Etude prospective des métiers de la branche sélection et reproduction Animales

Rapport d'étude

Version actualisée du 20 mai 2015

Sommaire du rapport d'étude

	Page
Introduction	1
1. Les facteurs d'évolution et de mutations internes et externes et leurs principaux impacts	8
2. Les évolutions des différents acteurs au regard des facteurs d'évolution • Les éleveurs : stratégies et attentes • Les EMP / ES : stratégie, management et organisation du travail • Les acteurs du contrôle de performance • Les autres prestataires autour de l'éleveur	11
3. L'évolution des métiers de la branche sélection et reproduction animale • Le technicien d'insémination (TI) • Le manager de techniciens d'insémination • Les autres métiers de la branche sélection et reproduction animale	29
4. Les recommandations d'actions	38
Annexes : • Glossaire, sources • Référentiel du CQP TCAC	49

Introduction
Le contexte de la demande d'intervention

- Depuis plusieurs années, le secteur de la Sélection et reproduction Animales (SRA) connaît d'importants bouleversements législatifs, économiques, technologiques et sociétaux qui ont des impacts sur l'organisation des entreprises, leurs activités et les métiers.
- En 2014, les partenaires sociaux de la branche ont choisi de mener une étude prospective des métiers et des compétences au niveau de la branche, projet qui s'inscrit dans la continuité de l'Accord collectif national du 8 octobre 2012.
- Cette présente étude s'inscrit dans le cadre de l'action innovation d'ALLIANCE, financée par les EMP, dénommée « développement durable et qualité au travail ».
- L'étude prospective des métiers de la branche a pour principale finalité la définition d'un plan d'accompagnement de l'évolution des emplois et des compétences pour répondre aux attentes des éleveurs de demain, en termes de service et de produits.

- Plusieurs objectifs sont poursuivis :
  - Préciser les facteurs d'évolutions externes et internes à la branche à l'origine des mutations des emplois et des compétences
  - Appréhender les évolutions et les besoins des éleveurs en particulier bovins (laitiers et allaitants), caprins afin de repérer les attentes à venir
  - Identifier comment les principaux emplois de la branche peuvent évoluer dans les prochaines années
  - Définir les plans d'action pour les métiers stratégiques et sensibles en mettant en place des parcours de professionnalisation, de mobilité et des passerelles professionnelles internes voire externes avec l'ensemble des filières du secteur alimentaire

- La présente étude tend à répondre aux questions suivantes :
  - Quelles sont les attentes des éleveurs vis-à-vis des acteurs intervenants auprès d'eux, notamment des techniciens d'insémination ?
  - Comment les facteurs d'évolution et de mutation impactent le périmètre d'intervention des métiers des entreprises de la Sélection et reproduction animales et en particulier celui du technicien d'insémination ?
  - Quelles sont la place et la mission attendues du technicien d'insémination vis-à-vis de l'éleveur ?
  - Quelle opportunité de créer une certification de type CQP pour les techniciens d'insémination ?

Introduction
La méthodologie de réalisation de l'étude

La démarche de réalisation de l'étude prospective des métiers

1 Connaître

RECUEIL D'INFORMATION et CONSTATS

Analyse documentaire
(Etude, rapport, thèse, programme…)

&

Recueil d'information sur les facteurs d'évolution du secteur et les impacts sur les acteurs
(Entretiens avec les éleveurs, OS, experts, partenaires, ALLICE…)

&

Observation en situation des métiers et des organisations du travail
(Visites entreprises et entretiens avec des professionnels et encadrement)

2 Anticiper

ANALYSE & PROSPECTIVE

Analyse des données (facteurs d'évolution, impacts sur les acteurs, évolution des acteurs

Impacts sur les métiers

Prospectives d'évolution des métiers de la branche

Evolution des autres métiers autour de l'éleveur

3 Agir

RECOMMANDATIONS D'ACTIONS

Accompagnement des acteurs et développement des emplois et des compétences

Plans d'actions

- **Certification**
- **Formations**
- **Etude Métiers**
- **Passerelles professionnelles**
- **Parcours mobilité**
- …

Introduction
Les acteurs consultés

Typologie d'acteurs	Les acteurs	Modalités de recueil d'information et période
Eleveurs	• Gilles ROGUET, Président de la coopérative des Eleveurs des Savoie • Daniel PERRIN, Fédération nationale des producteurs de lait • Sébastien RICHAUME, Eleveur SCL Les gréés d'en haut • Bruno BECHET, éleveur Race PO, Président de Prim'holstein France	Entretiens téléphoniques ou dans les locaux d'ALLICE *Janvier à Mars 2015*
Entreprises du secteur SRA	• EVOLUTION (DRH, DG, DGA, TI, Chef d'Agence, R&D, Resp. Taurellerie, Biostatisticien…) • GENES DIFFUSION (2 DGA, TI, Resp TI, Dir Commercial, Tech. Génétique…) • MIDATEST (Directeur) • COOPELSO (DG) • GENIATEST (Directeur) • APIS DIFFUSION (Resp. équipe MEP, membre du CA de l'ANFEIA)	Entretien(s) et visites sur site ou entretiens téléphoniques *Février 2015*
Partenaires sociaux *(organisations de salariés)*	• Pascal AUCANOT, CFDT • Armelle BENOIST, SNI CFE-CGC • Didier AUBERT, FNAF-CGT • Marilène GOMES et Sylvain FOURRIER, CFTC Agri • Richard ROZE, FGTA-FO • Jean-Luc PERVIS, UNSAAA	Entretiens téléphoniques ou dans les locaux de la Fédération *Décembre et janvier 2015*
Experts	• Clotilde PATRY, ALLICE - Animatrice projet EUROGENOMICS • Laurent JOURNAUX, Chef du département amélioration génétique IDELE • Laurent SCHIBLER, Responsable département innovation / développement ALLICE • Olivier GERARD, Responsable sanitaire ALLICE • Henri LEBON, Directeur LABOGENA DNA	Entretiens téléphoniques ou dans les locaux d'ALLICE *Janvier à février 2015*
Partenaires	• Serge BAZIN, Directeur de FCEL • Laurent FERRY, OPTIVAL • Michel PIVARD, Président de France Informatique Elevage et Agriculture • Vincent SMAGGHE, Directeur Marketing de la division Elevage service • Bruno BÉCHET, Président de Prim'holstein France • Jacques POULET, Directeur de la filière bétail et viande / COOP de France	Entretiens téléphoniques ou dans les locaux d'ALLICE *Décembre et janvier 2015*
ALLICE *(UNCEIA)*	• DAVID Xavier, Directeur ALLICE et ANFEIA • Michel CETRE, Eleveur – Président d'ALLICE • Patrick DESBROSSES, Président de la CSE du SNCIA	Entretiens dans les locaux d'ALLICE *Janvier 2015*

Introduction
Le contexte du secteur de l'élevage et de la branche SRA

- L'Agriculture, avec les industries agro-alimentaires, constitue l'un des premiers secteurs économiques français.
  - La France est le **7ème producteur mondial** en **lait et viande.**
  - **En Europe**, la France est le **1er producteur de viande bovine et le 2ème producteur de lait** de vache. (France Génétique Elevage)
- La spécialité française est de faire coexister 2 troupeaux spécialisés de grandes tailles (lait et viande).
  - Pour exemple, dans les autres pays de l'Union Européenne, le troupeau laitier est largement prédominant.
  - En France, l'élevage bovin prend donc une place prépondérante sur l'ensemble des élevages des ruminants.
- Ces performances atteintes par les éleveurs français résultent notamment des progrès génétiques, issus de la réglementation mise en place par la loi de l'élevage, votée en 1966 :
  - Monopole accordé à des coopératives agréées pour réaliser les IAT
  - Investissement des Entreprises de Sélection (ES) dans **des schémas de sélection**
- Par conséquent, depuis 1966, un ensemble d'acteurs œuvrent auprès des éleveurs pour « diffuser la génétique et améliorer les performances génétiques. »
  - Pour exemple, en 2004, au Royaume-Uni, 40 à 50 % des inséminations bovines étaient réalisées directement par les éleveurs (ou vétérinaires en Belgique) contre environ 5% en France.
  - Baisse progressive du nombre d'IAT sur les bovins laitiers

Introduction

Le contexte du secteur de l'élevage et de la branche SRA

- La branche de la Sélection et reproduction animales compte une trentaine de coopératives, près de 2 500 salariés dont 60 % de techniciens d'insémination.
  - Des entreprises organisées en coopératives agricoles réparties sur tout le territoire et fortement ancrées auprès des éleveurs.
  - Des professionnels du secteur qui ont un lien fort avec les éleveurs et une passion pour les animaux,
  - Près de 1650 techniciens d'insémination en bovins
  - 5.000.000 de femelles inséminées chaque année, dont 4,2M de femelles bovines
  - Une activité de reproduction largement impactée par les progrès de la recherche, de l'amélioration génétique, pour garantir une insémination qui permette de tirer le meilleur parti du pouvoir fécondant et héréditaire des reproducteurs améliorateurs bovins, porcins, caprins et ovins.

- La majorité des coopératives EMP et ES sont regroupées et adhérentes de l'UNCEIA devenue depuis le 11 février 2015, ALLICE (Alliance / Innovation / Service)
  - ALLICE, c'est une cinquantaine d'entreprises adhérentes, notamment une vingtaine d'entreprises de mise en place (EMP), 9 entreprises de sélection (ES), des organismes professionnels agricoles, des entreprises de recherche privée ou publique, une entreprise de sélection belge.
  - Le champ d'activité d'ALLICE s'est élargi depuis 10 ans avec l'arrivée de la sélection génomique et de nouvelles biotechnologies (sexage, monitoring). Les domaines de compétence se sont enrichis et diversifiés en sélection et en reproduction animales mais également dans l'innovation et les services.
  - 3 axes principaux d'actions d'Allice :
    - Représenter et défendre les intérêts de la branche reproduction et production animales
    - Innover et Investir pour améliorer les programmes de sélection
    - Aider et conseiller ses entreprises adhérentes
    - Près de 2 millions d'euros consacrés chaque année à la R&D, aux innovations technologiques et aux programmes de recherches en génomique animale

1. LES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DE MUTATIONS INTERNES ET EXTERNES ET LEURS PRINCIPAUX IMPACTS

Les facteurs d'évolution et de mutations internes et externes et leurs principaux impacts

Catégorie de Facteurs	Facteurs	Principales conséquences
Réglementaires	Fin des monopoles des EMP en France - 2007	• Ouverture du marché de l'IA à la concurrence nationale / internationale • Recherche de stratégie de différenciation des EMP pour rester compétitives et se développer
	Fin des quotas laitiers en Europe 2015	• Fluctuations du marché de l'offre et de la demande en lait conduisant à une forte variabilité du prix du lait et de sa production • Impact sur les choix de production et d'élevage des éleveurs à moyen terme (avec des conséquences sur les stratégies d'insémination et de performance génétique) • Accroissement de la taille de l'exploitation agricole pour pouvoir faire face à la fluctuation des prix du lait, être acteur de la négociation du prix du lait • Augmentation de la concentration de cheptel sur les zones géographiques historiques • Réorganisation de la filière aval, notamment des industries laitières
	Fin du monopole des entreprises de contrôle de performance en France - 2015	• Présence d'organismes privés agréés par le Ministère de l'agriculture (émergence de nouveaux acteurs) • La propriété et le traitement des données sur les performances animales deviennent stratégiques pour le développement des schémas de sélection et la conduite de l'élevage.
	Projet zootechnique européen : nouveau cadre législatif et juridique	• Passage d'un système administré à un système basé sur la contractualisation : refonte du système et de l'organisation de l'amélioration génétique des ruminants • Evolution du rôle des acteurs de l'amélioration génétique : partenariat, réunification des compétences ou concurrence exacerbée (OS / ES / Race de France, Contrôle de performance)
Sociaux	Démographie des éleveurs	• Nombreux départs en retraite d'éleveurs d'ici à 2020 • Baisse du nombre d'exploitations agricoles, augmentation de la taille des exploitations soit par regroupement de plusieurs exploitations (fusion), soit par développement de la taille du troupeau. • Isolement croissant des éleveurs
	Qualité de vie professionnelle et personnelle des éleveurs	• Investissement croissant dans la robotisation • Développement de main d'œuvre salariée • Augmentation de la taille des exploitations pour rentabiliser les investissements

Les facteurs d'évolution et de mutations internes et externes et leurs principaux impacts

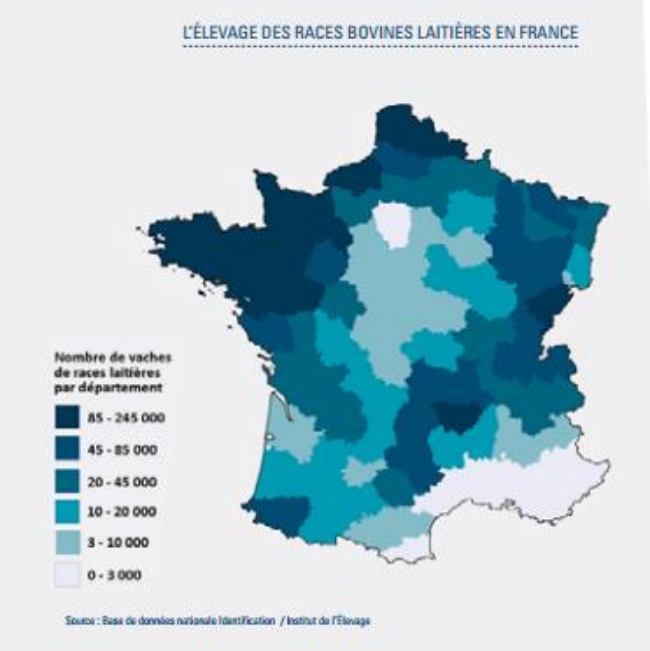
Catégorie de Facteurs	Facteurs	Principales conséquences
Sociétales et écologiques	Agriculture raisonnée	• L'innovation génétique permettra de réduire des gaz à effet de serre • Refus par certains éleveurs de traitements (ex : hormonaux)
	Bien-être animal	• Les éleveurs cherchent à obtenir un équilibre entre rentabilité, optimisation de leurs ressources et respect des conditions d'élevage (en gardant une harmonie entre nature et environnement). • Un animal malade ou diminué représente une baisse de performance et donc un manque à gagner : de nouveaux critères fonctionnels de santé et de bien-être animal contribuent à améliorer la productivité.
	Evolution des modes de consommation de la population française (*baisse de la consommation de viande, croissance de la consommation de produits laitiers*)	• Pour les éleveurs, recherche de rentabilité et de compétitivité pour : - Répondre aux attentes des consommateurs en matière de qualité, de conditions sanitaires d'élevage et de bien-être animal - Répondre aux attentes des acheteurs industriels et/ou particuliers en matière de rapport qualité / prix
Technologiques	Progrès génétique, génomique, sexage	• Des semences plus pertinentes contribuant à une meilleure qualification des index, notamment fonctionnels • Génotypage des veaux contribuant à une connaissance plus rapide de leurs performances génétiques → baisse du nombre de taureaux dans les taurelleries et index plus étendus à proposer aux éleveurs • Génotypage des femelles et « ouverture » du génotypage mâles aux éleveurs : opportunité de conseils supplémentaires aux éleveurs • Sexage : optimisation de performance de cheptel
	Innovation des technologies de l'informatique et de la robotique	• Un emballement de la production de données générées par les nouveaux équipements des éleveurs et la génétique • Un enjeu fort autour du traitement et de l'interprétation des données par les acteurs intervenants autour de l'éleveur, pour se positionner en « conseil » de ce dernier • La fin d'un système « coopératif de partage et d'échange de données » : la question se pose de la propriété et du partage des données récoltées et de l'utilisation de ces données pour l'exploitation en R&D par les acteurs => quels impacts sur les schémas de sélection ?
Economique	Crise(s) agricole(s)	• Adaptation des stratégies de développement des éleveurs : diversification des activités (polyculture / poly-activité) ou spécialisation ou massification de la production

2.LES ÉVOLUTIONS DES DIFFÉRENTS ACTEURS AU REGARD DES FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Les éleveurs
- Les EMP – ES
- Les autres prestataires auprès de l'éleveur :
  - Le conseiller en élevage / en contrôle de performance
  - Le conseiller en alimentation et nutrition
  - Le vétérinaire
  - L'équipementier et le fournisseur de matériels agricole

Les éleveurs
Diversité territoriale et régionale des éleveurs

- 89% de la production laitière bovine nationale se répartit sur 3 territoires :
  - Le Grand Ouest : 55 % de la production nationale
  - Le Nord-Nord Est : 18 % de la production nationale
  - La Franche Comté-Alpes-Massif Central : 16 % de la production
- Les conditions d'élevage et les attentes des éleveurs sont différentes selon les régions. Des schémas de sélection différents ont été développés afin d'y répondre :
  - La race Prim'Holstein est prédominante (65 % du cheptel national).
  - La Montbéliarde (17 %) et la Normande (11 %) sont très appréciées grâce à leurs aptitudes et résultats dans divers contextes d'élevage.
  - D'autres races sont présentes localement pour s'adapter aux besoins des éleveurs.
- Les races laitières bénéficient de programmes génétiques :
  - 12 races en programme de sélection
  - 5 races en programme de conservation



Source France Génétique Elevage – 2011
http://fr.france-genetique-elevage.org/Diversite-des-races-bovines.html

Analyse :
- *Le marché d'IAT laitier se porte principalement sur ces 3 territoires.*
- *Les besoins et les attentes des éleveurs de bovins laitiers sont différents selon les régions, au regard de la densité des exploitations et des animaux.*

Verbatim tiré des entretiens :
« Au niveau national, nous ne devons plus raisonner en nombre d'exploitations, mais en nombre de vaches : le suivi et la gestion des exploitations doivent s'organiser différemment pour rester performant » (Eleveur)

Les éleveurs
Diversité territoriale et régionale des éleveurs

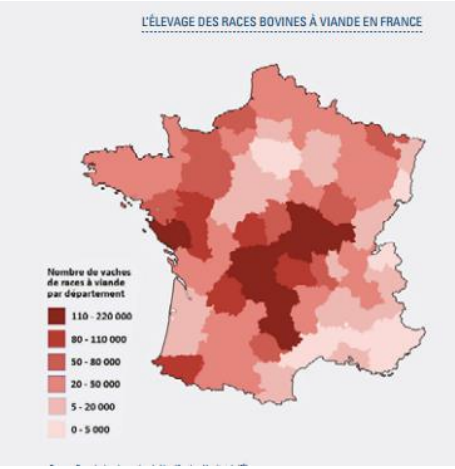
- Les races bovines allaitantes bénéficient de programmes génétiques
  - 6 races à viande spécialisées en programme de sélection
  - 3 races à viande rustiques en programme de sélection
  - 8 races à viande en programme de conservation

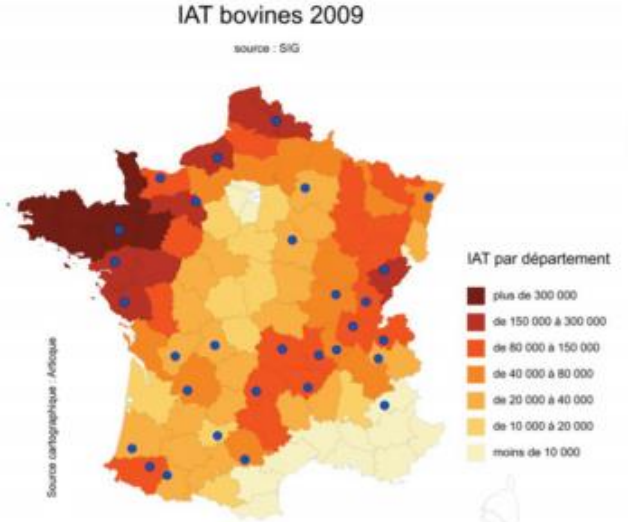
- Les troupeaux laitiers et allaitants ne sont pas dans les mêmes régions à quelques exceptions près.

Verbatim extraits des entretiens :
« On assiste depuis ces dernières années à un renforcement du déséquilibre de la répartition des exploitations agricoles entre les territoires. Des zones à fortes densité de bêtes pour lesquels l'activité des entreprises IA est importante ; des zones à faible densité qui survivent grâce à la persistance de quelques races et à la passion de certains éleveurs. » (Expert)
« La concentration d'un seul type d'exploitations d'élevage par territoire (allaitant ou laitier) aboutit à un appauvrissement de la diversité des acteurs autour de l'éleveur (TI, CL…). C'est tout une filière qui se réorganise. » (autres acteurs de l'élevage)
« La pénétration de l'IAT en fonction des types d'élevage (laitiers ou allaitants) est directement corrélée à la répartition des types d'exploitation. » (Expert)
« Le portefeuille de races dans le sud de la France permet de se démarquer des races bovines Holstein et Angus. » (EMP encadrement)

Analyse :
- *Les stratégies des EMP et les activités des TI diffèreront selon la région et le type de troupeau (bovins allaitants/laitiers).*

Carte des Bovins allaitants





Source France Génétique Elevage – 2011
http://fr.france-genetique-elevage.org/Diversite-des-races-bovines.html

Les éleveurs
Taux de recours à l'IAT des éleveurs de ruminants (1/2)

Espèces	Nombre total		Nombre de femelles inséminées		Observations
	2012	2013	2012	2013	
Vaches laitières	3 691 000	3 672 000	3 484 016	3 507 829	Taux de pénétration : 70% sur vaches et 50% sur génisses (en 2013) -14% IApremière en 10 ans mais stabilisation (voire légère hausse) depuis 2010
Vaches allaitantes (+croisées et inconnues)	4 091 000	4 054 000	791 762	793 061	Le cheptel bovin allaitant est plus important que le cheptel bovin laitier (+10%) . Taux de pénétration : 10% sur vaches, 20% sur génisses en 2013 : augmentation du nombre d' IAT malgré la baisse d'effectif
Brebis laitières	1 383 000	1 383 000	492 442	489 613	
Brebis allaitantes	3 900 875	3 817 338	155 712	162 235	4% de taux de pénétration en 2013
Chèvres	940 000	889 000	77 500	69 100	7% de taux de pénétration en 2013

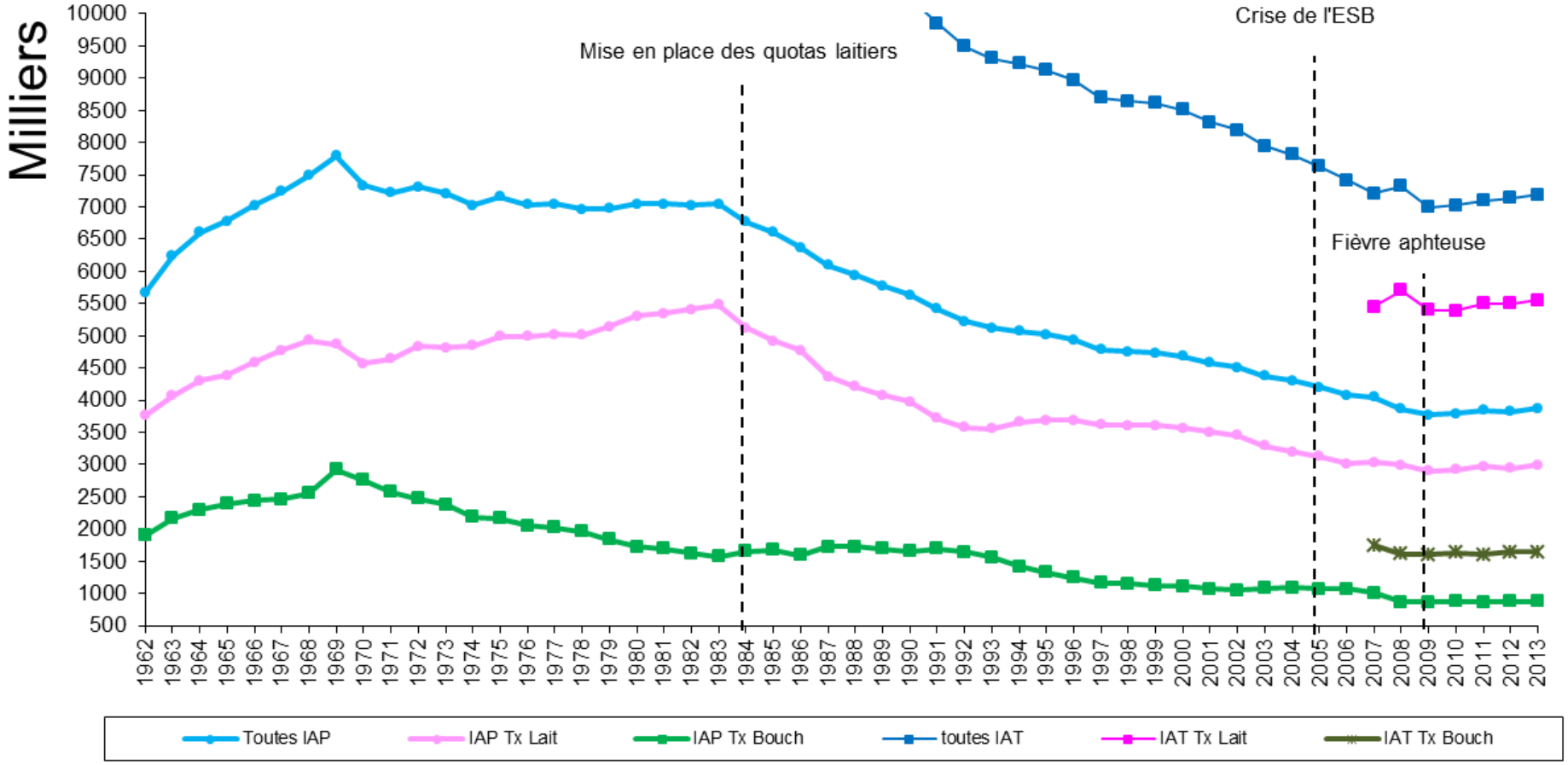
Extrait source : France Génétique Elevage, issue de sources initiales : Institut de l'Elevage, ALLICE, FCEL, ANIO, CNBL,BDNI,SSP

Analyse :
- *Le marché bovin est prédominant.*
- *Le marché bovin laitier en IAT est mature alors que le marché bovin allaitant en IAT est en conquête.*

Verbatim :
« Attachés culturellement à la monte naturelle, les éleveurs allaitants sont une population difficile à convaincre et à « fidéliser ». Il est nécessaire d'avoir un accompagnement différent de ces éleveurs car le TI passe moins souvent sur les exploitations. Une relation et un lien particulier sont à créer pour susciter un intérêt sur l'IAT et les services proposés. » (EMP encadrement)

Les éleveurs
Taux de recours à l'IAT des éleveurs de ruminants (2/2)

Graphique 1 > Evolution des IA bovines



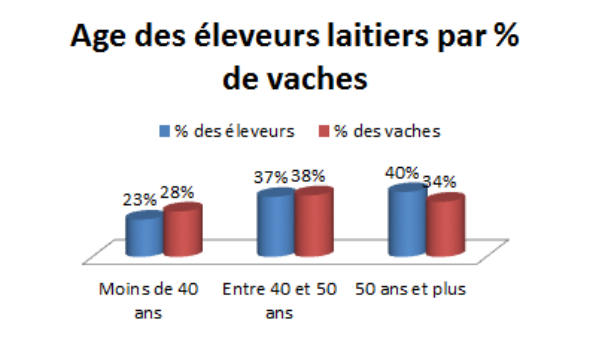
Les éleveurs
Evolution de la population d'éleveurs

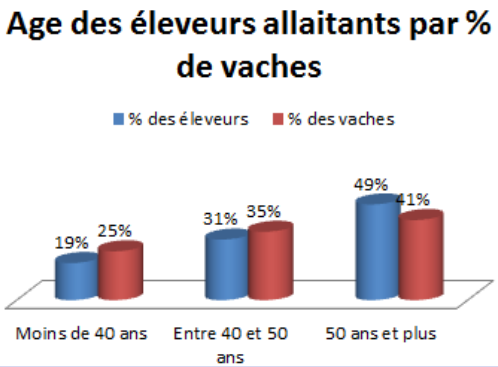
Diminution de la population : 2 causes :

- Dégradation croissante de la pyramide des âges
  - 45% des éleveurs ont plus de 50 ans, détenant près de 40% de l'élevage bovin
  - Pas ou peu de renouvellement des éleveurs
- Baisse annoncée du nombre d'exploitations laitières
  - Près de 75 000 en 2014 contre 15 à 25 000 estimées en 2022
  - Une partie des emplois devrait être comblée par l'embauche de main d'œuvre et les nouvelles technologies (robotisation des exploitations).

De nouvelles générations d'éleveurs

- Les jeunes éleveurs sont de mieux en mieux formés, informés et aguerris à la gestion de leur exploitation et au fait des techniques et nouvelles technologies.
- Parallèlement, les éleveurs peinent à se représenter les missions, les responsabilités et le niveaux d'expertise des différents intervenants de l'élevage.





« Nous constatons dans notre région une désertification rurale impactant directement une baisse de notre activité [IA]. » (EMP encadrement)
« Les jeunes générations sont attirées par des exploitations agricoles végétales (céréalières…) et désaffectionnent les exploitations d'élevage(s), jugées trop contraignantes et moins rentables. » (Expert)
« Reprendre une exploitation coûte cher et reprendre des parts d'une exploitation est de plus en plus compliqué. » (Eleveur)
« Les exploitations de demain ne pourront pas absorber toutes les vaches des fermes qui fermeront. » (Eleveur)
« 30 à 40.000 emplois devraient être créés à terme pour remplacer les départs en retraite des éleveurs : les systèmes de gestion des exploitations sur le modèle familial vont être modifiés ». (Expert)

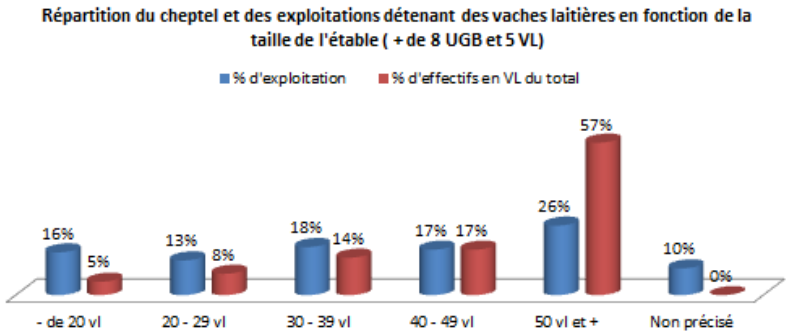
Analyse :

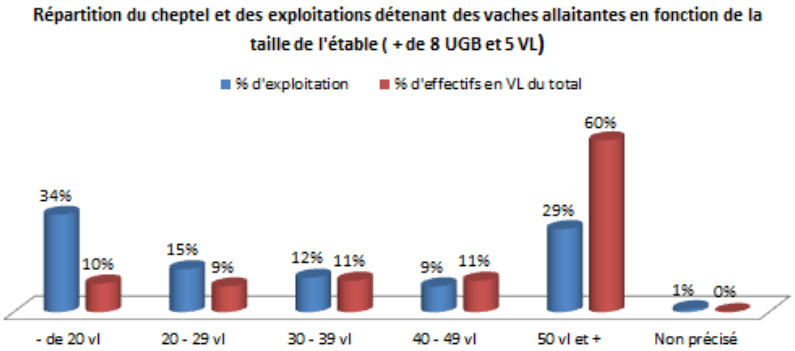
- *Un éleveur insatisfait par la qualité de travail du TI, c'est un risque plus fort de perdre un cheptel entier. La relation client est donc primordiale*
- *Le TI doit faire face à des éleveurs mieux informés sur les questions de reproduction. Les informations à lui fournir doivent être plus fines et ciblés.*

Les éleveurs
Evolution de la taille des entreprises

- Un quart des exploitations laitières a plus de 50 vaches. Ce chiffre est en progression : on note une tendance au développement de projets « grands troupeaux laitiers » (semi-industriel)
- 60% des bovins allaitants appartiennent à des exploitations de plus de 50 vaches.
- On assiste au développement de GAEC qui regroupent plusieurs exploitants (accroissement de la taille des exploitations) permettant ainsi la mise en commun des ressources.
- La génération des repreneurs tend à avoir des cheptels plus importants que leurs aînés, que ce soit pour l'allaitant ou le laitier.
  - Ceci représente une difficulté pour maintenir l'esprit initial de la politique de l'élevage de 1966 : *« développer des exploitations à taille humaine, permettant l'installation de jeunes éleveurs avec un capital limité et réparties sur l'ensemble du territoire, même en zone difficiles »*

Extrait source : Institut de l'élevage - 2012





Verbatim :
« Gérer des troupeaux de 200 à 300 vaches ne nécessite pas des capacités uniquement techniques : des investissements doivent être étudiés, une vraie réflexion nécessite d'être engagée entre développement, investissements et résultats. » (Partenaire social)

Analyse :
- *Le TI intervient sur un plus petit nombre d'exploitations mais pour un cheptel plus important. L'activité n'est donc plus la même.*

Eleveurs
Des stratégies de développement variées des éleveurs

- Les éleveurs sont aujourd'hui confrontés à des enjeux de compétitivité et doivent améliorer la performance de leur outil de travail :
  - Cheptel : performance de production et de reproduction
  - Qualité de l'alimentation et du bien-être animal
  - Développement de la poly-activité suivant certaines zones (cultures végétales et fourragères)
  - Développement des installations et bâtiment(s)
  - Développement de la main d'œuvre salariée pour faire fonctionner l'exploitation

- La diversité des élevages, l'implantation, le projet d'exploitation et le niveau de compétences de l'éleveur sont à l'origine de stratégies de développement différentes qui peuvent être divergentes ou complémentaires :
  - Eleveur en recherche de qualité génétique : la race, le bel animal, schéma de sélection, reproduction, amélioration génétique…
  - Eleveur gestionnaire du troupeau : optimisation du troupeau (performance laitière /viande, génomique, robustesse, docilité), renouvellement du troupeau, investissements matériels et technologiques et main d'œuvre …
  - Eleveur gestionnaire financier : optimisation financière, développement de l'IPE pour baisser les coûts d'IA, recherche de semences à des tarifs attractifs (international), robotisation importante pour limiter la main d'œuvre…
  - Eleveur en recherche d'une qualité de vie : conditions d'exercice et de travail facilitantes (RTT, congés, horaires, charge de travail) telles que développement de la main d'œuvre et de la robotisation, taille d'exploitation, recours à la génétique…

Analyse :
- *Chaque éleveur a des objectifs différents qui nécessitent d'être inscrits dans un projet et une stratégie adaptée.*
- *Les entreprises IA et le TI doivent pouvoir les identifier pour répondre aux attentes des éleveurs en matière de gestion de la reproduction.*

Verbatim :
« Les éleveurs cherchent à baisser le coût de certaines prestations : ils négocient parfois des rabais sur les semences. » (autres acteurs de l'élevage)
« Si rien ne justifie de conserver ses achats de semences en France, les éleveurs iront vers des semences internationales. » (Eleveur, EMP)
« L'IPE est une nouvelle manière d'aborder la gestion de la reproduction : si elle comporte des risques pour l'éleveur et l'animal, l'appui du TI est toujours important (formation, conseil, techniques, appui…) » (Eleveur)
« Les nouveaux éleveurs deviennent progressivement des gestionnaires, des chefs d'entreprises : la maîtrise des performances, des résultats et des coûts guident leurs stratégies » (Partenaire social)
« Il faut différencier les problématiques des troupeaux allaitants et des troupeaux laitiers . Les exploitations laitières sont de plus en plus multi-activités : élevage, récolte, production. La façon de travailler est différente. La conduite du troupeau se fait par lot de bêtes ayant les mêmes caractéristiques. » (Partenaire social)
« Les éleveurs ne sont pas tous identiques : ils recherchent des solutions à la carte, adaptées à leur projet. » (EMP encadrement)
« L'IPE n'est pas une perte d'activités pour le TI, c'est une autre manière d'accompagner l'éleveur dans la gestion de son troupeau » (EMP Encadrement)
« Les éleveurs évoluent vers des agri-managers : ils gèrent des équipes, des prestataires, des co-exploitants, des fournisseurs… tout en garantissant la viabilité financière de leur exploitation. » (EMP encadrement, Expert)

Les éleveurs
Les attentes des éleveurs vis-à-vis des prestataires de l'élevage (1)

Moins d'acteurs autour de l'éleveur :

- La principale demande de l'éleveur est de diminuer le nombre d'intervenants qui l'appuie et le conseille dans la gestion de son exploitation.
  - Manque de visibilité sur les rôles de chacun, chevauchement des périmètres d'intervention / d'activités, coûts générés pour maintenir l'ensemble de ces professionnels…

Des intervenants experts techniques et conseils sur les principaux champ d'activité

- L'éleveur souhaite, selon son besoin, pouvoir s'appuyer et choisir un ou plusieurs experts pour assurer :
  - La gestion de la reproduction : appui technique à la mise en place, pointage, échographie, conseil en génétique …
  - La gestion de l'élevage : alimentation, nutrition, santé, bien-être, …
  - La gestion de l'exploitation : performance animale, optimisation de la rentabilité de l'ensemble des ressources de l'exploitation, mise en cohérence du projet, optimisation financière et comptable, rentabilité…
- Plusieurs acteurs peuvent intervenir auprès de l'éleveur, avec une ou plusieurs compétences communes :
  - L'éleveur souhaitera choisir un ou plusieurs experts selon son besoin.
  - L'éleveur souhaite pouvoir comparer la qualité de prestation, de service et mesurer le retour sur investissement …

Verbatim :

« Les marges des éleveurs étant de plus en plus réduites, il faut pouvoir payer et entretenir tous les acteurs autour de lui. L'ensemble a un coût final sur le prix du lait. L'ensemble de ces acteurs nous rend moins compétitifs sur le marché du lait. » (Expert)

« L'éleveur de demain voudra un service d'accompagnement global avec un faible nombre d'intervenants. Il voudra un service fiable, précis et de qualité. » (Expert)

« L'éleveur […] a besoin d'avoir un partenaire compétent, expert dans son domaine pour confier son troupeau : depuis la gestion génétique jusqu'à la gestation. » (EMP encadrement)

« L'éleveur voit le TI comme un spécialiste de la reproduction. Il peut chercher à diminuer le nombre de techniciens qui le conseillent pour différentes raisons, mais il veillera toujours à conserver des partenaires qui lui apportent une plus-value en termes de conseils simples et pertinents. » (Partenaire social)

« L'éleveur attend un conseiller unique prenant en compte la nutrition, la reproduction et la santé du troupeau. » (Expert)

« C'est le TI qui est le mieux placé pour apporter un conseil en reproduction car il est le technicien en relation la plus fréquente avec l'éleveur. » (ES encadrement)

« L'éleveur ne paie pas uniquement pour du conseil, le conseil doit venir en plus d'une prestation (pointage, IAT…) ou d'une vente (produits d'élevage). » (TI)

Les éleveurs
Les attentes des éleveurs vis-à-vis des prestataires de l'élevage (2)

Une approche conseil plus forte attendue de chaque prestataire :

- L'éleveur attend des intervenants qu'ils soient en mesure de :
  - Écouter et comprendre ses besoins pour les traduire en prestation
  - Adapter et argumenter leur conseil
  - Vulgariser et clarifier leur conseil
  - Estimer financièrement la valeur ajoutée de leur conseil (ROI pour l'éleveur)
  - Interpréter un ensemble de données de performance collectées

Des intervenants qui fonctionnent en réseau et de manière coordonnée

- Les éleveurs attendent des intervenants qu'ils puissent fonctionner en réseau et soient plus coordonnés dans leurs activités et leurs interventions.
- Le TI devrait être en mesure d'identifier / d'alerter les autres acteurs à mobiliser dans sa structure ou à l'extérieur en fonction des problématiques de gestion rencontrées par l'éleveur.

« Les éleveurs souhaitent retrouver une certaine marge de manœuvre et de liberté dans la gestion de leur exploitation et de leur troupeau : reproduction, performance, santé, nutrition, équipements… autant de domaines pour lesquels l'éleveur se sent prisonnier de monopoles et de cadres règlementaires » (Eleveur)

« La concurrence la plus forte aujourd'hui est sur la qualité génétique des semences, notamment au sein de la race de vaches Holstein. » (Expert)

« Si l'on veut que les inséminateurs apportent une vraie valeur ajoutée aux éleveurs, il faut qu'ils aient une vraie compréhension des enjeux économiques et des compétences avérées en matière de ROI (retour sur investissement), notamment. » (EMP Encadrement)

Analyse :

- *L'éleveur souhaite diminuer le nombre de conseillers « directs » autour de lui. Lorsqu'il en choisit un, il souhaite que ce dernier soit performant techniquement mais également pertinent dans le conseil qu'il propose.*
- *Le comportement de l'éleveur évolue vers un positionnement de client / consommateur, plutôt qu'un « usager » de service public.*
- *L'éleveur attend que le TI réussisse son plan d'accouplement : la génétique devra être à la carte, selon le projet de l'éleveur. Il est important que le TI puisse sensibiliser / montrer le ROI de son action sur la productivité de l'exploitation.*
- *Pour qu'une IAT soit un investissement profitable, l'éleveur attend une semence de qualité, à moindre coût, partout en France. Un rapport qualité/prix justifié vis-à-vis de la vente de dose et de l'acte d'IAT.*

Les EMP – ES
Le positionnement des entreprises SRA au regard des évolutions

Une reconfiguration des acteurs de l'élevage

- La fin des monopoles des coopératives d'insémination et du contrôle de performance, ainsi que la préparation du projet zootechnique européen ont amené les coopératives à mettre en œuvre diverses stratégies selon les contextes régionaux :
  - Regroupement d'EMP
  - Regroupement d'ES
  - Regroupement d'ES et EMP
  - Partenariat d'EMP avec contrôle de performance ou inversement
- L'orientation vers l'une ou l'autre des stratégies est souvent conditionnée par l'implantation des acteurs sur le territoire et leurs forces / puissance.

Des stratégies de développement variables suivant les territoires

- Stratégie de diversification des activités pour maintenir l'activité et les emplois
  - En diversifiant leurs activités :
    - Vers le commerce d'autres produits : alimentation, nutriments, petits ou gros outillages…
    - Vers d'autres types d'élevages : bovins allaitants, caprins
    - Vers des services complémentaires : service de remplacement, contrôle laitier…
    - Vers le conseil en nutrition lié à l'expression des gènes
- Stratégie de spécialisation et développement de prestations cœur de métier « reproduction »
  - Mise en place, suivi de la reproduction (monitoring, échographie)
  - Conseil génétique
  - Transplantation embryonnaire / Génotypage des femelles / Semence sexée

Des organisations du travail en développement et en construction

- Les regroupements des EMP-ES engendrent le besoin de structurer les organisations :
  - Développer / renforcer de nouveaux services (RH, communication, SI, logistique, marketing, R&D)
  - Mettre en place un encadrement intermédiaire pour manager des groupes de TI
  - Structurer la communication et l'information
- L'enjeu est de ne pas perdre de vue le projet « coopératif » et la place de l'éleveur adhérent dans la coopérative ES-EMP.

Analyse :

- *La diversité des stratégies de partenariat des entreprises SRA impactera leur organisation du travail.*

Verbatim :

« Les regroupements sont nécessaires pour faire face à la concurrence internationale et être en mesure de proposer et/ou de maintenir des prestations de qualité pour les éleveurs » (EMP encadrement)

« Les regroupements de Coopératives EMP-ES sont nécessaires pour survivre, mais il y a urgence de maintenir des organisations à taille humaine avec des valeurs coopératives » (Partenaires sociaux)

« Les éleveurs rigolent des TI qui vendent des objets (bottes, condiments alimentaires, petits matériels…), ils les appellent des Castorama.» (Eleveur)

« Les managers sont le plus souvent des techniciens d'insémination. Ils ne sont pas aguerris aux techniques de management d'équipe. » (EMP Encadrement)

« L'organisation du travail est en confrontation avec l'activité commerciale demandée. »

« Le grossissement rapide des coopératives ES-EMP pose la question de la pertinence et l'efficacité des organisations du travail : elles cherchent encore leur modèle organisationnel pour passer d'une structure simple à une configuration adaptée à leur taille et leur activité » (Expert)

« Les ES-EMP grossissent en taille, mais les dirigeants sont restés sur un système pyramidal, descendant » (Partenaires sociaux)

Les ES-EMP :
Un marché international à conquérir

- Le 1er débouché des entreprises de la sélection et reproduction animales est le marché national.
- Aujourd'hui, c'est un marché jugé mature voire saturé sur certaines régions pour l'élevage bovin laitier.
- Le développement à l'international et l'exportation de semences devient de plus en plus stratégique pour les entreprises ES afin d'amortir les coûts de sélection de semences.
- Si ce développement parait essentiel, plusieurs freins sont identifiés :
  - Culturels et entrepreneuriaux : les entreprises SRA n'ont pas encore la culture de l'export et de la diffusion génétique comme d'autres pays (hollandais ou américains)
  - Capacités linguistiques
  - Taille des entreprises et leur organisation : exporter nécessite des moyens, des ressources, des appuis tant politiques que techniques.
  - La frilosité des CA des coopératives ES-EMP : il y a de fortes réticences des conseils d'administration des coopératives à l'export des semences
  - Les CA sont constitués d'éleveurs, et ces derniers n'ont pas envie qu'on envoie leurs semences aux 4 coins du monde. Fort protectionnisme.

<u>Verbatim :</u>
« Dans un contexte de mondialisation des marchés et des entreprises, la compétitivité de l'élevage français passe inévitablement par une présence forte à l'international. » (ALLICE rapport d'activité)

« Le marché de la semence s'internationalise. Les entreprises françaises sont encore très ancrées sur leur territoire et elles sont frileuses à s'exporter. Ce n'est pas dans leurs gènes. Il y a quelques actions isolées. » (Expert)

« Les membres CA des ES/EMP sont des éleveurs, et ces derniers n'ont pas envie qu'on envoie leurs semences aux 4 coins du monde. » (Expert)

<u>Analyse :</u>
- *Les entreprises de sélection animale cherchent à s'orienter vers le marché international pour amortir leurs coûts de recherche face à un marché français mature et pour que les éleveurs français bénéficient toujours des avancées génétiques, mais elles rencontrent des freins internes.*

Les ES-EMP :
Focus sur le projet zootechnique européen

- Le projet zootechnique européen (2014) va entrainer la refonte du paysage des acteurs de l'amélioration génétique française.
- L'organisme de sélection au sens de la Commission Européenne (Bsue - Breed Society), assurera la responsabilité du processus de création génétique avec la tenue du livre généalogique, la réalisation du programme de sélection, le contrôle de performance, l'évaluation génétique.
- Ceci va avoir plusieurs impacts :
  - Une réflexion prospective sur la gestion des données de performance
  - Des discussions et partenariats à venir entre acteurs DGF (OS/ES/EMP/ Contrôle de performance…)
- Divers scénarii se profilent au regard des stratégies des différents acteurs :
  - Le règlement zootechnique européen offrirait la possibilité aux entreprises SRA d'être agréées BSue et de disposer de l'ensemble de ses responsabilités.
  - De ce fait, tous les regroupements et les partenariats de contractualisation sont possibles, selon les besoins du territoire et la solidarité des autres réseaux de prescripteurs : fusion, absorption, disparition.
- La finalité des BSue étant d'améliorer le schéma génétique pour lesquels elles sont agréées, elles devront s'appuyer sur :
  - La recherche de données de performance issues du terrain
  - La recherche et développement

Verbatim :

« Aujourd'hui, il n'existe qu'un OS par race, cela ne va pas durer. » (EMP encadrement)

« Les ES et EMP doivent définir leurs stratégies et voir quels partenariats elles doivent conclure en local. » (Partenaires sociaux)

« En Europe, tous les acteurs autour de l'éleveur ont déjà fusionné au sein de structures uniques. » (Expert)

« En Savoie, zone à faible densité, le contrôle laitier est déjà fusionné avec le groupe départemental sanitaire. » (EMP Encadrement)

« Les regroupements dépendront de la force des acteurs en présence sur le territoire concerné. » (Expert)

« Les autres pays ne sont pas organisés par métiers et sont donc moins impactés par le projet de règlement zootechnique européen. » (Expert)

Analyse :

- *Les organisations du travail continueront à évoluer au regard des futurs partenariats entre les acteurs DGF.*
- *Au sein d'une même structure, il sera possible de retrouver des techniciens d'insémination, des techniciens de performance, des techniciens sanitaires…*

Les ES-EMP :
La gestion des données : un enjeu stratégique

- Le système génétique français, hérité de 1966, permettait de mettre à disposition des ES les évaluations enregistrées par les contrôles de performance effectués auprès des éleveurs. Ce système permettait d'améliorer les schémas de sélection génétique.
- L'innovation technologique offre aujourd'hui la possibilité aux éleveurs d'obtenir quantité de mesures de performances (robot de traite, monitoring…)
- Ces données doivent être interprétées pour être exploitées par l'éleveur (optimisation de son troupeau et de son exploitation) et pour les ES (amélioration des schémas de sélection, R&D, développement de nouveaux services).
- La possession et le traitement de ces données constituent donc un enjeu stratégique dans le positionnement des entreprises d'IA et dans la perspective du règlement zootechnique européen.
- Selon leurs stratégies, les entreprises de sélection et reproduction animales pourraient donc se rapprocher directement des éleveurs ou des fournisseurs afin d'obtenir leurs données qui alimenteraient leurs bases de données.

« Il faut tout faire pour préserver le système collectif de la génétique française, de façon à limiter le coût de la génétique. » (Expert)

« Le traitement informatisé des données du contrôle de performance va bouleverser les métiers. » (Partenaires sociaux)

Analyse :

- *Quels que soient les partenariats ou fusions envisagés, la possession, la maîtrise et l'interprétation des données seront l'une des clés de développement des entreprises SRA et des Bsue.*
- *La gestion des données nécessite d'investir dans le développement d'outils et de compétences pour les collecter et les analyser : le métier autour de la statistique devrait connaître un essor important dans les entreprises SRA.*

Les ES-EMP :
Recherche collective / recherche compétitive : les enjeux pour le contrôle des données de l'amélioration génétique

Recherche collective pré-compétitive

ALLICE (ex- UNCEIA) et l'INRA

Le service R&D d'ALLICE travaille en partenariat avec l'INRA afin de :

- Bénéficier des travaux de recherches
- Mobiliser et lever des financements de recherche
- Orienter des travaux de recherches précompétitives, notamment :
  - **l'épigénétique** : étude sur les influences environnementales modifiant l'expression du code génétique et les mécanismes en cause
  - **la nutrigénomique** : étude sur la façon dont les gènes et les nutriments interagissent.

Recherche compétitive

Les ES sur le front de la R&D

- Avec l'ouverture des marchés et l'essor de la génomique, les ES ou regroupement d'ES cherchent à se démarquer de la concurrence nationale et/ou internationale en effectuant leurs propres travaux de R&D de terrain.
- Les regroupements des ES permet de mutualiser leurs forces et de générer des ressources financières et matérielles suffisantes pour se développer sur le champ de la R&S.
- Ces recherches devraient contribuer, en autres, à se différencier par la production de semences exprimant des caractères fonctionnels.

Verbatim :

« Il y a une course à la parution d'index entre les pays européens et avec les USA. On assiste à un emballement des recherches en génétique : les outils de mesure, de calcul, l'évolution des méthodes de traitement et d'analyse. Cela contribue à donner des index plus précis, renouvelés et complétés. » (Expert)

« La privatisation des données présente un risque de développement et d'exploitation « privative » des informations génétiques. Ceci pourrait avoir des conséquences sur la diversité génétique . » (Expert)

« Les ES cherchent à exploiter à des fins commerciales et concurrentielles les données issues de l'élevage / génétique pour revendre des semences avec des caractères morphologiques qu'elles seront les seules à avoir » (Partenaires sociaux)

Analyse :

- *Seule la recherche précompétitive reste collective (INRA- Allice) .*
- *La recherche compétitive (de terrain) devient l'apanage des entreprises de sélection avec les bénéfices et les risques que cela peut engendrer.*
- *La concurrence nationale et internationale impacte le développement et les stratégies de R&D des entreprises ES.*

Les autres prestataires auprès de l'éleveur :
Les acteurs du conseil en performance

Missions :
A partir de la récolte (Agent de pesée) et l'établissement d'indicateurs de performance et de mesures (Technicien conseil en élevage), ils apportent à l'éleveur un conseil en élevage sur les aspects zootechniques, économiques et réglementaires.
Le conseiller en élevage peut être spécialisé en nutrition, reproduction, génétique, bâtiment, fourrages et pâturages, technico-économique, qualité du lait, agronomie/environnement, démarche qualité, organisation du travail, sanitaire, agriculture biologique, bilan énergétique, réglementaire, nouvelles technologies, génisses, robotique, accompagnement AOC.

Evolutions	Conséquences
L'avènement de la génomique permet d'évaluer le potentiel de performance des animaux dès leur naissance. Le contrôle de performance devient progressivement *« obsolète ».*	• Dans les troupeaux, baisse du volume de prélèvements biologiques à l'âge adulte. L'agent de pesée est un métier jugé en déclin. • Les contrôles « résiduels » permettront de confirmer les choix génétiques effectués lors de l'élaboration des plannings d'accouplement. Certaines activités du conseiller en élevage et du TI se télescopent sur l'analyse des données de performance. • Les résultats de performance permettent de valoriser la pertinence des conseils génétiques et d'évaluer l'expression des gênes.
Des ECEL/OBC investissent dans des programmes de recherche afin de moderniser le contrôle de performance par des outils technologiques, et de répondre à des demandes de l'aval de la filière (notamment d'analyses fines du lait).	• Le technicien conseil en élevage dote l'éleveur de nouveaux outils de gestion techniques de troupeau. • Ces outils seront utiles pour une évaluation plus fine de la performance, pouvant impacter directement par exemple le prix du lait. • => Comment ces données continueront-elles à nourrir les schémas de sélection ?
La robotisation des exploitations génère des données de performance supplémentaires pour l'éleveur. Ces données sont délivrées par le fournisseur équipementier.	• Augmentation du volume de données de performance. • En vue d'adapter et orienter ses conseils, le technicien de performance doit savoir croiser et interpréter un ensemble de données issues de diverses sources.
Eleveurs de mieux en mieux formés à la gestion de leur élevage	• Le service conseil rendu par le conseiller en performance devra apporter une véritable plus-value dans la gestion de l'élevage.

Analyse :
- *Avec l'arrivée du projet zootechnique européen, les entreprises du contrôle de performance devront se réorganiser dans le cadre des BSue.*
- *La cartographie des métiers des entreprises du contrôle de performance fait apparaître le métier de « technicien conseil en élevage ». Le périmètre d'activité de ce dernier couvrirait l'emploi de conseiller unique souhaité par l'éleveur.*

Les autres prestataires auprès de l'éleveur : Le *technicien en alimentation et les équipementiers*

Prestataires	Evolutions	Conséquences
Technico-commercial en alimentation	Meilleure information des éleveurs Intérêt des TI sur la question de l'alimentation / nutrition qui favorise le développement de l'expression de gènes.	• Repositionnement à prévoir du Technicien en alimentation : conseil en alimentation pour l'élevage, lien avec les performances de l'animal, adaptation des conseils au regard des attentes des éleveurs… • Partage d'activité avec le TI sur le volet « nutrition / alimentation pour favoriser l'expression génétique de lots d'animaux ».
Les équipementiers technico-commerciaux de matériels agricoles et de traite	Evolution des technologies Forte croissance de la robotisation dans les exploitations	• Les équipements génèrent une quantité importante de données informatiques relatives à la performance. • Ces données sont utiles à l'éleveur pour optimiser la gestion de son exploitation (performance, santé, reproduction, alimentation, nutrition…) • Les équipementiers développent des systèmes automatisés intégrant des modules de traitement des données pour faciliter le travail des intervenants (TI, conseiller en élevage, éleveur…). • Le positionnement des équipementiers s'arrête pour l'instant à la formulation de propositions techniques. Il appartient aux intervenants autour de l'éleveur de s'emparer de ces données pour les exploiter et les valoriser.

D'autres acteurs portant le titre de « technicien » sont présents et couvrent une ou plusieurs missions des acteurs précédemment cités. Ils sont issus de chambres d'agriculture, de Fédérations ou associations de promotion de race, de Coopératives…

Les autres prestataires auprès de l'éleveur
Le vétérinaire

Le vétérinaire est présent depuis l'insémination artificielle d'une vache, par exemple, jusqu'au contrôle de son lait, de la naissance du veau... et de son départ pour l'abattoir.

Mission : Le vétérinaire peut :
- Apporter des conseils spécialisés dans les domaines de la santé et de la nutrition.
- Intervenir en appui des techniciens et conseillers lorsque la situation de l'élevage requiert sa compétence.
- Assurer la responsabilité d'un Plan Sanitaire d'Elevage.
- Assurer la formation des intervenants sur certains aspects de la gestion de la reproduction ou de la santé de l'animal.

Statut : En fonction des acteurs en présence sur le territoire, l'éleveur peut faire appel aux compétences de vétérinaires à travers :
- un cabinet indépendant
- un groupement de vétérinaires
- une EMP : dans ce cas, le vétérinaire intervient sur l'analyse des hormones en vue de synchronisation des chaleurs, sur la génétique et est support au TI.

Evolutions	Conséquences

Baisse du nombre d'éleveurs	• Moins d'éleveurs mais les troupeaux sont plus importants.
	• Trois axes d'évolution constatés :
	  • Abandon de l'élevage pour se consacrer aux animaux de compagnie
	  • Intervention exclusive d'un point de vue sanitaire : maladie, césarienne…
	  • Spécialisation dans la gestion de l'élevage pour répondre à un maximum d'attentes de l'éleveur : santé - alimentation – gestation – génétique

Eleveurs de mieux en mieux formés à la gestion de leur élevage	

<u>Analyse :</u>
- *Les différents prestataires positionnés auprès des éleveurs se « télescopent » sur certaines missions.*
- *Les reconfigurations sont en cours et la stratégie des acteurs se dessine au gré des jeux d'acteurs et des forces en présence sur les territoires.*

« L'échographie faite par le TI indique si la vache est fécondée ou pas. L'échographie faite par le vétérinaire va au-delà : il analysera les causes racines et externes pour expliquer une infertilité. » (Eleveur).
« Dans ma région, le vétérinaire est le partenaire idéal pour la prévention, le soin et le conseil en élevage. » (Eleveur)

L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALES

- Le Technicien d'Insémination (TI)
- Le manager de Techniciens d'Insémination
- Les autres métiers de la branche sélection et reproduction animales

Evolution du métier de Technicien d'Insémination (TI)
Les missions / les activités et les relations fonctionnelles

Les missions et les activités :

- Quelques soient les EMP, on distingue un corpus d'activités commun à l'ensemble des TI :
  - Les actes de mise en place de semence : dans certaines régions la MEP représente 90% de leur activité
  - La vente de doses de semence
  - Le suivi de reproduction : élaborer un planning d'accouplement avec l'éleveur 1 à 2 fois /an
  - Le constat de gestation : échographie et /ou palper rectal
- Selon les stratégies des EMP, le TI exerce en plus ou uniquement les activités suivantes :
  - Gestion en reproduction : monitoring, suivi et conseil en génétique, pointage, semence sexée, synchronisation des chaleurs, transplantation embryonnaire…
  - Vente de produits d'élevage : alimentation, nutriments, petits équipements, matériels liés à la reproduction
  - Prospection de nouveaux éleveurs et de nouveaux marchés (ex : marché allaitant, caprin…)
  - Gestion de l'approvisionnement en doses, soit pour l'ensemble de l'agence, soit pour lui-même

Les relations hiérarchiques et fonctionnelles :

- Les regroupements des EMP ont contribué à constituer des équipes de TI plus importantes. Il est apparu nécessaire de créer des postes d'encadrant opérationnel – chef d'équipe TI – ou des Techniciens d'insémination coordinateurs.
  - Les TI sont regroupés par secteur géographique et organisés en équipe de 5 à 20 personnes.

Analyse :

- *Le TI étant la personne passant le plus régulièrement sur l'exploitation, il devrait s'imposer rapidement comme un acteur incontournable voire indispensable en matière de conseil en gestion de reproduction animale auprès des éleveurs et/ou pour vendre des produits relatifs à la reproduction.*

Verbatim :

« Depuis les années 80, le TI est devenu plus qu'un agent d'IAT. Il conseille l'éleveur en reproduction. Demain il apportera encore plus : il conseillera l'éleveur sur la manière d'exploiter les gènes pour répondre aux besoins de l'éleveur. » (EMP encadrement)

« Le sexage de la semence est une occasion de développer l'activité du TI et attire même de nouveaux éleveurs qui n'utilisaient pas l'IAT. Tout dépend des objectifs visés par l'éleveur. » (Partenaires sociaux)

« Les TI sont précurseurs et interviennent en amont de la plupart des prescripteurs : ils sont là pour assurer une bonne gestion de la reproduction : chaleur, fertilité, additif pour favoriser l'ovulation, conseil en accouplement, surveillance de la gestation (monitoring), vêlage (échographie). Les TI sont devenus les spécialistes de la reproduction, là où il y a encore quelques années ils assuraient surtout la MEP. » (Eleveur)

Evolution du métier de Technicien d'Insémination (TI)
Les évolutions majeures du métier

- Le métier de TI a été directement impacté par :
  - une baisse endémique du nombre d'IAT
  - l'ouverture du marché de la vente de doses (fournisseurs « low-cost »)
  - l'ouverture du génotypage (mâle et femelle) aux éleveurs
  - les orientations stratégiques de développement des EMP, leur mise en concurrence sur le volet commercial, service et conseil
  - l'interaction progressive entre des champs jadis étanches (contrôle de performance, nutrition, génétique) et de ce fait une concurrence sur le champs du conseil entre divers acteurs de l'élevage
  - la montée en compétence des éleveurs en matière de gestion d'élevage
  - la moindre disponibilité des éleveurs

- Une évolution de la finalité du métier
  - Le métier évolue d'une prestation de service public à une prestation « commerciale »
  - Les TI effectuant de moins en moins d'IAT, ils devront promouvoir et vendre de plus en plus des produits et des services

- La génomique a bouleversé l'approche métier du TI l'impliquant pleinement dans le conseil en reproduction auprès de l'éleveur.
  - La génomique augmente la diversité des semences à proposer par le TI à l'éleveur.
  - Le sexage de la semence est une nouvelle occasion de développer un conseil plus ciblé en lien direct avec le projet d'élevage de l'éleveur. Elle attire même de nouveaux éleveurs qui n'utilisaient pas l'IAT.

- Des outils informatiques au service TI :
  - Le TI est alors secondé d'outils informatiques d'aide à la décision qui lui permettent :
    - d'optimiser les accouplements en fonction des critères de l'éleveur
    - d'optimiser son temps pour interpréter les données

Verbatim :
« La relation avec les éleveurs, depuis la prospection jusqu'à la fidélisation, n'est pas seulement l'affaire des inséminateurs mais celle de toute la coopérative. » (Partenaires sociaux)
« L'informatisation a modifié le travail du TI : il passe moins de temps à saisir et tracer les données. Le TI s'appuie sur des logiciels pour développer ou suivre les plans d'accouplement : le logiciel gère au mieux les accouplements en fonction des critères de l'éleveur et des données génétiques, généalogiques des animaux. » (TI)
« Le TI est un métier en difficulté du fait de l'évolution progressive de son champ d'activité : conseil, écoute, vente / commercial, démarchage… le cœur de métier se décentre de l'acte IA. » (Partenaires sociaux)

Analyse :
- *Les TI doivent s'adapter aux nouvelles stratégies de développement de leurs EMP : leur métier est « sensible » du fait de l'importante adaptabilité des compétences à laquelle ils doivent faire face.*
- *Le métier se repositionne sur un champ d'activité plus commercial et de conseil technique sur la gestion de la reproduction.*

Evolution du métier de Technicien d'Insémination (TI)
Le contexte d'exercice de ses missions

Une forte autonomie dans son activité

- Le TI gère parfois son propre portefeuille de clients et son emploi du temps.
- Une zone géographique lui est confiée, et selon la région, sa couverture géographique amène le TI à faire jusqu'à 400 km /jour.
- Les temps de trajet couvrent parfois jusqu'à 65% du temps de travail d'un TI.

Une charge de travail variable en fonction des territoires et de la saison

- Les activités du TI varient selon la densité d'éleveurs sur le territoire (entre 600 et 4800 IAT/an/ TI).
- Aujourd'hui en fonction de la saisonnalité, des territoires et du type d'élevage, la MEP de semence reste l'activité principale d'un TI, même si les prestations complémentaires et le conseil prennent une part plus conséquente.

Des conditions de travail évoluent avec le métier

- Les troupeaux étant plus grands, le TI se déplace sur une exploitation pour pratiquer des actes techniques répétés sur plusieurs vaches (MEP, échographie…).
- Les EMP déclarent davantage de TMS chez les TI.
- D'autres risques d'accidents s'accentuent :
  - L'éleveur étant moins présent, les animaux sont parfois mal contentionnés entraînant des blessures du TI
  - Le matériel de contention est parfois inadapté à l'acte d'insémination (vache en logette ou vache seule au cornadis)
  - Les animaux sont moins sociabilisés (condition d'élevage avec robotisation)
  - Les conditions sanitaires sont parfois dégradées (accès à l'eau parfois difficile)
  - Risque accident de la route

Verbatim :

« Il y a 20 ans, l'activité du TI était composée à 90% d'IAT. Aujourd'hui, le ratio entre les IAT et les autres activités - prestations est de 60% - 40%. » (Expert)

« Avec le grossissement des exploitations, les risques du métier se sont accrus : l'éleveur n'est pas toujours présent sur l'exploitation. Le TI intervient seul, avec des risques d'accidents plus nombreux (chutes, bras coincés) » (Partenaires sociaux)

« Les maladies professionnelles sont plus nombreuses : mal de dos / conduite, maladies musculaires. » (TI)

« Le métier de TI est difficile. La question de la QVT et de la santé au travail est primordiale. Les EMP doivent se saisir de cette question. » (EMP encadrement)

« Les mentalités du TI doivent changer : revoir les gestes techniques, les conditions de travail, alterner IAT et conseil, connaitre mieux l'animal et son comportement pour diminuer les risques d'accidents et pallier l'absence de l'éleveur. » (TI, Expert)

Analyse :

- L'élargissement du champ d'activité vers des missions de conseils en gestion de la reproduction animale modifiera le contexte d'exercice du métier.

Evolution du métier de Technicien d'Insémination (TI)
Pratique RH des TI

Recrutement / profil des nouveaux entrants :

- Les TI sont issus de diverses filières
  - BTSA option ACSE : Analyse et Conduite des Systèmes d'Exploitation (devenant en 2014 : Analyse, Conduite et Stratégie de l'entreprise agricole)
  - BTSA option PA : Production Animale
  - Technico-commerciaux
- Depuis 2010, certaines EMP tendent à embaucher des profils de technico-commerciaux issus d'autres filières afin de couvrir des demandes liées au conseil et à la vente.
- Les jeunes sont recrutés le plus souvent en contrat de professionnalisation.
- Le métier de TI se féminise depuis quelques années :
  - Marché du travail en tension. Plus de femmes répondent aux annonces de poste. Faible attractivité des hommes.
  - Débouchés de certaines formations dans le secteur animal faible. Reconversion dans le secteur SRA.

Turn-over des TI

- Le secteur compte 1650 TI bovins.
- Un TI exerce son métier en moyenne pendant 5 à 7 ans, souvent dans l'attente de s'installer dans une exploitation agricole (le plus souvent familiale).
- Le turn-over des TI a tendance à augmenter aussi du fait des modifications de l'activité :
  - Les objectifs qui lui sont fixés sont surtout quantitatifs
  - Sentiment de perte d'autonomie

Intégration et formation :

- En fonction des profils recrutés et de leurs besoins en compétences, tous les nouveaux TI bénéficient d'un parcours d'intégration alternant formation et pratiques terrain avec un tuteur.
- Ils préparent le CAFTI (certificat obligatoire pour effectuer des IAT)
  - 100 à 200 stagiaires formés par an au CAFTI par l'ANFEIA
- La formation doit être complétée par des formations commerciales (vente/conseil) ou zootechniques, dispensées
  - en interne le plus souvent pour des raisons de confidentialité et de stratégie commerciale des EMP,
  - parfois par d'autres partenaires extérieurs spécialisés,
- Montée en compétences pour les TI qualifiés :
  - Des formations de spécialisation sont proposées au TI : monitoring, échographie, contention…
  - Des formations relations clients, vente et conseil - approfondissement
- Pas de certifications propres au métier (titre, CQP)

Les modes de rémunération

- Grandes disparités des traitements entre les EMP : au forfait, avec un salaire fixe et une partie variable ; à l'acte, à la tâche, avec une partie variable
- La partie variable du salaire peut être liée à la vente de produits ou services annexes, ce qui représente parfois un handicap pour certains TI :
  - En fonction des EMP, les temps de RDV ne sont pas rémunérés, seule la vente aboutit à une rémunération.
  - La course à la part variable ou à l'acte fait prendre des risques au TI (la multiplication des actes engendre de la fatigue).
  - Tous les TI ne sont pas à l'aise avec l'acte commercial de vente de produits ou services annexes quand ils n'y ont pas été formés ou accompagnés.
  - Difficulté de conjuguer les horaires pour effectuer à la fois les IAT ou RDV techniques et les RDV commerciaux
  - Différence temporelle d'accessibilité des TI et des éleveurs (les disponibilités saisonnières des éleveurs ne sont pas les mêmes que celles des TI. Ex: travail sur les cultures…)

« Le levier d'action pour renforcer l'attractivité du métier de TI est d'améliorer les conditions de travail et de diminuer la variabilité des salaires. » (Partenaire social SRA)

Analyse :

- *Besoin de développer un parcours de formation pour adapter l'offre aux évolutions du métier*
- *Un parcours professionnel à structurer pour valoriser le métier*

Evolution du métier de Technicien d'Insémination (TI)
Les formations existantes autour du métier

Les diplômes du secteur agricole/élevage recommandés à l'entrée dans le métier :

- Capa production agricole, spécialité animale
- BPA travaux de production animale, option ruminants
- Bac pro CGEA (conduite et gestion de l'exploitation agricole) option système à dominante élevage
- BTSA productions animales
- BTSA analyse et conduite des systèmes d'exploitation
- BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques.

Des formations autour de la génétique de l'élevage existent :

- Licence Professionnelle Génétique et Développement de l'Elevage - Université de Limoges
  - Le cursus intègre notamment la préparation au CAFTI.
  - Débouchés : conseiller en amélioration génétique et inséminateur, responsable du contrôle de performances, conseiller d'élevage, responsable du suivi du programme de sélection d'une race, responsable de station d'évaluation génétique d'animaux, chargé de promotion d'une race…
  - Secteurs d'activités : organisations professionnelles agricoles dans le secteur de l'élevage, organismes de sélection des races, chambres d'agriculture, groupements de producteurs, instituts de l'élevage, coopératives d'insémination, organisme de recherche (INRA), établissements agricoles…
- L'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement soit l'AgroParisTech propose :
  - Un module d'approfondissement pour les étudiants en 2ème année en Master : « Elevages et filières Durables et iNnovants (EDEN) »
  - À travers CSAGAD (Cours Supérieur d'Amélioration Génétique des Animaux Domestiques) en partenariat avec l'Institut de l'Elevage, diverses sessions thématiques autour de la génétique disponibles en formation continue.

La formation continue des TI

- L'ANFEIA, organisme de formation de branche
  - L'ANFEIA contribue au développement des compétences en proposant des formations professionnelles continues sur le champ technique (MEP, échographie, connaissances zootechniques…).
- Des organismes de formation privés sont sollicités par les entreprises pour mettre en place des actions de formation, notamment, sur les thématiques « ventes et commerces ».
- La formation interne : le principal levier de développement des compétences

Analyse :

- *Quelques certifications apportent des connaissances générales sur les thématiques agricoles (« élevage / culture »).*
- *Divers acteurs dont l'ANFEIA peuvent être ressources pour développer les compétences des TI.*
- *Il n'existe pas de certifications propres au métier.*
- *Les formations initiales ou continues ne semblent pas apporter les aptitudes professionnelles liées à la* ***vente-conseil*** *en gestion de reproduction animale, qui constitueraient le besoin réel des TI pour évoluer.*

Evolution du métier de Technicien d'Insémination coordinateur (TIC)
Mission et activités du TIC

- Les évolutions des EMP engendrent le besoin de structurer les organisations du travail, de mettre en place un encadrement intermédiaire pour gérer des groupes de TI toujours plus importants, éparpillés avec des spécialisations selon les activités et services proposés.

- Le TIC partage son temps entre :
  - Les interventions de terrain (MEP et/ou une ou plusieurs spécialités : génotypage, monitoring, échographie, synchronisation des chaleurs, allaitant, contention)
  - La gestion des stocks de semences et matériels
  - L'organisation des tournées, des plannings d'intervention des TI
  - La coordination des ressources pour les interventions spécialisées
  - La gestion et l'animation de l'équipe :
    - Entretiens annuels, formation des nouveaux, suivi des objectifs mensuels individuels, gestion des conflits, l'accompagnement terrain des TI pour développer les ventes-conseils
  - La gestion de l'information des TI sur l'entreprise, les services, l'actualité du territoire, les formations, les stocks, les objectifs mensuels

- Différentes appellations du métier :
  - Ex : Responsable d'agence, responsable de zones, chef d'équipe TI

- Problématiques RH :
  - Métier en fort développement depuis 5 ans
  - Recrutement de profils externes ou mobilité interne
  - Evolution vers une posture managériale et moins technique
  - Capacités d'organisation et gestion des ressources matérielles
  - Pas de formation spécifique ou de parcours certifiant conduisant au métier.

Verbatim :
« Il y a besoin de professionnaliser cet encadrement intermédiaire. » (Partenaires sociaux)

« Les chefs d'agence sont de bons techniciens mais leurs compétences managériales sont à améliorer. » (EMP Encadrement)

Analyse :
- *Le TIC est le premier maillon d'encadrement opérationnel auprès des TI : véritable relais entre le terrain et les différentes directions de l'ES-EMP, il est vecteur stratégique de la communication ascendante et descendante.*
- *Souvent issus du terrain et reconnus pour leurs qualités techniques, les TIC ont besoin de développer leurs compétences managériales.*

Evolution des autres métiers SRA
Renforcement ou développement de métiers

Fonctions	métiers	Points d'évolution des métiers
Fonctions supports	Marketing	• Métiers nouveaux qui émergent du fait du regroupement des EMP-ES et de leur stratégie de commercialisation des prestations et services au niveau national comme international. • Ce sont des métiers en émergence, mais les activités et les compétences ne se différencient pas des autres secteurs professionnels.
	Système d'information	• Métiers nouveaux qui émergent du fait du regroupement des EMP-ES et des besoins de communication interne et externe. • Ce sont des métiers en émergence dans le secteur, mais les activités et les compétences ne se différencient pas des autres secteurs professionnels. • Le développement des compétences est nécessaire pour récolter et gérer d'importantes bases de données • Nécessité de compétences pour récolter et gérer d'importantes bases de données
R&D	Mission R&D	• Structurer l'activité R&D dans les E/EMP: projet, métiers, activités • Objectifs : imaginer et préparer les produits dont les éleveurs auront besoin demain
	Technicien d'amélioration génétique	• Métier en forte évolution sur les compétences compte tenu des progrès génétiques et des évolutions rapides sur les outils
	Statisticien, analyseur de données	• Métiers en émergence dans les entreprises qui se sont positionnées sur le recueil et l'exploitation de données génétique ou de performance. • Objectifs : création d'outils de collecte et de traitement des données, croisement en vue de générer des produits (semences, prestations, services) commercialisables pour les éleveurs.

<u>Analyse</u>
En s'agrandissant, les coopératives ont la nécessité de développer leurs compétences dans les fonctions de production, de R&D, de logistique et support (système d'information, RH et marketing).

Evolution des autres métiers SRA
Renforcement ou développement de métiers

Fonctions	métiers	Points d'évolution des métiers
Logistique	Logisticien / agent logistique	• Organisation des moyens de distribution des doses de semences : production, distribution, acheminement. • Les besoins en professionnels se développent, mais le métier évolue peu sur les activités et les compétences. • Production de la dose en quantité adaptée • Adaptation des approvisionnement et production de doses en quantité adaptée
	Laborantin	• Les métiers de contrôle de la qualité des semences deviennent plus techniques. • Evolution de la technique : cytométrie au lieu de la biologie moléculaire • Métiers en évolution sur le champ technique et technologique.
RH	Métiers de la RH	• L'accroissement des organisations du travail nécessite la mise en place d'un pilote des RH : les métiers de RH sont en émergence dans les ES/EMP : DRH, RRH, responsable formation, charge de recrutement… • L'ensemble doit être porté par un politique RH structurée. • Les métiers ne sont pas spécifiques aux autres secteurs.
Production	Taurelier	• Evolution des modes de soins et d'alimentation afin d'exprimer les caractères génétiques • Par l'avènement de la génomique, le nombre de taurelleries a diminué, impactant directement le nombre de taureliers pour assurer la conduite, la préparation et l'entretien des géniteurs

<u>Analyse</u>
En s'agrandissant, les coopératives ont la nécessité de développer leurs compétences dans les fonctions de production, de R&D, de logistique et support (Système d'information, RH et marketing).

4.LES RECOMMANDATIONS D'ACTIONS

- Un parcours professionnel certifiant pour les acteurs de terrain de l'Insémination animale

Des constats aux recommandations : un métier de technicien d'insémination adapté aux enjeux du secteur

- Un certain nombre d'analyses nous conduit à formaliser une recommandation autour d'un parcours de mobilité professionnelle :

Analyse :
- *Un éleveur insatisfait par la qualité de travail du TI, c'est un risque plus fort de perdre un cheptel entier. La relation client est donc primordiale*
- *Le TI doit faire face à des éleveurs mieux informés sur les questions de reproduction. Les informations à lui fournir doivent être plus fines et ciblées.*

Analyse :
- *L'éleveur attend que le TI réussisse son plan d'accouplement : la génétique devra être à la carte, selon le projet de l'éleveur.*
- *Il est important que le TI puisse sensibiliser / montrer le ROI de son action sur la productivité de l'exploitation.*
- *Pour qu'une IAT soit un investissement profitable, l'éleveur attend une semence de qualité, à moindre coût, partout en France, un rapport qualité/prix justifié vis-à-vis de la vente de dose et de l'acte d'IAT.*

Analyse :
- *Les entreprises IA et le TI doivent pouvoir identifier le projet de l'éleveur pour répondre à ses attentes en matière de gestion de la reproduction.*

Analyse :
- *Le TI étant la personne passant le plus régulièrement sur l'exploitation, il devrait s'imposer rapidement comme un acteur incontournable voire indispensable en matière de conseil en gestion de reproduction animale auprès des éleveurs et/ou de vente de produits relatifs à la reproduction.*

Analyse :
- *Le TI intervient sur un plus petit nombre d'exploitations mais pour un cheptel plus important. L'activité n'est donc plus la même.*

- L'ensemble de ces éléments va dans le sens de la création d'un emploi de « Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage » avec les champs de compétences suivants :
  - Un expert sur le cœur de métier : la mise en place de la semence et la réussite de la fécondation
  - Le suivi de la gestation : monitoring, palper rectal, échographie…
  - Un conseil en génétique : choix des semences, semences sexées, plan d'accouplement, impacts de son action sur le projet, les objectifs ou la productivité de l'exploitation
  - Une relation privilégiée avec l'éleveur et un acteur de réseau

- Eléments du plan d'actions :
  - Développer un référentiel emploi et compétences partagé par l'ensemble des entreprises de la branche
  - Positionner le métier dans les emplois dans la classification

Le métier de Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage
Un premier contour du métier

Champ d'activité **techniques** de l'insémination et de la reproduction

- Organiser, programmer, préparer, approvisionner en vue d'assurer les RDV d'intervention
- Réaliser l'ensemble des actes techniques d'insémination (mise en place)
- Suivre la reproduction : suivi du plan d'accouplement, constat de gestation, échographie, monitoring, palper rectal…

Champ d'activité **commercial**

- Vendre les produits et équipements de l'entreprise
  - Ex : Vente de doses, nutriments pour favoriser l'expression génétique de lots d'animaux et la reproduction
- Promouvoir et proposer des services et des prestations autour de la gestion de la reproduction :
  - Ex : Construction du planning d'accouplement, suivi de la gestation, monitoring, synchronisation des chaleurs,
- Prospecter de nouveaux éleveurs

Champ d'activité de la **communication professionnelle**

- Transmettre à son entreprise les remarques et souhaits des adhérents et de la clientèle extérieure, pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative.
- Relayer la communication avec les autres catégories de professionnels dans l'entreprise (techniciens spécialisés…)
- Communiquer sur l'entreprise (son projet, ses valeurs, ses engagements…)
- Mener une veille sur la réglementation et la qualité en production animale
- Enregistrer informatiquement des actes techniques et des conseils

Champ d'activité du **conseil**

Conseil en gestion de la reproduction

- Identifier le projet, les objectifs et les moyens avec les éleveurs
- Evaluer les résultats et le ROI en matière de génétique
- Collecter et analyser les données relatives à la reproduction et l'amélioration génétique

Conseil en amélioration génétique

- Améliorer le planning d'accouplement
- Effectuer des prélèvements (génotypage)
- Effectuer des transplantations embryonnaires

Champ d'activité réseau

- Dialoguer et être relais avec les intervenants / experts sur les sujets de l'alimentation/ Nutrition, bâtiment pour l'élevage, sanitaire
- Travailler en réseau pour recourir à un autre expert externe si nécessaire

Des constats aux recommandations : un métier d'animateur d'équipe

- Un certain nombre d'analyses nous conduit à formaliser une recommandation autour d'un parcours de mobilité professionnelle :

Analyse :
- *Les organisations du travail continueront à évoluer au regard des futurs partenariats entre les acteurs de l'élevage*
- *Au sein d'une même structure, il sera possible de retrouver des techniciens d'insémination, des techniciens de performance, des techniciens sanitaires…*

Analyse :
- *Le TIC est le premier maillon d'encadrement opérationnel auprès des TI : véritable relais entre le terrain et les différentes directions de l'ES-EMP, il est vecteur stratégique de la communication ascendante et descendante.*
- *Souvent issus du terrain et reconnus pour ses qualités techniques, les TIC ont besoin de développer leurs compétences managériales.*

Analyse
En s'agrandissant, les coopératives ont la nécessité de développer leurs compétences dans les fonctions de production, de R&D, de logistique et support (système d'information, RH et marketing).

Analyse :
- *La diversité des stratégies de partenariat des entreprises SRA impactera leurs organisations du travail.*

- Les organisations du travail évoluant, il apparaît important d'accompagner le développement du management intermédiaire :
  - Renforcement du métier de Technicien d'insémination coordinateur dans sa fonction managériale
  - Evolution des activités du TIC vers moins de terrain et plus d'animation d'équipe

- Eléments du plan d'actions :
  - Développer un référentiel emploi et compétences partagé par l'ensemble des entreprises de la branche, en s'appuyant sur les référentiels de chef d'équipe existants dans des secteurs proches, pour favoriser les transversalités
  - Positionner le métier dans la classification

Des constats aux recommandations : un parcours de mobilité répondant aux besoins des inséminateurs et aux éleveurs

- Un certain nombre d'analyses nous conduit à formaliser une recommandation autour d'un parcours de mobilité professionnelle :

Analyse :
- *L'éleveur souhaite diminuer le nombre de conseillers « directs » autour de lui. Lorsqu'il en choisit un, il souhaite que ce dernier soit performant techniquement mais également pertinent dans le conseil qu'il propose.*

Analyse :
- *Les différents prestataires positionnés auprès des éleveurs se « télescopent » sur certaines missions.*
- *Les reconfigurations sont en cours et la stratégie des acteurs se dessine au gré des jeux d'acteurs et des forces en présence sur les territoires.*

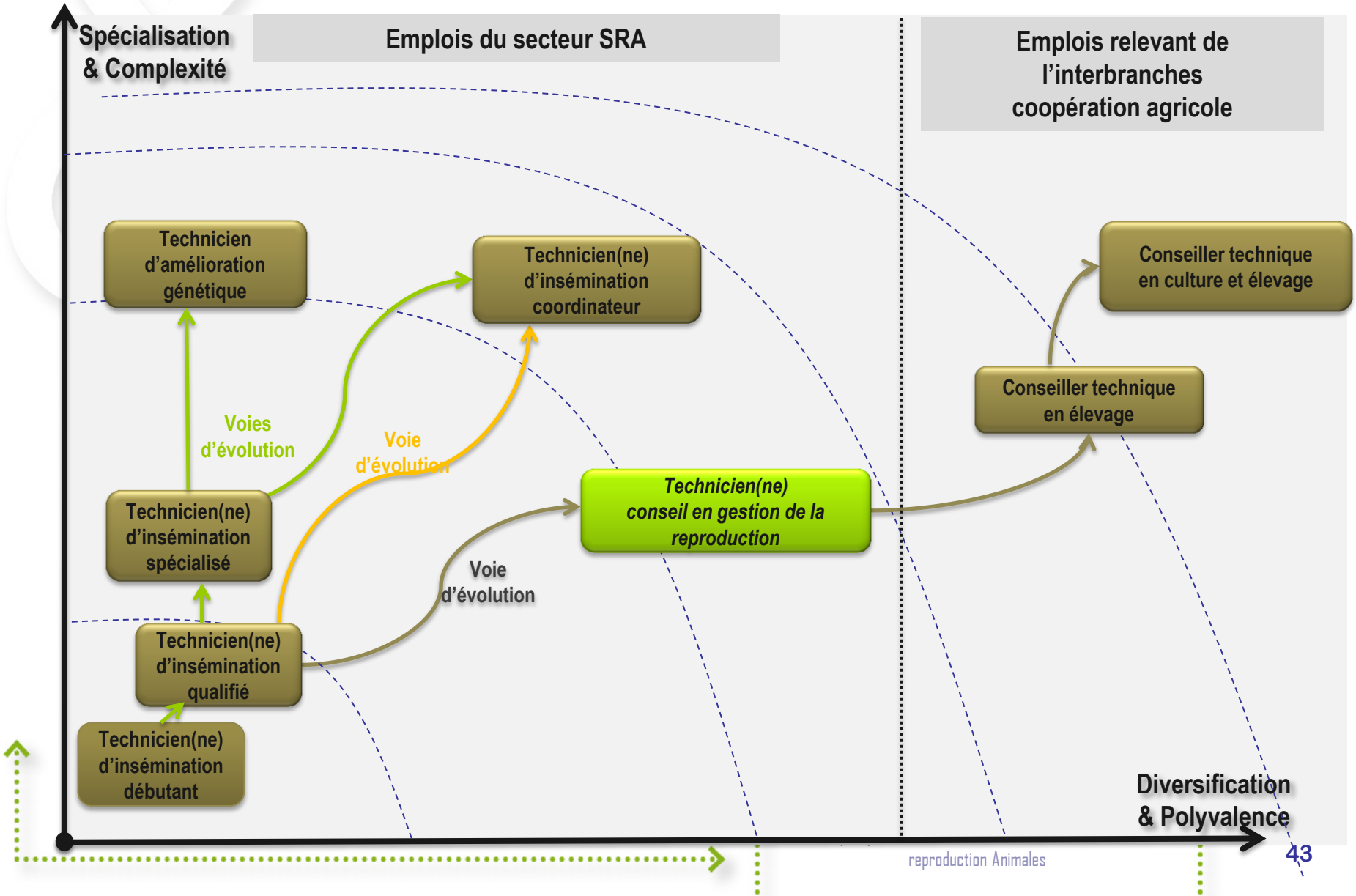
Analyse :
- *La diversité des stratégies de partenariat des entreprises SRA impactera leurs organisations du travail.*

Analyse :
- *Avec l'arrivée du projet zootechnique européen, les entreprises du contrôle de performance devront se réorganiser dans le cadre des BSue.*
- *La cartographie des métiers des entreprises du contrôle de performance fait apparaître le métier de « technicien conseil en élevage ». Le périmètre d'activité de ce dernier couvrirait l'emploi de conseiller unique souhaité par l'éleveur.*

Analyse :
- *Les organisations du travail continueront à évoluer au regard des futurs partenariats entre les acteurs de l'élevage*
- *Au sein d'une même structure, il sera possible de retrouver des techniciens d'insémination, des techniciens de performance, des techniciens sanitaires…*

- L'ensemble des acteurs du secteur est en restructuration tant sur le plan des organisations du travail que des périmètres d'action des différents acteurs.
- Sans pouvoir prédire comment les fusions ou partenariats vont se réaliser, il nous semble important de mettre en cohérence dans un parcours de mobilité :
  - Les besoins en emplois des entreprises et SRA
  - Les attentes des éleveurs de diminuer le nombre d'acteurs intervenants
  - De commencer à rapprocher les métiers, en particulier les métiers de l'insémination et le contrôle de performance
- C'est pourquoi nous proposons un parcours de mobilité présentant les voies d'évolution dans les métiers de l'insémination (spécialisation, diversification, encadrement), allant jusqu'à viser des métiers relevant de l'interbranches (voie de diversification).
- Eléments du plan d'actions :
  - Confirmer les métiers jalonnant le parcours et les rapprochements avec les métiers interbranches
  - Définir les métiers et communiquer sur le parcours de mobilité
  - Etudier les passerelles possibles entre la licence pro de Limoges (ou d'autres diplômes) et les futurs CQP

Un parcours de mobilité professionnelle pour les technicien d'insémination



Des constats aux recommandations : un parcours certifiant pour accompagner la reconnaissance des métiers

- Un certain nombre d'analyses nous conduit à formaliser une recommandation autour d'un parcours de mobilité professionnelle :

Analyse :
- *Besoin de développer un parcours de formation pour adapter l'offre aux évolutions du métier*
- *Un parcours professionnel à structurer pour valoriser le métier*

Analyse :
- *Aucune formation n'apporte les aptitudes professionnelles liées à la **vente-conseil** en gestion de reproduction animale.*

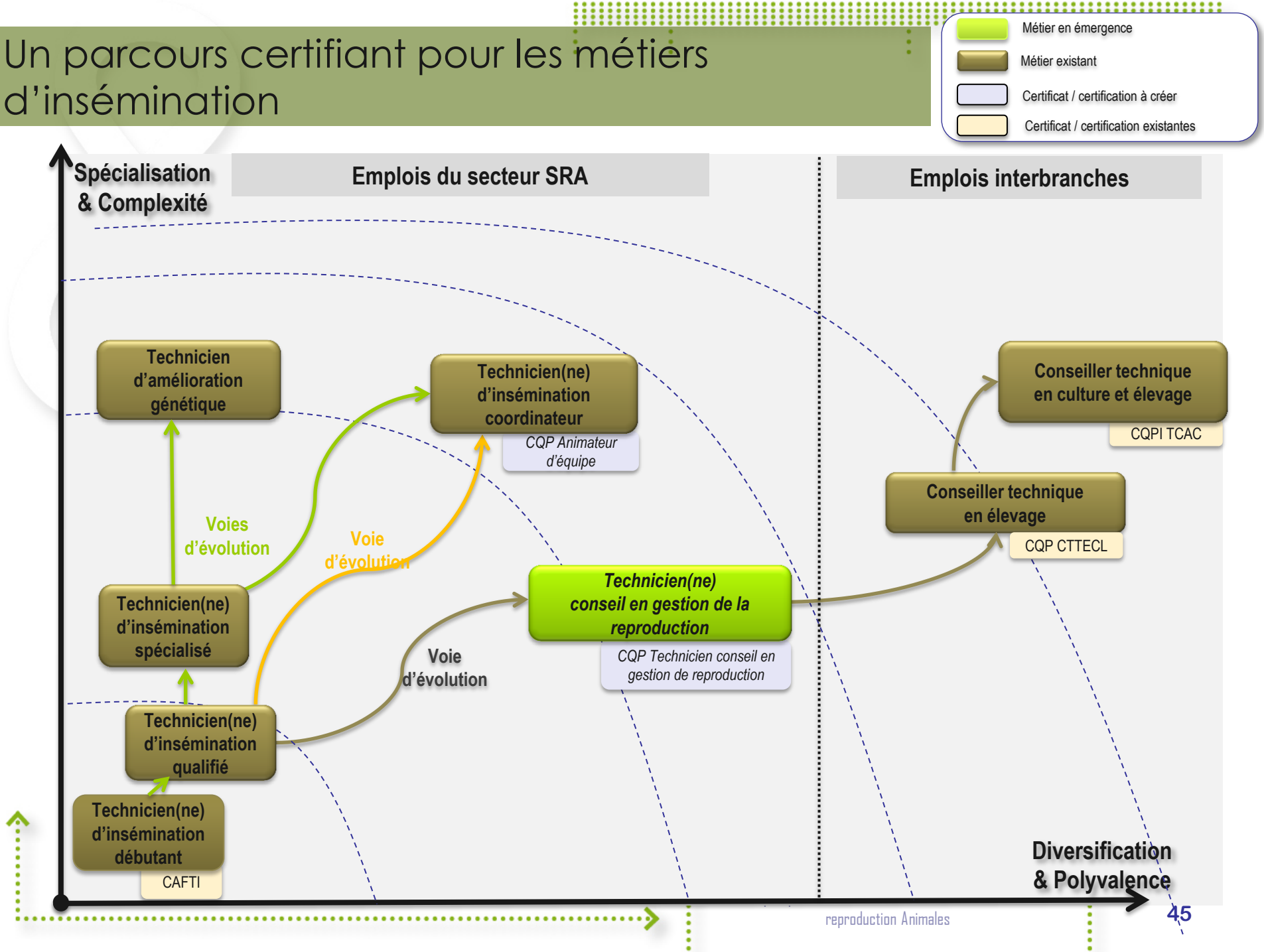
Analyse :
- *Les TI ont un métier « sensible » du fait de l'importante adaptabilité des compétences à laquelle ils doivent faire face.*
- *Les TI sont amenés à élargir leurs activités à du conseil de plus en plus technique sur la reproduction.*
- *Leurs champs d'activité peuvent aller jusqu'à des activités commerciales.*

Analyse :
- *Souvent issus du terrain et reconnus pour leurs qualités techniques, les TIC ont besoin de développer leurs compétences managériales.*

- Les métiers de l'insémination doivent s'inscrire dans un parcours de mobilité à visée certifiante, afin de leur permettre, au regard du bagage de compétences acquis par les professionnels, de reconnaître et valoriser leur métier.
- C'est pourquoi nous proposons :
  - La création d'un CQP Technicien-conseil en gestion de reproduction animale, qui répond aux attentes des entreprises SRA d'avoir une certification qui reconnait le métier réellement exercé par les TI qualifiés
  - Un CQP Animateur d'équipe, pour appuyer la montée en compétence de ces nouveaux acteurs forts des organisations EMP
  - Reconnaître le CQP I TCAC pour favoriser les mobilités et les passerelles vers les métiers de l'interbranches. Ce CQP permettra également de positionner les entreprises SRA sur le champ du conseiller en élevage « unique » attendu par les éleveurs.

- Eléments du plan d'actions :
  - Affiner l'opportunité et la faisabilité des CQP retenus par les partenaires sociaux
  - Créer les conditions de mise en œuvre du ou des CQP : un référentiel emploi, un référentiel de certification et les outils de mise en œuvre du CQP

Un parcours certifiant pour les métiers d'insémination



Opportunité de la création d'un parcours certifiant
Les enjeux de résultat

Enjeux	
Faciliter l'intégration, la fidélisation, le recrutement des professionnels *Fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP.*	80 % des acteurs interviewés constatent un turn-over important. Le manque de visibilité sur les progressions et l'absence de certification limite la fidélisation.
Reconnaître et valoriser les compétences professionnelles *Reconnaître les compétences par une certification.*	La faible attractivité des métiers de la filière L'absence de certifications propres aux métiers
Accompagner l'évolution des compétences *Structurer la montée en compétence des salariés.*	*Les TI doivent évoluer sur le champ de la génétique et de la gestion globale de la reproduction.* *Ils doivent se positionner comme les partenaires incontournables de l'éleveur en matière de reproduction.*
Faciliter l'implication et la responsabilisation des salariés *S'appuyer sur le projet pour que les salariés s'impliquent et deviennent plus autonomes par une meilleure connaissance de leur poste et par des compétences confirmées.*	*Des organisations qui grandissent rapidement et un besoin de cohésion d'équipe en respectant l'esprit coopératif* *Selon les organisations, une perte d'autonomie des TI et une place à trouver pour les responsables des techniciens.*
Mettre en place des équipes efficaces et solidaires *Inciter, à travers le projet CQP, à la mise en place d'équipes fluides, efficaces et harmonieuses. Développer un esprit de communication professionnelle et de cohésion.*	
Accompagner le projet d'évolution de l'entreprise par le projet CQP *L'entreprise évolue et le projet CQP permet de faciliter la transition vers la nouvelle organisation par la formation et le développement des compétences.*	*Des regroupements d'ES-EMP qui engendrent une adaptation aux changements pour l'ensemble des équipes* *Face au grossissement des ES-EMP, un sentiment d'appartenance en baisse pour les éleveurs et les salariés.* *Un besoin de retrouver du sens à l'action, via un parcours certifiant*
Développer un projet de compétences sur le long terme lié à la stratégie de l'entreprise *Structurer et faciliter un projet de formation et de développement des compétences de long terme. Ce projet est lié à la stratégie de l'entreprise dont le positionnement futur s'appuie sur les compétences nouvellement acquises de ses salariés.*	

Opportunité de la création d'un parcours certifiant
Les enjeux de méthode

- Des enjeux stratégiques
  - Accompagner un projet de compétences lié à la stratégie des entreprises de la branche SRA
- Des enjeux organisationnels
  - Clarifier l'organisation cible et les périmètres des métiers
  - Mettre à plat l'organisation (statut/travail prescrit/ travail réel) et résoudre les inadéquations
  - Mettre en œuvre la nouvelle classification en positionnant les salariés sur les nouveaux descriptifs d'emploi de manière objective en évitant les jugements de valeurs
- Des enjeux de développement des compétences
  - Proposer un plan de progression et de développement des compétences
  - Définir précisément les besoins de formation sur 1 à 2 ans
- Des enjeux de communication & de dialogue social
  - Communiquer sur les changements réalisés de façon concrète (interne et externe)
  - Communiquer plus facilement sur les Niveaux/Echelons de la grille de classification de la CCN
  - Initier une démarche CQP
- Des enjeux de management
  - Développer les pratiques de management
  - Mettre en place des équipes autonomes et solidaires
- Des enjeux de performance
  - Amorcer la mise en place de nouvelles méthodes, de nouveaux modèles d'organisation

Le processus d'élaboration d'une certification CQP

LE PROCESSUS D'ELABORATION D'UNE CERTIFICATION

Définir **l'opportunité et la faisabilité** de la mise en œuvre de la certification

Elaborer les **référentiels emploi et compétences**

Construire le **dispositif de certification**

Demander **l'inscription** de la certification **au RNCP**

Se poser les bonnes questions sur :
- le contenu des certifications
- les acteurs et leurs rôles
- les passerelles à prévoir avec d'autres certifications
- les modalités d'accès à la certification

Décrire :
- les activités du métier visé par la certification
- les compétences nécessaires pour réaliser les activités du métier

REFERENTIEL DE CERTIFICATION
Quelles compétences sont évaluées ?
Qui sont les évaluateurs ?
Quelles modalités et quels critères d'évaluation ?
Quelles règles de délibération ?

Les **outils d'évaluation**

Les **modalités de mise en œuvre**

- Dossier de demande d'inscription au RNCP
- Dépôt du dossier à la CNCP et échanges avec la CNCP
- Parution au J.O.

ANNEXES

- Glossaire
- Référentiel du CQP TCAC

Glossaire

Sigle	Signification	Sigle	Signification
BSue	Breeding Society – Terme anglais utilisé dans le projet de règlement zootechnique Européen	MEP	Mise en place
CAFTI	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Technicien d'Insémination	OBC	Organismes Bovin Croissance
CTECL	Conseiller technique en élevage du contrôle laitier	OCEL	Organismes Conseil Elevage
CODIR	Comité de direction	OS	Organisme de sélection Abréviation réservée aux organismes de sélection au sens de la Loi d'Orientation Agricole française de 2006
COOP(S)	Coopérative(s)	ROI	*Return On Investment* – Retour sur investissement
CP	Contrôle de performance	R&D	Recherche et développement
DGF	Dispositif génétique français	SRA	Sélection et reproduction animale
ECEL	Etablissement de conseil en élevage	SUIA	Service Universel pour l'insémination des ruminants
EMP	Etablissement de mise en place de semence	TI	Technicien d'insémination
ES	Etablissement de sélection	TCAC	Technicien conseil aux adhérents des coopératives
IAT	Insémination animale par le technicien	TMS	Troubles musculo-squelettiques
IA	Insémination animale	UGB	Unité de gros bétail
IPE	Insémination par l'éleveur	VL	Vache laitière
LG	Livre généalogique		

Activités du TCAC comparées à celles du TC en gestion de reproduction animale

Activités décrites dans le référentiel du CQPI TCAC	Activités assurées par le Tech. Conseil en reproduction
1/ **Conseil aux adhérents en conduite de production**	
En production végétale : Le choix des cultures, des variétés, des plants et des semences, le raisonnement de la fertilisation minérale et organique, le raisonnement de la protection des cultures, les modes de conduite d'une culture pérenne ou l'itinéraire technique d'une culture annuelle, les services, les Outils d'Aide à la Décision, l'agroéquipement	NON
En production animale : Le choix des espèces, des races ou des reproducteurs, la conduite de l'élevage, améliorer les résultats technico-économiques des éleveurs en les conseillant dans les différents domaines, tels que : l'alimentation, la génétique, le bâtiment, le suivi sanitaire, le transport, l'environnement, l'appréciation de la valeur commerciale des animaux, le diagnostic d'un problème en faisant appel, le cas échéant, au spécialiste référencé par sa structure pour le résoudre, l'offre à l'adhérent services mis en place part la coopérative dans des domaines complémentaires en lien avec l'activité principale, l'aide à l'analyse des résultats technico-économiques, l'accompagnement des projets de l'éleveur, la diffusion du progrès génétiques dans la gestion de la reproduction dans les élevages, le raisonnement des volumes de production	Partiellement
2/ Réglementation et protection de l'environnement et de l'utilisateur – Santé des végétaux et des animaux	
Le TCAC doit être à même d'apporter un conseil sur les réglementations, en rapport avec sa branche d'activités et de dispenser un conseil toujours en conformité dans les principaux domaines : les aspects économiques de l'exploitation agricole, la réglementation environnementale liée à l'exploitation agricole…	NON

Activités du TCAC comparées à celles du TC en gestion de reproduction animale

Activités selon le référentiel CQPI TCAC	Activités réalisées par le Tech. Conseil en reproduction animale
3/ Adaptation de la production aux attentes des marchés	
LE TCAC apporte un conseil à l'adhérent concernant les domaines suivants : - Produire pour les marchés alimentaires ou non alimentaires - Démarche qualité en agriculture	NON
4/ Gestion de l'enregistrement du conseil	
Le TCAC doit formaliser et communiquer ses préconisations à l'adhérent Les préconisations sont commentées oralement (préconisation individuelle ou groupée) et formalisées par écrit	OUI
5/ Animation / écoute et communication Il participe à la prévision des besoins des adhérents et les fait remonter auprès de la coopérative Il contribue à optimiser les résultats issus de ses préconisations et conseils obtenus chez les adhérents, en relation avec son responsable, tout en répondant aux attentes de l'entreprise et de la filière et participe à la mise en place de la politique de qualité et promotion de la stratégie définies par la coopérative Il informe les adhérents des évolutions agronomiques, zootechniques, et réglementaires à venir Il assure l'animation d'un groupe d'adhérents sur directive de son responsable Il fait appel à des spécialistes s'il n'en a pas les compétences	Partiellement
6/ L'entreprise coopérative	
Le TCAC a connaissance des caractéristiques de l'entreprise coopérative et est à même de les communiquer aux adhérents	OUI

Contacts CO&SENS :

Christophe TRONEL

christophe.tronel@coetsens.com

06.28.83.46.21

Claude FLEURANCE

claude.fleurance@coetsens.com

06.09.98.15.62

Chantal BOULIN

chantal.boulin@coetsens.com

06.63.64.60.50