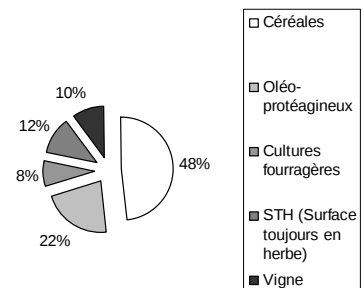
Utilisation du territoire de la Gironde



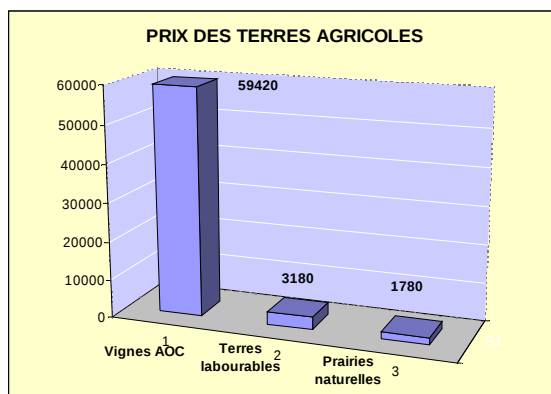
Répartition de la SAU en Gironde



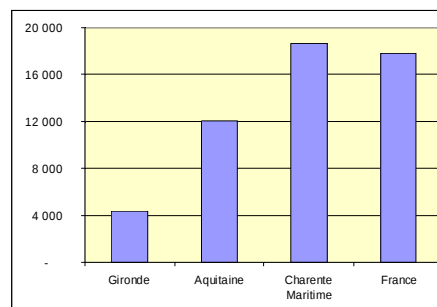
Répartition de la SAU en Charente Maritime



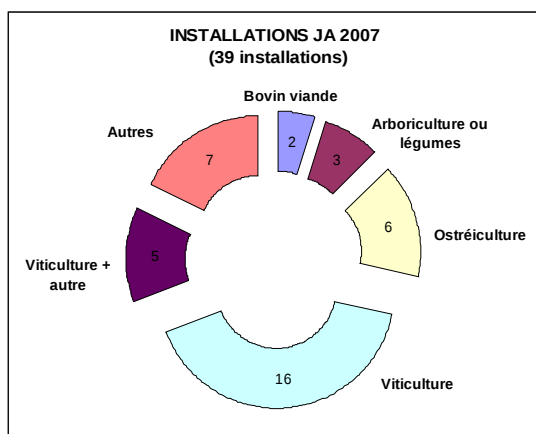
Les exploitations d'élevage ont diminué dans le département avec la restructuration des structures, l'augmentation des quotas et de la taille des troupeaux. Au niveau du maraîchage et du maïs, il y a de très grosses exploitations qui font des cultures légumières industrielles. La taille moyenne d'une exploitation viticole est de 8 ha.



Montant moyen des subventions par exploitation

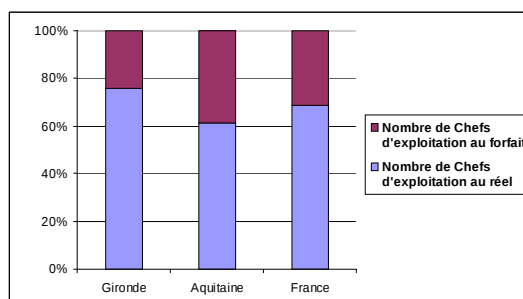


Dans les années 1990, il y avait environ 200 installations aidées par an. Le chiffre a baissé à 130 en 2002 et seulement 39 en 2007.



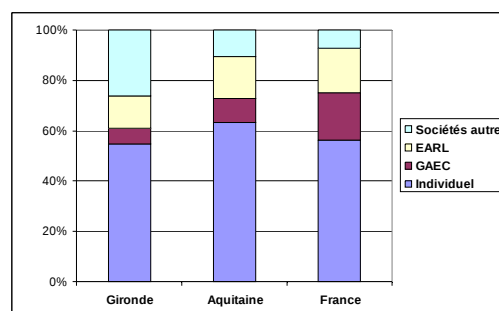
EXPLOIT. AGRICOLES	10 489
SAU	256 M ha
TAILLE MOYENNE	25 ha
POP. AGRI. FAMILIALE	32 600
ACTIFS AGRI. FAMILIAUX	18 818
SALARIES PERMANENTS	15 217

Régime fiscal des exploitations



Source : CCMSA-OES-COTAGRI - Année 2007

Régime juridique des exploitations



Source : CCMSA-OES-COTAGRI - Année 2007

Présentation de la plaquette du réseau

Gabrielle Sicard, chargée de mission à l'Inter AFOCG

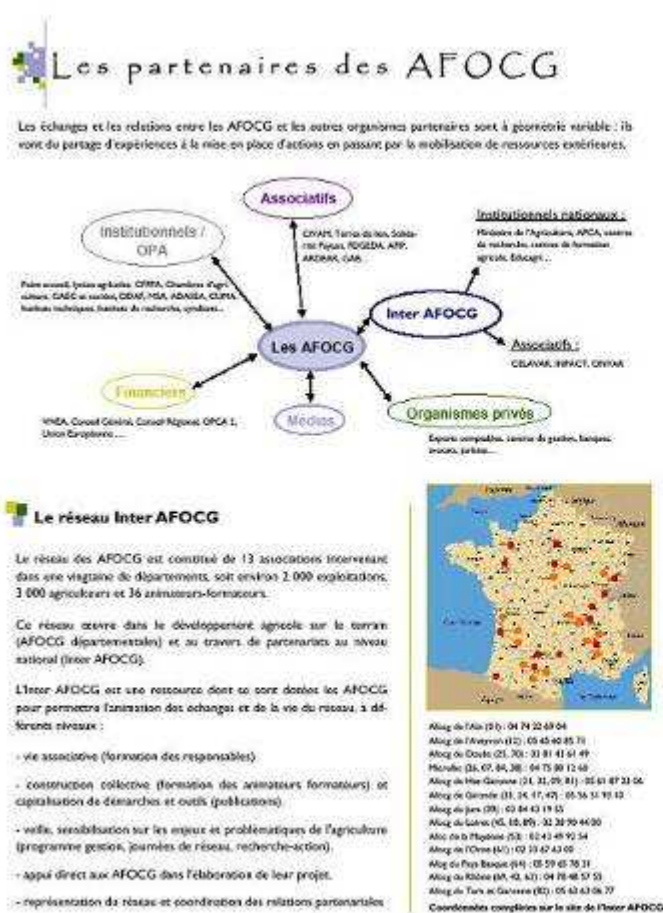
Cette année, un document de présentation des AFOCG a été réalisé dans le réseau. Il s'agit d'une plaquette de 8 pages qui a pour objectifs de présenter le fonctionnement des AFOCG, les formations réalisées dans le réseau, les missions et métiers des Animateurs-Formateurs et les partenaires locaux et nationaux.

Le document fait suite à une demande formulée lors de l'Assemblée Générale de 2007 d'avoir un outil de communication commun pour rendre lisibles les activités des AFOCG.

Réalisé par un groupe de formateurs et validé par des administrateurs, le document se présente de la façon suivante :

- une double page sur le fonctionnement des associations, leurs valeurs, missions et les engagements de chacun
- une double page sur les formations réalisées et son cadre (fonctionnement en collectif, approche globale)
- une double page présentant le référentiel métier des Animateurs-Formateurs
- une page reprenant les partenariats et les missions de l'association nationale

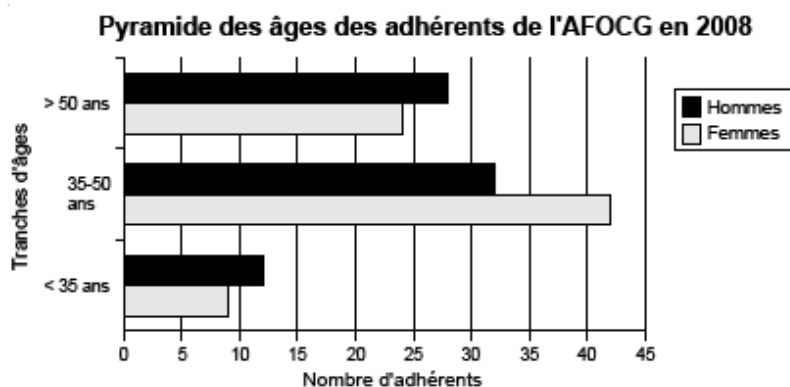
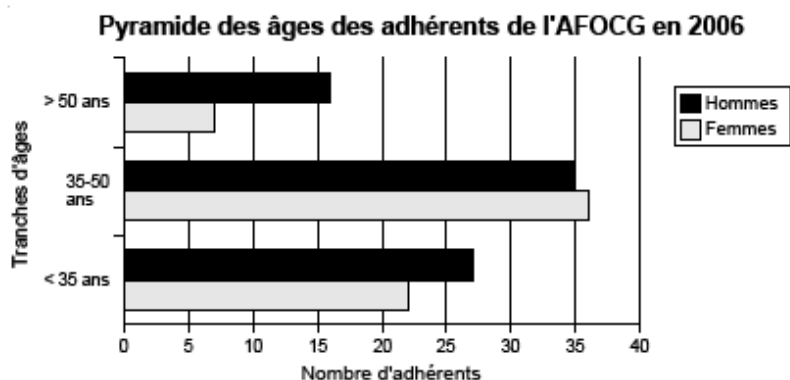
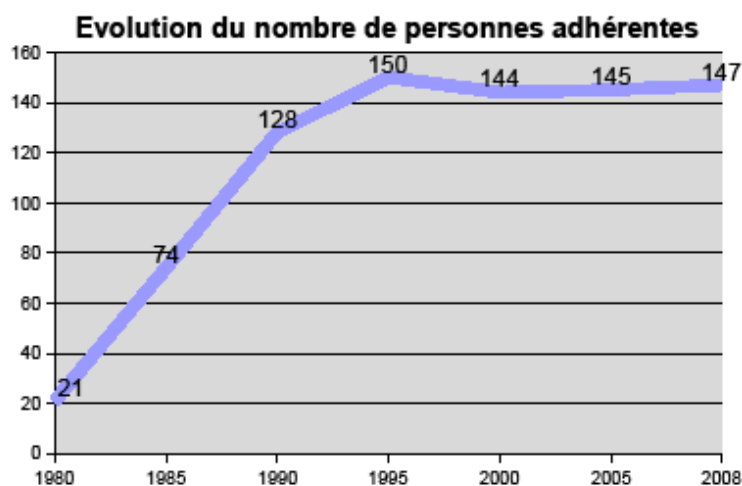
Nous espérons que cette plaquette sera utile pour les adhérents, les futurs adhérents, les administrateurs et les partenaires extérieurs.

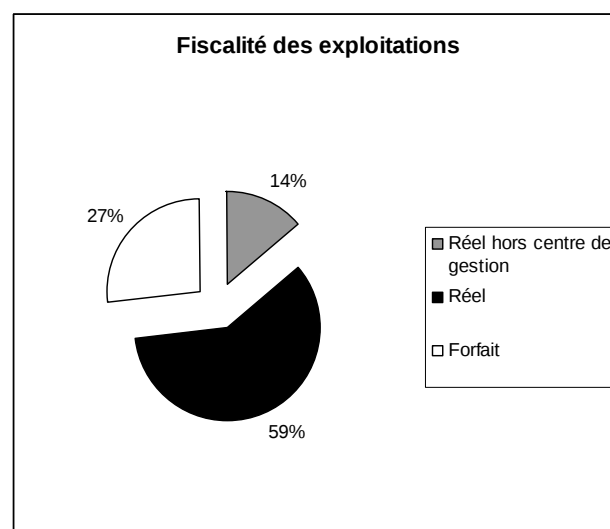
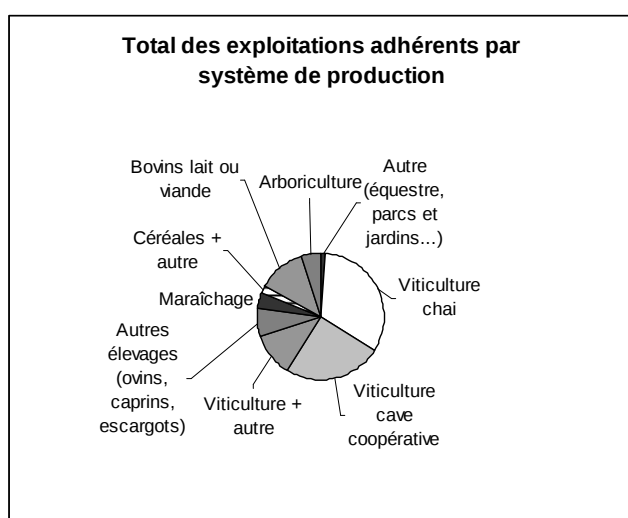
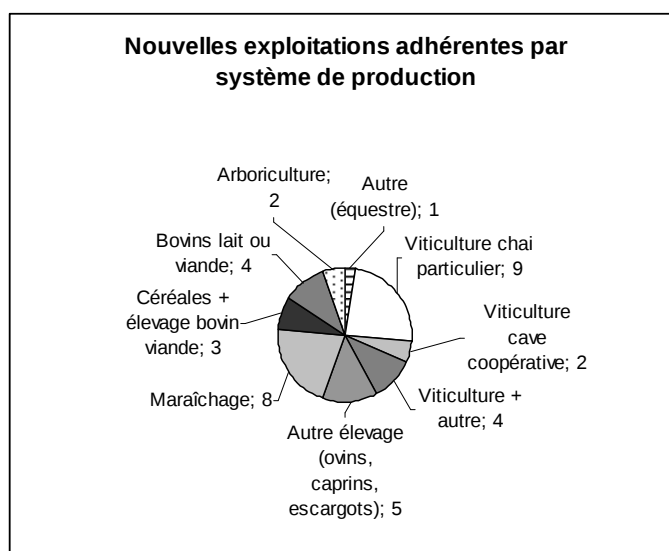
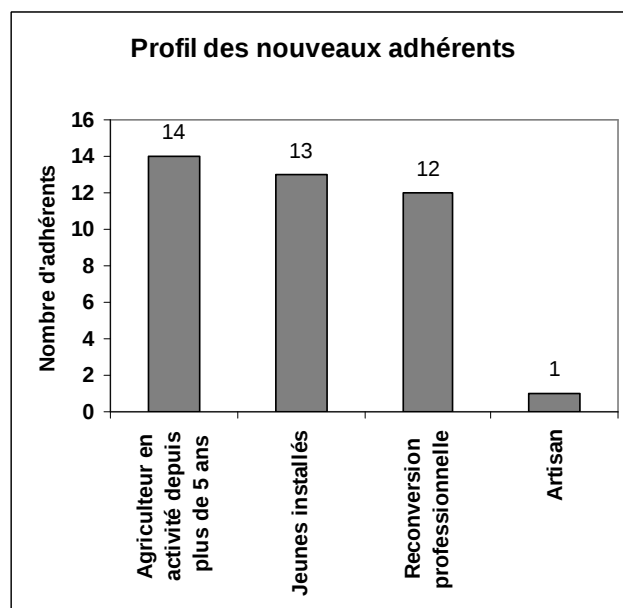
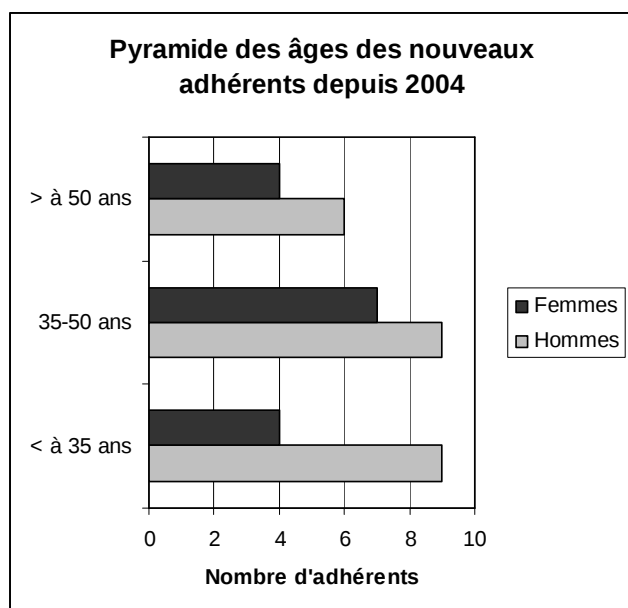


Présentation de l'AFOCG Gironde

Brigitte Barthas, animatrice de la Gironde

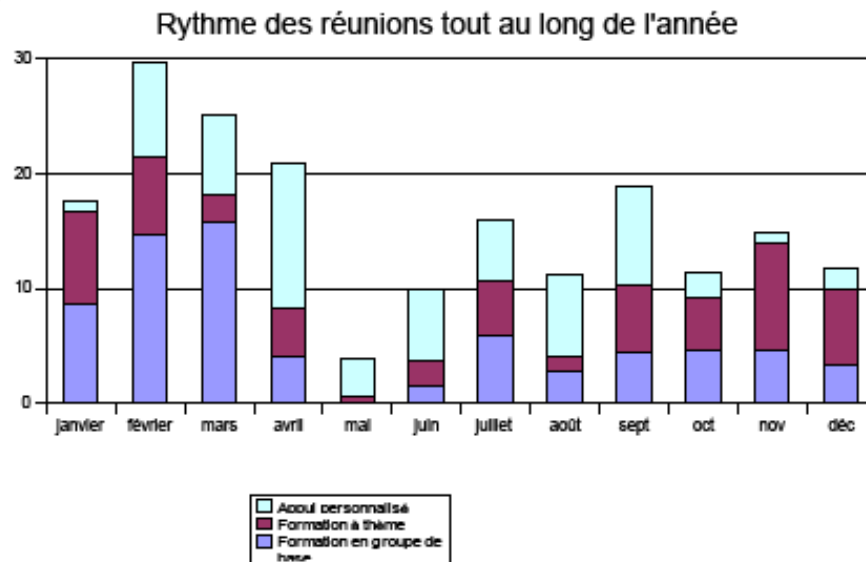
1. Chiffres clés de l'AFOCG



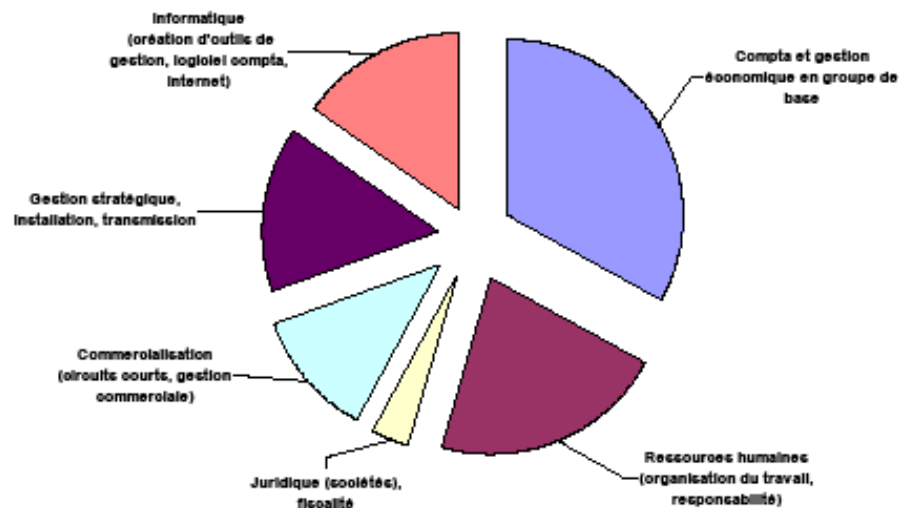


2. Rythme et thèmes des formations

Rythme et thèmes des formations à l'AFOCG 33



Répartition des thèmes des formations collectives 2008, en heures-stagiaires



Total : 4 113 heures-stagiaires en collectif - 4,7 stagiaires par réunion en moyenne.

3. Le parcours de formation proposé aux adhérents de l'Afocg 33

Le parcours de formation proposé aux adhérents de l'Afocg 33 • Les étapes de travail dans le groupe de base • Le lien avec les formations à thème ou intergroupes • L'articulation avec les parcours individuels	Les étapes de la formation dans le groupe de base • Décembre à janvier : reprise de contact • Janvier à avril : étapes et méthodes comptables • Avril à juillet : analyse des résultats • Juillet à décembre : Thème de gestion
Décembre à janvier : reprise de contact, actualisation, préparation à la clôture • Bilan de l'année, questions en cours • Fondements de la démarche • L'organisation (ordonner les étapes de travail) • La constance (travail régulier, participation) • L'anticipation (ne pas se laisser déborder) • La responsabilisation (préparation et travail personnel)	Janvier à mars : Etapes et méthodes comptables • Chaque étape • est réalisée collectivement, • avec le support de fiches adaptées, • fait appel à une compréhension plutôt analytique, • a une durée variable en fonction de la maîtrise des participants et des problèmes rencontrés. • Le parcours type de 3 réunions comprend : • Méthode pour les contrôles : TVA, comptes de tiers, immos. Analytique, évaluation des stocks, etc. • Méthode pour le passage des écritures
Janvier à mars : Etapes et méthodes comptables • Objectif double • De formation : chacun acquiert de nouvelles capacités tous les ans • Opérationnel : amener chacun à clôturer dans les délais • Ecoute importante, veille et anticipation des problèmes, émergence des futurs thèmes de formation • Equilibre entre problématiques individuelles et collectives • Garder de la disponibilité pour aller plus loin que les questions immédiates • Expérimentation du soutien de formatrices occasionnelles	Mars à avril : Fin de la période de clôture • Enjeu : niveau de sécurité et de maîtrise de son dossier comptable par l'adhérent • Regard de cohérence globale • Réflexion d'optimisation • Anticiper les échanges avec l'expert comptable, le banquier, etc. • Sous-groupes de taille plus réduite • Appui individuel si problématique particulière • Lien avec l'ensemble du parcours et inscription sur des formations spécifiques

Avril à juillet : Analyse des résultats et de l'exercice

- Enjeu : compréhension des flux de trésorerie, des rythmes techniques et financiers
 - Prise de conscience des contraintes et des potentialités du système
 - Lien avec les objectifs, avec la prise de décision
- Prise de distance individuelle et collective
- Précision des objectifs de formation pour la suite :
 - Un travail plus approfondi dans le groupe de base sur le thème choisi
 - Transfert vers un intergroupe

Juillet à décembre : Thème spécifique à chaque groupe de base ou intergroupe

- Le groupe de base est maintenu sans changement
 - dans les secteurs géographiques peu couverts,
 - ou en cas de groupe assez soudé,
 - en s'accordant sur un thème commun.
- Dans les secteurs plus denses, des intergroupes sont constitués par affinité de thème à traiter.
 - Ex : se remobiliser face à la crise, création d'outils de gestion sur informatique

Juillet à décembre : Thème spécifique à chaque groupe de base ou intergroupe

- Le programme (en général 4 demi-journées) :
 - se cale sur une demande explicite,
 - ou découle de propositions de l'animatrice suite au travail de repérage des besoins.
- La composition du groupe :
 - En général, groupes plus nombreux et aux composantes plus variées,
 - Sauf groupes centrés sur un système de production, par ex, l'élevage laitier.
 - Participation comprise dans le contrat de base, chacun est affecté à un groupe.

Le lien avec les formations dites "à thème"

- Formations sur inscription ou "prescription" : choix liés aux disponibilités de chacun et aux intérêts du moment.
- Formations à caractère exploratoire, centrées sur le processus de chacun, basées sur la réflexion et l'échange :
 - gestion stratégique, organisation du travail, commercialisation en circuit court, etc.
- Formations centrées sur le contenu, pour approfondir un thème spécifique :
 - les sociétés, la fonction employeur, etc.

Le lien avec les formations dites "à thème"

- Les thèmes de formation germent dans le groupe de base.
- Réactivité : évolution de la proposition de formation et du programme au fil des préoccupations exprimées.
- Proximité et souplesse de réalisation : les dates et les lieux sont adaptés en fonction des inscrits.

L'articulation avec les parcours individuels

- A certains moments-clés (transmission, installation, difficultés), une partie du parcours déjà décrit peut être suivi en individuel
 - Pour approfondir, pour aboutir une réflexion
 - Pour favoriser la sortie d'une période de repli sur soi
- Ce travail personnalisé peut être très porteur s'il est réalisé au bon moment...
- Il favorise le réinvestissement dans la dynamique collective

Solidarités Paysan Gironde *(Association de défense des agriculteurs en difficulté)*



<http://www.solidaritepaysans.org>

Pierre, viticulteur et vice-président de l'association
Catherine, salariée

Notre association a été créée en août 2006 dans le contexte de la crise viticole afin de venir en aide aux agriculteurs du département en difficulté. Elle fait suite à une réflexion menée en 2004-2006 par des membres du mouvement Chrétiens dans le Monde Rural réunis en groupe autour de la baisse des cours du vin (publication : « Quand la vigne rend fou »).

Ce noyau de départ a fait appel à des partenaires locaux (CIVAM, AFOCG, syndicats, centres de gestion...) pour mettre en commun les expériences et compétences dans le but d'accompagner les agriculteurs face à des situations d'isolement (problèmes ponctuels d'ordre économique, familial, santé ou difficultés plus profondes pouvant mettre en péril l'exploitation et la famille de l'agriculteur).

L'association, qui adhère à la charte de Solidarité Paysan nationale, a pour objectif de tout mettre en œuvre pour résister à l'exclusion des petits agriculteurs. Nous avons actuellement 50 adhérents dont 40 personnes accompagnées. Notre mission consiste à recréer du lien social, à rompre l'isolement de l'agriculteur par l'écoute, le non-jugement, la confidentialité... Nous menons surtout des actions de médiation : nous orientons les agriculteurs qui font appel à nous vers les organismes sociaux de la MSA, nous les accompagnons auprès des assistantes sociales, banquiers, tribunaux... Nous intervenons lors des mises à jour comptables, des états prévisionnels en mettant les agriculteurs en relation avec des formateurs et les conseillers. Nous négocions aussi des délais avec des créanciers et services contentieux.

L'articulation avec l'AFOCG s'est faite naturellement et nous mettons les agriculteurs en contact avec l'AFOCG qui a une démarche d'accompagnement et propose des formations ciblées et personnalisées. Ce partenariat permet une complémentarité des compétences et savoirs-faires.

Solidarité Paysan fait appel à l'AFOCG pour :

- mettre en place de méthodes de comptabilité et de gestion opérationnelle
- réaliser des prévisionnels
- réaliser un suivi jeune agriculteur
- réaliser une mise en lien avec des sources de financement possible pour l'accompagnement
- permettre à l'agriculteur accompagné d'intégrer un groupe susceptible de répondre à son besoin

L'AFOCG fait appel à Solidarité Paysan quand un de ses adhérents est mis en cause pour un contentieux ou convoqué devant un tribunal, pour effectuer des démarches sociales (ex. demande de RMI), en diffusant les missions de l'association pour que ses adhérents soient informés de son existence.

Relais AMAP Gironde (porté par la FRCIVAM)

<http://www.amap-aquitaine.org>

Gaëlle Bertoneche, salariée

L'objectif de la FRCIVAM est de travailler en mutualisation avec des partenaires pour agir sur des thématiques pertinentes au vue du territoire : projet de couveuse dans le Béarn, convention avec les cantines scolaires, « mieux manger dans nos villes avec une agriculture de proximité » en Aquitaine car seulement 12% des produits sont consommés dans le département...

Le territoire girondin connaît depuis plusieurs années des mutations : avec la crise viticole et la demande des consommateurs de manger local, le maraîchage se développe. Au niveau du relais AMAP, on est passé en 1 an de 9 à 26 AMAP qui sont multicontrats (avec les produits maraîchers en clé de route).

On a fait connaissance avec l'AFOCG il y a un an. Dans la convention, nous avons essayé de définir les compétences et champs d'action des deux structures. 2 groupes de travail se sont mis en place :

- l'un sur la vente directe
- l'autre sur la dynamique collective concernant les maraîchers (visites de terrain, étude de cas concrets)

Visites

❖ Visite Blaye

Visite d'une exploitation viticole en bio, vente directe et export en collectif.
Témoignage d'un éleveur laitier en projet d'association.

❖ Visite Coutras

Visite sur une exploitation viticole en chai particulier
Témoignage en élevage ovin
Thèmes de la visite : Groupe de base et vie du groupe

Présentation du groupe :

Gilles s'est installé en 1981 et a rejoint l'AFOCG Gironde en 1984 par le biais des JA qui lui ont donné le contact de l'AFOCG pour se faire aider à la comptabilité.

Benoît est en polyculture élevage bio et a rejoint l'AFOCG en 2001 comme jeune agriculteur pour maîtriser la comptabilité et la gestion.

Caroline est viticultrice et vice-présidente d'une coopérative. Elle s'est installée en 1993 sur 7 ha au forfait. Depuis 1998, elle est installée sur 12 ha, c'est l'année où elle a rejoint l'AFOCG.

Guylaine s'est installée en 1984 avec un élevage de lapin. Aujourd'hui, elle a 550 cages mères, fait l'abattage et la vente prête à cuire. Ils sont trois associés. Elle a rejoint l'AFOCG en 1992.

Corinne fait de l'élevage ovin et gère des chambres d'hôte. Elle a entendu de l'AFOCG à la chambre d'agriculture quand elle s'est installée (encore en phase d'installation).

Yvette est en élevage laitier avec son mari. Elle était membre de l'AFOCG Dordogne depuis 1982 et est passée à l'AFOCG Gironde en 2000.

Discussion et témoignages en salle :

Ce groupe a commencé en 1989, 1990 et est géographiquement le plus loin du siège de l'AFOCG Gironde. Il est composé de membres des départements voisins (Dordogne et Charente).

Nous avons un grand groupe qui regroupe des productions différentes, ce qui est enrichissement. Si quelqu'un est en difficulté, nous allons le visiter sur l'exploitation. Cela aide à se remobiliser face à la crise. Le travail autour du contrat d'agriculture durable (CAD) nous a aidés à s'interroger les uns et les autres. La gestion de l'autre intéresse chacun.

Le groupe a pris l'habitude de se rencontrer pour l'entraide, pour parler, « vider son sac », partager des différences mais aussi des rigolades. Il y a beaucoup de solidarité dans le groupe.

Nous sommes tous arrivés à l'AFOCG pour une compta par chère mais aussi pour maîtriser les chiffres. Nous adaptons les dates de formation pour avoir un maximum des participants. Il y a très peu d'absentéisme dans notre groupe. Nous participons également aux intergroupes de manière ponctuelle. Il y a des intergroupes qui donnent lieu à un groupe, comme par exemple le groupe AMAP. Dans notre groupe les viticulteurs cherchent également la diversification.

Sur l'installation de Corinne :

Corinne est en phase d'installation. Ayant plus de 40 ans, elle n'a plus droit aux aides de l'Etat. Son mari continue de travailler comme salarié, ce qui est important pour avoir un revenu régulier, et l'aide sur l'exploitation. S'installer en élevage a été son rêve. Un membre de l'AFOCG est son tuteur et elle a été bien accueillie dans le groupe. Que le groupe travaille déjà très longtemps ensemble et qu'il est très soudé n'a pas empêché une bonne intégration.

Témoignage de Cédric Labarrière

« **J**e suis éleveur caprin. J'ai démarré l'activité en 2004, à 21 ans, avec une cinquantaine de chèvres. J'ai eu une mauvaise période au début avec de mauvaises relations avec la banque jusqu'au jour où j'ai pu faire la connaissance de Solidarité Paysans. Ça m'a permis de calmer le jeu et de voir les choses différemment avec accompagnement auprès de mes créanciers et en mettant en place des échéanciers. Le fait de rencontrer Solidarité Paysan m'a permis de retrouver ma dignité que j'avais perdue face à diverses instances. J'étais isolé ; la production de chèvres en Gironde c'est très atypique. J'étais seul dans mon coin, jeune, pas forcément confiant. Donc ce travail a été une première base pour repartir du bon pied. Après, j'ai rencontré l'AFOCG Gironde (avant, j'étais en centre de gestion). Cela m'a permis de prendre en main ma comptabilité et de me rendre compte des chiffres, d'avoir un regard différent. On ne prend pas un dossier en regardant seulement si ça passe, si on est en perte ou en positif mais on décortique et on cherche les choses à améliorer.

On a mis en place des prévisionnels, chose que je ne faisais pas avant. Cela permet d'avoir une ligne de conduite même si on ne la suit pas toujours. A l'AFOCG, on acquiert des outils pour pouvoir prendre des décisions. Moi, avant, j'étais rendu à un stade où je ne pouvais plus prendre de décisions parce que je ne savais pas où j'allais. Concernant la comptabilité, il y a encore des choses à faire mais en un an, il y a déjà des avancées énormes, j'ai pris des automatismes.

Maintenant, j'ai 70 chèvres de race alpine chamoisée. Depuis le mois de juillet, j'ai un mi-temps sur l'exploitation (contrat aidé) parce que c'est dur de tout transformer tout seul. Je suis en vente directe à quasiment 100%, je travaille avec 3 AMAP et le groupe conso et les jardins de la Citadelle. J'ai aussi deux marchés hebdomadaires, des foires. Je suis en train de rentrer dans le réseau Bienvenue à la ferme. C'est un choix que j'ai fait, je ne veux pas travailler avec un seul client.

Par le biais de l'AFOCG et du réseau CIVAM, on a monté un groupe de producteurs. On met en place des opérations de marché fermier auxquelles je participe. C'est bien, pas uniquement financièrement mais aussi parce que ça permet d'échanger avec d'autres producteurs. On se rend compte qu'on n'est pas seul à se poser certaines questions, que d'autres partagent notre vision de l'agriculture. C'est moteur. Moi, ça me permet d'avancer car on peut poser des questions au groupe donc c'est constructif.

Lors d'une formation « Diversifier ses débouchés et impulser des projets collectifs » avec ce groupe de producteurs, l'idée d'un parrainage a émergé. Cela a été organisé avec l'AFOCG, les CIVAM et grâce aux contacts d'un producteur. Deux exploitants ont bénéficié d'un parrainage technique cette année. J'ai rencontré une productrice expérimentée du Lot-et-Garonne qui est venue deux fois sur l'exploitation pour donner un regard extérieur. Le fait que les parrains ne soient pas du département permet d'éviter la concurrence et de favoriser la prise de recul.

D'avoir le parrainage technique permet parfois d'anticiper les problèmes. Moi, j'appelle Monique, ma « marraine » en cas de doute. Le parrainage, ça me paraît essentiel, surtout quand on est en hors cadre familial, qu'on est dans une production peu commune pour la région (du coup, pas de réseau, pas de regroupement).

Un exemple de l'apport du parrainage : quand je disais que je n'arrivais pas à tout faire tout seul, les gens me disaient que, financièrement, je ne pouvais pas me permettre de prendre un salarié. L'agricultrice de Haute-Garonne m'a conforté dans mon choix en disant que c'était un bon investissement de son point de vue car sinon l'exploitation n'était pas viable. Venant de quelqu'un qui a de l'expérience et qui a la même production, c'est rassurant. Cela demande un bon positionnement de la part de la personne qui accompagne pour ne pas créer de dépendance vu que l'objectif, c'est l'autonomie. En tant que hors cadre familial, quand on a besoin de conseil, on a un petit peur de se faire remballer. Après, on n'a plus le temps. Ce parrainage me paraît essentiel.

Concernant la commercialisation, dès le départ, je m'étais fixé au moins 60% de vente en direct car j'avais un ami dans la grande distribution qui ne me recommandait pas ce circuit là. En plus, au début avec les aléas, la production n'est pas toujours celle attendue et si on ne peut pas tenir les contrats, c'est dramatique. Pour fixer les prix, je me suis basé sur les prix de l'exploitation où j'étais en stage 6 mois, sur ce que me disaient les gens, je suis allé voir un petit peu en magasin. J'ai fait une moyenne et j'ai regardé si ça collait avec mes dépenses.

Quand je me suis installé, j'avais une idée préconçue de l'agriculture. Quand j'ai eu tous les problèmes, j'ai pris un virage à 180°. Le fait d'avoir rencontré Solidarité Paysan puis l'AFOCG m'a permis de corriger ma trajectoire mais je ne suis pas revenu à mon idée de départ car j'ai pu me poser beaucoup de question sur la qualité et comment produire. Par exemple, maintenant, j'en suis venu à penser de faire la conduite sanitaire de mon élevage avec les huiles essentielles et l'homéopathie. Tout ça a été possible car entre temps, j'ai fait des rencontres et j'ai mûri.

Dans le fonctionnement en AMAP, l'atout, c'est l'assurance d'avoir un volume de production vendu, d'avoir des gens qui sont prêts à supporter des aléas éventuels. Et l'inconvénient, c'est d'avoir des gens qui ne sont pas forcément éduqués à ces modes de production et qui ont des exigences qu'on ne peut pas tenir.

Des AMAPiens sont venus visiter ma ferme. Ils ont vu le travail et certains ont dit : « 2 € le fromage, c'est donné. Nous, on ne travaillerait pas à ce tarif là. ». Faire des visites, ça me semble essentiel pour répondre à la curiosité des consommateurs. Ca a permis de créer et de renforcer les liens. »

Association Les jardins de la Citadelle (<http://jardins.citadelle.over-blog.com>)

Témoignage de Vincent Joineau

« Notre association est basée sur 8 communes à 30km au sud-est de Bordeaux en territoire périurbain. L'origine de l'association est partie d'un ras-le-bol de ne pas pouvoir consommer des produits biologiques, sains, produits localement, à un prix raisonnable¹. On voulait passer par de la vente directe, créer des emplois et de l'activité économique sur le territoire et valoriser le patrimoine. On a présenté un projet à 3 facettes (agricole, développement durable, culturel et touristique) à la Communauté de communes, au Pays, au département. Il a fallu convaincre car on est dans un territoire très viticole et les élus ont du mal à comprendre qu'on peut faire autre chose que du vin. Notre projet est parti à Bruxelles (programme LEADER). Le rôle des élus a été d'évaluer notre projet et ils ont matérialisé leur soutien par une subvention importante. Ils ont mis à disposition une salle pour les distributions et une technicienne pour le montage du projet. On a lancé en octobre 2007 les jardins familiaux, parcelles pour recréer des potagers familiaux.

Notre projet n'était pas uniquement de créer un nouveau groupe de consommateurs mais de créer une exploitation vu que la production est inférieure à la demande dans le département. On a rencontré un jeune qui voulait s'installer en maraichage bio et on a trouvé du terrain. Ça a été un petit peu dur car le producteur voulait acheter sa propre terre pour s'installer ensuite. On lui a proposé de produire sur cette terre pendant 2-3 ans le temps qu'il trouve ses propres parcelles, pour que ça lui serve de tremplin. On a été accompagné par l'AFOCG pendant 1,5 jour pour clarifier le positionnement du propriétaire, du producteur et de l'association. On n'a pas pu aller plus loin avec ce producteur en raison d'incompatibilité de projet.

¹ Outre l'offre faible en produits biologiques, il y a aussi le fait qu'ici, beaucoup de gens s'installent en ce moment en productions fermières alors qu'ils n'ont pas la formation nécessaire. Du coup, cela entraîne de la frustration de la part des consommateurs et des producteurs car le métier n'est pas vraiment maîtrisé (remarque de l'animatrice de l'AFOCG)

On a lancé une enquête conso par l'intermédiaire de la Communauté de communes : il y avait 70 familles intéressées pour acheter un panier de légumes. A la première réunion publique, environ 40 personnes sont venues et un petit peu moins quand il a fallu passer à l'acte.

Pour les fromages et les yaourts de chèvre, on a connu Cédric (*cf. témoignage précédent*) par le biais d'une élue. Pour les légumes, il y a eu des contacts via l'AFOCG et on a trouvé un maraicher. On travaille également avec un adhérent de l'AFOCG qui fait du lait de vache en raisonné. Cela fait 3 mois que ça fonctionne, on a 30 paniers hebdomadaires (au minimum 7 produits) et les fromages via commande tous les 15 jours. On est sur un contrat d'achat de 4 mois qui passera à 1 an l'année prochaine. Le paiement se fait à l'avance, il y a un cadre (c'est les gens qui se plient au cadre et non l'inverse).

Par rapport au projet de départ, il y a eu quelques concessions : on est passé du très local à l'approvisionnement local mais avec des producteurs « solides ». Ce groupe ne fait pas partie du réseau des AMAP car on estime qu'à partir du moment où on cherche à comprendre, où l'on échange avec le producteur, ce n'est pas obligatoire d'être dans un réseau. En conclusion :

- Ce projet a pu se mettre en place car des gens se sont mobilisés à un moment donné. Je crois qu'il ne faut pas imposer un projet ; il fallait laisser le fruit mûrir comme dans une production bio. Même si on l'avait souhaité, ce projet n'aurait pas pu voir le jour il y a 2 ans.
- On commence à créer des espaces d'échanges entre producteurs et consommateurs avec des visites de fermes. Il y a maintenant une demande qui se formalise : les gens étaient timides au début mais ils veulent maintenant en savoir un peu plus.
- On veut installer un maraicher bio sur notre territoire et on vient de téléphoner à un propriétaire (2,6ha) a priori prêt pour proposer des terrains. »

Témoignage de Hubert Burnereau, viticulteur et président de la cave coopérative



PARCOURS PROFESSIONNEL

« Je me suis installé en 1988 avec un BTA viticulture-œnologie. A l'époque, il y avait 6ha de vignes et une dizaine d'hectares de prairie puisque je fais un peu de Blondes d'Aquitaine. A l'heure actuelle, j'exploite 38ha de vignes. En 1988, j'ai été élu à la présidence de cette coopérative, j'y suis encore même si je cherche un successeur. En 1988 aussi, j'ai adhéré à l'AFOCG puisque je me suis installé, j'ai fait mon E.P.I et à l'époque, on nous demandait de tenir notre comptabilité. J'ai demandé une liste, j'ai rencontré quelqu'un de l'AFOCG : ça m'a plu, j'y suis toujours et je ne compte pas en partir. En 1990, j'ai été élu à la présidence d'une union d'une dizaine de coopératives (Union vigneronne d'Aquitaine) qui ne fait que de la vente par correspondance. Elle va cesser à la fin de l'année car depuis 3 ans, c'est très dur de maintenir un fichier.

En 1993, je suis entré au bureau du Syndicat des Bordeaux. En 1995, j'ai été élu à la présidence d'une distillerie coopérative située à Coutras, c'est la plus grande de France sur le même site (on traite 100 000 tonnes de marc et 150 000 hl de lie). On fait des vins qui n'ont pas eu l'agrément ou des dépassements de récolte. On a fait jusqu'à 130 000hl d'alcool pur. A l'époque, l'Etat nous les prenait : on produisait, l'Etat nous payait ; on était tranquille. C'était une entreprise qui fait environ 25 millions d'euros de chiffre d'affaire. Ça a changé. Depuis le 1^{er} août 2008, avec la nouvelle Organisation Communautaire des Marchés, l'Etat ne prend plus les alcools. J'ai pris mon bâton de pèlerin, j'ai fait le tour de la France. On a monté une SAS basée à Libourne : 58 des 60 distilleries vinicoles françaises ou coopératives privées ont adhéré. Le prévisionnel est de 18 millions d'euros de CA. Les alcools et marc vont servir à faire des bioéthanol...

En 2007, je suis le président de la Fédération française des distilleries coopératives. Je vais au Ministère de l'Agriculture et à la Commission Européenne pour tous les problèmes concernant les vins et les alcools. En 2007 aussi, la distillerie est devenue majoritaire dans une SA qui élabore des Brandys (sorte de sous-Cognac). Sinon, je suis encore viticulteur, j'exploite toujours mes vignes et j'essaie d'en vivre. Voilà pour mon parcours professionnel. Il faut savoir que tout ça, c'est beaucoup, beaucoup de bénévolat. Heureusement, c'est très intéressant. Pour la présidence de la cave coop, j'essaie de trouver un successeur.

Je reviens maintenant à pourquoi j'ai choisi l'AFOCG. Pour moi, c'était d'abord pour comprendre la comptabilité, pour savoir comment ça se passait et heureusement car j'ai très vite été confronté à la comptable de la coopérative qui me parlait de bilan, d'actifs, passifs. C'était donc très bien que je comprenne comment ça fonctionne. En plus, dans les Assemblées Générales, il y a de plus en plus de jeunes qui ont fait des études et qui posent des questions très précises et pointues et le fait de maîtriser la comptabilité me permet de répondre du tac-au-tac.

Pourquoi je tiens à l'AFOCG ? Parce qu'on se retrouve en groupe et cela fait du bien depuis 2002, depuis la crise viticole de ne pas être tout seul à seul demander comment on va passer l'année. Même si presque tout le monde est dans le même cas dans le groupe, on se remonte le moral les uns les autres, on échange, on discute avec ceux qui sont en coopérative, avec les particuliers... Cela permet de comparer les niches, les problèmes, les leviers d'action de chaque système.

Ce qui est bien, c'est que c'est l'animatrice du groupe qui lit le Lefebvre, ça on n'a pas besoin de le faire et qui nous prévient quand la loi change. Je suis dans un groupe autonome en comptabilité : avec l'AFOCG, on fait plus de la veille, de la gestion...

Présentation de la cave : c'est environ 700 ha de vignoble. De 1988 à 2008, on est passé de 500 à 700 ha et maintenant, je pense que notre progression est finie et qu'on va vers une pente descendante. On vient d'échapper à la première campagne d'arrachage subventionnée par l'Europe (14 000 ha dans le Midi ; 1000 ha en Aquitaine dont 300 en Gironde) mais avec la récolte et les cours à l'heure actuelle, je pense que ça va pas passer pour beaucoup de personnes et il risque d'y avoir des problèmes l'année prochaine.

Cette coopérative compte 130 adhérents, a un chiffre d'affaire de 3 million €. Il y a 15 administrateurs. Sur 35 000 hl de production en moyenne (seulement 22 000 cette année à cause du gel, du mildiou...), 6 000 hl sont des crémants de Bordeaux (spécialisation) et 29 000 hl sont vinifiés en rouge et rosés.

Au niveau de la cave, toutes les parcelles sont identifiées et tous les coopérateurs savent ce qu'ils devront faire sur chaque parcelle (rosé, crémant, bordeaux rouge...) et ils sont conseillés dès le départ pour la conduite et la taille. Au mois de mai, on peut ajuster un peu en fonction des marchés et des stocks.

LIEN QUALITE / REMUNERATION

Il y a un cahier des charges et les parcelles sont suivies et notées par une commission composée d'administrateurs et de viticulteurs. Cette note va compter pour pas loin de 50% de la rémunération. L'autre partie de la rémunération dépend de la récolte : on tient compte de la teneur en sucre, pourritures, anthocyanes (couleur), acide malique (indicateur du murissement du fruit), azote (si raisins trop riches en azote, plante trop vigoureuse : peu de teneur en sucre, de matières colorantes...). **Entre le moins bien payé et le mieux payé, il y a 60% d'écart. Cela récompense l'investissement dans la haute qualité.** Le problème en ce moment est qu'il n'y a pas assez d'écart dans le prix de vente entre le basique et les hauts de gamme. A la cave, on a fait un règlement différencié car, sans ça, on risquait de voir partir nos meilleurs coopérateurs. L'amplification est calculée à la remorque : jamais un coopérateur n'a 60% de revenu de plus ou de moins qu'un autre ; il peut y avoir des différences allant jusqu'à 25%.

Intervention de Philippe, coopérateur d'une autre cave coopérative :

Il y a énormément de frustration à faire notre métier aujourd'hui : d'une part car on nous impose des cahiers de charge drastiques et d'autre part car il y a des contraintes lourdes qui, psychologiquement, font hyper mal. On travaille avec une pression difficile. Cette amplitude de 60% fait que, si vous avez des difficultés financières à un moment donné, vous allez avoir une baisse de rémunération qui va être lourde et ça ne va faire qu'accroître vos difficultés au fur et à mesure des récoltes. Je trouve que c'est pesant car on le vit mal ; et plus on le vit mal, plus on se dégrade. Par rapport à cela, créer une amplitude de 60%, je le vois comme se mutiler soi-même au niveau d'une coopérative. Pourquoi ? Parce que si on mute un adhérent, on perd automatiquement de la surface. Ça fait bientôt 8 ans que l'on galère : aujourd'hui, on a tous glissé vers le bas. Si on avait été capable de mutualiser notre rémunération, nous aurions pu générer des courants de solidarité entre nous. Or là, on les a cassés car on s'est détruit psychologiquement nous-mêmes. Je n'adhère plus à ma cave coopérative par ma présence, ça fait 3 ans que je n'ai pas participé à une réunion. Je n'y vais plus car, à chaque fois, il y a des nouvelles qui me cassent. Nos difficultés sont économiques et liées à la conjoncture : la charge familiale, la pression du fermage, nos engagements avec les banques... font que nous sommes à un moment donné plus ou moins fragiles et exposés. Je trouve que c'est dommageable car on a besoin de nos voisins. Je pense qu'on va de plus en plus vers l'arrachage et, si on ne met pas en place de nouveaux moyens de solidarité, d'union, de dynamisme mutuel, on n'y arrivera pas.

CRISE VITICOLE : COMMENT CA SE TRADUIT

Petit calcul économique :

- Charges pour la coopérative (charges de vinification, commercialisation, droits de circulation...): 27€/hl ou 250€/tonneau AOC
 - Prix de vente : entre 900 et 1 500€ le tonneau (en 2000, le prix plancher était à 1 300)
 - Frais de production : environ 700€/ tonneau
- « Il nous reste juste les larmes. »

L'année dernière, à 3 coopératives, on a monté une union de vente avec l'embauche d'une personne spécialisée dans la vente en vrac (nous sommes déjà adhérents dans une union spécialisée dans la bouteille). Nous sommes en période de fusion avec une de ces coopératives avec spécialisation des sites. On a aussi un joli projet d'investissement (chauffage de vendange...). **L'objectif est de rester traditionnel tout en ayant de la technicité et en faisant des vins modernes.** Malgré la morosité, je suis persuadé que c'est le moment où il faut investir parce que Bruxelles donne des enveloppes pour les investissements et je me bats pour qu'on en garde une partie en France. Si ce n'est pas nous qui en profitons, croyez moi que l'Espagne ou l'Italie savent faire.

Ici, nous sommes dans un secteur très coopératif, il n'y a quasiment pas de particuliers. Dans les autres secteurs, les producteurs se demandent s'ils restent particuliers, s'ils arrachent ou s'ils vont en coopérative... **Pour moi, le marché français est foutu, il n'ira qu'en régressant.** C'est mon point de vue, tout le monde ne le partage peut-être pas. On ne pourra gagner des parts de marché qu'à l'export. Avec le nouveau contexte économique, c'est la débandade même dans les nouveaux pays viticoles (Australie, Argentine...). Pour exemple, l'Espagne a fait une demande pour arracher 90 000 ha de vigne... Aujourd'hui, il faut avoir des vins qui correspondent à la demande de la clientèle (très colorés, qui donnent l'impression d'être sucrés) et on ne peut l'obtenir qu'avec des technologies qu'on n'a pas pour le moment.

STRUCTURATION DES FILIERES

Notre cave coopérative fait partie d'un réseau de 18 coopératives qui ont une chaîne de mise en bouteille et un service commercial (vente mondiale). Pour le vrac, on a un contrat avec des négociants bordelais (parcelles réservées pour eux avec conduite et vinification selon leur cahier des charges) et des acheteurs à l'export (Belgique, Angleterre, Europe de l'Est). Grosso modo, le Bordelais est vendu en France à 70%, le reste partant à l'export. Notre capacité à nous ouvrir sur l'extérieur est certes importante mais les moyens pour chercher de nouvelles parts de marché ne sont pas supportables par une seule structure. On a besoin d'un groupement pour avoir des capitaux et pouvoir percer. L'autre problème ici, **c'est qu'on ne vend pas de marque : on vend l'appellation Bordeaux.** Mais en face, il y a aussi de très belles appellations dans d'autres régions du monde. Ça nous fait peut-être défaut car on n'a pas une image phare. >>>

Fin de la 1ere journée

❖ Initiation à la dégustation de vin



❖ Buffet fermier



JOUR 2

Témoignages



des AFOCG

PRESENTATION DES ORIENTATIONS POUR 2009

Marie Lespinasse, membre du Comité de pilotage du programme gestion & administratrice de l'interAFOCG

Les journées de réseau s'intègrent dans un programme national d'appui à des formations innovantes créé par l'Inter AFOCG en 1997 et intitulé « Programme Gestion : préparer les systèmes de demain ». Il a pour objectif de renforcer les échanges entre AFOCG à partir des formations réalisées et de mettre en commun des expériences pour avancer dans la construction de formations répondant aux besoins des agriculteurs et aux enjeux d'aujourd'hui.

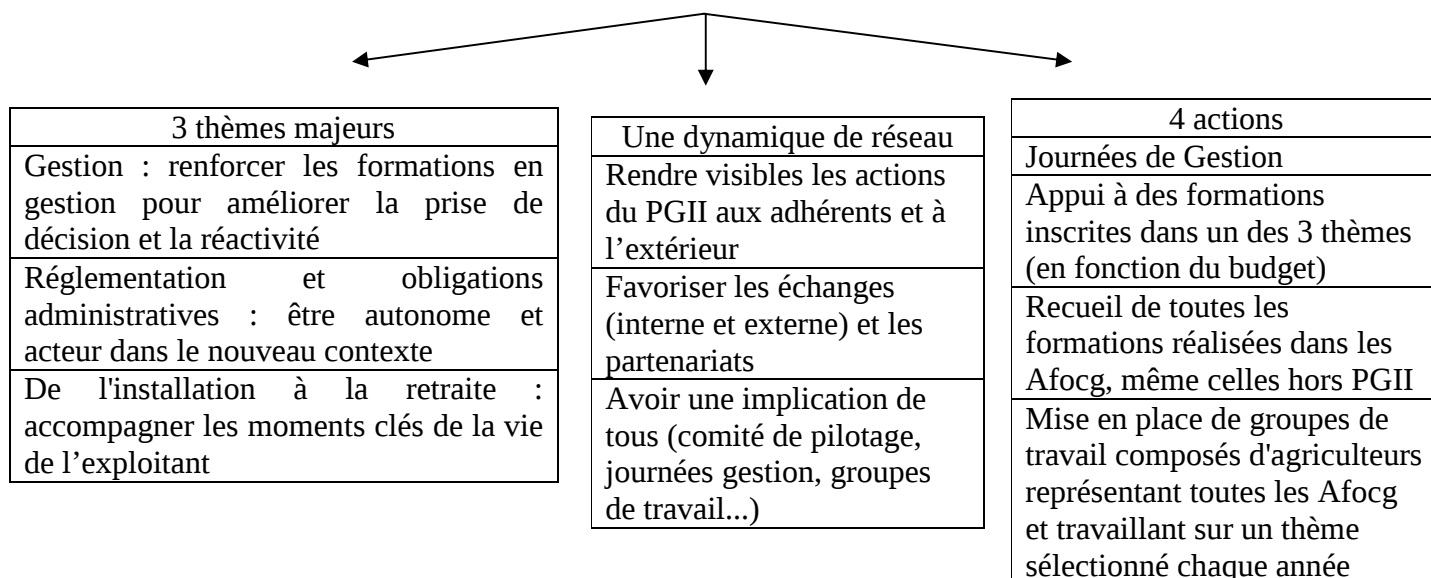
Dans ce programme, l'Inter AFOCG encourage les AFOCG à proposer des projets de formations innovantes (par le thème abordé, la démarche adoptée, ...) et propose un appui financier. De plus, les « Journées Gestion » sont organisées chaque année autour de deux types d'interventions : la valorisation d'actions innovantes internes au réseau (témoignages d'agriculteurs et d'animateurs-formateurs) et ouverture à d'autres approches qui croisent et nourrissent nos pratiques (interventions extérieures).

Actions réalisées en 2008 :

En 2008, les questions suivantes ont amené à une réflexion sur l'évolution du Programme :

- comment rester autonome dans un contexte agricole en mutation ?
- comment continuer le PGII malgré des financements en diminution ?
- comment continuer et développer les échanges dans le réseau ?

Le futur programme en construction s'articulera autour de 3 thèmes, d'une dynamique forte de réseau et de 4 actions :



IMPRESSIONS DE LA SALLE SUR LES VISITES DE LA VEILLE

Visite secteur Coutras

On a vu le climat de confiance qui caractérise les groupes de base AFOCG : ce sont de vrais lieux pour débattre de nos projets et trouver des solutions. J'ai ressenti que le plus important pour les gens c'est d'avoir ce lieu convivial pour échanger.

Visite secteur Entre-deux-mers

Jeune installé : témoignage sur son parcours lors de l'installation, les problèmes qu'il avait rencontrés, l'appui qu'il avait trouvé à Solidarité, à l'AFOCG et via un parrainage.
Cave coopérative : impact de la crise viticole

Visite secteur Blaye

Agriculture biologique : investissement dans plusieurs réseaux (CIVAM bio, AFOCG, association des vignerons d'Aquitaine) car « être en réseau nous aide à tenir, à pouvoir échanger nos problèmes et se remotiver pour continuer à se battre et à dédramatiser les choses ».
Projet d'installation en Charente : 1 à 2 formations par an, importance de l'AFOCG dans son parcours qu'il aimerait bien transmettre à son futur associé.

Commentaires :

« Ce que j'ai trouvé bien, c'est que dans les témoignages, on n'a pas été que consommateurs : on a participé, fait réagir les gens sur leur projet... ».

« J'ai trouvé l'après-midi contrastée : je m'attendais à être dehors et on était à l'intérieur ; je m'attendais à faire une simple dégustation de vin et on a eu des explications par des gens enthousiastes. Sinon, le groupe de base ressemble à une famille tellement les relations sont fortes. Je ne dis pas autant les choses dans mon groupe. »

« La viticulture se porte bien, elle résistera mais on ne peut pas dire la même chose pour les viticulteurs ».

« Je suis triste pour les viticulteurs. Je pensais que les producteurs de vin vivaient mieux que ça. Je ne m'y attendais et suis très surprise. »

« Dans l'exploitation que j'ai visitée, l'agricultrice est devenue autonome en comptabilité grâce à l'AFOCG. Ce que j'ai trouvé intéressant, c'est que cette personne aide maintenant les animatrices dans les groupes de clôture. C'est un beau retour. »

« J'ai trouvé la piste pré-installation intéressante et à suivre dans notre AFOCG. Il y a différentes formes : pépinière d'entreprise, parrainage... et ça peut être très profitable pour les jeunes installés car on n'a pas forcément de réponse dans les circuits traditionnels de conseil. »

***Améliorer ses performances économiques
en production laitière***
Témoignage de l'Afocg de Haute Garonne

En bref :
1,5 jours,
5 agriculteurs
(éleveurs en
bovins lait)

**P
A
R
C
O
U
R
S

D
E

F
O
R
M
A
T
I
O
N**

➤ **Questions des agriculteurs**

Des laitiers rencontrent de grosses difficultés de rentabilité sur leur élevage. Ils souhaitent donc produire une analyse économique de leur atelier lait afin de repérer les possibles améliorations technico-économiques à mettre en place, et situer leur réelle marge de manœuvre.

➤ **Objectifs de la formation**

L'enjeu de la formation est de répondre à une réelle inquiétude de nos adhérents et de conforter économiquement les exploitations laitières. Il s'agissait aussi pour l'AFOCG d'entamer une démarche d'analyse sur des exploitations laitières connaissant des difficultés et surtout qui manquaient d'appui pour tenter de cerner des pistes d'amélioration sur leur système exploitation.

➤ **Déroulé de la formation**

1ère partie : ½ journée en salle – 1 animatrice

Présentation des intérêts et limites de la comptabilité analytique. Présentation et calcul de ratios sortis du calcul des marges qui peuvent être des indicateurs de la santé économique de l'exploitation.

Echanges & concertations sur les repères à retenir et dont le groupe souhaite se servir pour la suite de la formation. Réalisation d'une grille à remplir et collecte des données nécessaire

Entre la première et la deuxième demi-journée les adhérents ont eux-mêmes recherché et collecté les données en question.

2ème partie : ½ journée en salle – 1 animatrice – 1 intervenant

Mise en commun de toutes les grilles de données sur un document de synthèse. Mise en parallèle avec des références régionales. Echanges & discussion autour des différentes catégories de chiffres collectés et des itinéraires techniques liés à ces chiffres.

Pour chaque participant : détermination de 3 axes de priorité d'amélioration

3ème partie : ½ journée en salle – 1 animatrice – 1 intervenant

Présentation par les agriculteurs de l'analyse de leur système et des hypothèses d'amélioration choisies. Présentation par l'intervenant (technicien agricole du Conseil Général) des grands principes de la gestion de la fertilisation, ainsi que du logiciel Fertilot. Chaque agriculteur a pu effectuer cette analyse et comparer la quantité préconisée par rapport à ce qu'il a l'habitude effectivement d'épandre. Débat avec l'intervenant sur la pertinence de ces analyses, et plus largement sur les techniques de fertilisation employées par chacun.

Josian BALDET et Ludovic BRUNET,
agriculteurs en Haute-Garonne
Marie ROY, animatrice-formatrice à l'AFOCG

Josian BALDET : je suis nouvellement installé dans le Comminges depuis 8 ans, avant, j'étais producteur ailleurs. J'ai découvert une région, un climat, qu'il y avait plusieurs races ici notamment sur l'exploitation que j'ai repris.

On avait entamé des discussions entre éleveurs : quelle est la race la plus rentable, celle qui fait le plus de quantité ou qualité ? Lors de la sécheresse, on s'est aussi interrogé sur les productions végétales (notamment le maïs). On n'a pas cherché à savoir qui a raison mais quelle est la meilleure solution pour notre exploitation sachant que, dans le groupe, les exploitations sont très différentes les unes des autres.

Ludovic BRUNET : je me suis installé en bovins lait en 2000 avec 40 vaches laitières sur 40 ha.

T
E
M
O
I
G
N
A
G
E

AMELIORER SES PERFORMANCES ECONOMIQUES EN PRODUCTION LAITIERE

AFOCG Haute-Garonne 2007-2008



Document de gestion 2008 - Région

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Situer ses résultats économiques par rapport à d'autres
- Echanger sur ses pratiques pour cerner des « leviers » d'action sur son exploitation.

POUR L'AFOCG

- Créer un lien entre l'analyse économique et technique
- Volonté de créer un partenariat avec les techniciens locaux

Document de gestion 2008 - Région

LE GROUPE ET LE CONTEXTE LOCAL

7 exploitations laitières du Comminges assez dispersées

CONTEXTE

- Résultats économiques en baisse : chute du prix du lait...
- Peu d'occasion de discuter des aspects économiques et techniques entre agriculteurs,
- Peu de lien entre le « technique » et « l'économique ».



Document de gestion 2008 - Région

LE CONTENU DE LA FORMATION

- Cerner les postes comptables caractéristiques de la production laitière,
- Calculer un EBE au litre de lait,
- Repérer et analyser les postes pour lesquels il existe des pistes d'amélioration,
- Proposer un plan d'action pour mettre en œuvre ces améliorations.

Document de gestion 2008 - Région

La formation a commencé en 2007 avec des éleveurs laitiers. Le groupe est principalement issu du sud du département. Il est représentatif de la problématique en Haute-Garonne : les exploitations sont de type très diversifié et dispersées sur le territoire.

En 2006, les exploitations du groupe avaient des résultats économiques en baisse (chute du prix du lait) et les agriculteurs avaient peu l'occasion de discuter des aspects économiques et techniques entre eux. Ca se faisait avec des techniciens qui n'avaient pas toujours une vision globale et impartiale.

Quelles étaient les motivations des adhérents au départ ?

Les questions qu'on se posait dans le groupe, c'étaient : comment tirer profit de mon exploitation et comment soigner les bêtes autrement? En Haute-Garonne, il n'y a pas de problème de quota car il y a beaucoup de cessation laitière. Par contre, on se posait des questions par rapport au modèle dominant : faut-il l'adopter chez soi ? a-t-il toujours raison ?

En fait, dès que je suis entré à l'AFOCG, on a pris l'habitude de regarder de nos charges et de les comparer entre nous tous les ans. En 2002, on a commencé les premières formations sur l'herbe. Dès 2003, j'ai fait les premiers changements chez moi en passant 10 ha de maïs en prairies. En 2006, on a eu des réflexions sur le travail, c'est aussi pour cela que je suis passé au système herbe pour ne plus avoir d'astreinte. On a fait d'autres formations dont celle sur la diminution des charges. On a ensuite essayé de regarder les frais vétérinaires ce qui a amené à la formation sur l'homéopathie dont on parlera plus tard. C'est comme ça que les formations se sont construites, en réponse aux besoins du groupe.

Au niveau de l'AFOCG, on avait l'objectif de faire le lien entre les analyses économique et technique pour passer des chiffres à la recherche de solutions sur les exploitations. Sans compétences techniques poussées à l'AFOCG, on a cherché un relais technique local pour suivre les groupes. On a vu que c'était difficile de trouver un partenaire qui fasse un suivi avec le groupe.

Le but, c'était de cerner les postes clés exploitation par exploitation sur lesquels il existe des leviers d'action, des pistes d'amélioration. On a fait ce travail d'analyse des résultats en 2006, 2007 et 2008. La première année, on avait voulu aller assez loin avec une affectation analytique détaillée : on s'est aperçu que c'était vraiment très compliqué et que, au vu du but de la formation de perpétuer ces analyses chaque année, il fallait avoir une grille simple que tout le monde remplit de la même façon. On s'est basé sur le compte de résultat économique (ISTEA). L'effet de groupe fait qu'on repère un élément qui sort du lot (ex. un élément particulier déterminant chez lui) : s'il est pertinent, on s'appuie ensuite sur ce critère.

LES OUTILS

Grille d'analyse :

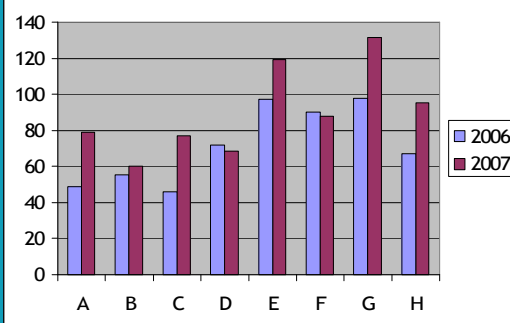
Les différentes catégories de produits & de charges.

Détail des quantités & prix unitaires.

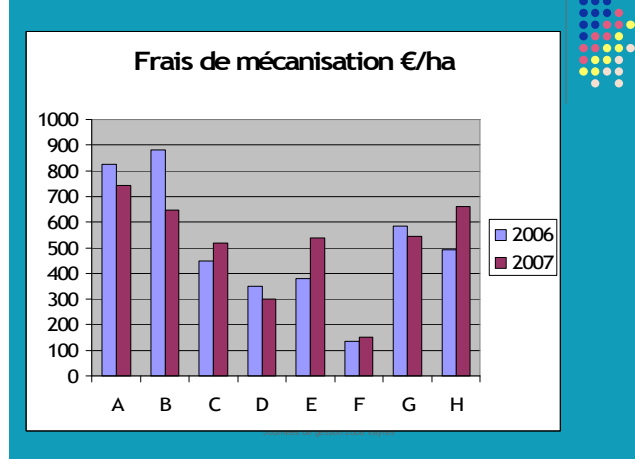
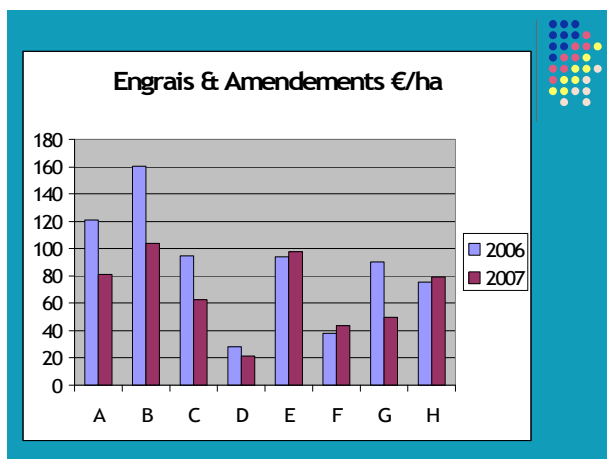
Identification des postes sensibles & hiérarchisation

- La fertilisation
- Les frais vétérinaires
- La mécanisation
- La main d'œuvre et plus globalement l'organisation du travail.

Aliment €/l



Source: données 2007/2008



On s'est surtout projeté au litre de lait car on peut plus facilement comparer qu'avec les charges à l'hectare. On s'est aperçu qu'il y a des différences de productivité différentes à l'hectare mais que c'est différent ramené au litre de lait. C'est ce critère qui nous parle beaucoup plus.

Moi, j'ai l'exploitation la plus petite du groupe. Le poste engrais et amendements représente des charges élevées pour moi car j'ai un problème de chargement (2 UGB/ha) mais ramené au litre, ça peut changer. Pour les frais de mécanisation, c'est difficile de diluer les amortissements si l'exploitation a peu d'hectares.

Lors de ces journées, il y a eu des discussions sur certains postes et sur les critères pour comparer les performances des exploitations. Ca a aussi permis une analyse de la cohérence des exploitations.

On a fait une réunion avec un conseiller agricole du conseil général. Il était présent quand on a identifié et hiérarchisé les postes de charge. Il a pris le relais avec une formation sur la fertilisation (diagnostic FERT'ILOT : programme mis en place lors des CTE pour gérer la fertilisation notamment pour mieux valoriser les effluents sur les exploitations d'élevage). On commence par faire un prévisionnel des amendements qu'on va mettre et des cultures et des rendements qu'on prévoit. Cela nous dit la dose d'engrais à apporter. En fin d'année, on fait le point ; ça nous permet de voir les reliquats et de ne pas fertiliser certaines fois. C'est utile surtout par rapport au fumier et au lisier qu'on avait du mal à appréhender. Personnellement, je me suis aperçu que je fertilisais trop les maïs et pas assez les prairies.)

L'EMERGENCE DE NOUVEAUX BESOINS DE FORMATION

- La gestion de la fertilisation

Le diagnostic FERT'ILOT

- L'homéopathie en élevage

Utiliser l'homéopathie de manière efficace et raisonnée dans un troupeau pour des soins préventifs et curatifs.

Groupe « autonome » animé par un vétérinaire.

Journées de gestion 2008 Voyères

La réflexion sur les performances économiques a aussi abouti à une formation sur l'homéopathie en élevage, à l'initiative de Josian. Le groupe se gère maintenant de manière autonome : les éleveurs se réunissent entre eux en présence d'un vétérinaire.

On a démarré car j'avais entendu parler, via une revue, d'un groupe dans le Tarn-et-Garonne qui travaillait avec un vétérinaire sur l'homéopathie. Au départ, on a fait une journée dans le cadre de l'AFOCG puis on a trouvé un vétérinaire dans notre département. On se réunit ½ jour sur un élevage où il passe le troupeau en revue et, en fonction des symptômes, nous explique comment utiliser l'homéopathie. Quand on a un problème sur une bête, on peut l'appeler. On a vu d'énormes progrès. Pour l'instant, on a ciblé les mammites, les problèmes de la naissance et on va continuer sur la fécondité. Il y a aussi des échanges sans vétérinaire. Ce groupe est plus important que celui de l'AFOCG car on s'aperçoit qu'à chaque réunion, il y a de plus en plus d'éleveurs qui nous rejoignent. On n'a pas peur d'inviter des non-adhérents à l'AFOCG à venir voir ce qu'il s'y passe et leur donner envie de suivre de formations.

CONCLUSIONS

- Difficile de trouver un réel relais technique, suivi,
- Un échange constructif,
- Collecte de références réutilisables,
- Réelle dynamique créée autour de l'homéopathie.

Document de gestion 2020 - Région

LES PERSPECTIVES

- Poursuivre l'analyse chaque année,
- Approfondir l'analyse,
- Augmenter le nombre de participants,
- Convention en cours avec le Conseil Général.

Document de gestion 2020 - Région

On fait pour l'instant de l'analyse poste à poste sur certaines charges : cela apporte des éléments de réflexion mais a ses limites. Pour avoir une réflexion plus approfondie et plus efficace, il faudrait aller jusqu'à la globalité du système et sa cohérence. Cette formation a permis de collecter des références réutilisables ; on voit déjà l'évolution en 2006 et 2007 et ces données peuvent nous servir pour faire des prévisionnels pour d'autres exploitations laitières.

Quand on fait des choix éloignés du système dominant, quand les voisins nous regardent de travers, l'importance du groupe est énorme. Je me suis fait critiquer par des contrôleurs laitiers, par des voisins... J'ai trouvé beaucoup de soutien dans le groupe.

Au départ, j'étais dans le système productiviste à fond. J'ai changé mon fusil d'épaule. Sur mon exploitation, c'est l'AFOCG qui m'accompagne, m'aide à prendre des choix, me donne le fil conducteur grâce aux formations, aux discussions avec les autres adhérents.

« Avant, mon problème, c'est d'augmenter mon revenu, maintenant, c'est de payer le moins d'impôt possible. J'ai aussi gagné en qualité de vie. Mon revenu, je l'ai multiplié par 3 en 5 ans. »

Référentiel économique

Témoignage de l'AFOG du Pays Basque

Philippe BIDEGRAIN, agriculteur et
Agnès HEGUITO, animatrice-formatrice

En 2002, on a travaillé sur le fonctionnement et les formations en groupe. On s'est rendu compte au niveau de l'analyse de résultat qu'on manquait de repères : chacun amenait ses chiffres, ses résultats, c'était plus une comparaison sans repères généraux. On voulait essayer d'aller un peu plus loin et d'avoir aussi des repères techniques et pas que économiques.

➤ Dans la réflexion collective sur le projet et le fonctionnement de l'Afог Pays Basque - En 2003 il était ressorti une volonté de faire évoluer les formes de travail à l'Afог en privilégiant le travail collectif s'il pouvait être efficace - Un manque de repères qui dépassent la situation particulière de chacun pour situer sa propre exploitation - Une base de données existante créée par l'interprofession du lait de brebis sur des bases classiques (marges brutes, EBE...), mais peu de références dans les autres productions (BL, BV)	➤ Retrouver une dimension professionnelle collective - Objectiver la réalité économique en sortant du cas individuels - « Avoir » des repères locaux pour les formations : - dans l'analyse - dans l'accompagnement de nouveaux projets - Permettre un regard plus général sur la production : • Gestion des investissements, du travail, technique et économique, effet de seuil, • Evolution des résultats sur plusieurs années, • Approfondissement de thèmes en lien avec l'actualité : Simulation de l'augmentation des charges en 2008 • Homogénéité ou disparité des conduites qui différencient les résultats par système
---	---

En 2006, on a mis en place cet outil sur 120 exploitations, dans les 3 productions (bovins lait, ovins lait, bovins viande). Avec l'objectif d'avoir des critères locaux pour que chaque exploitation puisse se situer et sortir des cas individuels lors de la ½ journée faite avec chaque groupe de base à l'issue de la clôture et pour l'accompagnement de nouveaux projets (diversification, installation...).

Il est important de ne pas regarder que les résultats économiques mais d'avoir aussi des critères techniques, sur la gestion des investissements... A travers ces critères, il s'agit de regarder la cohérence du système. A partir des résultats 2007 et de l'actualité, on a pu simuler la situation en 2008. Cela a permis d'anticiper quelle serait l'ampleur de la diminution du revenu vu l'augmentation des charges en intrants. En bovins lait, on a pu trier les exploitations par système pour regarder les différences entre systèmes (herbe, maïs, mixte).

Guide d'analyse de résultat : on travaille avec ce document dans les groupes de base lors de l'analyse des résultats. Gestion financière, des investissements, du travail, technico-économique de l'exploitation. Chaque agriculteur a pu se positionner et se comparer aux références sorties de l'outil et identifier ses marges de manœuvre.

Le document d'analyse de résultat nous pousse à finir la comptabilité très vite (janvier, février) car on est intéressé par se comparer, pas seulement entre les 7-10 exploitations du groupe mais avec les données collectées sur 120 exploitations.

On a un groupe de 6 jeunes en cours d'installation. C'est très intéressant d'avoir des petits repères comme ça car quand on s'installe, on est beaucoup dans l'inquiétude car on nous dit qu'il faut x litres de lait pour pouvoir s'installer et on se rend compte avec ces chiffres que ce n'est pas forcément le cas. Il y a des histoires de seuils (ex. production de lait/UMO) qui sont propres à chaque exploitation.

Des résultats qui évoluent (Bovin lait)

Résultats	Groupe bas	Groupe haut	Moy grpe entier 2007	Moy grpe entier 2006	Evolut*2006-2007 (%)
Produits courants	87 983	11 7400	10 1385	96 009	6%
Dont Subventions	18 480	20 041	18 560	20 315	-9%
Charges opérationnelle	34 722	41 210	39 404	35 332	12%
Charges de structures	46934	46256	45637	41472	10%
Charges totales	81656	87466	85042	76804	11%
Résultat courant	6328	29934	16344	19205	-15%
RC / UMOt	3760,52	18216,47	9915,99	11212,00	-12%

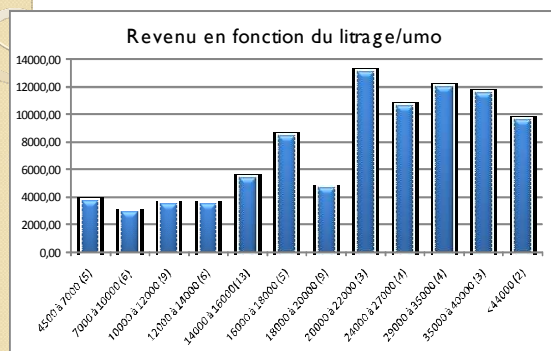
Des résultats qui vont évoluer (Bovin lait)

Impact 2008 sur les charges et les produits			
	Moyenne des 20% plus impactés	Moyenne des 20% moins impactés	Moyenne échantillon
impact aliment	-6.452,54	-6.622,06	-5.764,30
impact engrais	-2.185,21	-2.150,00	-2.104,07
impact semence fourrager	-106,30	-320,70	-170,99
impact céréale	-44,44	-68,49	-59,62
impact fuel, huile	-1.060,54	-1.093,29	-977,08
impact vte bovin	-3.798,58	-1.848,74	-2.401,94
impact vte lait	8.216,54	17.553,17	12.194,22
Impact total	-5.431,07	5.449,90	716,23
Résultat courant	15.729,00	23.561,14	16.344,04
RC après impact	10.297,93	29.011,04	17.060,27

En fonction du système herbe, maïs ou mixte en bovin lait

Résultats	Groupe herbe	Groupe mixte	Moy grpe maïs	Moy grpe entier	Groupe haut
Produits courants	88985	101624	109060	101386	117400
Subventions	15840	18017	20786	18561	20041
Charges opérationnelle	30452	41827	42900	39404	41210
Charges de structures	40265	45973	48750	45637	46256
Charges totales	70717	87800	91650	85042	87466
Rés Courant	18268	13825	17410	16344	29934
RC / UMOt	12836	7939	9855	9916	18216

Des éléments qui parlent en ovins lait



On a trié les exploitations par résultat courant/UMO ce qui nous permis de créer un groupe bas (20% d'exploitations qui dégagent le moins bon résultat/UMO) et un groupe haut pour faire ressortir sur quels postes jouent les exploitations du groupe haut pour ressortir un meilleur résultat courant/UMO. Cette année, vu la conjoncture, on a essayé d'anticiper quel serait l'impact de la hausse des intrants sur le résultat 2008.

Atouts de cet outil :

- ça a le mérite d'interroger sur les pratiques, de rentrer dans les critères technico-économiques car c'est à cela qu'ils sont confrontés au quotidien
- ça pointe des écarts dans un même système
- cela permet d'avoir un regard sur des pratiques de conduite (ex. maïs, herbe, mixte) et des structures d'exploitation (superficie, fermage...)
- c'est un support pour en parler à la maison ou avec ses associés quand tout le monde ne peut pas venir en formation
- anticipation : permettre aux agriculteurs de prendre une décision sans attendre une saison de plus (ex. en système brebis, tous les achats de stock arrivent maintenant : si on n'a pas fini les comptes, si on ne sait pas où on va, on ne peut pas avoir une politique d'alimentation pour l'année suivante. C'est pour cela qu'il faut être très réactif, l'outil nous y aide en prévoyant l'impact en 2008).

Inconvénients : système qui demande la mobilisation des adhérents (fournir des comptes fiables, chaque année, échantillon stable) et qui a un coût élevé : mobilisation des animateurs en temps (mise en place de l'outil, collecte – saisie – fiabilisation des données, valorisation de ces données).

Fiscalité
Témoignage de l'AFOG de la Mayenne
Alain RAYON, agriculteur et François BERROU,
animateur-formateur

T
E
M
O
I
G
N
A
G
E

Comment les agriculteurs peuvent se saisir de la dimension fiscalité sans à la fois la nier, ni céder aux injonctions de droite et de gauche qui viennent plaquer des modèles fiscaux sur les gens, indépendamment de leur situation. Comment intégrer la fiscalité dans la gestion de l'exploitation, à la place où les gens ont envie de la mettre ?

L'historique au niveau de l'AFOCG de la Mayenne, c'est d'abord une formation sur les bilans d'ouverture quand les gens passaient au réel, ensuite, il y avait l'élaboration de la liasse fiscale que les adhérents faisait également et enfin, discussions fiscales en délégation entre l'expert comptable qui supervisait la comptabilité et l'agriculteur. Ca, c'était la situation jusqu'en 2000.

L'analyse qui en avait été faite : les adhérents viennent à nous, établissent la liasse mais on trouve qu'on subit un peu les aspects fiscaux ; on croit comprendre mais on n'a pas l'impression que notre contexte est pris en compte.

Cela nous a amené à construire les choses autrement. On s'est forcé à aller sur le terrain de la fiscalité en ne prétendant pas du tout être des hyper spécialistes. Maintenant, on organise systématiquement dans le parcours de base de 3 jours de formation sur les aspects fiscaux pour connaître les outils avec des situations concrètes. Historiquement il y avait une réunion annuelle avec un expert comptable qui réunissait 40-50 personnes mais qui était une réunion d'information. On l'a remplacée par ½ ou 1 journée décentralisée tous les ans avec l'idée de pouvoir s'approprier les aspects fiscaux au même moment que la déclaration de revenu. Au-delà de l'aspect bénéfice agricole, cela permet d'aborder la réalité familiale. Dans ce cas, on insiste beaucoup pour que les adhérents élaborent eux-mêmes des scénarios de simulation fiscale et de décision de telle façon à partir de ce que les gens ont déjà construit et non pas de ce que la personne extérieure peut a priori penser de la situation.

Alain Rayon : je suis en EARL avec ma femme et on a un salarié à mi-temps. 270 000l de lait, 50 vaches normandes, 74ha. On avait un système herbager jusqu'en 1998 et on est passé en production bio en 2000. On vend notre lait à une literie privée (17 producteurs) qui fait du camembert et du beurre bio. Au niveau familial, on a 4 enfants, de 15 à 21 ans. Nos priorités, c'est la maîtrise de l'outil de travail, c'est pour cela qu'on a embauché ; et de ne pas penser uniquement aux volumes de production mais essayer de trouver d'autres biais pour avoir un revenu ; et on est aussi sensibles au maintien du nombre d'actifs dans le monde rural ; et dégager du temps pour la famille, pour la formation et pour le bénévolat.

Pour tout ce qui est fiscal, je ne touche pas du tout aux documents. Je participe à la réflexion mais c'est surtout ma femme qui fait le boulot. Globalement, avant qu'on entre à l'AFOCG, c'était le comptable qui venait avec ses propositions et ses conseils et on était un peu noyés dans la masse. Au bout d'une heure, on prenait la décision, on fermait le classeur et il revenait l'année suivante. En 2002, on est entré à l'AFOCG : il y a l'aspect formation qui a permis de bien dégrossir les choses et de nous approprier nos chiffres. L'avantage de la formation, c'est qu'on a pu rencontrer des adhérents qui ne sont pas en bio. C'est important d'avoir de la diversité. Ensuite, il y a la ½ journée où on a vu avec François les questions qui nous titillent : la dernière fois, ma femme avait fait des scénarios en fonction des projets futurs et présents (liés à la famille, à la conjoncture). On a plusieurs questions sous-jacentes dans notre système, dans notre fonctionnement. On sait qu'il y a des choix possibles à court terme. Ce qui est rassurant pour nous, c'est de se dire que sur certaines choses, il n'y a pas urgence, on peut peut-être se donner un délai. Et ça, ça évite de nous peser et ça nous rassure. Je me sens plus serein comme ça car nos choix sont faits en cohérence avec nos convictions.

S'associer en GAE (2^e époque)

Témoignage de l'Afocg du Pays Basque

En bref :
2,5 jours,
9 agriculteurs
(4 GAEC)

➤ Questions des agriculteurs

Les questions que se posent les adhérents sont : comment fonctionne un Gaec, quel en est le cadre juridique, social etc... Il faut éclairer ce qui est de l'ordre du technique mais au delà de ça, s'associer en Gaec signifie fonctionner, travailler, prendre des décisions à plusieurs sur l'exploitation.

➤ Objectifs de la formation

Après trois cycles de formation sur les GAEC, l'AFOG ressent que les personnes s'investissent activement et avancent dans leurs réflexions grâce à la formation mais constate aussi que le travail engagé en salle n'est pas toujours repris ensuite en situation quotidienne et qu'une demande pointe souvent dans les 6 mois ou 1 an de fonctionnement, quand les pratiques concrètes se mettent en place et les premières tensions voient le jour. C'est pour cela que l'AFOG a fait évoluer cette formation au cours du temps en essayant de permettre, en amont de la constitution du GAEC, une réflexion sur :

- le type de fonctionnement à mettre en place,
- les objectifs des associés du Gaec, lesquels guideront les décisions futures,
- les objectifs communs du Gaec
- la communication entre les associés.

➤ Déroulé de la formation

1ère journée :

- Présentation générale sur les GAEC (étapes de constitution, apports des associés, comptes courants associés, personne morale, mise à disposition des terres...)
- Qu'est ce qu'un GAEC ? : passer du JE au NOUS.
- Réflexion sur le fonctionnement, la prise de décision
- Enjeu des évaluations : fiscal, installation, emprunts, transmission...

A la fin de la journée chacun repart avec les différents documents à compléter (évaluation des besoins, investissements, du cheptel, machines, bâtiments, photocopie des documents à fournir pour l'avocate, choix pour les mises à dispositions, montant du capital, des CCA ...)

2ème journée :

- Retours questions, réponses, validations sur les différentes décisions
- Validation en sous groupe du projet à présenter à l'avocate
- Etude du projet économique
- Passage avec l'avocate pour finaliser le projet de constitution du GAEC

Dernière demi-journée : un an après la constitution du GAEC, 1ère assemblée générale du GAEC (approbation des comptes, CCA, préoccupations...).

**Dominique IDIART, agricultrice du Pays-basque,
Mattin IRIGOEIN, animateur-formateur à l'AFOG**

Présentation de Dominique : je me suis installée il y a une quinzaine d'années, mon mari aussi. On est sur 2 exploitations individuelles distantes de 8 km. On a 340 brebis laitières et une quarantaine de bovins. On a fait un GAEC qui a démarré le 31 décembre 2007 avec Vincent qui est arrivé plus tard et qui était salarié dans un groupement d'employeur qu'on avait constitué entre 5 agriculteurs en 2001. Il était salarié depuis 4 ans et on lui a proposé de s'associer avec nous.

T
E
M
O
I
G
N
A
G
E

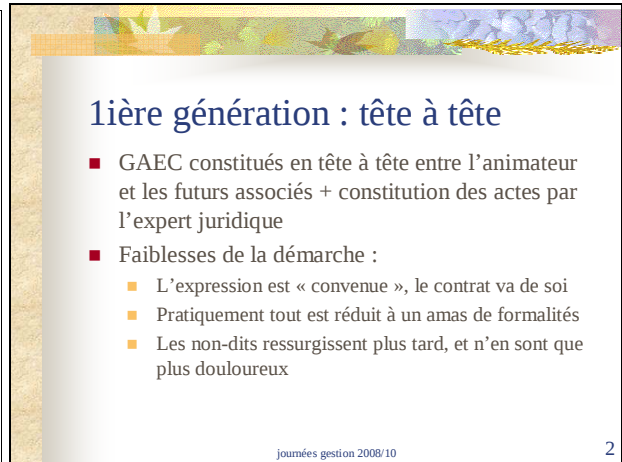


S'associer en GAEC

4ième génération

Ajustement d'une formation dans le temps, le fonds et la forme

journées gestion 2008/10 1

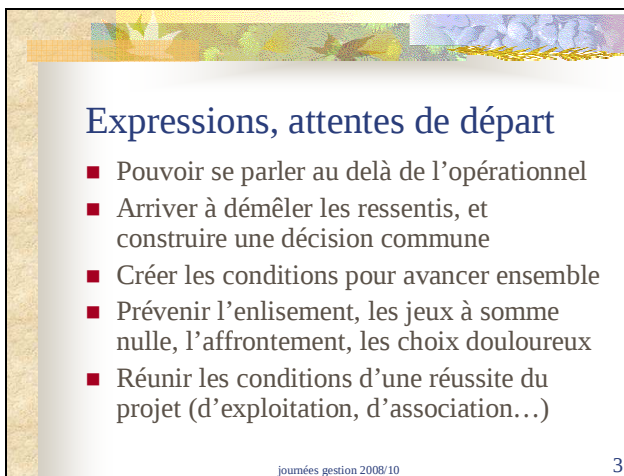


1ière génération : tête à tête

- GAEC constitués en tête à tête entre l'animateur et les futurs associés + constitution des actes par l'expert juridique
- Faiblesses de la démarche :
 - L'expression est « convenue », le contrat va de soi
 - Pratiquement tout est réduit à un amas de formalités
 - Les non-dits resurgissent plus tard, et n'en sont que plus douloureux

journées gestion 2008/10 2

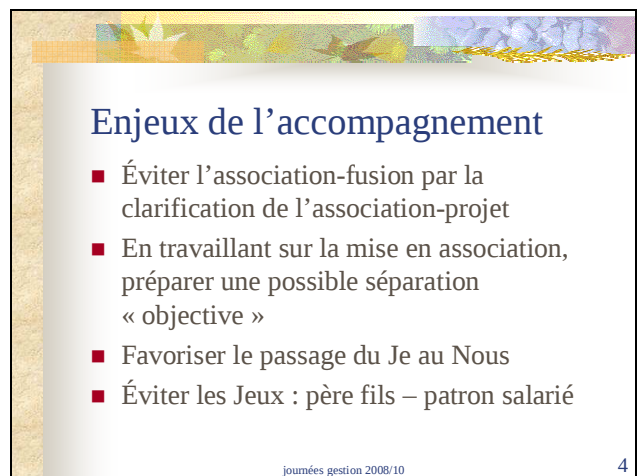
C'est une formation qui a beaucoup évolué. Pour en arriver là où on en est aujourd'hui, on a démarré de loin. A partir de 2003, il y a pas mal de GAEC qui ont été constitués avec des hors cadres familiaux (avant, plus des GAEC pères-fils) et le fait de réduire le passage en GAEC à des formalités juridiques n'a pas empêché les problèmes de resurgir et ça a été assez douloureux par moment. On s'est posé la question de revoir cette formation pour toucher le cœur des attentes et préoccupations des gens. Il y avait besoin de se parler au-delà de l'opérationnel, de créer des conditions pour que les gens avancent ensemble et construisent une position commune. Ceci est également vrai pour les GAEC familiaux : ils doivent se poser ces questions là aussi.



Expressions, attentes de départ

- Pouvoir se parler au delà de l'opérationnel
- Arriver à démêler les ressentis, et construire une décision commune
- Créer les conditions pour avancer ensemble
- Prévenir l'enlisement, les jeux à somme nulle, l'affrontement, les choix douloureux
- Réunir les conditions d'une réussite du projet (d'exploitation, d'association...)

journées gestion 2008/10 3



Enjeux de l'accompagnement

- Éviter l'association-fusion par la clarification de l'association-projet
- En travaillant sur la mise en association, préparer une possible séparation « objective »
- Favoriser le passage du Je au Nous
- Éviter les Jeux : père fils – patron salarié

journées gestion 2008/10 4

Nos attentes en tant qu'adhérent avant la formation : profiter de l'ensemble du groupe et des animateurs, profiter de leurs remarques et réflexion pour faire mûrir notre projet, connaître la partie juridique de constitution du GAEC.

S'associer en GAEC, 2^e version :

L'enjeu dans cette formation, c'était de faire prendre conscience aux futurs GAEC de l'importance de la communication entre associés. La limite, c'est qu'il y avait une difficulté pour casser l'inertie de l'habitude (quand les personnes ont déjà travaillé ensemble, il y a des manières de communiquer, ou de ne pas communiquer, qui sont déjà en place).

T E M O I G N A G E

2^{ème} génération : format^o communication

- Idem pour la constitution : tête à tête
- Passage obligatoire : une formation sur la communication entre associés (2 jours)
 - 1^{ière} expérience avec un consultant en communication (Malaizier Luc)
 - Prolongée par nous même

journées gestion 2008/10

5

Une formation Communication

- Travailler l'importance de la communication en partant du quotidien :
 - que suppose communiquer, ne pas communiquer
 - Lien entre communication et prise de décisions
 - capacité d'écoute, négociation, médiation
 - distinction du degré d'importance des décisions (tâches déléguables, décisions à prendre ensemble)
 - quelle serait la procédure de communication dans notre GAEC.

journées gestion 2008/10

6

Attendre le seuil de tolérance ?

- 1^{er} accroc → silence
- 2^{ème} accroc → silence, on digère
- 3^{ème} accroc → on encaisse
- 4^{ème} → on explose
- 3 occasions perdues pour s'expliquer

journées gestion 2008/10

7

Méthode du CRIME

- Caractériser le problème
- Régler le problème
- Identifier les causes du problème
- Mettre en place les mesures pour que le problème ne se représente pas
- Évaluer l'efficacité de ces mesures

journées gestion 2008/10

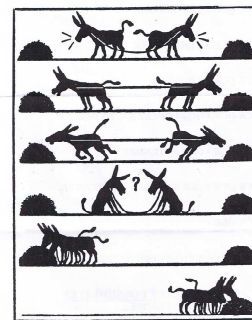
8

Entre

- Ce que je veux dire
- Ce que je crois dire
- Ce que je dis
- Ce que vous voulez entendre
- Ce que vous entendez
- Ce que vous croyez comprendre
- Ce que vous voulez comprendre
- Et ce que vous comprenez...
- ... il y a au moins 9 POSSIBILITES de ne pas s'entendre

journées gestion 2008/10

9



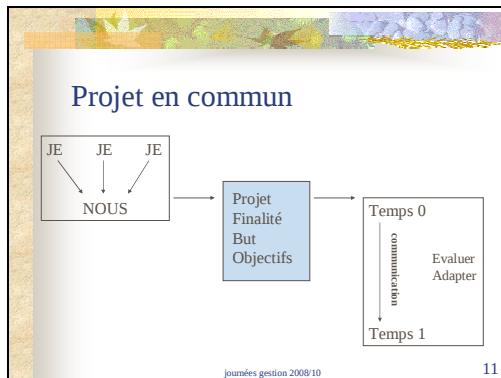
" Mieux vaut s'entendre ! "

journées gestion 2008/10

10

Etapes de la communication pour vivre l'association :

- pour définir le NOUS, il faut définir le JE
- quand tout le monde a dit sa motivation, son projet, on peut alors commencer à créer le NOUS (trouver le consensus)
- on peut parler de projet de l'association (finalité, but, objectifs, moyens)
- communication : comment on fait pour adapter le chemin choisi ?

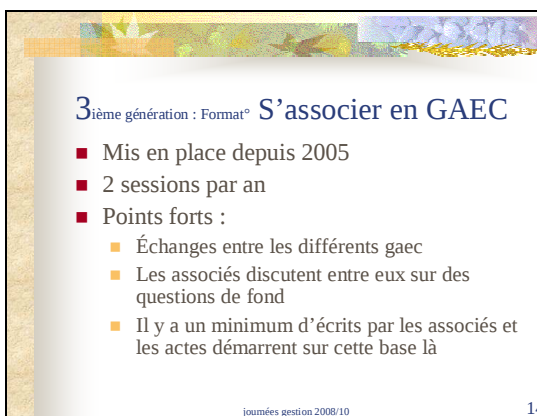
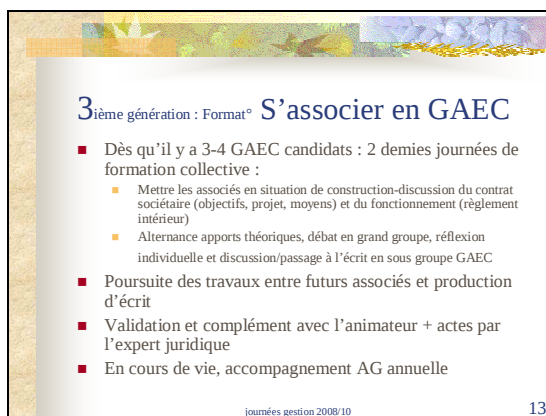


Cette étape a permis de connaître la place que chacun voulait et de se mettre d'accord sur un projet commun. Ca nous a aidés à tout mettre en forme. Dans notre cas, ça a été rassurant car ça a conforté que notre idée collait avec celle de Vincent.

Entre nous 3, ce n'était pas facile de communiquer avec des caractères introvertis. Ce qui a été bien, c'est qu'on a écrit des choses qu'on a été obligés de lire par la suite.

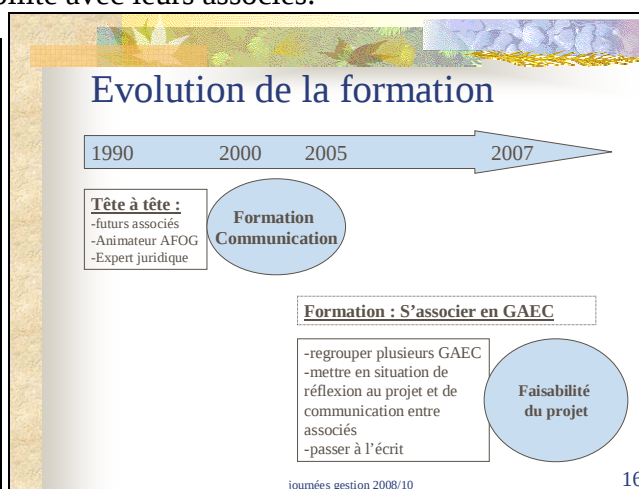
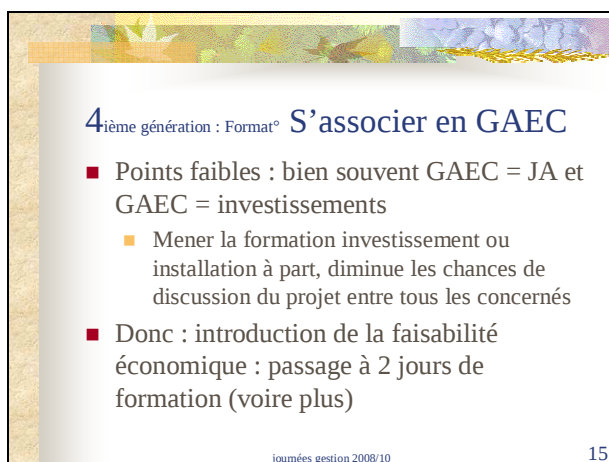
S'associer en GAEC, 3^e version

Objectifs : mettre les associés en situation de construction de contrat sociétaire (objectifs, moyens... → règlement intérieur) en alternant travail en groupe, réflexion individuelle (écrit) et en GAEC ; avoir des écrits utiles (quand le GAEC se défait)



S'associer en GAEC, 4^e version

Objectif : permettre aux JA de traiter leur faisabilité avec leurs associés.



la formation : objectifs

- Objectifs pour les participants :
 - Comprendre ce qu'est un GAEC, la constitution, et la vie en société
 - Définir le projet des associés, le projet d'exploitation, et les contours de la société en fonction de ses objectifs
 - Choisir, décider et mettre en place le projet à l'issue de la formation

journées gestion 2008/10 17

la formation : objectifs

- Objectifs pour l'Afог :
 - Mettre les participants en situation pratique de discussion entre futurs associés
 - Alterner grand groupe, groupe GAEC et réflexion individuelle pour dédramatiser les questions et permettre un élargissement des points de vue
 - Laisser un temps inter séance de réflexion recherche d'info – maturation du projet
 - Obliger au passage à l'écrit
 - Créer les conditions pour une prise en main par chaque acteur du projet d'association

journées gestion 2008/10 18

Dominique : On voulait comprendre le fonctionnement d'un GAC, les risques en cas de dysfonctionnement, savoir si notre projet était plausible, écouter les mises en garde des animateurs. On se posait des questions par rapport à la conjoncture : y a-t-il la place pour une troisième personne ?

la formation : objectifs

- Objectifs pour l'Afог :
 - Mettre les participants en situation pratique de discussion entre futurs associés
 - Alterner grand groupe, groupe GAEC et réflexion individuelle pour dédramatiser les questions et permettre un élargissement des points de vue
 - Laisser un temps inter séance de réflexion recherche d'info – maturation du projet
 - Obliger au passage à l'écrit
 - Créer les conditions pour une prise en main par chaque acteur du projet d'association

journées gestion 2008/10 18

Etre associé (grand groupe)

- Être associé : what is it ?
 - Contrat écrit
 - Nécessité d'un apport
 - Participation bénéfiques et pertes
 - Affectio societatis : volonté de poursuivre un but commun, effacement de l'intérêt personnel, égalité entre associés

journées gestion 2008/10 20

Passer du « Je » au « Nous » (individu – gaec – grand groupe)

- Se connaître pour s'associer (recherche sur ses valeurs fondamentales, sa culture...) : quels sont mes objectifs propres
- Mettre en commun des ressemblances et des différences (histoire de vie, tolérance...)
- Décider ensemble du consensus des associés : les objectifs du Gaec (distinguer projet du GAEC et projet de vie : aspect patrimonial, place de la famille, environnement...)

journées gestion 2008/10 21

le(s) projet(s) possible(s) (groupe gaec)

- Distinguer objectifs et projet
- Penser en objectifs mesurables
- Penser le projet comme moyen d'y arriver
- Penser plusieurs possibilités de projet

journées gestion 2008/10 22

Quand on a eu notre 3^e enfant, les choses ont commencé à se compliquer sérieusement au niveau du travail. On se disait qu'en investissant sur du matériel, on améliorerait les conditions de travail. C'était vrai mais on n'a pas résolu tous les problèmes. En 2000, on a créé un groupement d'employeur ce qui a permis d'avoir un salarié 1 jour par semaine. En 2006, on avait aussi le problème du passage au réel et on a pensé à penser à un GAEC. On était fatigué, on en avait ras-le-bol d'être dans le système de produire toujours plus. On a proposé à notre salarié de se mettre en GAEC avec nous. Grâce à une 3^e personne, on prévoyait de transformer une partie du lait : c'était

motivant. Mon projet, c'était de travailler moins et de ne pas passer au réel ; pour Vincent, c'était de s'installer. Il a fallu qu'on définisse notre projet commun.

On a fait très attention à ce que Vincent trouve sa place car on était déjà 2 et il venait seul. Au départ, on a fait des réunions très régulièrement dans un local qui est séparé de la partie privée ; on a fait un bilan avec les animateurs et on prévoit d'être plus rigoureux là-dessus à la prochaine campagne. On a mis en place.

On a du aussi passer d'une relation patron-salarié à une relation associé-associé. Ca se fait petit à petit pour que Vincent s'immerge dans la gestion du GAEC. On a établi les responsabilités par activité. Quand on a réfléchi au quotidien du GAEC, on a pensé aux repas : on ne voulait pas mélanger privé et exploitation lors du déjeuner. Ce n'était pas dans ses intentions. Tout ça, ça a pu se dire pendant la formation.

le fonctionnement quotidien (individu – gaec – grand groupe)

- Objectif : s'accorder sur un règlement intérieur
- Raisonner ensemble :
 - les relations au technique, à l'argent, au foncier, au travail ou aux institutions agricoles
 - les motivations de chacun, la place de la vie privée, la vision du métier

journées gestion 2008/10 23

les contours de la société (grand groupe – gaec – entrevue expert)

- Mode d'estimation des apports de chacun
- Contours du R.I., des terres mises à disposition, des éléments fondateurs de la société :
 - Part en capital, part en CCA
 - Anticipation du statut fiscal
 - Nom, durée, exercice social, ...
- Questions, validation par expert juridique

journées gestion 2008/10 24

faisabilité du projet (grand groupe – gaec)

- Travail du groupe associés :
 - déclinaison du projet en investissements, financement, volumes, chiffre d'affaire, ...
 - faisabilité financière et économique
- Présentation au grand groupe :
 - questionnements sur la faisabilité technique, humaine, commerciale, ...
 - comparaison aux références existantes

journées gestion 2008/10 25

post-formation (gaec)

- Accompagnement sur la partie administrative de création de la société et corollaires
- Tenue d'AG à n+1 :
 - Évaluer le fonctionnement
 - Évaluer la mise en place du projet
 - Valider nouveaux objectifs, projet
 - Formaliser les décisions par écrit

journées gestion 2008/10 26

Jusqu'en 2000, on a calé le juridique. Maintenant, on aborde plus le côté humain. Pour les outils vus en formation, c'est maintenant à chaque associé de se les approprier pour les utiliser comme filtre de la réflexion. Il peut s'y référer plus tard. La formation permet d'utiliser et de vivre ces outils à un moment donné. En résumé, on a décidé de se mettre en GAEC en janvier. Les formations ont eu lieu en mars-avril. Le dépôt en comité d'agrément des GAEC s'est fait en juin. Le démarrage officiel du GAEC a eu lieu à la fin de l'année.

Evaluation du processus

- Après une période de calage du juridique, nous abordons plus la partie humaine
- La formation permet de mettre tous les associés en face des choix à faire sur l'ensemble des engagements : fonctionnement commun, projet d'entreprise, ...
- Processus : le dispositif proposé n'est qu'une étape, ne garantit pas le résultat dans le GAEC
- Seuls les gens peuvent, s'ils s'en saisissent, reconstruire une démarche à partir des outils proposés

journées gestion 2008/10 27

Bilan de la formation (domi, guy michel)

- Qu'est ce qui vous a parlé le plus ?
- Qu'est ce qui vous a rebuté le plus, le plus difficile à dire, ... ?
- Comment évaluer vous la formation :
 - Points positifs
 - Points négatifs

journées gestion 2008/10 28

Cultivons l'humain sur nos fermes

Témoignage de l'Afocg du Rhône

En bref :
5 jours,
8 agriculteurs, 2
AFOCG (Ain et
Rhône),
1 intervenante
(Brigitte Chizel)

P A R C O U R S D E F O R M A T I O N

➤ Questions des agriculteurs

« J'ai eu une alerte physique ce printemps. Je ne pourrai pas continuer à ce rythme jusqu'à la retraite. Il faut faire le point et trouver des solutions ».

« La crise viticole n'en finit plus, je m'en sors car j'ai des besoins modestes. Je ne veux pas à aller dans le toujours plus grand. Comment organiser toutes ces attentes ? »

« L'astreinte de l'élevage laitier me pèse. Je ne suis pas encore prêt à m'associer mais je pense qu'il y a des moyens simples à adopter pour me permettre de vivre ce métier qui me passionne ».

➤ Objectifs de la formation

Après avoir réalisé plusieurs années de suite une formation sur l'organisation du travail, il nous a paru nécessaire d'évoluer dans l'offre. Très centrée sur la personne avec une approche type accompagnement de projet, cette 1ère formation a sûrement rebuté des personnes n'ayant pas envie de formaliser un projet. C'est pourquoi l'action proposée a une approche moins rigide plus basée sur des échanges, des approfondissements d'enjeux personnels. Ces journées sont vues comme du ressourcement avec comme objectifs d' :

- identifier et décrire des situations de travail relevant de problématiques liées à la gestion des ressources humaines à l'organisation du travail ;
- acquérir des démarches et des outils permettant d'élaborer des remédiations à ces situations
- mettre en œuvre de nouvelles façons d'aborder ces situations et d'agir (dire, faire, se comporter...) de façon constructive.

➤ Déroulé de la formation

1er jour : faire connaissance, créer un climat propice à l'écoute et à l'expression ; permettre l'expression des attentes ; apports sur la thématique du Rôle et de la Place, développement des notions associées de peur

2ème, 3ème et 4ème jour :

Démarrage par un temps « d'inclusion » permettant à chacun d'exprimer comment il va, s'il souhaite partager des choses. Ensuite recensement des questions, des attentes et élaboration du programme de la journée. Selon les thèmes, l'intervenante choisit une pédagogie basée sur les apports couplée à des mises en situations (jeux) et à de l'analyse de pratiques.

Dernier jour : même contenu que les précédents jours mais avec un temps spécifique d'évaluation

Patrick CHEVILLARD et François CROZIER,
agriculteurs dans le Rhône, Anne STORER,
agricultrice dans l'Ain, Olivier GUILLEMOT,
animateur-formateur à l'AFOCG

Démarche depuis 2006 :

**T
E
M
O
I
G
N
A
G
E**

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES

HISTORIQUE

- Antériorité autour de la thématique "Travail"
- Appel à intentions de VIVEA Rhône-Alpes
- Formation conjointe AFOCG 01 et 69 avec Brigitte CHIZELLE (sociologue et formatrice)

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES - AFOCG du RHONE - 2007/2008

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES

OBJECTIFS DE FORMATION

- Bénéficier d'un lieu-ressource pour dire, être écouté, échanger entre pairs
- Prendre du recul par rapport aux situations de travail
- Apprendre à partir des situations de travail grâce à des apports théoriques et méthodologiques
- Construire des relations de qualité avec ses collègues, ses partenaires et ses clients

Déroulé de la formation : 5 jours, environ une session toutes les 3 semaines. La première journée est très importante pour que le groupe et les personnes puissent faire connaissance. Comme c'est une formation assez personnelle, il faut que le cadre, les règles du jeu soit bien posés au départ (liberté de parole, respect, écoute...). Ce temps a été un déclencheur, il a permis de libérer la parole. A partir des situations de chacun, l'ensemble des thématiques ont été listées et reprises en détail lors des 4 journées qui ont suivi.

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES

THEMATIQUES

- **Projet de vie et projet de l'exploitation**
- **Fonctionnement des relations dans le travail**
- **Développement de la coopération et des relations de qualité**
- **Gestion du temps et du stress**
- **Gestion des conflits**
- **Développement des compétences**
- **Approche systémique de l'exploitation et analyse stratégique**
- **Processus de prise de décision en équipe**
- **Communication**

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES - AFOCG du RHONE - 2007/2008

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES

DEROULE - 1ère journée

Faire connaissance, présenter la démarche de formation, poser un cadre de vie du groupe.
 Aborder les connaissances préalables liées au facteur humain dans le travail

L'inclusion : permet d'entrer en relation, en communication, en échange entre les personnes. Il s'agit d'un tour de table où chacun dit dans quel état d'esprit il se trouve, ce qu'il a retenu de la session précédente et ce qu'il souhaite aborder. C'est une phase assez courte en général où les autres membres du groupe écoutent sans rebondir sur ce qui a été dit.

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES

DEROULE

- 1 - Temps d'inclusion
- 2 - Recueil des attentes
- 3 - Animation de la formation
- 4 - Temps de déclusion

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES - AFOCG du RHONE - 2007/2008

CULTIVONS L'HUMAIN SUR NOS FERMES

EFFETS DE LA FORMATION (entre les 2 groupes)

- Des thématiques différentes (relation entre les personnes / cohérence projet de vie et projet professionnel)
- Des dynamiques d'apprentissage différentes (mise en pratique et partage d'expériences / approfondissement par des lectures)
- Evolution des questionnements en fonction acquisition des compétences.

T

E

M

O

I

G

N

A

G

E

Différence entre les 2 groupes (Ain/ Rhône) :

Chaque groupe a vécu des choses différentes :

- les thématiques abordées sont propres au groupe : beaucoup plus liée au travail et au relationnel entre les personnes dans l'un ; cohérence entre projet de vie et projet professionnel dans l'autre
- l'apprentissage a aussi été différent : action dans un groupe, réflexion et bibliographie dans le second

On voyait vraiment la progression des personnes avec des questions très « basiques » au départ qui ont évolué au cours des semaines en fonction de l'acquisition des compétences des personnes.

Patrick Chevillard

Je suis un jeune agriculteur et un ancien prothésiste dentaire. J'avais envie de travailler dans l'agriculture depuis mon enfance ; étant gamin je passais mes vacances dans une exploitation.

J'ai eu la possibilité d'entrer dans un GAEC existant en tant que salarié et responsable d'un cheptel caprin avec transformation en fromage. Au bout de 4 ans, je me suis aperçu que ce n'était pas évident d'être salarié, peut-être à cause de l'âge (45 ans), de mes antécédents car avant, j'étais responsable d'un laboratoire.

C'est à ce moment là que Marc et Anne, agriculteurs, m'ont proposé de m'associer avec eux. Cela les arrangeait pour concilier travail et vie de famille. En arrivant dans le GAEC, il a bien fallu que j'amène quelque chose : il y avait déjà un atelier de petits fruits rouges avec transformation et j'ai amené une partie des légumes et les poules pondeuses.

Ce qu'on voulait dans le GAEC, c'était de commencer sur de bonnes bases, notamment au niveau de l'entente. Nous sommes partis du principe qu'un GAEC, c'est comme un mariage, ça se prépare. On voulait voir si on avait la même façon de vivre, de réagir, essayer de se comprendre, au niveau du travail et des 2 familles. Je me suis aperçu que tous mes souhaits étaient partagés avec ce couple.

On a travaillé 1 an ensemble : ça m'a permis de voir si les fruits rouges me plaisaient bien et si les animaux n'allaient pas me manquer. Ce qui était important pour nous, c'était d'avoir le même temps de travail avec une personne plus du soir et l'autre plus du matin.

La formation n'a pas remis en cause le fait qu'on se mette en GAEC ; on en avait parlé pendant 1 an entre nous et on avait eu une première réunion avec Olivier, animateur de l'AFOCG pour vérifier si on était sur la même longueur d'onde. Au départ, j'avais du mal à m'imaginer comme associé et je ne connaissais pas le métier. Marc dirigeait tout et c'était normal. Il est habitué à gérer son entreprise, il avait déjà vécu 10 ans de GAEC auparavant. Dans mon travail précédent, j'étais aussi gestionnaire mais c'est différent car tout était prévu, planifié et, contrairement à l'agriculture où les saisons rythment les activités, il n'y a pas d'incertitude.

Moralement, c'était un peu compliqué pour moi car je me sentais inférieur dans ce métier. J'angoissais beaucoup d'en parler devant l'intervenante mais elle a réussi à me libérer. Ce n'était pas évident car j'ai des gros problèmes de communication. C'est grâce à la formation que j'ai pu parler de mes sentiments au groupe et à Marc. Cette formation m'a mis énormément en confiance car à chacune de mes interrogations, j'avais un retour positif de Marc. Une de mes peurs avant par exemple : si je me loupais sur la taille de la framboise, c'était toute la saison qui était foutue alors qu'avant, s'il y avait un problème sur une céramique dentaire, il n'y avait qu'à la refaire. Après la formation, je me sentais beaucoup plus responsable, j'avais moins peur de foncer. Quand Marc est parti en vacances, j'ai pris l'initiative d'embaucher pour débâcher 22 serres de 50m. Je ne l'aurai peut-être pas fait avant.

Je m'apercevais qu'il y avait certains ramasseurs qui connaissaient mieux le métier que moi. Dans ces conditions, ce n'est pas évident de trouver son rôle, sa place. Marc me considérait comme associé donc on se répartissait les tâches sans commentaire alors que quand il embauchait, il expliquait tout. On en a beaucoup parlé ensemble et maintenant, il prend du temps pour m'expliquer.

Je me suis senti à l'aise quand j'ai amené les légumes et les poules pondeuses : il y a vraiment eu un déclic car c'était mon atelier. J'en suis assez fier. Ça marche fort et ça permet de diversifier les produits pour le magasin de producteurs auquel on est associé.

Côté organisation, on a découvert l'outil planning lors de la formation. On fait une liste de toutes les tâches, du plus urgent au moins urgent. Ça m'a énormément aidé car avant, j'appelais Marc pour savoir ce qu'on avait à faire. Ce n'était pas normal. On essaie aussi de se voir le soir pour faire le point.

En conclusion, le stage nous a aidés à nous dévoiler tous ensembles. Ça a été très bénéfique pour tous les 3 sur l'exploitation. Le travail fait est positif à 100%. Depuis le stage, il y a moins de coups de gueule et je ne regrette pas du tout de m'être associé. C'est un GAEC qui tourne correctement, on arrive à dégager 2,5 salaires.

Ce qui est encore dur, c'est que je suis face à un couple. Quand il y a un problème durant la journée, ils peuvent en parler le soir, moi je rumine ça toute la nuit. Par contre, on s'oblige à en parler dès le lendemain.

On est très complémentaire : Marc adore la transformation et l'administratif ; Anne est à mi-temps dans le GAEC sur la commercialisation et les gîtes ; moi je prends beaucoup de plaisir avec la vente : j'ai suivi un stage et je pourrais aider Anne pour le magasin. Enfin, je terminerai par les pistes pour l'avenir. On est en train de mettre en place plusieurs choses : augmenter l'atelier poules, améliorer l'outil planning en le faisant tourner sur un mois complet et se libérer nos samedis après-midi.

François Crozier

Je me suis installé il y a 6 ans sur une toute petite ferme laitière. Ça fonctionne bien mais je me pose beaucoup de questions sur l'avenir. Chaque année je fais des formations à l'AFOCG : en regardant dans la liste, celle sur Cultivons l'humain m'a plu.

J'ai appris des choses que je ne pensais vraiment pas apprendre avec une formation comme cela, notamment tout l'aspect projet de vie, projet professionnel. En vaches laitières, il y a l'astreinte qui ne convient pas avec ma vie familiale. Je ne pouvais pas continuer comme cela.

Ce qui me préoccupait aussi, c'est de produire du lait qui part je ne sais où à des prix qui ne conviennent pas. J'ai pu en discuter lors de la discussion et avec l'intervenante qui avait des schémas très clairs, j'ai pu me situer par rapport à ce qui me passionne, ce qui est rentable...

J'ai beaucoup appris sur les relations humaines : c'est agréable de comprendre ce qui se passe lors d'un conflit. Ce type de formation, il faudrait la faire au moins une fois dans sa vie car on ne l'apprend pas ailleurs.

Grâce à l'intervenante, j'ai pu étaler mes questionnements, y réfléchir tranquillement. Je me suis donné 1 an alors qu'avant, je pensais qu'il fallait tout résoudre en même temps.

Anne Storrer

Je suis agricultrice dans l'Ain, en association avec mon homme en SCEA ; mes beaux-parents sont associés non exploitants. On a une exploitation laitière en Bresse avec des volailles, un gîte rural, du maïs. L'exploitation est assez grosse au niveau charge de travail.

Je vais essayer d'expliquer en quoi cette formation était innovante. Pour nous, cette formation s'inscrit dans le parcours de formation qu'on suit à l'AFOCG depuis le début : on est passé de la compta simple à la gestion économique puis environnementale. Et puis, plus on avance, plus on se recentre sur qu'est-ce qu'on veut faire ? quel est le sens de notre travail, de notre vie... ?

T

E

M

O

I

G

N

A

G

E

On avait participé à des formations sur l'organisation du travail et sur la gestion stratégique (Raymond Levallois). On a été attirés par le thème malgré un sentiment de culpabilité car, dans la culture paysanne, on a souvent l'impression que prendre du temps pour porter un regard sur soi, c'est du temps de perdu. C'était d'ailleurs un sentiment partagé dans le groupe.

J'étais aussi curieuse, intriguée par le caractère innovant de la formation, par le fait qu'elle se construise au fur et à mesure en fonction des questions des participants. Pour nous, le temps d'inclusion, c'était vraiment le sas entre notre activité trépidante et ce moment où on se pose. On avait besoin de poser notre sentiment de culpabilité, notre fardas. L'intervenante commençait avec la question : « comment allez-vous ? ». Il y avait une grosse décharge émotionnelle parce qu'on allait plus ou moins bien. Ensuite, lors de la formation, on est parti un peu dans tous les sens. A chaque demande des participants, l'intervenante a fait des apports théoriques, par exemple sur sa place, l'estime de soi, la communication, le sens de la vie...

La curiosité est vite devenue un besoin, d'ailleurs il y a eu une assiduité incroyable dans cette formation malgré le fait qu'on était entre éleveurs. Pour moi, c'est le 1^{er} signe de réussite de la formation. Il y a eu 2 effets de la formation :

- à court terme : à la fin de la journée, on avait tous une pêche d'enfer, même ceux qui avaient eu besoin du kleenex le matin. Je retournais aussi sur la ferme avec des petites phrases révolutionnaires. Je vous en livre 3 :

« On ne peut pas changer les autres ; on ne peut que changer soi-même ». Cela fait écho à ce qui se passe avec notre salarié. En tant qu'employeur, mon mari veut que le salarié s'adapte et change. A l'inverse, je suis profondément persuadée qu'on ne peut que changer le regard qu'on pose sur les gens et la vie.

« Dire sa vérité dans sa relation, c'est simplificateur ». En disant ce que se passe en nous, on amène plus facilement l'autre à dévoiler la sienne. Cela m'a aidé dans des moments difficiles.

« Dans le travail, il faut faire la distinction entre 3 choses : être important, être compétent et être apprécié ». Je me suis servie de cette phrase lors des ensilages. C'est une période où, si on n'est pas sur le tracteur, on est à la cuisine. Les hommes viennent manger et disent à peine bonjour. Je vivais cela très mal. Pour eux, je n'étais visiblement pas compétente vu que je n'étais pas sur le tracteur ou pour partager certaines discussions techniques. Par contre, j'étais importante car je préparais le repas. J'ai essayé de changer ma manière de voir.

- à long terme : au cours de la formation, j'ai pris conscience d'un gros problème sur notre exploitation (trop grosse exploitation par rapport au nombre de personnes). On a toujours essayé de trouver des solutions pour alléger notre travail : moyens techniques, embauche... Cela a apporté de la satisfaction mais n'a pas répondu aux objectifs. On ne se sent pas mieux. Avec l'intervenante, on a appris qu'il y a différentes étapes dans la vie avec des besoins (matériels, intellectuels, spirituels...) et objectifs différents. Maintenant que les enfants sont grands, on se rend compte que c'est pire car on est dans la partie de notre

existence où l'on veut s'investir davantage à l'extérieur. La situation est viable car on n'a pas de problème d'argent mais pas vivable car on approche la cinquantaine et on est épuisés. La formation a permis de décortiquer cela. On est dans une sorte d'impasse car on a l'impression qu'on a essayé plein de choses sans jamais atteindre notre objectif. Il n'y a pas de dispute, on n'est pas dans le reproche mais on n'arrive plus à se parler. Pour moi, le fait que mon homme souhaite participer à cette formation est le début de quelque chose, d'une nouvelle piste car je pense qu'il y en a encore. J'ai d'ailleurs été interpellée ce matin par le témoignage sur les GAEC car c'est peut-être une solution à aborder. Ce n'est pas facile, on a beaucoup de peurs mais avec l'appui d'un réseau, je me dis qu'on peut y arriver.

**T
E
M
O
I
G
N
A
G
E**

A la fin de chaque session, il y avait un temps de « déclusion ». Lors de la dernière session, on y a fait le jeu de la chaise chaude. Cela consiste à mettre quelqu'un au milieu du groupe sur une chaise. Il écoute et ne dit rien. Les autres disent une qualité de cette personne, une compétence et un point de vigilance. C'est extraordinaire : j'ai reçu cela comme en cadeau avant de repartir dans le tourbillon quotidien.

A la suite de la formation, on a tous dit que l'on voulait continuer : il nous semblait vital d'avoir cet espace où on arrive avec nos préoccupations. L'AFOCG va faire 2 groupes : un avec des nouveaux et un avec ceux du groupe déjà constitué.

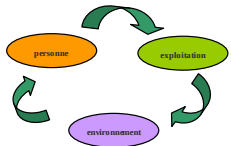
Eco-conditionnalité

Témoignage de l'AFOG du Pays Basque

Frantxua ETXEBEST, agriculteur et
Ramuntxo CARRERE, animateur-formateur

On a mis en place 2 types de formation à l'AFOG : des formations ponctuelles, thématiques et des formations continues et évolutives dont celle sur la PAC et la conditionnalité fait partie.

En 1993, on recevait de l'information de partout : des gens pensaient que..., avaient entendu parler de..., dans les médias ou les journaux spécialisés. On avait tous du mal à synthétiser cela et l'AFOG a décidé de trancher entre 2 positions (cf. 2^e diapositive) :

Historique ■ AFOG = Association de Formation collective à la Gestion ■ La 1^{ère} entrée → comptabilité → puis l'analyse économique → et l'accompagnement de projets en se basant sur la liaison: 	1993 : mise en place de la PAC ■ Une info disparate, incertaine... ■ Positionnement de l'AFOG → « organisme tiers de proximité » avec une alternative Les adhérents font leur déclaration eux-même ou avec d'autres organismes Chercher à comprendre et maîtriser les tenants et aboutissants du système déjà compliqué des aides
--	---

Principaux enjeux pour les agriculteurs et pour l'AFOG:

- Comprendre et non subir les choix des politiques agricoles
- Gérer les risques (face aux contrôles)
- Etre capable de faire les déclarations en connaissance de cause

Enjeux pour l'AFOG, ses adhérents, ses animateurs AFOG ■ Au Pays Basque, ces aides représentent 20 à 30 % du chiffre d'affaire des exploitations ■ Comprendre les logiques de la PAC, les choix de politiques agricoles ■ Avoir une approche globale de l'exploitation, puisque cela impacte sur l'économie et sur la conduite de l'exploitation	Enjeux pour l'AFOG, ses adhérents, ses animateurs AGRI ■ Gestion du risque : (20-30% du Ch. Aff.) ■ Maîtriser et s'approprier l'info pour se positionner, pour pouvoir faire face aux contrôles (ex. 4 aides, 4 éligibilités, 4 calculs de chargements : UGB / ha) ■ Faire et pas faire faire ■ Réflexion globale sur l'exploitation et le métier : → quelles aides pour quelle exploitation, pour quel objectif ? Choix stratégiques par rapport aux aides : PHAE, ICHN etc... : ajustements // changements ... : conduite fertilisation, conduite alimentation, pratiques phyto, tri, recyclages... ANIM ■ Collecter les infos, croiser, vérifier, digérer et former
---	---

L'attitude de l'AFOG était ne pas être en position d'attente ou défensive mais de se servir de la réglementation pour adapter son exploitation.

Evolution de l'accompagnement (2)

2 – suivi des différentes évolutions, des réformes de la PAC

- Passage du registre parcellaire au **RPG**
- Mise en place des **DPU** (vérifications, revalorisations, info / clauses etc.)
- **Conditionnalité** : information, auto-diagnostic, recherche de solutions
- **PHAE 2** : PPF, mise en place de formations fertilisation...

Evolution de l'accompagnement (3)

3 – 2008 habilitation de l'AFOG avec nos partenaires

(CEGARA + BTPL [Bureau Techn. de la Production Laitière])

- Reconnaissance de la structure AFOG par la DRAF
- Positionnement sur le « conseil global »

La formation sur le long terme concernant la PAC a débouché sur des outils (autodiagnostic, simulation), des formations complémentaires (fertilisation...) et une stratégie plus politique avec l'habilitation de l'AFOG auprès de la DRAF (reconnaissance de l'autodiagnostic sur la conditionnalité). Lors de ces évolutions, l'objectif constant était de transformer une obligation en une possibilité de « faire mieux », au niveau agronomique et environnementale mais aussi économique. L'engagement de l'AFOG sur ce thème a aussi permis des échanges avec la DDA sur l'interprétation de la réglementation.

Présentation de la conditionnalité, mise en place de 2005 à 2007 :

- en 2005, on a travaillé sur comment se mettre en phase avec ce qui est demandé avec la conditionnalité
- en 2006, on a étudié la « couche supplémentaire » qui concerne notamment sur la santé publique des animaux et végétaux
- en 2007 : on a étudié la « couche supplémentaire » qui concerne notamment sur le bien-être animal

**La conditionnalité**

Mise en place en 3 ans : 2005 – 2006 - 2007

Elle consiste à établir un lien entre le versement des aides directes de la PAC et le respect d'exigences sur 4 domaines :

1. Environnement
2. BCAE
3. Santé publique animaux et végétaux
4. Bien-être animal

**La conditionnalité : qu'est ce que c'est ?**

- ✱ **Environnement** → 5 textes
- 2005 {
- Protection des eaux / nitrates
 - Protection des eaux souterraines / substances dangereuses
 - Protections des sols / boues d'épuration
- 2006 {
- Conservation des habitats et oiseaux sauvages
- ✱ **BCAE** → 6 mesures
- 2005 {
- Implantation d'un couvert environnemental
 - Non brûlage des résidus de culture
 - Irrigation
 - Diversité des assolements
 - Maintien des pâturages permanents
 - Entretien minimal des terres

La conditionnalité : qu'est ce que c'est ?

- ✱ **Santé publique des animaux et végétaux** → 7 textes
- 2005 {
- Identification des bovins, ovins/caprins, porcins
- 2006 {
- Utilisation des produits phytosanitaires
 - Paquet Hygiène Végétal : Tenue d'un registre phytosanitaire
 - Paquet Hygiène Animal :
 - ▶ Tenue d'un registre sanitaire d'élevage
 - ▶ Notification des maladies animales
 - Interdiction des hormones et farine animale
 - Bonnes pratiques assurant la sécurité sanitaire des aliments
- ✱ **Le bien-être animal**
- 2007

La conditionnalité : qu'est ce que c'est ?**Les contrôles**

- Les organismes de contrôle : DDSV, DDAF, ONIC, ...
- ✱ Flux de contrôle : 1 % des exploitations

Le calcul du taux de réduction des aides

Mesures : Grille d'anomalie → Nombre de points → Taux de réduction

5 niveaux d'anomalies :

- ✱ RAR : Rappel à Réglementation
- ✱ Anomalie **mineure** : 2 points
- ✱ Anomalie **moyenne** : 10 points
- ✱ Anomalie **majeure** : 50 points
- ✱ Faute **intentionnelle** : Réduction des aides de 15 % au minimum

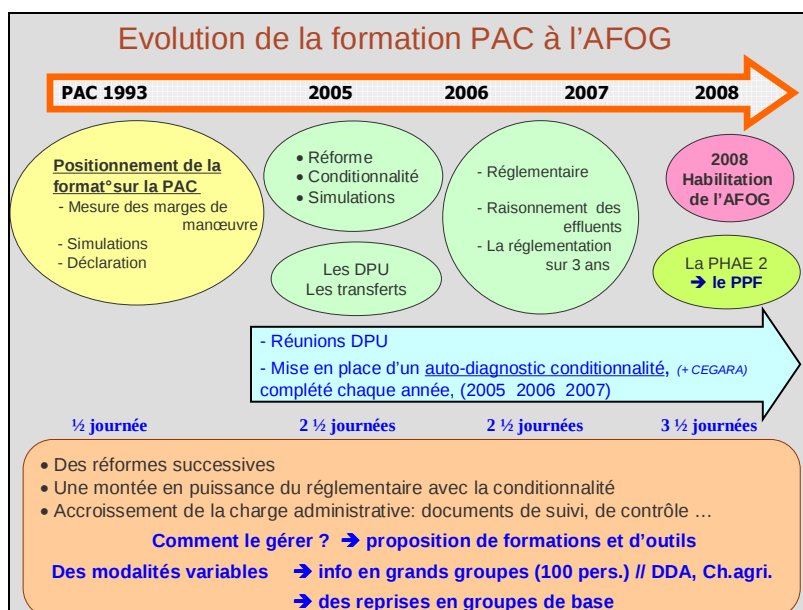
Situation actuelle : conditionnalité				
Tableau de synthèse : 4 domaines - 18 fiches				
1 ^{er} domaine	2 ^{ème} domaine	3 ^{ème} domaine	4 ^{ème} domaine	
Environnement	BCAE	Santé publique, santé des végétaux et des animaux	Bien-être animal	
2005	1. Eau souterraine 2. Broues d'épuration 3. Nitrates	1. Couvert environ. 2. Broues résidus 3. Diversité assoie 4. Inertion 5. Entretien minimal 6. Pâturages perm.	1. Identification / enregistrement bovins & porcs 2. "Hormones"	
2006	4. Conservat. oiseaux sauvages / habitats	1. Liste cours d'eau complètes 2. "Ni déclaration, ni autorisation"	1. Produits phyt. AMM 2. "Projet Hygiène" 3. Registre élevage 4. "Projet sanitaire vétérinaire" 5. Prophylaxie 6. Hygiène (abattage, etc) 7. Marquage des oeufs 8. Substances interdites 9. Notification des maladies 10. Prévention FST	
2007		1. Liste cours d'eau complètes 2. "Ni déclaration, ni autorisation"	1. Bâtiments élevage 2. Prévention biochimies 3. Santé animale 4. Aliment. laboremment 5. Persours vétérinaires 6. Hébergement porcs	

- en 2008, on a travaillé en groupe sur les niveaux d'engagement que demandait la PHAE2 et mis en place la formation fertilisation :

2008 - La PHAE 2	Proposition de formation :
Des exigences supplémentaires :	« Bien raisonner les sources de fertilisants sur ma ferme » (1 jour)
■ Limitation des apports N P K en minéral et en organique ■ Plan Prévisionnel de Fumure (PPF) obligatoire ■ Bio-diversité ■ ...	Dans un contexte de flambée du prix des intrants et des aliments, l'objectif est ici de maîtriser les points clés de la fertilisation permettant d'obtenir une production fourragère convenable pour aller plus loin que les simples exigences complémentaires (PHAE 2, MAE) et pour une meilleure maîtrise des charges opérationnelles. Nous vous proposons, en co-animation avec les techniciens de BLE, d'aborder les points suivants : • Quelles sont les sources de fertilisants N, P, K, sur ma ferme : éléments fertilisants du fumier - lisier - compost, restitution du sol, azote des légumineuses • Quelles sont les conditions de leur efficacité : éviter les pertes et les concurrences, bien choisir les formes, doses et périodes d'apports organiques ou minéraux sur les prairies et les cultures ; optimiser l'utilisation de sa prairies ; savoir optimiser une rotation. Ce volet « fertilisation » s'inscrit dans une démarche plus globale d'une bonne gestion de son système d'exploitation. Suivant les besoins et les demandes de chacun, un module « fertilisation + mode d'alimentation » pourrait aussi être abordé pendant une deuxième journée.

Synthèse : La PAC depuis 15 ans a été faite de réformes successives, d'une montée en puissance du réglementaire (notamment avec la conditionnalité) et d'un accroissement de la charge administrative (documents de suivi et de contrôle).

A l'AFOG Pays Basque, cela a donné lieu à des propositions de formation tous les ans (0,5 à 1 jour) et de mise à disposition d'outils dans le cadre de la formation continue avec des moyens variables (informations en grand groupe et reprise en groupe de base).



Implication dans le Programme Gestion
Témoignage d'Annabelle MORILLEAU,
nouveau membre du Comité de Pilotage

« **J**e suis Annabelle Morilleau, agricultrice dans le Rhône en maraichage biologique et avec un petit atelier fruits rouges. Je viens témoigner de mon entrée dans le comité de pilotage : cela fait 1 an que j'y suis.

T
E
M
O
I
G
N
A
G
E

Les formations sont très importantes dans notre vie professionnelle car les données économiques changent et il faut s'adapter en permanence, entre autres dans les circuits de commercialisation. Et car nous exerçons un métier très technique et ces techniques évoluent très rapidement. Cela demande d'acquérir de nouvelles compétences.

Nous faisons aussi un métier multi-casquette : il faut être à la fois technicien, commercial, gestionnaire, chef d'équipe de travail, assurer sa comptabilité... D'où l'importance de faire des formations. Mon époux et moi-même suivons très régulièrement des formations à l'AFOCG du Rhône sur des thèmes variés selon ce qu'on est en train de vivre dans l'année en cours.

J'ai participé l'an dernier pour la première fois aux journées gestion qui ont eu lieu à Paris. La décision a été un peu longue à prendre : j'y vais, je n'y vais pas ? Ce n'est pas évident de laisser l'exploitation, les enfants pendant 2 jours. Daniel, agriculteur du Rhône, est beaucoup intervenu à ce moment là ; il m'a bien briefé.

Je suis donc arrivée à ces journées en ayant en tête de peut-être participer au comité de pilotage vu que ça répondait à une demande. Je venais surtout pour prendre contact. Je suis revenue très contente, pleine d'informations et surtout j'ai retrouvé la même ambiance que dans nos groupes de base (partage, écoute). L'ambiance AFOCG est la même dans tous nos départements.

J'ai accepté après avoir rencontré les membres du comité de pilotage de l'époque pour discuter de son rôle, de la charge de travail que ça demandait... en tant que « stagiaire » pour voir si ça me plaisait, si j'allais être à la hauteur...

Ce n'est pas une charge de travail si importante : 2 jours par an (février- mars et juin) et une réunion téléphonique pendant laquelle nous devons valider les formations déposées par les AFOCG. On donne chacun notre avis à partir d'une grille de lecture, dit les points positifs et ceux améliorables et on prend une décision.

C'est un travail très intéressant de voir ce qui se passe dans les autres AFOCG départementales, on voit bien que l'agriculture ne se vit pas de la même façon dans toutes les régions. C'est très enrichissant et c'est le travail d'une équipe qui vient de tous les horizons avec des productions différentes.

Pour mon parcours personnel : je suis venu directement de l'exploitation au comité de pilotage sans passer par le conseil d'administration de l'AFOCG. Cela peut se faire, il n'y a pas besoin d'être administrateur pour faire partie du comité.

J'ai découvert l'Inter AFOCG aux journées gestion, le programme gestion également. Faire partie du comité de pilotage permet de voir ce qui se passe ailleurs. Il est actuellement composé de 4 personnes : être plus nombreux permettrait d'avoir d'autres avis, idées. C'est donc vraiment ouvert et on invite les AFOCG non représentées au comité à venir nous rejoindre. »

CONCLUSION

Retours à chaud sur ces journées

« J'ai trouvé ces journées super. Mon seul regret, c'est qu'on est toujours court en temps même avec moins de témoignages. J'ai bien apprécié la dégustation des vins de Bordeaux. » « C'est positif et très riche de voir les expériences des autres. Cette fraternité qu'on ressent dans le réseau donne une certaine force pour faire bouger les choses quand on rentre chez soi. »

Conclusion par Daniel Fillon et Yvette PAPILLON

On voudrait vous remercier tous, les participants, les invités et les organisateurs. On a la sensation de repartir plein d'énergie de ces journées. On sait qu'on va retrouver la ferme demain, les soucis mais aussi qu'on va arriver regonflés à bloc, avec une nouvelle vision de son travail, de nouvelles idées.

La qualité des témoignages était super. Je pense que tout le monde a pris des idées et que cela a donné encore plus envie de se former. Pour vous conforter dans la démarche de formation continue, je me rappelle de Raymond Levallois, chercheur québécois, qui disait que la réussite d'une exploitation venait de la capacité de l'agriculteur à se former.

Et un grand merci aux bénévoles de la Gironde qui ont rendu ces journées possibles!



Liste des participants

AGRICULTEURS

AFOCG	NOM	PRENOM
AFOCG AIN	STORRER	ANNE
AFOCG AIN	GIROUD	JEAN-NOËL
AFOCG DOUBS	BOUHELIER	CHRISTIAN
AFOCG DOUBS	FAIVRET	FABIENNE
AFOCG DOUBS	JACQUEMOT	EVELYNE
AFOCG DOUBS	JACQUEMOT	JEAN-FRANCOIS
AFOCG DOUBS	CARTIER	MICHEL
AFOCG DROME MICROFAC	ABRAHAM	LOUISE
AFOCG DROME MICROFAC	LUNEAU	MICHELLE
AFOCG DROME MICROFAC	FAURE	PATRICK
AFOCG HAUTE GARONNE	SOUDAIS	CEDRIC
AFOCG HAUTE GARONNE	BRUNET	LUDOVIC
AFOCG HAUTE GARONNE	BALDET	JOSIAN
AFOCG GIRONDE	AYRES	JEAN-PAUL
AFOCG GIRONDE	BARRETEAU	CORINNE
AFOCG GIRONDE	AUDOUIN	MICHEL
AFOCG GIRONDE	BOUSSEAU	AGNES
AFOCG GIRONDE	BRANDEAU	JEAN-JO
AFOCG GIRONDE	BURNEREAU	HUBERT
AFOCG GIRONDE	BURNEREAU	LILIANE
AFOCG GIRONDE	CARLES	EMMANUEL
AFOCG GIRONDE	CHAUGIER	PASCAL
AFOCG GIRONDE	CHEVALLIER	MAURICE
AFOCG GIRONDE	CHEVRIER	DANIELE
AFOCG GIRONDE	CHORT	MARIE-CELINE
AFOCG GIRONDE	DOAZAN	MATHIEU
AFOCG GIRONDE	DOCHE	BERNADETTE
AFOCG GIRONDE	DUVIGNEAU	PHILIPPE
AFOCG GIRONDE	GADRAS	FRANÇOISE
AFOCG GIRONDE	GARDEBOIS	LAURE
AFOCG GIRONDE	GARDEBOIS	THIERRY
AFOCG GIRONDE	GOILLOT	CATHY
AFOCG GIRONDE	GOILLOT	HERVE
AFOCG GIRONDE	JEAN	CATHERINE
AFOCG GIRONDE	JELINEAU	JEAN-PAUL
AFOCG GIRONDE	JELINEAU	MARGUERITE
AFOCG GIRONDE	LESPINASSE	JEAN-FRANÇOIS
AFOCG GIRONDE	LESPINASSE	MARIE
AFOCG GIRONDE	MELI	MARIELLE
AFOCG GIRONDE	MERLET	ANITA
AFOCG GIRONDE	MERLET	DANIEL
AFOCG GIRONDE	MERLET	ANNE-MARIE
AFOCG GIRONDE	MORIN	PASCALE
AFOCG GIRONDE	PAPILLON	YVETTE
AFOCG GIRONDE	PINAUD	NICOLAS
AFOCG GIRONDE	PUEYO	CHRISTIAN

ANIMATEURS-FORMATEURS

AFOCG	NOM	PRENOM
AFOCG AIN	PITOT	CLAUDINE
DROME MICROFAC	CARRIAT	PATRICK
DROME MICROFAC	PAGOLA	XABI
AFOCG HAUTE GARONNE	ROY	MARIE
AFOCG GIRONDE	MOTARD	ADELIN
AFOCG GIRONDE	BARTHAS	BRIGITTE
AFOCG GIRONDE	SORGES	CHRISTELLE
AFOCG JURA	DORIN	BLANDINE
AFOCG LOIRET	BAILLIET	ELISABETH
AFOCG MAYENNE	BERROU	FRANÇOIS
AFOCG RHONE	GUILLEMOT	OLIVIER
AFOCG RHONE	CELLIER	JEAN-PIERRE
AFOCG RHONE	BERTHOLLET	MICKAËL
AFOCG PAYS BASQUE	HEGUITO	AGNES
AFOCG PAYS BASQUE	IRRIGARAY	DOMINIQUE
AFOCG PAYS BASQUE	IRRIGOIEN	MATTIN
AFOCG PAYS BASQUE	DUHALDE	MAIDER
AFOCG PAYS BASQUE	DUFAU	GISELE
AFOCG PAYS BASQUE	CARRERE	RAMUNTXXO
AFOCG DU TARN ET GARONNE	MOLINARI	DOMINIQUE
INTER AFOCG	ZIMMERMANN	JOO
INTER AFOCG	SICARD	GABRIELLE
INTER AFOCG	LACROIX	PIERRE

AFOCG GIRONDE	PUEYO	SYLVIE
AFOCG GIRONDE	RATEAU	JEAN-LOUIS
AFOCG GIRONDE	ROUSSEL	MARIE-FRANCE
AFOCG GIRONDE	TILLARD	CHRISTINE
AFOCG GIRONDE	TURPAUD	JOCELYNE
AFOCG JURA	MICHEL	ALAIN
AFOCG JURA	GIROD	ANTOINE
AFOCG JURA	MOUQUOD	JEREMIE
AFOCG LOIRET	LEROY	MARIE-PAULE
AFOCG LOIRET	BASSIN	BEATRICE
AFOCG LOIRET	ARIBAUD	MICHELLE
AFOCG LOIRET	SERRE	MARYSE
AFOCG MAYENNE	RAYON	ALAIN
AFOG PAYS BASQUE	BIDEGAIN	PHILIPPE
AFOG PAYS BASQUE	DUHALDE	BEÑAT
AFOG PAYS BASQUE	ETXEBEST	FRANTXUA
AFOG PAYS BASQUE	IDIART	DOMINIQUE
AFOG PAYS BASQUE	IDIART	GUY MICHEL
AFOG PAYS BASQUE	DUHART	MATHIAS
AFOG PAYS BASQUE	RATEAU	JEAN-LOUIS
AFOCG RHONE	FILLON	DANIEL
AFOCG RHONE	MORILLEAU	ANNABELLE
AFOCG RHONE	PETITJEAN	DANIEL
AFOCG RHONE	CROZIER	FRANCOIS
AFOCG RHONE	DUMAS	REGINE
AFOCG RHONE	DUMAS	BRUNO
AFOCG RHONE	RIVOIRE	CHRISTIAN
AFOCG RHONE	CHEVILLARD	PATRICK
AFOCG DU TARN ET GARONNE	PALUE	JOËL

INVITES EXTERIEURS

ORGANISME	NOM	PRENOM
ADASEA 17	LEPASTEUR	JOELLE
AFGE SARL	ARAGUAS	YANNIS
AGAP 33, CONFEDERATION PAYSANNE	ARBEZ-CARME	CAROLE
ASAVPA GIRONDE	GIRARD	CATHERINE
CHAMBRE REGIONALE D' AGRICULTURE	GALINAT	ALAIN
CIVAM BIO	STANNARD	MARION
CIVAM BIO	TECHER	DOMINIQUE
DDAF	MITEAU	FRANÇOISE
MAIRIE DE VAYRES	CHRISTIAN	CORDEAU
RELAIS AMAP – FRCIVAM AQUITAINE	BERTONECHE	GAËLLE
UNIVERSITE DE BORDEAUX I	ARTIGES	SYLVAIN
SOLIDARITE PAYSANS 33	TRUANT	CATHERINE
SOLIDARITE PAYSANS 33	ANDRON	PIERRE
SOLIDARITE PAYSANS 33	AGRES	JEAN-PAUL
TERRE D'ADELES	ANDRE	EMMANUEL
UNIVERSITE BORDEAUX I	ARTIGES	SYLVAIN
VIVEA	MASSOU	PASCAL
CONSULTANTE	MICHAUD	REINE