



LA STATION DE LANAUD

## Carton plein pour les éleveurs Limousins de l'Est



Jarrod, Top Price de cette vente, qui est né au GAEC des Deux Vallées à Marange-Zondrange chez M. et Mme Oster.

Les 3 et 4 février derniers, s'est tenue la 3<sup>e</sup> vente de la campagne 2015-2016 à la Station Nationale Limousine de Qualification de Lanaud.

A l'image de Jarrod, Top Price de cette vente, qui est né au GAEC des Deux Vallées à Marange-Zondrange chez M. et Mme Oster, les éleveurs de l'Est se sont distingués par la qualité des animaux qui étaient mis aux enchères. La Moselle est en tête des départements lorrains avec 6 élevages pour 8 veaux qualifiés ; la Meurthe-et-Moselle, 3 élevages pour 3 veaux qualifiés ; et 1 élevage vosgien pour

sa seconde participation pour 2 veaux qualifiés.

Si les éleveurs limousins de l'Est ont réussi à s'imposer dans ces ventes à hautes valeurs génétiques, c'est grâce à leur investissement. Pour preuve 6 jeunes mâles ont été achetés lors de la vente et remis en place dans les élevages lorrains.

Consultez les références d'éleveurs  
Bovins croissance sur  
[www.cda-moselle.fr](http://www.cda-moselle.fr) onglet «Actualités»

Contact :  
James VEBER 06 08 90 72 98

RELATIONS HUMAINES

## Nous avons tous un incroyable talent...

**Pour peu que l'on accepte de le chercher chez son associé, son collaborateur ou évidemment et en premier lieu chez soi !**

Selon une étude réalisée en 2004 par l'Institut du sondage Gallup, seules deux personnes sur dix utilisent leurs talents au travail ! Huit personnes sur dix sont donc utilisées à produire de l'activité pour laquelle elles ne sont pas faites, 80 % des employés ne seraient donc pas à leur juste place ! On peut mieux comprendre le manque de sourire, d'enthousiasme de certains collaborateurs, croisés ça et là dans les administrations ou le secteur privé !

Quand on sait qu'un salarié qui aura identifié ses talents (et qui les exploitera !) sera six fois plus engagé dans son travail et estimera sa qualité de vie trois fois meilleure comparée à celui qui a son potentiel en sommeil, il y a urgence de valoriser les forces de votre personnel ! En qualité d'employeur, comment est-ce possible de valoriser le talent de votre salarié ? Quel est le talent, la force, le don que vous pouvez lui reconnaître ? Comment pouvez-vous lui dire ?

«Chaque être humain est un génie, mais si l'on juge un poisson sur sa capacité à grimper aux arbres, il passera sa vie entière à croire qu'il est stupide» Albert Einstein avait déjà raison à l'époque ! Vous avez un génie face à vous et ses forces peuvent servir votre exploitation, c'est évident comme cercle vertueux... Vos par-

tenaires sont talentueux, il ne vous reste qu'à repérer ce qui fait vibrer votre associé ou quelle activité lui fera pétiller les yeux de joie ! Au passage, vous pouvez repérer ce qui vous fait vibrer aussi...

Pour certains, doués de créativité, ce sera de l'exploiter en créant un outil pour travailler plus facilement pour d'autres plus rigoureux de nature optimiseront le suivi du troupeau avec l'outil informatique... tous les champs du possible sont à explorer pour gagner en productivité et en bien-être !

Le talent est naturel et sans effort. C'est une manière d'exercer un savoir-faire porteur de valeur pour l'entreprise...

En tous les cas, vos partenaires pourront mettre en avant leur talent si vous leur en laissez l'occasion ! Et pour vous, qui mieux que vous pourrait développer le vôtre ?

### Votre défi de la semaine :

Ouvrez une (jolie) 'boîte à talents' pour chacun des membres de la structure dans laquelle chacun peut glisser un papier, reconnaître un talent.

Ouvrez-là lors d'un temps de fête (lors de l'AG, le jour d'anniversaire...)

Céline Hachet - Conseillère formation  
Service régional formation apprentissage  
[celine.hachet@lorraine.chambagri.fr](mailto:celine.hachet@lorraine.chambagri.fr)  
03 87 66 12 48

PRODUCTION LAITIÈRE

# Vers de nouveaux modèles basés sur davantage d'autonomie

**Comme d'autres productions, la production laitière est dans la tourmente. Quelles sont les réalités de certains de nos voisins et concurrents, comment envisagent ils de passer le cap ?**

La 30<sup>e</sup> journée d'étude de Remouchamps s'est déroulée en Belgique le mardi 26 janvier 2016 près de Liège. Dans la dynamique du groupe Perspectives Lait 2020, cinq éleveurs laitiers accompagnés de conseillers d'entreprise et élevage de la Chambre d'agriculture se sont rendus sur place, soucieux de mieux comprendre les contextes et les stratégies en réflexion chez nos voisins. Plusieurs témoignages se sont succédés avec des interlocuteurs belges, luxembourgeois, néerlandais, danois, français et irlandais. Tous s'accordent à dire qu'il n'y a plus de modèles pour la production laitière et que chaque exploitation doit se repositionner pour écrire sa propre stratégie de l'après quotas. Que retenir alors des débats ?

### La France conserve des atouts

Il existe de grands écarts entre pays, que ce soit sur les tailles des structures, l'organisation des filières, les modes d'alimentation des troupeaux, la productivité du travail, les investissements réalisés, les modes de transmission des exploitations, les réglementations environnementales, sociales et fiscales. Les avantages concurrentiels propres à chaque pays influent sur la compétitivité, mais chacun n'a pas anticipé avec la même vitesse la disparition des quotas et les fluctuations des marchés. Dans un marché concurrentiel, les exploitations lorraines disposent d'atouts : elles sont beaucoup moins endettées que leurs voisins et elles combinent le plus souvent un atelier de cultures de vente avec la production laitière. L'ensemble des orateurs s'est accordé sur le fait qu'un prix d'équilibre de l'ordre de 330 à 350 € les 1000 litres est nécessaire en Europe pour conserver une densité laitière suffisante tout en étant présent sur des marchés mondiaux capables d'accepter un tel prix.

### Comment se comporter ?

Plusieurs éleveurs sont



Le «bon chef d'entreprise laitière» serait celle ou celui qui se connaît et connaît ses points faibles, qui suit les informations (dont les marchés laitiers), qui est réactif et ouvert. Il est perfectionniste, intéressé par les chiffres, a des relations «d'affaires» avec ses partenaires et il veut des résultats concrets.

venus témoigner et rappeler ainsi quelques facteurs clés essentiels à la bonne marche de l'atelier lait : des pertes faibles, un TP élevé, un intervalle vêlage-vêlage court, un suivi et une gestion quotidienne, des réactions rapides, le tout dans un système d'exploitation qui doit rester «sûr et simple». Les irlandais, avec des systèmes calés sur la pousse de l'herbe, ont martelé que «bien s'occuper des veaux, c'est l'avenir de la ferme».

D'autres ont présenté le profil vers lequel devrait tendre l'éleveur laitier dans un environnement où les repères et les règles du passé ont en grande partie disparus ou ont été remises à plat. Le «bon chef d'entreprise laitière» serait ainsi celle ou celui qui se connaît et connaît ses points faibles, qui suit les informations (dont les marchés laitiers), qui est réactif et ouvert. Il est perfectionniste, intéressé par les chiffres, a des relations «d'affaires» avec ses partenaires et il veut des résultats concrets. Autre témoignage : «la ferme est une entreprise, il faut avoir un raisonnement d'entreprise et en particulier faire ce pour-

quoi on est bon».

### Plus d'autonomie pour être moins fragile

Dans un contexte où la volatilité est désormais une certitude, la recherche d'autonomie maximum va s'imposer. Avec des concentrés qui représentent un tiers du seuil d'équilibre financier, travailler sur l'autonomie alimentaire constitue un axe prioritaire. La maîtrise des coûts des concentrés, la diversification et la valorisation des fourrages grossiers, la recherche d'apports protéiques issus de l'exploitation vont constituer autant de pistes de réflexion. Etre autonome, c'est aussi réfléchir à de nouvelles manières de s'équiper, de financer et de travailler. C'est peut être aussi se mettre à repartager et considérer que les voisins, mêmes s'ils sont différents peuvent se révéler des alliés...

**Christophe MARCONNET,**  
responsable du service  
conseil d'entreprise

Chambre d'agriculture de la Moselle  
Contacts : Conseil d'Entreprise  
au 03 87 66 12 49  
[christiane.doroffieff@moselle.chambagri.fr](mailto:christiane.doroffieff@moselle.chambagri.fr)