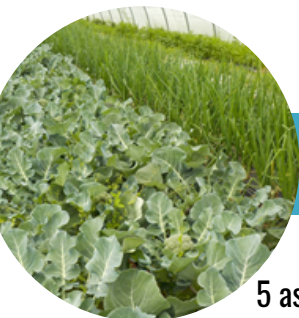
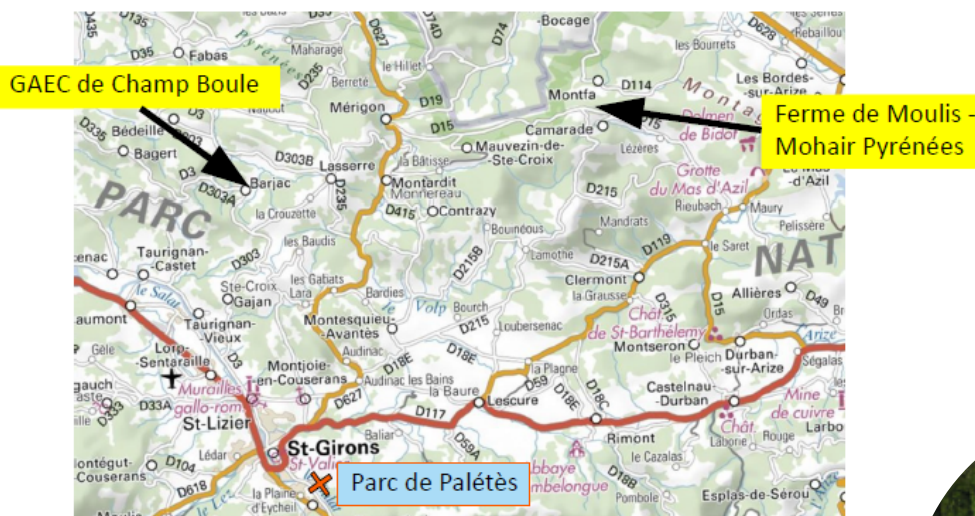


CIRCUIT "LA DIVERSITÉ, AU COEUR DU PARC NATUREL RÉGIONAL ARIÉGEOIS"



GAEC du CHAMP BOULE A Barjac

Les personnes qui y travaillent :
5 associés en GAEC : Hélène, Tom, Grégoire, Julien, Matthieu

*A plusieurs on va plus
lentement mais on va plus loin !*

Production / activité :

1 ha de maraîchage, 40 ha de SAU + Estive
15 vaches allaitantes, 100 brebis laitières



Transformation / commercialisation :

Fromage, viande, légumes
Vente directe, 2 marchés par semaine et Biocoop

MIEUX / BIEN VIVRE MON METIER :

*La force du collectif dans les prises de décision,
dans la réussite comme dans l'échec. La richesse du
travail à plusieurs sur des productions diversifiées.*

Historique / dates clés :

2009 : reprise de la ferme "EARL des 3 chênes" par Hélène et Matthieu
2010 : installation de Tom
2012 : création du GAEC, achat de bâtiments et de terres en plus
2015 et 2016 : installation de Grégoire, puis de Julien



Pauline et Loïc FIS, La ferme des Moulis A Camarade

Les personnes qui y travaillent :
Pauline et Loïc

Production / activité :

Laine mohair pour chaussettes, écharpes..., visites, ferme pédagogique
130 chèvres Angora, 50 ha

Transformation / commercialisation :

Transformation par le biais d'une coopérative (SICA Mohair)
Vente à la ferme et sur Internet

Historique / dates clés :

1983 : création de la ferme par des précurseurs de l'élevage Angora
2015 : installation JA de Pauline, reprise de l'activité
2017 : construction / rénovation de la bergerie



MIEUX / BIEN VIVRE MON METIER :

*Pour bien vivre notre métier, nous avons mis
l'accent sur la facilité de notre travail au quotidien
et la flexibilité. Notre métier passé dans le
bâtiment nous a facilité la réflexion sur le
réaménagement des chèvreries, et nous avons
trouvé des solutions d'entraide hors agricole pour
pouvoir partir en vacances*

Présentation de Mathieu et de ses associés

Je m'appelle Mathieu. Je suis arrivé sur cette ferme il y a 10 ans et me suis installé en 2010. A l'époque nous étions trois associés (ma conjointe et un copain). En 2012, nous avons créé le GAEC. Nous avons depuis le début le projet de s'installer entre copains, en collectif.

En 2015, le 4ème associé nous a rejoints après un an de stage. Puis en 2016 le dernier associé est arrivé, après un an de stage et six mois de salariat. Nous sommes donc cinq associés, avec un salarié l'été.

Nous ne sommes pas issus du milieu agricole mais connectés au milieu rural. Nous sommes tous bien formés (ingé agro, BTS agri, BPREA).

Nous avons actuellement 100 brebis laitières (nous faisons des yaourts et fromages pendant 6 mois de l'année), 15 vaches allaitantes, 1ha de maraichage, quelques cochons. Le tout sur une SAU de 40ha (+ estives).



Une aventure collective facilitée par les cédants

Nous avons repris une ferme en bovins et ovins viande. Nous voulions faire du fromage et du maraichage. Le tout en bio et en vente directe.

Les propriétaires avaient deux exigences : que l'on soit travailleurs et que l'on garde la ferme en bio.

Ils ont arrêté à 60 ans (monsieur) et à 50 ans (reconversion professionnelle pour madame). Cela a été important d'avoir des cédants qui « lâchent l'affaire » et partent faire autre chose. Ils ont laissé la maison d'habitation pour s'éloigner de quelques centaines de mètres. Cela nous a aidés à bâtir notre propre projet.

Quand on s'installe en collectif, on ne sait jamais si ça va marcher. Comme ils nous ont loué la ferme, cela a permis de commencer petit, de travailler ensemble plutôt que d'investir.

Au bout de trois ans, nous avons acheté la maison d'habitation et un peu de terre. Au bout de dix ans, nous avons construit le bâtiment. Il a été conçu pour mieux vivre sur la ferme, améliorer le confort de travail par rapport au plein air intégral. Il permet de mieux stocker le foin et facilite la prophylaxie. Le fromage se fait dans la fromagerie, installée à l'arrière d'un camion.



Témoignage de la cédante : la passation s'est bien passée, grâce au stage CEFI, pendant lequel Mathieu a découvert l'atelier vaches qui n'était pas dans leur projet de départ. On s'est fait confiance dès le démarrage. Nous sommes partis sur un bail au départ car nous ne savions ce que nos enfants voudraient faire. Quand nous avons vu qu'ils ne s'installeraient pas, nous avons vendu aux 5 associés les terres qui les intéressaient, petit à petit. Je voulais qu'il y ait des enfants dans le village, pour apporter une autre dynamique. Nous avons privilégié la relation humaine et amicale. Et à un moment, il faut accepter de lâcher la ferme.

Le passage de 3 à 5 associés

Nous sommes passés de trois à cinq associés sans augmenter la surface ni le nombre d'animaux. Nous travaillons mieux et avons plus de vacances. Nous gagnons aussi mieux notre vie grâce à des activités qui dégagent une forte valeur ajoutée. Plus on est, plus on dégage de valeur. A cinq, nous n'avons pas plus de charges fixes (nous avons en tout 50 000€ de charges), c'est pour cela qu'on se rémunère bien. Par exemple, sur 1ha de maraichage, s'il y a une personne, elle dégage un salaire. Si on est trois personnes, on peut dégager trois salaires.

Nous gagnons environ 1500€/mois chacun, 1000€ de salaire plus 500€ en produits pour l'autoconsommation.

Nous rachetons petit à petit les terres, cela nous sécurise.

Une commercialisation ciblée

Nous vendons nos produits à la Biocoop de St Giron, sur le marché de St Giron et sur un marché de Toulouse (en semaine même si ce n'est pas le plus rentable mais cela permet de ne pas travailler tous les WE). Nous faisons aussi quelques paniers et approvisionnons un peu les cantines. Nous refusons aujourd'hui beaucoup de propositions commerciales par souhait de ne pas augmenter la production.



Notre chiffre d'affaire se répartit de la façon suivante : 80k€ de légumes, 40k€ de produits laitiers, 40k€ d'aides PAC et 20k€ de viandes et animaux.

Nous touchons 40 000 euros d'aides depuis 2015, en partie lié au contexte de montagne. Nous gardons aussi le troupeau d'allaitantes pour cela, même si ce n'est pas la raison principale.

Une réflexion aboutie sur la répartition du travail et la prise de décision

Nous sommes chacun responsable d'un atelier pour partager la charge mentale, mais personne n'est irremplaçable sur son atelier. Nous faisons plein de métiers et on peut vite « pêter un boulon » d'où l'importance de se la répartir.

Nous prenons les décisions ensemble. Il ne s'agit pas d'être 1 contre 4 quand il y a quelque chose à décider. A cinq, il y a moins le risque d'avoir un « noyau couple » qu'à trois.

Au quotidien, nous travaillons beaucoup ensemble. Deux personnes sont présentes le WE et peuvent tout faire. Malgré tout, il n'y a pas intérêt à être éparpillés sur les tâches plus techniques : par exemple nous sommes deux à fabriquer le fromage mais pouvons tous les cinq faire le salage. Le travail est bien étalé toute l'année, sans creux ou pic.

Nous prenons le café ensemble tous les matins et faisons un point plus long le lundi matin. Nous avons des horaires assez fixes, les mêmes pour tous. La traite se fait à 8h30 et 16h pour s'adapter au rythme familial. Nous avons fait le choix de perdre un peu de lait mais d'être disponibles pour les enfants.

Nous embauchons un salarié en été : cela nous permet de prendre deux semaines de vacances l'été (plus deux ou trois semaines à un autre moment de l'année). Le salarié s'occupe essentiellement du désherbage, du ramassage et des marchés. Nous avons préféré avoir un puis deux associés en plus plutôt qu'un salarié permanent car cela permet de répartir la responsabilité et la prise de décision.

Aujourd'hui, c'est une force d'avoir le même rythme de vie et les mêmes contraintes (familiales). Plus tard, ce sera peut-être une faiblesse. Nous sommes maintenant dans une phase plus stable. Ce serait peut-être plus difficile d'intégrer une nouvelle personne, qui viendrait avec plein d'idées en tête.

Un accompagnement sur les relations humaines et la gestion

Nous avons sollicité l'ATAG (Association Tarnaise pour le Développement de l'Agriculture de Groupe) quasiment dès le départ. L'intervenante a vingt ans d'expertise de gestion de GAEC qui explosent. Nous avons fait quatre jours de formation avec l'ATAG, plus une formation ATAG/ADEAR sur la parole entre associés.

Cela prend du temps de faire avec d'autres : les choses sont longues à mettre en œuvre mais les décisions sont plus solides. Un projet collectif, ce sont des contraintes mais cela offre aussi des possibilités.

Je suis vite entré à l'AFOCG. Nous avons été les premiers dans le département à déposer notre PE (Plan d'Entreprise) nous-mêmes. En 2018, nous avons été trois à faire la comptabilité et mes associés ont suivi la formation « Les bons comptes font les bons associés », avec le jeu flux et reflux. Les tâches administratives sont réparties selon les dossiers (PAC, écocert, factures...).

Nous avons suivi une formation technique avec le CIVAM bio.

Un engagement local et une intégration au territoire

Ici il y a 40 ans, c'était très laitier. Maintenant, il y a surtout des bovins viande, sur des fermes de 100ha. Nous sommes plus proches des acteurs de la transformation que des CUMA car notre ferme est très petite. En montagne, c'est la guerre pour le foncier et les aides PAC. Les estives représentent 200 000€ pour certains, c'est une absurdité.

Avec nos voisins, l'entente est variable. Nous nous entendons bien avec les personnes qui sont là depuis longtemps, cela peut être compliqué avec les nouveaux arrivants qui veulent beaucoup de calme.

Trois associés sont très impliqués dans le milieu associatif et syndical (ex. co-président de l'Adear Occitanie). Nous avons défini un quota de 50 jours par an au total pour ces engagements : ce n'est pas strict mais, comme on comptabilise ces temps, cela permet de voir ce que ça représente et d'en discuter. L'objectif est que ce soit la ferme qui assume ce temps pour ne pas impacter notre temps privé. Ces engagements nous rapprochent.



Pauline et Loïc FIS, La ferme des Moulis

A Camarade

Présentation de Pauline

Je suis arrivée à la ferme des Moulis en 2013. Après le BPREA, je pensais m'installer en chèvres laitières et regardais les annonces de reprise ou d'association. J'ai vu passer l'annonce pour cette ferme et ai fait un stage CEFI d'un an avec mes prédécesseurs (qui ont fait partie des pionniers en chèvres angora, dès 1983). L'endroit nous plaisait et comme j'aime tricoter, le travail sur la laine m'intéressait. L'installation en chèvres angora a été une opportunité plutôt que quelque chose de programmé.

Je me suis installée en 2015. Avec mon conjoint, nous n'avons pas changé grand-chose sur le fond de l'activité mais beaucoup travaillé sur l'aménagement (bâtiment, magasin) pour faciliter le travail au quotidien.

J'ai 150 chèvres angora, sur 50ha. Je vends tous les produits à base de laine Mohair dans la boutique à la ferme, sur internet et dans des salons.

La laine Mohair est transformée par le biais d'une coopérative (SICA Mohair) qui regroupe des éleveurs français de chèvres Angora puis le Mohair est redistribué en produits transformés (fils à tricoter, chaussettes, écharpes, pulls...).



Des bâtiments pensés en terme d'ergonomie et de temps de travail

La construction de la chèvrerie a commencé en 2017. L'objectif est de faciliter le travail au quotidien, avec un bâtiment un peu surdimensionné pour manipuler rapidement les quatre lots de chèvres. Avant, je passais 1h30 pour nourrir deux groupes de chèvres, aujourd'hui, c'est 45 min maximum. Cela limite un peu la fatigue (important surtout quand notre enfant était petit).

Le bâtiment est lumineux, a plusieurs portes et des abreuvoirs multiples. L'ambiance est saine, avec un bâtiment tout en bois. Nous avons utilisé nos connaissances en construction issues de notre ancien métier.

Le foin est déposé en hauteur, ce qui permet aux chèvres de le tirer sans en mettre dans leur toison. Le tri de la laine est ainsi facilité.

Comme je me suis rendue compte que quand les choses ne sont pas faciles, je ne les fais pas, toutes les manipulations ont été réfléchies. Le temps dégagé est utilisé pour l'observation du troupeau et le traitement à base d'huiles essentielles (réduction par dix des produits chimiques). Cela nous a aussi permis d'ouvrir de nouvelles parcelles pour plus de rotation.

Avoir des chèvres angora permet d'avoir une organisation plus flexible, sans traite ni de transformation journalière. Par contre, le travail saisonnier est important avec les tontes et le tri de la laine (1h pour trier 1kg de laine).

Une ouverture en confiance hors du milieu agricole

Ce n'est pas évident de partir en vacances avec les 2 à 3000 visiteurs qui viennent par an. On ne trouve pas facilement un salarié compétent sur la production et la partie ferme pédagogique/vente.

Nous avons rencontré un couple qui cherche un endroit pour installer leurs activités (promenade en calèche et fabrication de couteaux). En s'organisant, nous avons libéré de l'espace et des pâtures pour leur faire une place sur la ferme. En échange, ils pourraient nous remplacer pendant les vacances et donner des coups de main occasionnellement. Nous avons mis un prix sur ce qu'on leur prête et converti cela en nombre d'heures.



Et l'AFOCG ?

Je suis à l'AFOCG depuis mon installation. Mon conjoint a suivi une formation sur les assurances pour y voir plus clair sur ce dont on a besoin et ce pourquoi on est couvert.

