

S'organiser dans le temps pour changer ses modes de production

« Nous avons orienté notre exploitation « lentement mais sûrement », dans le respect de nos valeurs, mais aussi lorsque c'était le « bon » moment pour nous. La conversion bio illustre bien cela, mais la démarche reste la même pour toutes les grandes décisions... »

Témoignage de Hervé et Michelle,
Polyculteurs-éleveurs dans le Loiret



Leur ferme

Hervé et Michelle (tous deux 49 ans), couple associé en EARL, et un salarié (1 jour/semaine)

- Installation d'Hervé en 1997 et de Michelle en 2003
- 60 ha en polyculture-élevage (grandes cultures et légumes, 3000 volailles de chair/an, 180 poules pondeuses, quelques lapins). Conversion bio terminée en 2016. Transformation 70T de céréales en aliments volailles
- EBE : 70 000€/an ; Résultat économique : 40 000€/an

Départ à la retraite des
parents de Michelle

1997

Installation d'Hervé :
production de légumes
pour une Coop + grandes
cultures + multiplication
échalotes

Offre de multiplication de boutures
pommes de terre par la coop et
d'augmentation de la surface

2000-2002

Refus de l'offre car trop
d'investissements et de main-
d'œuvre nécessaires
+ visites de fermes avec bâtiments
mobiles volailles + formations
GABOR sur production de poulets

Prix des échalotes en baisse

2003-2004

Installation de Michelle
(création atelier volailles
avec transformation et
commercialisation à la
ferme)

2008

Création bâtiment lapins
+ création 4^e bât. volailles
+ création fabrique d'aliment
(mélange + pesée)

Arrêt d'achat des échalotes

2005

Commercialisation échalotes via d'autres circuits
+ acquisition 3^e bât. volailles

2012

1^{ère} étape conversion cultures bio
au printemps (23 ha)

2013-2016...

Création atelier pondeuses
+ embauche d'un salarié un j/semaine
+ poursuite conversion progressive

S'organiser dans le temps...

Une boussole claire pour guider les décisions

Nous nous souvenons avoir participé à une formation de l'AFOCG, abordant comment on voyait l'exploitation à un horizon de 10 ans. On avait écrit : « présence d'animaux ». Il y avait aussi sûrement la bio. Dès notre installation, un collègue nous interpellait, mais on ne voulait pas prendre de risques, et on a choisi de continuer ce qui existait, les cultures. On voulait une exploitation à taille humaine. Ce travail nous a aidés à nous situer, ça a donné des indicateurs. Au fil du temps, on se mettait là-dedans pour voir où on en était.

La priorité sur nos valeurs a toujours conduit nos décisions :

- la famille : l'exploitation s'articule autour de la vie de la famille. Nous avons retenu les volailles parce que nous pouvions aménager l'organisation, notamment en fonction de besoins de vacances le cas échéant, mais aussi trouver chacun notre place.
- la taille humaine, dans le sens où il est important pour nous de nous sentir à l'aise et sereins dans la dimension d'un atelier (sur les aspects investissements, financement, main d'œuvre et organisation, complémentarité des travaux).
- l'autonomie, au sens où nous maîtrisons au maximum le cycle de production, celui de la commercialisation (y compris les prix), le volet administratif... Notre système présente une certaine autonomie à



l'égard de politiques extérieures telles que la PAC.

- vivre serein, et donc faire ce qui rassure : décider et se lancer quand on se sent prêt, emprunter dans la limite d'un sommeil tranquille.
- s'organiser pour avoir toujours du temps (au-delà de la famille) pour se former (participation au groupe des céréaliers bio de l'AFOCG pendant plusieurs années tout en étant encore en conventionnel) et voir ce qui se fait ailleurs (visite d'exploitations en vue de l'atelier volaille, pour découvrir l'élevage de lapins plein air, pour réfléchir à la fabrication d'huile à la ferme –et donc de tourteau pour l'alimentation des volailles-, pour étudier une installation de stockage-triage, participation à divers salons...).

La mise en œuvre de changements « au bon moment »...

Nous avons orienté notre exploitation « lentement mais sûrement », dans le respect de nos valeurs, mais aussi lorsque c'était le « bon » moment pour nous.

La conversion bio illustre bien cela, mais la démarche reste la même pour toutes les grandes décisions (mise en place de nouveaux ateliers par exemple).

Depuis l'installation, nous avons à l'esprit de convertir l'exploitation à la bio.



Nous avons cependant choisi de poursuivre l'existant, en produisant en conventionnel jusqu'en 2012, par besoin de sécurité, avec un système qu'on connaît, rodé et qui nous fait vivre. Nous avons l'élevage de poulets, consommateur d'une partie de nos céréales. Nos clients ne demandaient pas particulièrement du poulet bio. Notre façon de travailler et la qualité des produits leur suffisaient. Nous avons constitué une ration équilibrée, à partir de nos céréales et du tourteau de colza fabriqué par un collègue en conventionnel. L'équilibre entre le travail et la famille nous convenait. Passer en bio risquait de compromettre cela. Nous avions la représentation qu'il fallait plus de temps pour la conduite de cultures bio, que nous serions débordés.

... et préparés par une veille active

Néanmoins, nous adhérions au GABOR depuis le début, recevions leurs bulletins d'information, participions à leurs formations. Au sein de l'AFOCG aussi, nous participions au groupe de céréaliers bio et de producteurs de volailles bio en circuit court, pour échanger sur nos pratiques et des informations sur les aspects techniques notamment. Les producteurs bio nous interpellaient sans cesse, et nous apparaissaient vraiment heureux dans leur système.

Au bout d'un moment, le fait de ne pas réussir à prendre la décision nous a pesé. Nous n'étions plus satisfaits de ce que nous faisons. Nous ne trouvions plus de plaisir à aller dans nos cultures.

Lorsque les enfants sont devenus grands (18 et 15 ans), lorsque nous avons compris que nous serions capables de ne pas être plus débordés après qu'avant (parce que nous nous sommes toujours organisés pour

ne pas nous laisser déborder), lorsque le niveau de nos insatisfactions était tel que nous perdions de l'intérêt pour notre métier, alors, nous avons franchi le pas. Dans une conversion progressive avec des aides, le temps d'apprendre et de s'assurer de nouveaux débouchés pour nos cultures. Nous nous savons entourés de collègues bienveillants.

La question des protéines bio dans la ration n'est pas résolue : pour le moment, nous achetons du maïs conventionnel et utilisons les céréales en conversion de nos cellules. Mais petit à petit, nous allons traiter et résoudre les questions relatives à l'alimentation des volailles. Il faut préparer nos clients, vraisemblablement à un changement sur les prix.



Du fait de cette orientation en agriculture biologique, nous nous lançons maintenant dans une installation de triage-stockage : la coopérative nous sollicite pour aménager nos propres installations, pour la soulager au moment des récoltes, mais aussi pour livrer des récoltes triées. Nous ne mobiliserons plus les remorques des collègues pour le stockage, en attendant la livraison. Nous avons suivi une formation « Triage du grain » et sommes allés une journée dans l'Orne, visiter quatre installations de stockage. Avec une collègue du groupe céréaliers et volailles bio, nous nous sommes rendus au salon Innov'Agri puis avons rencontré plusieurs fois un fournisseur pour

des devis. Nous les avons étudiés, nous avons redimensionné notre projet pour le rendre acceptable : une partie de notre équipement est d'occasion, et nous allons monter une partie de l'installation avec notre salarié et un stagiaire.

Cette installation sera évolutive : on la pense aussi avec notre fils, qui manifeste maintenant son souhait de revenir sur la ferme.

Une posture ouverte

Cette conversion, ce n'est que du bonus : elle nous redynamise. Elle nous a redonné envie d'aller dans les champs. L'ambiance avec les bio est super : ce sont des gens qui ont envie d'avancer. La zone d'ombre serait plutôt le relationnel avec d'autres collègues agriculteurs : les réunions techniques du GDA ne nous intéressent plus et avec nos voisins, nous ne parlons plus



« culture ». Nous avons moins de matériel en commun. Cependant, nous essayons de cultiver ces relations : nous avons appelé le président de la CUMA pour qu'il sonde les adhérents sur une houe maraîchère, quatre se sont montrés intéressés. Localement, nous sommes reconnus pour notre compétence « entretien du matériel », c'est chez nous qu'on entretient le matériel malade, une façon de rester en lien.

Être en veille et bien s'organiser



Nous prenons le temps de l'ouverture : aller voir ailleurs, créer sa longueur d'avance pour être prêt lorsqu'on considère le moment venu ; accueillir des BPREA de la MFR, des porteurs de projet qui s'intéressent à notre système, des stagiaires sur des durées courtes.

Nous avons construit un système résilient grâce à la diversification et notre organisation est pivot dans le bon déroulement au quotidien. Se tenir à jour sur le plan administratif nous permet d'être réactifs sur des demandes de financement, pour préparer efficacement un contrôle PAC ou un contrôle sanitaire. Ne jamais se laisser déborder : il y a toujours une solution. Notre force, c'est d'être deux : Michelle assure au niveau de l'élevage lorsqu'Hervé s'absente. Il part alors l'esprit tranquille. Le choix d'embaucher un salarié un jour par semaine contribue à nous tenir à jour sur l'entretien des bâtiments, du matériel, des abords de ferme : nous avons peu de surprises et n'avons pas le sentiment de travailler dans l'urgence.

On aime le contact, on s'entoure et on évite ce qui génère des pertes d'énergie. Le cap de « la taille humaine » est une véritable boussole dans nos choix.

