

Comment dynamiser les relations entre les filières AOP-IGP & les nouveaux entrants ?

Partage d'expériences entre les acteurs des filières AOP-IGP des massifs de la région AURA































































CONTEXTE

Ce document est une synthèse d'un webinaire ayant eu lieu le 26 avril 2020, qui s'intègre dans le cadre d'un projet de recherche et développement porté par CERAQ et financé par la Région AURA, intitulé EVOLEA « accompagner les évolutions des exploitations agricoles valorisant les enjeux des filières fromagères en région Auvergne-Rhône-Alpes ».

Il réunit 8 partenaires sur la période 2019-2022, et vise à objectiver les évolutions des exploitations laitières AOP-IGP de la région AURA et de développer un accompagnement des producteurs vers des exploitations résilientes et cohérentes avec les enjeux collectifs.

Dans ce cadre, la phase d'installation agricole a été identifiée comme une phase importante dans la construction, par les futurs producteurs, de la résilience du projet agricole et de sa cohérence avec les enjeux collectifs.

Le projet a approfondi la phase d'accompagnement individuel et collectif dans le cadre du parcours à l'installation réalisé par la chambre d'agriculture.

En complément de cet accompagnement, le projet a fait émerger des besoins exprimés par les ODG quant à leur implication dans le processus d'installation, qui est apparu relativement faible à l'étude de la situation. Les ODG n'interviennent en effet pas en tant que tel dans les phases individuelles ou collectives d'accompagnement et de conseil qui jalonnent le parcours à l'installation, alors que la construction du projet et les projections économiques notamment, dépendent de l'intégration de l'exploitation dans la filière AOP-IGP (par la prise en compte du prix du lait permis par l'appartenance à la filière).

La nécessité d'intégrer le projet du porteur dans le contexte large de la filière sous SIQO parait indispensable pour que le projet soit réfléchi en fonction des spécificités sa future filière: cela se traduit bien évidemment par le respect d'un cahier des charges, comme un préalable, qui doit orienter le projet d'installation et la stratégie du futur

producteur pour s'assurer de la pérennité de son activité dans le cadre réglementé de l'AOP-IGP; mais cela va au-delà.

L'AOP-IGP est adossée à une série de valeurs et à un fonctionnement spécifique, que les partenaires du projet souhaitaient approfondir, et intégrer d'une manière ou d'une autre dans la réflexion du porteur de projet.

Nous avons identifié des initiatives d'ODG sur cette thématique, qu'il nous paraissait intéressant partager, pour ouvrir les champs de la réflexion, initier des dynamiques, des



collaborations entre ODG permettant de créer ou renouveler des liens et des espaces de discussions entre porteurs de projet et ODG, et contribuer à la cohérence entre les projets individuels des producteurs et le cadre collectif dans lequel ils s'inscrivent.



Ce document compile les différents témoignages du webinaire et des échanges qui ont suivi. Il est complété par la présentation d'initiatives de coopératives

recueillies lors d'entretiens ultérieurs au webinaire.

Il a vocation à être un support de réflexion pour les filières qui souhaiteraient mettre en œuvre des actions à destination de leurs futurs producteurs, par la description des expériences, et l'expression des difficultés, des points de vigilance et des facteurs de succès.

Il ne s'agit en aucun cas d'un guide exhaustif et méthodologique, mais d'une invitation, par des exemples concrets, à envisager la création de nouveaux modes de relations entre les ODG et leurs producteurs, en commençant par les plus jeunes, en concevant ces relations comme un moyen de redonner du sens et une cohérence entre les activités des opérateurs et leur filière.























Nous remercions les intervenants qui ont fait part de leurs expériences, riches d'enseignements, lors de ce webinaire ainsi que la vingtaine de participants.

- Loic Bertrand, Coopérative de Yenne
- Noémie Defaix (AOP Reblochon)
- François Peyroux (AOP Saint-Nectaire)
- Caroline Glise (AOP Beaufort)

Ce document contient des témoignages complémentaires, issus d'entretiens réalisés par Adrien Orsal stagiaire dans le cadre du projet EVOLEA. Nous remercions ainsi Stéphanie GIRBAL de l'union fromagère Jeune Montagne d'avoir bien voulu accepter de présenter les différentes initiatives prises au sein de deux coopératives présentes sur la zones AOP laguiole et AOP Cantal.

MIEUX CERNER LA PROBLEMATIQUE

En guise d'introduction, les participants ont été sollicités sur les interrogations que soulevait ce sujet pour chacun d'entre eux. Les contributions ont été diverses, mais elles s'intéressaient majoritairement à la capacité d'assurer un rapprochement entre les enjeux individuels de entrants et collectifs des filières, notamment par une compréhension mutuelle et un besoin de faire adhérer les individus au projet collectif.

- 1. Comment parvenir à renouveler des opérateurs qui soient en phase avec les enjeux et valeurs de la filière?
- Partager les valeurs fondamentales des filières;
- Renforcer le **sentiment d'appartenance**;
- Dynamiser le collectif : Favoriser l'engagement dans le collectif et la cohésion pérenne du collectif ;
- Faire mieux **comprendre le fonctionnement** (organisation, acteurs) et

les enjeux de leur filière : décloisonner les enjeux, faire comprendre la complexité ;

- Mettre en évidence le lien entre valorisation (prix du lait), exigences du cahier des charges et contrôle;
- Inciter à devenir producteur de fromage et pas seulement de lait : faire prendre conscience du lien entre pratiques et qualité du produit.

2. Un besoin de mieux connaître les attentes et les objectifs des nouveaux entrants

Des contributions indiquaient également la nécessité de comprendre les attentes des nouveaux entrants, de leurs motivations, sans d'autres détails. S'agit-il d'un besoin préalable des ODG pour mieux construire ces actions (qui permettent de répondre aux attentes des jeunes) ? ou est-ce un des objectifs assignés à ces actions : recueillir les attentes des jeunes ?























ACCUEILLIR LES NOUVEAUX COOPERATEURS

Coopérative laitière de Yenne

LE PORTEUR DE L'ACTION EN BREF

Loïc Bertrand, Président de la coopérative laitière de Yenne

Coopérative à gestion directe depuis 1962

58 ETP au sein de la coopérative : collecte / transfo / affinage / commercialisation

25 millions de litres - 4,5 millions achetés en Haute-Savoie

Un lait fabriqué en fromage, dont une partie valorisée en IGP Tomme Emmental Raclette de Savoie – 55 % tommes, 25 % meules, 12 % raclette, complété par 8 spécialités fromagères hors SIQO. 15 % en AB CA de 27 millions d'€ : 60 % de retour au producteurs

13,5 millions d'€ investis en 2020

Un enjeu identifié relatif à l'avenir des jeunes et des transmissions

Les exploitations

52 fermes collectées sur 3 cantons (105 associés, 15 salariés)

Âge moyen des producteurs : 45 ans

200 000 I / actif associé

Prix du lait au producteurs : 566 €/1000L (+ 90 €/zone) – 759 € / 1000 l en AB.

NAISSANCE DE L'ACTION

La coopérative souhaitait mettre en œuvre un projet de développement, nécessitant un lourd investissement. Le président a voulu s'assurer de l'adhésion des coopérateurs en amont de sa mise en œuvre.

Le président a ainsi rencontré individuellement chaque adhérent pour identifier les attentes, les problématiques rencontrée et les projets individuels. En parallèle, une analyse des profils des exploitations a été réalisée.

Ces travaux ont mis en évidence un contexte positif, avec un nombre important de jeunes dans les exploitations et une capacité de développement de la production laitière, qui le conforta dans la cohérence du projet de développement de la coopérative (augmentation de la capacité de fabrication). Ces travaux ont également fait émerger des pistes d'actions :

- Pour les producteurs de plus de 50 ans : la nécessité de les accompagner sur la capacité à transmettre leur outil, afin d'assurer une visibilité à long terme pour la coopérative.
- Pour les jeunes installés : la nécessité de les sensibiliser aux valeurs de coopération, de l'IGP avec le maitre de mot de « FAIRE COMPRENDRE POUR FAIRE ADHERER » ;
- La nécessité de partager avec les coopérateurs l'avancée du projet ;

De cette analyse est née la volonté d'organiser une session de mobilisation des jeunes installés.

DESCRIPTION DES ACTIONS

> Organisation d'une rencontre « jeunes et nouveaux sociétaires » Une journée a été organisée et a réuni 25 personnes sur 28 invitées.

L'ordre du jour était le suivant :

- Retour sur notre histoire;
- Présentation du fonctionnement de la coopérative ;
- Adhésion au règlement intérieur (prix, engagement sur la qualité), explication des spécificités de la coopération et de la coopérative;
- Présenter les enjeux des cahiers des charges IGP / AB : faire prendre conscience que la valorisation du prix du lait est liée aux filières SIQO et AB.
- Suivre le circuit du lait : expliquer le devenir du lait à sortie de la ferme pour faire prendre conscience qu'ils ne sont pas producteurs de lait, mais producteurs de fromages.
- Visite des locaux























> Une mise en œuvre du projet partagée

La réalisation du projet a été jalonnée de temps d'informations et d'échanges : réunions « points d'étapes », portes ouvertes réservées aux adhérents de la coopérative. Ces jalons démontraient aux membres une transparence du projet et une maitrise de la feuille de route par les responsables. La volonté était de mobiliser aussi bien les jeunes que les anciens afin de créer un collectif favorisant les « liens humains ».



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS

Sur la journée de « formation » Des retours des participants positifs, un sentiment de mieux connaitre sa coopérative.

Avec des conséquences positives! → La création d'une dynamique collective et d'une implication des jeunes dans la coopérative: Les jeunes présents à cette réunion-là ont toujours répondu présents aux sollicitations par la suite (marchés de producteurs, visite de l'atelier, AG). Cela s'est traduit par l'accueil de deux administrateurs stagiaires cette année, alors qu'il n'y avait qu'une seule place à l'origine!

Des facteurs de réussite concernant l'adhésion au projet de la coopérative

L'adhésion au projet de développement de la coopérative a été très large. Le président l'explique par un partage régulier des étapes du projet.



LES POINTS DE VIGILANCE - LES QUESTIONNEMENTS

- Nécessité d'entretenir la dynamique collective créée sur le long terme : projet de proposer une nouvelle session à l'automne 2021 pour envisager un voyage éventuellement (en Auvergne)
- L'implication du président de la coopérative n'est-elle un facteur de réussite clef ? Est-ce que l'implication n'est pas plus forte lorsque c'est le Président de la coop qui invite à ce type de journée ?
- L'inter-générationnalité du collectif : estelle un facteur de co-construction de la dynamique collective ?



LES BONNES IDEES RELEVEES PAR LES PARTICIPANTS

Penser aussi bien aux entrants qu'aux cédants

l'implication des entrants et cédants au projet economique de la coopérative

Rencontrer pour créer du lien et un contact

"faire comprendre pour faire adhérer"

savoir créer une vraie place aux jeunes au sein de la gouvernance : le poste supplémentaire au conseil administration par exemple : à développer ?

Suivre le circuit du lait "du lait au fromage"

l'importance de la communication interne (implication des nx) et externe (trouver des entrants)























FORMATION NOUVEAUX ENTRANTS >>

Syndicat Interprofessionnel du Reblochon

LE PORTEUR DE L'ACTION EN BREF

Noémie DEFAIX, animatrice dynamique interne Syndicat Interprofessionnel du Reblochon (SIR)

Le Reblochon, AOP depuis 1958

3^{ème} AOP laitière en France

16 934 tonnes de fromages produit annuellement

487 exploitations en production de lait

120 exploitations fermières

18 entreprises fromagères

11 entreprises d'affinage

Une quinzaine de nouveaux installés par an

NAISSANCE DE L'ACTION

Une formation destinée aux producteurs nouvellement installés ou en cours d'installation existe depuis de nombreuses années dans la filière Reblochon.

Le contenu a régulièrement évolué, tout comme les modalités de participation.

Historiquement basée sur la participation volontaire, la mobilisation s'avérait relativement ardue. Le syndicat a ainsi demandé en 2019 de conditionner l'attribution de volumes de référence à l'installation à la réalisation de cette formation.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Objectifs

Les objectifs fixés à cette formation sont de plusieurs ordres, d'une meilleure compréhension du fonctionnement de la filière jusqu'à la transmission de leviers techniques à l'échelle de l'exploitation, associés aux enjeux forts de la filière (pâturage, sanitaire...).

- Donner les clefs de compréhension de la filière, savoir d'où l'on vient et où l'on va ;
- Approfondir les connaissances sur la filière, le rôle du syndicat, la nécessité pour les opérateurs de s'impliquer;
- Renforcer le sentiment d'appartenance à la filière ;
- Donner des leviers d'actions sur l'exploitation;
- Echange entre producteurs et opérateurs de la filière.

➤ Cible

Tous les nouveaux producteurs installés (laitiers ou fermiers) sont invités à suivre la formation.

Il est demandé de suivre cette formation dans les deux ans suivant l'installation pour tous les demandeurs d'attribution laitière. Les mobilisations sont réalisées par mail et téléphone.

> Organisation

Cette formation est organisée sur deux journées (10h-16h): une à la Maison du Reblochon, l'autre dans un atelier de fabrication de reblochons.

Deux sessions sont organisées par an, entre octobre et janvier.

Les intervenants sont mobilisés selon leurs domaines de compétences : salariés du SIR, professionnels de la filière et partenaires.























Déroulé et thématiques abordées

JOUR 1

- Le contexte, la filière laitière savoyarde ;
- L'histoire du Reblochon, l'AOP et ses valeurs, le syndicat (ses activités et ses services), la stratégie de la filière;
- Initiation au goût, dégustation du Reblochon, accords ;
- La gestion sanitaire;
- La place de l'herbe dans l'AOP et la gestion du pâturage;

JOUR 2

- Visite de l'atelier par le fromager pour qu'ils prennent connaissance des problématiques de transformation;
- La stratégie de communication ;
- Le marché et les règles de régulation de l'offre :
- Le cahier des charges;
- Moment de réflexion et d'échange.



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS

Les retours des stagiaires sont globalement positifs.

La séquence de **dégustation**, qui permet de mieux savoir parler du produit, la **visite de l'atelier**, ainsi que **les interventions techniques (sanitaire et pâturage)** ont été particulièrement appréciées.

Les membres du SIR quant à eux, indiquent que les participants connaissent davantage l'équipe du SIR et les professionnels, ce qui rend les prises de contact plus faciles par la suite.

A la fin de la formation, il est demandé aux stagiaires s'ils veulent participer à la vie de leur filière, et d'estimer le temps qu'ils peuvent y consacrer.



LES POINTS DE VIGILANCE - LES QUESTIONNEMENTS

- Assurer l'intervention d'un professionnel sur la partie cahier des charges (CDC) semble indispensable pour porter les messages ;
- La **mobilisation des producteurs semble parfois compliquée** sur deux jours notamment pour les fermiers, mais il est difficile de faire moins!

Diverses évolutions sont en réflexion :

- Envisager une visite d'exploitation :
- Augmenter les temps d'échange entre les stagiaires;
- Échanger sur la maitrise des coûts de production;
- Faire travailler les installés ou futurs installés sur la cohérence de leur projet d'installation avec le CDC et les valeurs de la filière :
- Réfléchir aux formations des producteurs **multi-appellations**.



LES BONNES IDEES RELEVEES PAR LES PARTICIPANTS

il est important de faire intervenir des professionnels, surtout pour les sujets stratégiques

la formation crée de l'échange entre les différentes familles d'opérateurs L'idée de droit et de devoir au sein de l'AOP

Provoquer des rencontres entre administrateurs, fromagers, salariés ODG... permet de faciliter les échanges de demain L'importance de la formation et la nécessité de mobilisation à ces formations

Il est important de prendre en compte les possibles redondances des formations pour les multi-DI























ACCUEILLIR LES NOUVEAUX PRODUCTEURS

Syndicat du Beaufort

LE PORTEUR DE L'ACTION EN BREF

Caroline Glise, directrice du Syndicat de Défense du Beaufort Le Beaufort, AOP depuis 1958

NAISSANCE DE L'ACTION

La formation à destination des nouveaux producteurs a été mise en place en 2007. Elle découle d'une réflexion engagée avec des groupes d'agriculteurs qui allaient partir en retraite et des nouveaux arrivants dans la filière. Une consultation des deux publics a été réalisée pour identifier les besoins réciproques.

Le retour des cédants était axé sur la volonté de transmettre leur aventure (organisation de filière et de création de valeur ajoutée), avec le souhait d'améliorer le sentiment d'appartenance au système Beaufort (système agropastoral, coopératif et filière AOP) et la crainte de voir un agrandissement des exploitations incompatible avec les ressources humaines disponibles.

Les jeunes quant à eux exprimaient un besoin de connaître les règles de production (cahier des charges, volume à produire possible).

A partir de cette analyse des besoins une formation sur deux jours a été construite et mise en œuvre jusqu'à 2020.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Objectifs

L'objectif principal de cette formation est de renforcer l'appartenance des nouveaux producteurs au système agro-pastoral, coopératif et à l'AOP Beaufort.

Cible

Tous les nouveaux producteurs récemment installés sont invités à suivre la formation.

Déroulé et thématiques abordées JOUR 1

- L'histoire du Beaufort, l'AOP et ses valeurs, le syndicat (activités & services), la stratégie, gouvernance de la filière;
- L'intérêt de s'engager dans les filières (témoignage);
- Caractéristiques du cahier des charges ;
- Visite des locaux de la maison du Beaufort;
- Dégustation de Beaufort (particularités);

Organisation

La formation est organisée sur deux journées dont une journée à la maison du Beaufort, l'autre sur un site de production.

La volonté des organisateurs est de faire témoigner différents acteurs de la filière : président du Beaufort, techniciens, fromagers, vendeurs du magasin...

JOUR 2

- Visite d'un site de fabrication, témoignage d'un fromager;
- Focus affinage avec examen de fromages à défauts/sans défaut ;
- Questions/Réponses sur le cahier des charges, avec focus sur les points choisis par les stagiaires;
- Communication, avec l'intervention d'une vendeuse (lien avec les clients).



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS

- Une bonne implication des jeunes dans les premières années ;
- Une interaction entre professionnels et jeunes intéressante.



LES POINTS DE VIGILANCE - LES QUESTIONNEMENTS

- Nécessité d'entretenir la dynamique collective créée sur le long terme : face à la baisse d'implication depuis 2016, apparait la nécessité de renouveler la formation ;
- Une remise en question : quelle forme imaginer pour répondre aux attentes des nouveaux « profils d'entrants 2021 » ?
- →Une réflexion a été initiée pour imaginer un nouveau cadre de mobilisation (cf ci-dessous).

























LES BONNES IDEES RELEVEES PAR LES PARTICIPANTS

Format suffisamment concret et dynamique pour intéresser

Intégrer les attentes consommateurs en faisant intervenir des responsables de magasin Renouveler le format des formations périodiquement

Témoignages de professionnels impliqués dans d'autres structures

filière/collectif /libertés individuelles Construire formation en fonction des idées des cédants et des jeunes

il est intéressant de repositionner l'installation dans un cadre plus global que la filière (territoire/coop)

PROJET 2021: RENOUVELER LA FORME DE MOBILISATION POUR AMELIORER L'INTEGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES

En 2021, le syndicat a sollicité un consultant extérieur au monde agricole pour les accompagner dans la refonte de la formation destinée aux nouveaux entrants. Il a réuni les salariés du syndicat et les professionnels pour identifier les attentes et les besoins liés à la mobilisation des nouveaux entrants : le socle de messages à porter est resté similaire, les évolutions à envisager portaient plutôt sur la façon de véhiculer les messages.

En complément de cette première analyse, le consultant a enquêté 8 jeunes installés récemment, afin, de la même façon, de recueillir l'expression des besoins et des attentes.

Ce travail a permis de formuler des recommandations et de définir une stratégie plus globale d'accompagnement qui sera testée dès l'automne 2021.

ENVISAGER LA FORMATION COMME UN ELEMENT D'UNE STRATEGIE D'INTEGRATION PLUS GLOBALE DES NOUVEAUX ENTRANTS DANS LEUR FILIERE

La proposition d'intégration des nouveaux entrants dans la filière Beaufort s'organise en plusieurs volets, plaçant la formation, non comme la seule interaction « d'intégration » avec la filière, mais comme un maillon central d'une mobilisation plus globale visant à insérer le nouvel entrant dans sa filière sur le long terme :

- En amont de la formation, mise en place d'une visite de l'exploitation du jeune en cours d'installation par **un administrateur de sa coopérative**, afin d'apporter un regard expérimenté sur le projet et de transmettre au jeune les attentes de la coopérative ;
- Une formation de 4 demi-journées ;
- La possibilité (l'incitation), à l'issue de la formation, à s'impliquer dans la vie de la filière par l'engagement au sein d'un **Conseil d'Avenir**, instance nouvellement créée pour proposer aux nouveaux installés de jouer un rôle actif dans leur filière ;
- La mise en place d'un **système de parrainage** pour permettre un accompagnement des jeunes sur les premières années de leur installation par des producteurs plus expérimentés et impliqués dans leur coopérative et filière.
- La nouvelle version de la formation sera testée à l'automne 2021

Ce présent document sera actualisé à la lumière de ce premier test, pour y insérer le déroulé précis des quatre jours et le bilan.























FORMATION DES NOUVEAUX ENTRANTS : COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA FILIERE SAINT-NECTAIRE POUR S'APPROPRIER L'AOP ET FAIRE LES BONS CHOIX

AOP Saint-Nectaire

LE PORTEUR DE L'ACTION EN BREF

François Peyroux, Conseiller développement à l'Interprofession du St Nectaire (ISN)

Obtention de l'AOP en 1955

1^{ère} AOP fromagère fermière d'Europe

3^{ème} AOP Française au lait de vache

210 producteurs fermiers (7000 Tonnes)

260 producteurs de lait

7 collecteurs de lait

4 entreprises laitières qui fabriquent le St Nectaire Laitier (7000 Tonnes)

20 affineurs

NAISSANCE DE L'ACTION

La formation a été créée en 2018 afin d'apporter aux nouveaux entrants des éléments de compréhension sur le fonctionnement de la filière St Nectaire, son cahier des charges et le positionnement actuel de la filière. Cette formation contribue au dynamisme de l'AOP. Elle était initialement non obligatoire, mais un taux de participation modeste en 2018 et 2019 questionne sur la nécessité ou non de la rendre obligatoire pour les prochaines années.

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Objectifs
- Créer un lien avec les nouveaux arrivants afin d'initier une dynamique au sein de la filière.
- Faire comprendre aux nouveaux producteurs le concept d'AOP et le fonctionnement de leur filière.

Cible

Les nouveaux producteurs pour la filière sont invités à participer à la formation. Elle n'est pas obligatoire.

Organisation
 Deux journées de 5 heures

- > Thématiques abordées
- Histoire de la filière ;
- Intervention de l'INAO sur le concept d'AOP;
- Organisation, fonctionnement de la filière et de l'interprofession ;
- Retour sur le cahier des charges (compréhension des choix);
- Positionnement du produit sur le marché / perspectives en lien avec les attentes consommateurs ;
- Vision sur les 10 ans à venir, avec les choix qui en découlent.



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS

Des retours des participants positifs, un sentiment de mieux connaître leur filière.



LES POINTS DE VIGILANCE -LES QUESTIONNEMENTS

Participation modeste en 2018-2019 → 15 participants sur 30-40 retours initialement Une question plus large: Comment accompagner les hors cadres familiaux à trouver leur place dans la filière? Est-ce que cette formation contribue à répondre à cet enjeu?



















AOP Saint-Nectaire





AMELIORER LES TRANSMISSIONS PAR LA MOBILISATION DES CEDANTS

NAISSANCE DE L'ACTION

L'AOP St Nectaire est aujourd'hui la première AOP fermière d'Europe avec 7 000 tonnes produites annuellement. La dynamique actuelle est plus portée sur des installations de producteurs fermiers avec la création de fromageries. Or, la filière compte également 260 producteurs de lait dont 32% ont 55 ans ou plus et 50% n'ont pas de repreneurs potentiels. Ce constat a amené l'interprofession à mettre en place une stratégie de renouvellement des producteurs en partenariat avec la chambre d'agriculture. Cette stratégie vise deux cibles : les

L'action décrite ici se focalise sur les cédants et a pour objectif d'induire et/ou de faciliter les transmissions d'exploitation.

DESCRIPTION DES ACTIONS

cédants et les porteurs de projets potentiels.

Objectifs

Le premier objectif est de qualifier l'offre de reprise à travers un travail de repérage et de recensement des exploitants en fin de carrière, pour créer des opportunités de transmission. Le second objectif est d'engager des actions avec les cédants afin de les sensibiliser puis de les aider à transmettre leur exploitation. Ces actions sont menées avec la chambre d'agriculture sur des diagnostics d'exploitations ou la simulation de reprise économique.

> Cible

Les exploitations dont les chefs d'exploitation ou un des associés a 50 ans ou plus sont les cibles prioritaires de cette action. Du fait de la dynamique présente sur la filière ce sont majoritairement des exploitations laitières qui livrent la totalité de leur lait.

Organisation

- Repérage des cédants, qualification de l'offre de reprise ;
- Avec les chambres d'agriculture, diagnostic d'exploitation, inscription au Répertoire-Départ-Installation, simulation économique de reprise ;
- Communication et sensibilisation auprès des cédants.



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS



- Initiation de cession, travail en amont avec les cédants;
- Démystification de l'installation en HCF pour les cédants.



LES POINTS DE VIGILANCE -LES QUESTIONNEMENTS

- Des cédants, des porteurs de projet mais peu d'inscription au RDI;
- -Comment accepter pour les cédants de se mettre en retrait par rapport au jeune ?
- -Quelle est la capacité des entrants à apporter un capital de plus en plus important ?























SUSCITER DES VOCATIONS

AOP Saint-Nectaire

NAISSANCE DE L'ACTION

Dans le cadre de sa stratégie de renouvellement des producteurs, l'ISN a mis en place des actions à destination des nouveaux entrants. Cette action vise, en complément de l'accompagnement des cédants décrite précédemment, à susciter un intérêt et des vocations pour s'installer dans la filière Saint-Nectaire, que ce soit en tant que chef d'exploitation ou salarié.

DESCRIPTION DES ACTIONS

> Cible

Ces actions de communication et de marketing RH ont pour cible des jeunes et d'autres publics potentiellement intéressés par le métier d'éleveur ou de salarié dans les exploitations.

Objectifs

L'objectif de ces actions de communication est d'attirer de nouveaux porteurs de projets ou de potentiels salariés dans les exploitations de la filière, par la création d'un moment convivial de partage et de découverte de la filière, des métiers qu'elle offre.

Ces actions offrent également une sécurisation pour le nouvel arrivant qui se sent accompagné dans son projet.

> Organisation

- Actions de communication et de marketing : articles de presse, courriers à tous les lycées de France, immersion virtuelle pour présenter la traite ;
- Animations dans des salons et évènements (SIA, Sommet de l'élevage de Cournon);
- Forum, journées d'accueil/rencontre et speed dating arrivants/cédants.

Une attention particulière à la forme des évènements permet de faire découvrir la filière, ses spécificités, son histoire et son fonctionnement, de manière conviviale.



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS



LES POINTS DE VIGILANCE / LES QUESTIONNEMENTS

- Plus de contacts spontanés qu'auparavant ;
- création de premières rencontres des porteurs de projets dans un cadre bienveillant, qui prêt à l'échange;
- Mobilisation des professionnels
- Création de relations de travail entre la Chambre et l'ODG.
- Travail sur le long terme, difficile d'évaluer les répercussions immédiates ;
- Des moyens (financiers) importants pour un nombre limité de personnes touchées ;
- Est-ce qu'un métier de passion est-il suffisant pour s'installer ? Les filières peuvent répondre à d'autres besoins que les souhaits personnels.



LES BONNES IDEES

Intérêt du Sommet de l'elevage pour avoir des échanges professionnels?

importance des interventions dans les parcours de formation Retour des contacts avec les lycées agricoles : quelle plus value ? est-ce efficace ?

positionner l'ODG comme un acteur à part entière de l'installation























UNE ADHESION A LA COOPERATIVE RICHE DE SENS

Union fromagère Jeune Montagne

LE PORTEUR DE L'ACTION EN BREF

Stéphanie GIRBAL, Responsable relations internes adhérents de la coopérative Jeune Montagne Union de coopérative entre Jeune Montagne (AOP Laguiole) et Thérondels (AOP Cantal) depuis 2004

Coopérative Jeune Montagne

Coopérative à gestion directe depuis 1960

73 adhérents

18 administrateurs

15 millions de litres de lait transformés par an :

- → 664 tonnes de fromage Laguiole AOP en 2019
- →Production de tome fraiche, d'Ecir de l'Aubrac, de Buronnier de l'Aubrac, aligot et truffade

Coopérative de Thérondels

Coopérative à gestion directe depuis 1946

16 adhérents

150 tonnes de Cantal AOP au lait cru par an

Production de Thérondels, aligot

NAISSANCE DE L'ACTION

La production de lait sur les deux coopératives est régie par les cahiers des charges du Laguiole AOP et du Cantal AOP, auxquels s'ajoutent des exigences de la coopérative pour Thérondels. Afin de garantir le respect du cadre AOP et des valeurs définies par les coopératives pour tout nouveau coopérateur, un dispositif d'accompagnement a été mis en place en amont de l'intégration du nouveau sociétaire. Il permet également d'anticiper les évolutions entre le lait collecté et la capacité de transformation de l'outil.

DESCRIPTION DES ACTIONS

Cible

Tout agriculteur ayant formulé une demande d'adhésion à l'une des deux coopératives.

Cela comprend les créations d'exploitations, la conversion des exploitations allaitantes en exploitation laitière ou la création d'un atelier lait au sein d'une exploitation allaitante.

Objectifs

- S'assurer de la cohérence entre le projet et les attentes de la coopérative et de la filière (cahier des charges, pratiques sanitaires & alimentaires...);
- Laisser le temps au producteur d'ajuster son projet en fonction des remarques de la coopérative et filière ;
- Assurer la cohérence lait récolté/capacité de transformation.

Organisation

La demande d'adhésion à la coopérative provoque 2 visites individuelles en ferme :

- L'animateur de l'ODG intervient en premier lieu afin de présenter le cahier des charges AOP, d'orienter le candidat vers les démarches d'installation à assurer et d'envisager un calendrier d'adhésion.
- Un responsable technique de la coopérative assure la seconde visite afin d'expliquer le fonctionnement de l'atelier de transformation de la coopérative, des enjeux liés au lait cru et à la maitrise sanitaire et prodigue des conseils sur les installations dans le cas d'une création d'atelier laitier.

Une commission Référence, au sein de la coopérative, étudie alors le dossier et se positionne sur la demande d'adhésion (avis, date d'adhésion).

L'avis positif déclenche l'adhésion à la date précisée.



















Union fromagère Jeune Montagne





AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL FACE A L'ASTREINTE

NAISSANCE DE L'ACTION

Le travail d'astreinte est un frein à l'installation en production laitière y compris dans une filière sous SIQO. En outre, les exigences de la traite dans le cadre d'une production de lait cru représentent une contrainte supplémentaire pour le producteur qui souhaite s'absenter et mobiliser le service de remplacement.

Afin d'améliorer les conditions de travail des producteurs (et améliorer les condition d'installation), tout en s'assurant de la maitrise des pratiques et des exigences liées à la production de lait cru, la coopérative jeune montagne a mis en place un groupement d'employeurs interne qui permet à ses adhérents de s'absenter dans un cadre sécurisé, les salariés étant au fait des exigences du lait cru.

DESCRIPTION DES ACTIONS

Objectifs

Améliorer les conditions de vie des producteurs (lever la contrainte de l'astreinte de la traite) en proposant un cadre sécurisé intégrant les exigences de traite dans une production au lait cru

Cible

Producteurs souhaitant se libérer du temps personnel mais aussi sécurité dans le cas d'imprévus (accident de travail...).

Organisation

- 5 salariés pour la coopérative Jeune Montagne;
- → 65 adhérents dont 10 administrateurs ;
- 2 salariés pour la coopérative de Thérondels.

Déroulé

- Formation des salariés à tous les systèmes présents sur la coopérative, focus sur la traite au lait cru;
- → 2 jours de formation chez les 10 administrateurs du groupement.
- Chaque salarié a un périmètre d'actions autour de son domicile ;
- 1 journée de rencontre/formation par an pour les salariés ;
- → Rappel des fondamentaux pour le lait cru, bilan de l'année écoulée.

JOURNEE POUR LES NOUVEAUX ENTRANTS

Union fromagère Jeune Montagne

NAISSANCE DE L'ACTION

La journée de formation a été instaurée en 2020. Le montage de cette journée correspond à l'envie de maintenir le lien fort entre les producteurs et la coopérative. La participation à cette journée n'est pas obligatoire mais est « vivement conseillée ».

DESCRIPTION DES ACTIONS

- Objectifs
- Maintenir le lien fort entre les agriculteurs et la coopérative;
- Expliquer le cahier des charges ;
- Faire se rencontrer les nouveaux entrants.

Cible

Les nouveaux adhérents à la coopérative de l'année.

Organisation

- 1 journée dans les locaux de la coopérative.
 - Déroulé et thématiques
- Historique de la coopérative, de l'AOP;
- Présentation du CA, du groupement d'employeur;
- Visite des ateliers de transformation.



LES ENSEIGNEMENTS POSITIFS

- La quasi-totalité des adhérents à la coopérative sont dans le groupement d'employeur
- 2 anciens salariés sont aujourd'hui installés
- Taux de participation à la formation de 100%























FACILITER LES TRANSMISSIONS EN ACCOMPAGNANT LES CEDANTS

NAISSANCE DE L'ACTION

Union fromagère Jeune Montagne

La dynamique agricole est positive pour les coopératives Jeune Montagne et Thérondels. L'objectif est de conserver le tissu dense de producteurs, en assurant le renouvellement des générations. L'enjeu est aussi bien d'accueillir correctement les nouveaux porteurs de projets que d'assurer un accompagnement des cédants efficace. De plus en plus d'installations se réalisent et se réaliseront hors cadre familial (HCF). C'est dans ce contexte que la coopérative Jeune Montagne met en œuvre des actions destinées aux cédants afin d'anticiper et de faciliter les transmissions.

DESCRIPTION DES ACTIONS

Objectifs

- Soutenir les projets de reprise d'exploitation déjà en place ;
- Démystifier l'installation HCF afin de montrer au producteur que c'est possible ;
- Capter les attentes des cédants.

Cible

Les agriculteurs ayant plus de 50 ans et ceux identifiés comme cédants & les repreneurs.

> Organisation

- Aide financière allant de 1250 à 10 000 € en fonction du projet de reprise ;
- Groupes de travail avec les cédants ayant pour objectif d'installer des HCF.

Déroulé

- Mise en place d'une aide financière, dont le montant est dépendant du projet (reconversion, création), du type de reprise (CF ou HCF) et du statut juridique (GAEC ou exploitation individuelle). Ces aides sont destinées des repreneurs mais aussi des cédants, notamment dans le cadre de transmission à des hors cadre familial.
- Mobilisation de la recherche pour mieux caractériser les attentes des cédants
 - Stage de fin d'études Purpan en 2018 sur les évolutions d'effectif au sein des coopératives;
 - o Thèse Purpan avec des groupes de travail avec des cédants.



LES QUESTIONNEMENTS

La coopérative s'interroge sur la façon d'accompagner les cédants en complément de l'aide financière, et de la façon de les guider vers les bonnes structures en amont de la retraite.























CONCLUSION: ENSEIGNEMENTS GENERAUX

Un certain nombre d'enseignements généraux et d'éléments de discussion ont émergé de ces interventions. Ils sont proposés ici comme une invitation à poursuivre la réflexion.

Apparait dans certains témoignages le constat d'une évolution des profils de nouveaux entrants et de leurs attentes, qui pose question.

Il semble important d'avoir conscience qu'il existe une diversité de profils, certains tout à fait en phase avec les valeurs AOP-IGP, d'autres moins.

Il parait alors difficile que chaque filière puisse « satisfaire » totalement cette diversité et ces nouveaux profils.

Ainsi l'enjeu est-il d'intégrer absolument les « valeurs » des filières AOP-IGP dans les projets des jeunes, ou plutôt de s'assurer que le porteur de projet a bien conscience du cadre et des implications d'une installation dans les AOP-IGP, afin qu'il n'y ait aucune frustration ou divergence dans le futur?

Au-delà du positionnement de la filière, cette évolution des profils fait émerger deux remarques :

- L'intégration des « hors cadres familiaux » : Comment les accompagner à trouver leur place dans la filière ?
- De façon plus générale, les participants soulignent la nécessité d'identifier les besoins des nouveaux entrants dans leur installation et vis-à-vis de leur filière avant de construire une action qui a vocation à « transmettre des messages ».

Par ailleurs, on constate que les actions majoritairement mises en œuvre ou envisagées par les opérateurs des filières lorsqu'on s'intéresse aux relations ODG-porteurs de projet sont des actions de « formation ».

Est-ce l'unique forme d'interaction envisageable avec le jeune entrant ?

L'approche individuelle semble être moins mobilisée car potentiellement plus difficile à mettre en œuvre ?

Le **moment de la formation**, réalisée souvent après l'installation pose également question dans l'efficacité des messages portés auprès des producteurs, qui ont déjà construit leur projet individuel. L'interaction n'est-elle pas trop tardive et trop ponctuelle ?

Ces questionnements incitent à réfléchir à la définition d'une stratégie plus globale d'intégration des nouveaux entrants dans les filières AOP-IGP, dans laquelle la formation s'inscrirait, au côté d'autres actions.

Envisager cette stratégie d'intégration à la filière dans une perspective de long terme et non « au moment de l'installation » parait être également une notion à creuser :

- Interagir avant: lors de la découverte de la filière/exploitation à reprendre, pour inciter/faciliter l'installation; lors de la construction du projet pour orienter le futur producteur dans une recherche de cohérence entre individu et collectif, lui fournir un accompagnement pour contribuer à une installation dans de bonnes conditions...;
- Faciliter l'implication dans le collectif (et l'adhésion à ce collectif) après l'installation, par un contact facilité auprès des salariés et responsables, entre nouveaux entrants, par la création d'un espace d'expression pour les nouveaux membres de la filière...

Ces initiatives sont autant d'inspirations pour envisager de nouveaux possibles dans la création de liens riches et forts entre les nouveaux entrants et les collectifs des filières!



LE PROJET EVOLEA EST FINANCÉ DANS LE CADRE DU DISPOSITIF RÉGIONAL (pepit)





















