

VIVEA
Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant

Approche des besoins en formation des éleveurs bovins viande

Rapport intermédiaire

Mai 2003

Contrechamp

Table des matières

Rappel.....	3
1 - LA DEMANDE.....	3
2 – REFLEXIONS ET METHODES STRUCTURANT LA DEMARCHE D'ETUDE	3
3 - LA DEMARCHE PROPOSEE	4
A - Le point de vue des éleveurs.....	5
A.1 - LA FORMATION N'EST PAS UN ENJEU POUR LES ELEVEURS	5
A.2 – LE CHANGEMENT, UN FAIT SUBI PLUTOT QU’UN CHOIX	6
A.3 - UNE PRATIQUE ET UNE DEMANDE EXPLICITE DE FORMATION FAIBLE, VOIRE QUASIMENT INEXISTANTE	9
A.3.1 – <i>Les pratiques de formation évoquées.....</i>	<i>9</i>
A.3.2 – <i>Quelques critères de différenciation au sein de la population des éleveurs</i>	<i>10</i>
A.3.3 – <i>Les pratiques effectives de formation.....</i>	<i>12</i>
A.4 - LE POIDS DE LA CRISE ET DES AIDES SUR LE QUESTIONNEMENT DES ELEVEURS	15
A.4.1 - <i>La crise</i>	<i>15</i>
A.4.2 - <i>Le poids des aides PAC</i>	<i>19</i>
A.4.3 – <i>Le CTE, une aide peu différente des aides PAC</i>	<i>21</i>
B – Les points de vue de l’environnement professionnel des agriculteurs	23
B.1 - LE CONSTAT D’UNE PANNE DE LA FORMATION ET SES EXPLICATIONS	23
EN LIEN ETROIT AVEC LA FORMATION	23
B.1.1 - <i>L’évolution de l’appui technique</i>	<i>23</i>
B.1.2 – <i>Interrogations sur l’ingénierie et l’économie de la formation.....</i>	<i>24</i>
B.1.3 – <i>La qualité, un champ favorable mais peu développé</i>	<i>25</i>
EN LIEN AVEC LE CONTEXTE PROFESSIONNEL.....	26
B.1.4 - <i>Une difficulté à dégager des priorités pour l’avenir</i>	<i>26</i>
B.1.5 - <i>Un décalage entre discours et réalités du secteur.....</i>	<i>26</i>
B.1.6 - <i>La montée de l’individualisme au sein du milieu professionnel et notamment chez les jeunes</i>	<i>27</i>
B.2 – LES PRINCIPALES DIFFERENCES DE POINT DE VUE DES ACTEURS	27
C – PROPOSITIONS POUR LA FORMATION DES ELEVEURS BOVINS VIANDE (ORIENTATIONS GENERALES ET APPEL A PROPOSITION)	29

Rappel

1 - La demande

Le groupe « Producteurs de viande bovine confrontés à la crise » de VIVEA souhaite lancer un appel à propositions pour la formation, à l'instar de celui réalisé l'an passé à destination de dispensateurs de formations viticoles. Afin de mieux répondre aux besoins de formation des producteurs de viande et d'accroître la pertinence des réponses des organismes de formation à l'appel à propositions, le groupe a décidé de confier à un intervenant extérieur une mission d'étude préalable portant sur l'analyse des besoins et des attentes en formation des producteurs de viande bovine. Rappelons à cet égard que le groupe a constaté que l'offre de formation à destination de ce type de public est réduite et souffre d'un taux d'annulation important lié notamment à la faible participation des éleveurs bovins à des actions de formation.

2 – Réflexions et méthodes structurant la démarche d'étude

Aborder la formation comme la résultante d'une construction sociale

Le premier point à aborder concerne le besoin de formation. En effet, même si au final, la demande de formation est bien du ressort de décisions individuelles, celle-ci est la résultante d'une construction sociale complexe, associant besoins et attentes individuelles et dynamiques collectives, liées notamment au contexte social¹ dans lequel évoluent les éleveurs. C'est pourquoi cette étude s'appuie également sur des entretiens avec des acteurs et opérateurs de l'environnement professionnel et territorial des éleveurs (responsables professionnels, conseillers agricoles, techniciens de groupements, élus locaux des territoires étudiés). Les comités VIVEA des départements concernés ont également été mobilisés pour cette étude, en appui à la mobilisation et à la réflexion des éleveurs et des acteurs de l'environnement professionnel.

Tenir compte de la diversité des systèmes d'élevage et des identités professionnelles

L'élevage bovin viande est structuré autour des trois grands types de systèmes d'élevage suivants :

- élevages naisseurs ;
- élevages naisseurs engraisseurs ;
- élevages laitiers valorisant la viande.

Par le choix des territoires retenus (département de la Creuse et Charollais en Saône et Loire), les enquêtes ont concerné exclusivement les deux premiers types d'éleveurs. Pour réaliser une approche des besoins de formation à partir de ces identités professionnelles, une trentaine d'entretiens approfondis avec chacun des éleveurs rencontrés ont été conduits (1 heure à 2 heures par entretien).

Aborder la relation des éleveurs à la formation et à leur métier dans sa globalité

En entendant nous situer dans une approche sociale et contextualisée de la formation, nous étions conscients de l'intérêt de faire un inventaire complet des facteurs favorables et défavorables à l'expression de leurs besoins et à l'émergence d'une demande construite. Dans cette optique, nous avons veillé à analyser les facteurs d'ordre subjectif liés notamment à leurs représentations sociales et les facteurs d'ordre objectif, liés davantage aux conditions matérielles, techniques et économiques dans lesquelles s'inscrit leur activité.

¹ Le terme de contexte social recouvre ici des dimensions professionnelles, notamment d'ordres techniques et économiques mais aussi politiques.

Prévoir l'analyse complémentaire d'initiatives de formation réussies

Au delà de l'analyse de la demande des éleveurs dans le cadre de deux départements, présentée dans ce premier rapport d'étude, nous mènerons dans un second temps une analyse d'actions de formation à destination de ce type de public. Cette phase doit nous permettre de repérer les principaux facteurs de réussite de ces initiatives, afin d'enrichir notre approche des bonnes pratiques en la matière. Cette analyse portera naturellement tant sur le fond de la formation (objectifs, thèmes traités,...) que sur les modalités de construction, d'animation et de valorisation de la formation (mode de mobilisation des éleveurs, pédagogie,...).

3 - La démarche proposée

Pour répondre aux objectifs de l'étude, elle est construite autour de deux phases de rencontres et d'analyses :

- Phase d'étude 1 : Investigation par des entretiens collectifs et individuels d'éleveurs, d'acteurs de l'élevage, de la formation sur deux territoires, choisis par VIVEA,
- Phase d'étude 2 : Analyse détaillée de 4 actions de formation dites remarquables permettant de discerner les facteurs moteurs et déterminants d'un dispositif de formation efficace.

En ce qui concerne la phase 1 de l'étude, présentée ici, ont effectivement conduits :

	Creuse	Saône et Loire
Les éleveurs	15 éleveurs enquêtés individuellement dont plusieurs entretiens rassemblant des couples ou les associés de GAEC	15 éleveurs enquêtés individuellement dont plusieurs entretiens rassemblant des couples ou les associés de GAEC
Les responsables professionnels et techniciens (développement et groupements)	Une réunion collective associant des responsables syndicaux et du développement et des membres du comité VIVEA (20 personnes) + 5 entretiens individuels	Une réunion collective associant 3 responsables de la chambre d'agriculture + Une réunion avec le comité VIVEA + 2 entretiens individuels
Les acteurs de la formation	Une réunion collective associant des dispensateurs de formation à l'échelle de la région Limousin (20 personnes)	Une réunion collective associant des dispensateurs de formation à l'échelle de la région Bourgogne (7 personnes) 2 entretiens individuels
Les acteurs locaux	Entretien collectif avec 4 maires et/ou conseillers généraux	Enquête individuelle auprès de deux maires

A - Le point de vue des éleveurs

A.1 - La formation n'est pas un enjeu pour les éleveurs

Lors de précédentes enquêtes auprès d'agriculteurs et d'éleveurs, consacrées notamment à la prise en compte de l'environnement, nous avons constaté que ce thème provoquait des réactions marquées de leur part, essentiellement d'ordre négatif : rejets de la responsabilité sur d'autres acteurs ou refus des données du problème traduisaient l'expression d'une certaine culpabilité et s'ouvraient sur la possibilité d'un débat sur leur responsabilité.

En ce qui concerne la formation professionnelle, nous n'avons rien constaté de comparable, tant en positif (facteur de distinction sociale ou revendication d'un droit à la formation) qu'en négatif (expression d'une culpabilité quelconque dans le fait de ne pas se former). La formation n'apparaît pas comme un objet déterminant pour les éleveurs, face auquel ils se positionneraient spontanément. Seuls les agriculteurs en lien étroit avec l'appareil de développement (responsabilités professionnelles, intégration à des réseaux de production de références par exemple) valorisent l'ouverture sur l'extérieur et la fonction réflexive, qu'offre la formation. Ce qui n'implique pas par ailleurs qu'ils soient eux-mêmes utilisateurs de la formation professionnelle au sens strict du terme, notamment parce que ce lien leur permet de mobiliser individuellement la matière et les échanges nécessaires à leur réflexion. Pour interpréter ce phénomène, il est possible d'évoquer au moins trois facteurs :

- **Un objet pas ou peu identifié**

Pour les éleveurs comme pour beaucoup d'agriculteurs, les pratiques de formation ne sont pas distinctes des pratiques d'information, de communication et d'échanges d'informations formels (réunion d'information,...) et informels (discussion avec d'autres agriculteurs,...) en relation avec l'extérieur.

« Les réunions, il y en a beaucoup, on est un peu blasé. » AC²

« Nous, mon frère et moi, on s'arrange pour aller à toutes les réunions, parce que si on ne se tient pas informé, on risque de rater des choses. » ASL

Les pratiques de formation s'intègrent à un ensemble global que l'on peut dénommer "activités d'échange d'informations professionnelles avec l'extérieur". En revanche, les démarches de réflexion et d'échange interne à l'exploitation (entre associés d'un GAEC par exemple) ne font pas partie intégrante de cet univers. En effet, si cette activité quotidienne de résolution de problèmes, de réflexion préalable à une prise de décision semble se nourrir d'informations recueillies à l'extérieur, elle n'est pas directement reliée à la sphère précédente.

- **La conduite des animaux, un cœur d'activité qui ne s'apprend pas**

Le deuxième point est un facteur majeur, qui s'exprime sans doute de façon plus claire chez les éleveurs que chez d'autres types d'agriculteurs. La justification première de leur métier consiste pour tous à élever des animaux, c'est à dire à les acheter, les faire se reproduire et naître, les nourrir, les soigner et à les amener au niveau de finition souhaitée pour les vendre. Leurs autres activités (cultiver, organiser leur travail) s'organisent autour de celles-ci, qui constituent ce que l'on peut appeler le cœur de leur métier. Or, il apparaît que pour la majeure partie d'entre eux ce noyau dur n'est clairement pas du ressort d'un apprentissage classique. Tous les termes employés pour désigner la qualité première d'un bon éleveur - "*aimer les animaux*", "*avoir un sixième sens pour les comprendre*", "*être né avec*" - renvoient en effet essentiellement à un apprentissage fondé

² L'origine des extraits d'entretien est identifiée par les codes suivants : AC pour agriculteur de Creuse, ASL pour agriculteur de Saône et Loire, RP pour responsable professionnel, TA pour technicien agricole et TG pour technicien de groupement.

sur l'expérience, le ressenti et l'empirisme, dont la transmission renvoie à la filiation, à l'héritage et à l'ancrage plutôt qu'à des savoirs rationnels et explicites, émanant de l'extérieur.

« On a beau développer la technique et il faut le faire, ça ne va pas bouleverser ce que nos pères ont connu. » ASL

« On naît éleveurs, c'est là, on a ce sixième sens, mon frère ne l'a pas, moi j'ai hérité de ce don. » AC

« Pour ce qui est des animaux, les techniciens font attention. Par exemple, jamais un technicien ne vous donnera un conseil pour l'achat d'un taureau. C'est l'affaire de l'éleveur. Il faut dire qu'un mauvais taureau, ça peut vous foutre en l'air un élevage en une saison. » ASL

« Voyez bien dans ce métier, il n'y a que des fils d'éleveur. On n'imagine pas quelqu'un qui n'en est pas réussir dans ce métier. Je ne sais pas comment vous dire, mais ça ne s'apprend pas comme un métier classique... Peut-être parce que les animaux, c'est vivant et qu'il faut les comprendre. Et puis de toutes façons, au prix que coûte une exploitation, je ne vois pas qui peut venir d'ailleurs aujourd'hui » AC

Cette approche du métier fortement teintée d'affectif ne prédispose donc pas les éleveurs à recourir à la formation pour l'essentiel de leurs activités. Seuls des points précis, tels que la conception d'un bâtiment, le choix d'un aliment, la connaissance des systèmes d'aides font effectivement l'objet de demandes de conseil individualisé, généralement prodigué au titre du développement et de l'appui technique par les organisations professionnelles, sans que, la plupart du temps, cela amène à des réflexions explicites sur les conséquences sur les systèmes (économie, travail,...) de ces choix considérés comme étant d'ordre technique.

- **Le sentiment de ne disposer que de marges faibles d'évolution et d'une lisibilité difficile de l'avenir.** Ce manque de motivation pour la formation peut aussi être lié au fait que bon nombre d'éleveurs ont aujourd'hui le sentiment d'être :

- de plus en plus encadrés dans le cadre de leur activité, notamment au travers des aides qu'ils perçoivent, qui obèrent leur liberté de choix ;
- face à un environnement flou et incertain, sur lequel ils ont peu de poids. Ce sentiment trouve notamment son origine dans la récente crise bovine (ESB, fièvre aphteuse), ainsi que dans une difficulté à saisir la logique de marchés de plus en plus éloignés d'eux et volatiles. Cette absence de lisibilité face à l'avenir, doublée du sentiment d'impuissance face aux causes et conséquences de crises qui les dépassent, ne favorise pas la volonté de s'investir dans des réflexions stratégiques à leur échelle.

« Dans la viande, les créneaux sont incertains, aujourd'hui en faisant de l'engraissement, j'ai une baisse de revenus, si il y a le débouché, je reviendrai au maigre. » ASL

« Avec les aides, vous faites bien ou mal, c'est le même tarif. Ça ne pousse pas les gens à faire des efforts comme avant. Même une bête plus grasse qu'une autre, on n'est pas sûr de mieux la vendre, parce que ça dépend du prix où elle sera prise. Et tout cela, ce n'est pas nous qui le décidons. » AC

« Il y a deux ans, on nous a conseillé de faire des jumeaux. La génisse se vendait bien. Eh bien, aujourd'hui, les cours se sont cassés la figure et cet hiver quand je pourrais vendre mes jumeaux, je ne sais pas comment cela va se passer. C'est décourageant de travailler dans ces conditions. » AC

Ce phénomène expliquerait aussi pourquoi les formations techniques, ouvrant sur gains de productivité et de revenu, ont rencontré un certain succès jusqu'au début des années 90. A contrario, on note que ce sont les éleveurs les mieux informés et formés et les plus actifs en matière de recherche de solutions à leur échelle qui échappent le plus à ces sentiments d'incertitude et d'impuissance face à l'avenir.

A.2 – Le changement, un fait subi plutôt qu'un choix

Dans nos sociétés développées, le changement apparaît aujourd'hui appréhendé comme une valeur en soi, notamment dans le cadre du monde du travail. L'adaptabilité, la flexibilité et la souplesse sont aujourd'hui des capacités recherchées et mises en avant dans la plupart des univers professionnels. Or, il apparaît que la plupart des éleveurs ne mettent pas en avant ce type de qualités et défendent, face au

travail des valeurs plus traditionnelles. A leurs yeux, un bon éleveur doit avant tout être « *courageux au travail* », « *tenace* » ou « *déterminé* », voire « *têtu* ». Ainsi plutôt que de valoriser l'adaptation perpétuelle aux variations de leur environnement, ils s'attachent à défendre leur capacité à tenir un cap dans un contexte évolutif, doutant de l'avenir de « *celui qui suit le sens du vent* ». Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette conception :

- L'élevage est sans doute une des activités de production agricole, ancrée dans le plus long terme. Un troupeau ne se construit pas en une saison et le travail qu'il réclame ne donne les résultats attendus qu'au bout de plusieurs années, à force de choix et de sélection progressifs. Les animaux eux-mêmes, notamment les vaches et les animaux engraisés, sont conservés plusieurs années. Toutes les décisions et les actions de l'éleveur tendent à consolider cette construction et à la protéger de facteurs extérieurs pouvant la remettre en cause.

« On ne peut pas changer du jour au lendemain de système. C'est des investissements parfois sur des générations comme en génétique, la sélection d'un cheptel ça se fait sur des années. » ASL

« C'est un travail de longue haleine et je peux vous dire que ceux qui sont tentés de suivre le sens du vent, ils ne vont pas loin, vu que cela change tout le temps. Il vaut mieux se tenir à ce que l'on fait, pour tenir le coup. » ASL

- De même, le poids de la répétition dans le travail quotidien (soins aux animaux) et saisonniers (production et récolte de fourrages, vêlages,...) réclame de la constance et de la régularité. A cela s'ajoute que ces contraintes attachent les éleveurs à leur lieu de travail, réduisant les occasions d'échange avec l'extérieur. Il est à cet égard étonnant d'observer que la plupart des jeunes rencontrés n'ont pas profité de leurs études, pour découvrir d'autres productions ou d'autres régions et se sont généralement débrouillés pour effectuer leurs stages sur la ferme de leurs parents ou dans leur entourage proche. Dans ce cadre, l'abaissement de l'âge de l'installation à 18 ans semble être considéré, par certains responsables, comme un facteur de fermeture. Cet ancrage et cette stabilité confinent dans certains cas à l'isolement, voire à l'enfermement.

« Moi je suis revenu à la ferme après mon BTA. C'est une erreur, j'aurais dû en profiter pour aller voir ailleurs ce qui se passe. Maintenant que je suis responsable, j'essaye de me former, mais c'est difficile de trouver le temps et la liberté lorsque l'on a une exploitation et des responsabilités. Si un de mes enfants veut s'installer, je l'obligerais à prendre son temps et à aller voir à l'extérieur. » RP

« Moi, si je fais des moutons, c'est parce que j'ai rencontré un berger au CFPPA en Haute Vienne, qui m'en a donné envie. Si j'étais resté dans la Creuse, je ne crois pas que j'en aurais eu l'idée. Et pendant la crise, je n'ai pas regretté de les avoir gardé. Et pourtant pendant pas mal d'années, mes voisins ne comprenaient pas que je les garde ces moutons. » AC

- Dans ce cadre, le changement vient généralement de l'extérieur et est généralement conçu comme un risque ou une agression dont il faut diminuer l'impact. Qu'il s'agisse de maladies, d'accidents climatiques, d'évolutions des marchés ou de la réglementation, ces changements ne sont pas déterminés, ni choisis par l'éleveur, qui a le sentiment de devoir y faire face, pour maintenir la cohérence de son système.

« En ce moment, on est ballotté. On n'est pas maître de grand chose et ce n'est pas facile, lorsque l'on s'en rend compte. Même si l'on n'est pas pessimiste, on finit par passer son temps à se demander ce qui va encore nous tomber dessus. C'est pas facile de passer sa vie à faire le gros dos. » ASL

« On dit que les agriculteurs se plaignent toujours mais en ce moment, je peux vous dire qu'ils ont des raisons. » AC

« Les touristes et les citadins qui viennent ici, on n'y pense pas mais c'est des contraintes en plus. » AC

- S'ajoute sans doute à ces phénomènes, le fait que les deux régions choisies pour l'étude sont des régions spécialisées dans la production de viande bovine. La plupart des éleveurs ne sont donc pas confrontés à d'autres types de production, à d'autres modèles de développement. Il est d'ailleurs étonnant d'observer la façon dont la plupart des éleveurs ont du mal à envisager de développer une réorientation ou une diversification de production, même dans le cas où celle-ci pourrait être la condition de l'installation d'un conjoint ou d'un enfant. De même, les agriculteurs, qui ont choisi de s'inscrire dans ce type de scénario, reconnaissent généralement qu'ils ont subi le regard de leurs

pairs et se sont parfois marginalisés durablement. Et ceci d'autant plus que ces changements sont rarement mis en œuvre dans le cadre de collectifs. Cette situation est sans doute plus sensible en Creuse³ qu'en Saône et Loire, où l'élevage est confronté à d'autres types de production (volailles, grandes cultures, viticulture) et certains éleveurs tirent de cette confrontation des idées ou des désirs explicites d'évolution.

« On est dans le berceau de la viande, on doit faire de la viande et en vivre, ceux qui font de la qualité s'en sortiront. » AC

« Ma femme est secrétaire et elle aimerait s'installer. La preuve, tous les matins avant de partir, elle me donne un coup de main aux animaux. Mais le problème, c'est qu'il n'y a pas de terres disponibles. Et je ne vois pas ce que l'on pourrait faire d'autre, parce que ce qui nous plaît, c'est l'élevage, surtout que je suis engraisseur et que je l'ai choisi. » AC

« Nous quand on a choisi de faire des chambres d'hôtes et des petits fruits, pour que je vienne travailler sur l'exploitation avec mon mari, parce que 60 hectares ne suffisaient pas, tous les voisins rigolaient en attendant que l'on se casse la figure. Et maintenant que cela fait 10 ans qu'on est là, ça les fait moins rire, mais ils ne nous prennent pas au sérieux. C'est pour cela que j'ai dit à l'un deux qu'avec mon hectare de petits fruits au moins je ne l'empêchais pas de s'agrandir et de prendre 20 hectares par-ci, par-là, et qu'il pouvait me remercier. Ici, il faut être dans le moule. » AC

- A contrario, les éleveurs qui ont pu sortir de l'exploitation lors de leurs études, ceux qui vivent avec un conjoint non agriculteur ou ceux qui sont confrontés à d'autres populations (petites villes, tourisme, commercialisation de leur production, femme travaillant à l'extérieur,...) intègrent et valorisent plus explicitement ces notions d'ouverture et de changement. Cette volonté d'ouverture marque et motive explicitement aussi le parcours de certains responsables.

« Mon système, c'est moi qui l'ai fait, mais c'est aussi en fonction de ma femme et des enfants. Elle est infirmière et on s'est vite dit que je n'allais pas passer mon temps et mon week-end à travailler. Je me suis donc organisé pour ne pas être bousculé tout le temps. C'est aussi pour cela que j'ai un salarié un jour et demi par semaine. » ASL

« C'est vrai que quand on discute avec des gens de l'extérieur, cela permet de voir que l'on est pas à plaindre. On ne connaît pas assez les problèmes qu'ils ont. On ne voit que les 35 heures, mais on ne pense pas au chômage, aux déplacements pour aller travailler et à la vie en ville. Moi, il m'arrive de me plaindre mais je sais que pour rien au monde, je ne voudrais changer de travail. » ASL

Cette analyse ne signifie pas pour autant que les pratiques et les systèmes de production des éleveurs n'évoluent pas. Bien au contraire, l'agrandissement des exploitations et les contraintes économiques et réglementaires appellent aujourd'hui sans cesse ce type d'évolutions. Mais comme le remarque un responsable, il s'agit souvent davantage de « *suivre un couloir de contention* », plutôt que d'opérer des choix stratégiques, fondés sur une réflexion sur les atouts et les contraintes de telle ou telle évolution.

Il faut enfin noter que les éleveurs connaissent des phases plus ou moins favorables à l'initiation d'une réflexion sur le changement. L'installation est sans doute une étape-clef, mais son impact est sans doute réduit par le fait qu'elle correspond généralement à une cohabitation avec les aînés, qui ne permet pas toujours d'exprimer clairement une volonté de changement. La retraite des aînés constitue une seconde phase favorable aux interrogations sur le mode et le système de production, de même que le retour d'un conjoint travaillant à l'extérieur sur l'exploitation ou plus rarement l'intégration d'un salarié. Ces moments sont en effet favorables à une prise de recul sur l'organisation et l'économie du système, nécessaire à l'initiation d'une réflexion stratégique.

³ L'élevage bovin représente, en Creuse, 70% de la dimension économique agricole (source rapport Sénat).

A.3 - Une pratique et une demande explicite de formation faible, voire quasiment inexistante

A.3.1 – Les pratiques de formation évoquées

Dans ce contexte, il est évident que la pratique et la demande explicite de formation professionnelle des éleveurs est, comme le constate VIVEA, extrêmement faible. Au sein d'un échantillon réduit, on peut cependant distinguer différents types de formations suivies :

- certaines formations concernent l'acquisition de permis ou d'agrément réglementaires. Il s'agit essentiellement de permis de conduire poids lourds et de l'agrément pour le traitement des taupes (Formations PH3). C'est également le cas des sessions pour préparer un PAM (Plan d'amélioration matériel), où la formation est obligatoire. Cette contrainte réglementaire est le principal moteur de motivations des éleveurs, auxquels peuvent s'ajouter des conditions financières jugées intéressantes. Le bénéfice de ces formations est purement individuel et n'amène pas les éleveurs à se situer dans des perspectives collectives. Elles concernent essentiellement les hommes.

« Le permis poids lourds ? Ce n'est pas que j'en ai une utilité tout de suite, mais la réglementation devrait se durcir, alors voilà c'est fait. En plus, on a comparé les prix avec l'école de conduite, ça revient bien moins cher. » AC

- il existe aussi des formations proposées spontanément pour accompagner des évolutions réglementaires, sans être obligatoires. Ainsi des formations ont été réalisées sur l'enregistrement des pratiques agronomiques, pour répondre à l'obligation récente d'enregistrement des pratiques pour les éleveurs, ayant souscrit un CTE ou pour ceux soumis aux indemnités compensatoires. Dans cet esprit, la Creuse expérimente cette année les déclarations graphiques PAC et une formation a été proposée pour aider les éleveurs à répondre à cette nouvelle exigence. De même, il y a deux ans, des formations ont répondu à l'obligation de réaliser des déclarations d'activité polluante dans le cadre du PMPOA (Programme de maître des pollutions d'origine agricole).
- d'autres concernent l'informatique, soit dans des approches génériques (applications bureautiques ou comptables) ou consacrées à des logiciels d'enregistrement du cheptel. Elles sont aujourd'hui assez fortement plébiscitées, par les éleveurs dont le taux d'équipement informatique se développe semble-t-il rapidement. Elles intéressent particulièrement les femmes, qui se chargent généralement des tâches comptables et administratives, lorsqu'elles travaillent encore sur l'exploitation (situation tendant à s'amenuiser).

« Même si ma femme peut m'aider, ça m'intéresserait un stage informatique mais toutes les offres que j'ai vu sont trop loin et trop chères pour moi. » ASL

« Pour l'informatique, on est un peu obligé de se former. Surtout pour les logiciels spécialisés. Il faut dire que ça me plaît. » ASL

- un lot important de formations concerne les CTE, sachant que les chambres d'agriculture des deux départements proposaient ce type de formation aux agriculteurs intéressés et qu'elles ont constitué l'essentiel de leur investissement en matière d'offre de formation au cours des deux à trois dernières années (En cela, les éleveurs rencontrés se sont d'ailleurs plus formés que ce que pouvaient penser une entrée par public, telle que réalisée par VIVEA). Pour les éleveurs, il s'agissait souvent davantage d'un passage obligé, réduisant notamment la facture d'appui, que d'un choix spontané. Ajoutons que ces formations, généralement dispensées sur deux jours, ont apparemment plus souvent consisté en une présentation de la procédure et un accompagnement au choix des mesures qu'à l'initiation d'une réflexion sur le projet de l'éleveur ou sur l'interaction de ce projet avec le territoire.

- les formations techniques au sens strict du terme, qui ont semble-t-il fait les beaux jours de la formation dans les années 70 et 80, n'ont plus droit de cité, hormis quelques journées sur le parage ou l'écornage des animaux. Lorsque cette offre technique existe, les éleveurs en attendent une réponse immédiate à un problème rencontré et évoquent la formation comme un investissement dont ils attendent un retour certain et direct. Il faut aussi noter que la demande et l'offre formelle d'appui technique ont également fortement diminué au sein des organismes de développement. Les groupements reconnaissent eux-mêmes peu investir ce secteur, davantage préoccupés par l'accompagnement individualisé à l'intégration des cahiers des charges de production, même si certains responsables de groupements déclarent vouloir reconquérir ce champ.
- les formations plus globales touchant à la conduite des systèmes de production ou à la connaissance de leur environnement ne sont pas nombreuses. En Saône et Loire, la Chambre d'agriculture propose aux jeunes agriculteurs, dans le cadre d'un suivi obligatoire initié par la CDOA (Commission départementale d'orientation agricole), des formations de 2 jours sur la préparation du plan d'alimentation hivernale, l'optimisation de la production d'herbe et la connaissance du marché de la viande. La participation reste apparemment difficile à susciter. Dans la Creuse, une opération départementale de type Fourrages Mieux proposent des formations sur la gestion de l'herbe et s'appuie également sur la demande de groupes locaux d'éleveurs motivés par ces questions. Depuis 3 ans, l'Etablissement départemental de l'élevage (EDE) propose également une formation "Adapter son système de production", qui s'inscrit dans cette logique et touche un public limité, mais suffisamment motivé pour revenir d'années en années. Dans les deux départements, les CCJA (Centre cantonal des jeunes agriculteurs) réunissent des groupes locaux de jeunes agriculteurs dont l'animation dans la proximité et la durée est assurée par des techniciens des Chambres d'Agriculture.

Quant à la demande spontanée, elle est pour ainsi dire quasiment inexistante, hormis sur des problématiques de diversification des activités, ouvrant sur des connaissances et des compétences totalement nouvelles (vente directe, accueil à la ferme, création d'un atelier complémentaire,...). Ces demandes sont peu nombreuses, car la quasi-totalité des éleveurs rencontrés ne nous a pas paru motivé pour se lancer dans de telles démarches de diversification. Fort attachement à une identité professionnelle profondément ancrée, difficulté à échapper aux contraintes de l'élevage, environnement commercial plus ou moins favorable, en raison de l'éloignement des foyers de clientèle notamment dans la Creuse, absence de volonté des organisations professionnelles de se positionner en appui sur des créneaux considérés comme étant limités ou marginaux constituent sans doute autant de facteurs qui défavorisent la recherche d'activités complémentaires.

A.3.2 – Quelques critères de différenciation au sein de la population des éleveurs

Au-delà de cette approche générique, il est possible d'opérer certaines distinctions entre les éleveurs rencontrés, dont les grandes tendances peuvent être résumées ainsi :

- les femmes se déclarent plus intéressées par la formation que les hommes. Ce phénomène peut s'expliquer par un désir sans doute plus important de sortir de l'exploitation, vraisemblablement nourri par des obligations extérieures au milieu professionnel plus nombreuses que les hommes (enfants, courses,...) et un goût plus prononcé du contact. Certaines femmes estiment également qu'elles s'organisent mieux pour pouvoir sortir de l'exploitation. Cette situation paraît également lié au fait que les femmes assument davantage les tâches de gestion et d'administration qui réclament de disposer d'informations régulièrement actualisées et de compétences spécifiques (réunion d'informations sur les aides, formations informatiques).

« J'aime sortir de temps en temps et la formation m'en donne l'occasion. Je ne sais pas si je m'organise mieux ou si j'ai plus besoin de sortir, mais mon mari et son frère le font rarement ou seulement quand ils sont obligés. Récemment, j'ai suivi une formation CTE diversification, car on a monté un élevage de moutons, pour permettre à mon beau-frère de s'installer. Je fais aussi partie d'un groupe d'agriculteurs, qui analyse ensemble leurs résultats. Je serais même intéressée par une formation sur la conduite des pâturages, mais malheureusement c'est mon mari qui s'occupe de cela et lui n'en a aucune envie. » AC

- entre générations, les disparités sont moins sensibles même si les plus âgés (40 à 50 ans) estiment que la formation est destinée aux jeunes. Quant à eux, les jeunes (20 à 30 ans) affirment généralement ne pas disposer de disponibilité pour participer à des formations. Etonnement, les jeunes, disposant d'un niveau de formation plus élevés que leurs aînés, ne semblent pas plus motivés par la formation, à la fois parce que la plupart déclarent se débrouiller individuellement pour trouver l'information qu'ils nécessitent ou plus rarement (deux fois) pour critiquer explicitement le peu d'intérêt des formations proposées, inadaptées à leurs besoins.

« Quand on commence sur une exploitation, on n'a pas le temps, j'ai agrandi, je règle l'organisation de mon travail pour me dégager du temps mais je le consacre avant tout à mes enfants. » ASL

« La plupart des formations ne m'intéressent pas, c'est trop général ou trop bateau. J'ai simplement participé à une formation avec un ergonome, où l'on a analysé nos façons de travailler avec les animaux. C'était intéressant parce qu'il y avait des temps collectifs et des temps individuels sur l'exploitation. Pourtant en BTS, les études de cas que l'on faisait, cela me passionnait. Mais je ne crois pas que cela existe. » ASL

« Le problème, ce sont les intervenants. Il faut qu'ils soient vraiment bons, qu'ils apportent quelque chose de nouveau et qu'ils sachent faire passer leur idée. Mais cela coûte cher et puis il faut les trouver. Si c'est pour se retrouver avec le technicien de la chambre, autant prendre son téléphone ou passer le voir. Notez que c'est pas que je le considère pas comme compétent. » AC

- les agriculteurs associés (essentiellement en GAEC) ou disposant d'un salarié semblent pouvoir dégager plus facilement du temps pour se consacrer à des activités extérieures à l'exploitation, de même que dans une moindre mesure les couples d'exploitants. Les agriculteurs célibataires sont objectivement les moins disponibles pour se consacrer à des échanges avec l'extérieur. Entre les deux, les éleveurs, dont la femme travaille à l'extérieur, se sentent très contraints par leur travail à l'instar des célibataires, tout en étant sans doute plus conscients de la nécessité d'une ouverture professionnelle sur l'extérieur.
- entre naisseurs et naisseurs engraisseurs, les pratiques et attentes sont sans doute un peu différentes. Il semble en effet que les naisseurs soient pour la plupart des éleveurs plus traditionnels, moins demandeurs d'information et de formation.

« Faire des bêtes épaisses, ce serait valorisant mais c'est aussi prendre beaucoup de risque. Il faut les garder trois ans. Il faut les emmener au bout et il y a des risques sanitaires. C'est un métier. » ASL

« Tout le monde naît éleveur, mais tout le monde ne naît pas engraisseur. » AC

En revanche, les naisseurs engraisseurs sont confrontés à des choix stratégiques plus complexes (types d'animaux à engraisser, type d'engraissement à réaliser), dont la pertinence dépend beaucoup de leur degré d'information et de maîtrise de leur système. De ce point de vue, l'engraissement apparaît comme une première forme de diversification, impliquant une réflexion stratégique (choix d'une valorisation de l'animal fini, dépassement des chargements, perte de certaines aides à l'extensification). On remarque aussi chez ces éleveurs des savoir faire plus aboutis.

« L'engraissement, ça s'appuie à la fois sur de vrais choix et vraies compétences. Ça ne s'improvise pas, surtout si cela fait des années que l'on fait du broutard. Si on veut que cela se développe, c'est sûr qu'il faut penser à la formation, ne serait ce que pour aider les gens à choisir. Et il ne faut surtout pas pousser tout le monde dans cette voie là, parce qu'il y a des éleveurs qui n'y arriveront pas comme cela. » RP

« Quand j'ai choisi de revenir à l'engraissement et de prendre des limousines après le départ de mon père, j'ai vraiment cherché à m'informer, à rencontrer des éleveurs qui étaient dans mon cas.

Mais il n'y avait pas de formation là-dessus, alors je me suis débrouillé tout seul. Je ne sais pas si j'ai fait des erreurs, mais je suis sûr que cela m'aurait fait gagner du temps et surtout rassuré. » AC

Au-delà, le choix d'un créneau de production nouveau et/ou la recherche d'un surplus de valeur ajoutée (vente directe ou production de viande bio par exemple) entraîne une recherche d'information et d'appui à la réflexion encore plus importante, qui peut être du ressort de la formation. Il faut d'ailleurs noter que cette recherche de valeur ajoutée est une priorité du PRDA limousin, relayée par les comités départementaux de la région.

« Le problème, c'est que dès que l'on sort des voies classiques, on est peu nombreux et il faut compter sur soi-même. Ce n'est pas forcément donné à tout le monde, sauf si on est capable d'avoir ses propres réseaux et de trier soi-même l'information. Les organisations sont comme les agriculteurs, elles sont très prudentes, elles n'aident pas les gens comme nous, qui se lancent dans la vente directe. J'entends dire par exemple qu'on est individualiste et que de toute façon, ce n'est qu'une solution pour quelques-uns. Moi je pense que un + un + un, ça peut finir par faire du monde et qu'en vendant notre viande, on donne une autre image de l'élevage, dont tout le monde peut bénéficier. » AC

A.3.3 – Les pratiques effectives de formation

Si comme nous l'avons observé les éleveurs rencontrés ne se forment pas, peu ou très ponctuellement au sens strict du terme, on est en droit de s'interroger sur les moyens qu'ils mobilisent pour s'adapter aux évolutions de leur environnement et pour prendre les décisions qu'ils jugent utiles ou nécessaires. Pour réaliser cette analyse, nous proposons de distinguer trois niveaux, qui semblent être aujourd'hui du ressort de la formation :

- La formation peut d'abord concerner l'intégration de savoir-faire techniques. En ce qui concerne les techniques de production, nous avons déjà constaté que les formations techniques n'attiraient plus une clientèle importante. Sur ces points, il semble que les éleveurs bénéficient de conseils techniques individuels, prodigués essentiellement par les organismes économiques ou les vétérinaires, complétés par des échanges informels entre eux. Ajoutons à cela que les enjeux liés aux performances de production sont apparemment moindres, en raison du poids croissant des aides sur le résultat des exploitations. Les informations et les savoir-faire liés à la gestion technico-administrative des exploitations et notamment aux aides transitent essentiellement par les organismes de développement, sous forme de réunions d'informations, de publications, de conseils à la demande ou parfois de formation.
- La formation peut également concerner l'appui à la réflexion tactique, aidant à la réalisation de choix sur des objets précis et à leurs conséquences (construction d'un bâtiment, embauche d'un salarié,...). Dans ce cadre, les éleveurs nous semblent travailler à partir de recoupements d'informations diverses, recueillis sur des champs dont la dimension est relative à leur ouverture sur l'extérieur et à l'importance de leurs réseaux. Ainsi, certains agriculteurs se limitent à des rencontres avec d'autres éleveurs de leur commune, alors que d'autres mobilisent des sources plus variées et plus éloignées. Notons tout de même que les occasions de rencontre informelle semblent se raréfier, notamment en raison de la baisse du nombre d'éleveurs et des contraintes de travail, liées à l'agrandissement des exploitations (notamment lorsque cet agrandissement fonctionne comme un effet d'aubaine par rapport aux aides et ne s'appuie sur aucune réflexion tactique ou stratégique sur ses conséquences). Sur ce type d'approche, il nous semble que les conseillers des organismes de développement gardent encore un pouvoir de préconisation important et interviennent essentiellement à la demande des éleveurs, de façon individuelle.
- La formation peut enfin offrir un espace de réflexion stratégique, touchant par exemple à l'orientation du système de production, à la diversification des productions ou des débouchés, dont les conséquences sont complexes et multiples. Il semble que la plupart des éleveurs ne

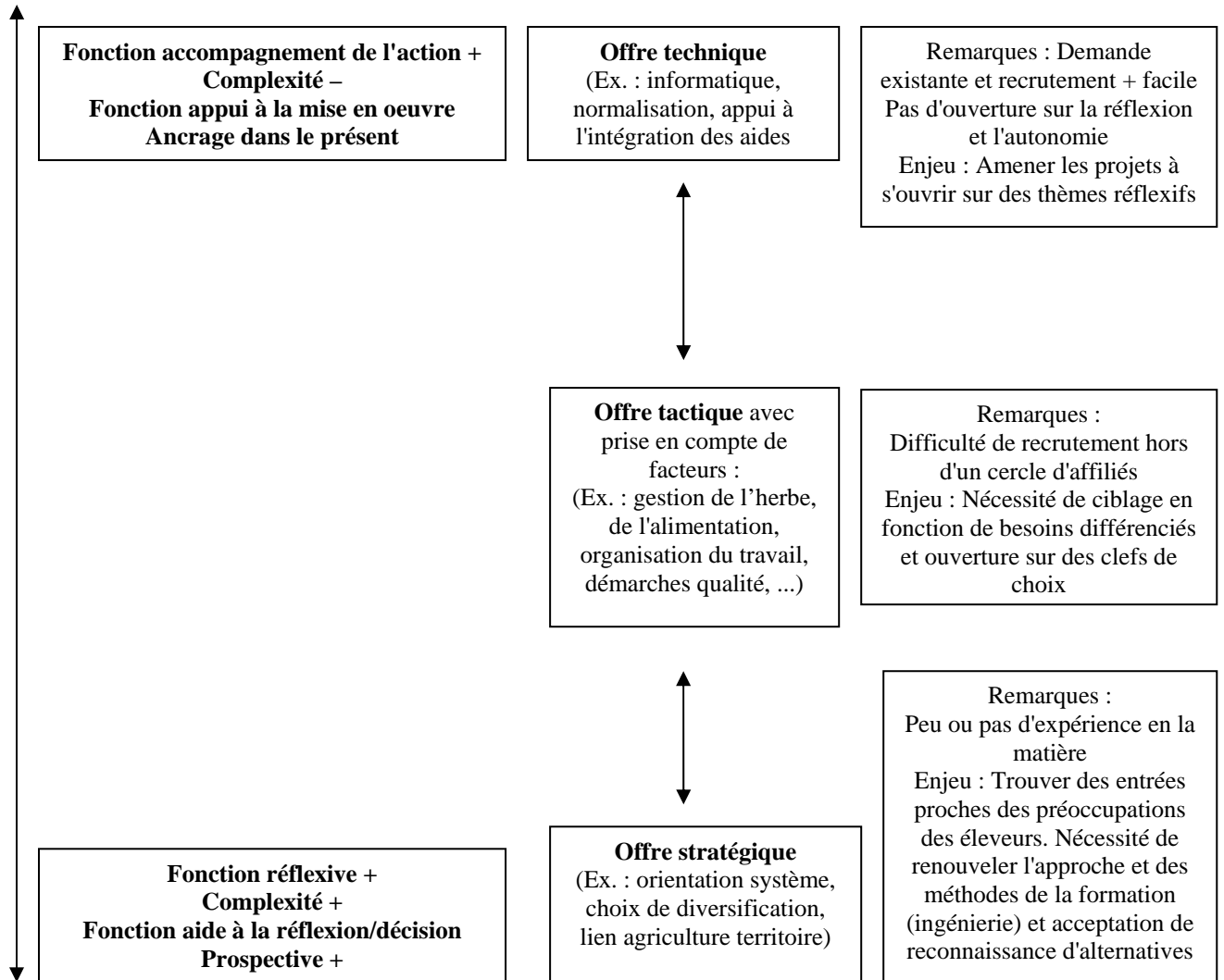
développent qu'exceptionnellement ce type d'approche, à la fois sans doute parce qu'ils ne sont spontanément peu enclins à le faire et parce qu'ils y sont peu invités par leur environnement.

« Il y a un créneau pour la transformation des produits, les touristes n'ont rien à emporter. Ma femme travaille dans le tourisme et on organise des visites dégustation avec des autocaristes. Mais, j'ai organisé mon projet seul après avoir fait une étude de marché et en allant voir une dame qui transformait déjà ou d'autres personnes. Il n'y a pas de structures ouvertes à ce genre d'initiatives encore trop marginales. Les organisations professionnelles n'y croient pas..., nous on a une autre façon de voir l'agriculture. Alors, il vaut mieux rester en individuel. » ASL

Seule une petite minorité s'y lancent, en associant démarche individuelle et contacts avec des professionnels de même type. Certains techniciens appuient également ce type de démarche, soit dans le cadre de réseaux d'expérimentations, soit de façon informelle dans le cadre de relations privilégiées avec cette "clientèle en mouvement". Il arrive que dans ce cadre des formations se montent pour répondre aux besoins de ces éleveurs, susceptibles de questionner le développement.

Le schéma en page 14 situe ces différentes approches, en mettant en avant leurs distinctions et complémentarités.

Face à cette faiblesse de la demande, nous avons donc fait le choix d'orienter notre étude sur l'identification des principaux points de questionnement des éleveurs et de leurs pratiques effectives de résolution de ces questionnements, proches du rôle que peut effectivement tenir la formation.



A.4 - Le poids de la crise et des aides sur le questionnement des éleveurs

Au départ de cette étude, nous ne savions pas si les éleveurs rencontrés insisteraient davantage sur les effets de la crise ou des aides sur leur activité. Après les avoir entendus, il apparaît que la crise est bien moins présente que les aides dans leurs discours et qu'elle semble moins déterminer les évolutions de représentations et de pratiques que les aides, dont les effets pervers sont souvent difficiles à vivre.

A.4.1 - La crise

La crise est apparemment vécue comme un temps donné, difficile à passer mais dont les effets directs ont aujourd'hui tendance à disparaître. Elle renforce et confirme essentiellement les sentiments d'incertitude et de dépendance à des facteurs sur lesquels les éleveurs n'ont pas l'impression d'avoir de prise. Au-delà des problèmes pratiques et économiques qu'elle a pu poser notamment dans le courant de l'hiver 2000-2001, elle semble être aujourd'hui dépassée, en tout cas pour les éleveurs rencontrés qui ont pour point commun d'avoir réussi à la traverser. Pour comprendre ce phénomène de relativisation, il faut comprendre que la plupart des éleveurs :

- ont su trouver des solutions individuelles ponctuelles, notamment au travers de la multiplication des abattages familiaux et de leur valorisation dans le cadre de leur entourage.
- semblent avoir une culture de l'incertitude, ne serait-ce qu'en raison des facteurs climatiques ou sanitaires auxquels ils ont de tout temps été soumis, qui les arme sans doute mieux que d'autres catégories professionnelles pour affronter ce type de situation. Les expressions rencontrées, telles que *"En agriculture, il y a toujours des hauts et des bas"* ou *"Celui qui veut tout maîtriser ne doit pas faire ce métier"* traduisent parfaitement cette intériorisation de l'incertitude.
- sont aujourd'hui revenus à une situation de marché comparable à celle des années précédant la crise et ont donc pu conserver leurs habitudes de production et de commercialisation. Ce retour à la situation antérieure est d'ailleurs souligné par certains responsables professionnels, qui regrettent l'absence d'une volonté de changement plus forte de la part des éleveurs, notamment en faveur de l'engraissement.
- avaient au préalable des doutes sur la difficulté à maîtriser les marchés notamment de la part de leurs partenaires commerciaux directs (groupements ou négociants). Ces doutes sont liés notamment au constat d'une baisse des prix de la viande sur une plus longue période, que la crise n'a fait que confirmer. La crise acte la puissance des marchés et l'entière dépendance des éleveurs à cet égard.

« C'est un vrai groupement, il n'y a pas de négociation, on ne parle pas de prix, ça dépend du classement. » AC

« Ça dépend du marché, parfois on a des bêtes déclassées. C'est dur, on a plus de mérite à bien travailler. J'aimerais surtout comprendre. » ASL

Elle n'empêche pas l'expression d'une volonté assez répandue de comprendre leur fonctionnement. Mais plutôt qu'une connaissance purement économique, telle que pressentie par VIVEA, c'est le souhait de mieux appréhender le circuit et la valorisation des animaux au sortir des exploitations, au travers de la rencontre avec des acheteurs et professionnels de l'aval qui semble motiver les éleveurs.

« Pour faire du label, on nous donne un descriptif d'intervention mais on nous explique pas le pourquoi des exigences (cahier des charges), je serais intéressé pour connaître pourquoi tel point est mis en avant par exemple. » ASL

« Hier, j'ai des bêtes qui sont parties. J'aimerais savoir où elles sont. Elles seront peut-être abattues à Lyon ou ailleurs. En fait, on ne sait pas grand chose et ça n'aide pas à comprendre la logique de tout cela. » AC

« Les groupements, je comprends pourquoi ils ont été créés. Pour échapper aux négociations avec les négociants. Mais il faut voir qu'aujourd'hui les groupements ont sacrément grossi, à force de se manger entre eux. Et c'est sans doute pas fini. Moi, je les sens loin de moi. Parfois, je serais tenté de revenir aux négociants, rien que pour pouvoir montrer la qualité de mon travail. Ce n'est même pas une question d'argent, car de ce côté-là, je ne me fais pas d'illusions. » AC

Ainsi il apparaît que si la crise a pu avoir des effets déstructurants pour certaines exploitations et que ponctuellement certains éleveurs ont pu à la suite de cette crise faire évoluer leurs pratiques commerciales (pour quelques-uns abandon des groupements et retour au négoce ou développement de la vente directe d'une partie des animaux) ou de production (engraissement de femelles), elle n'a pas forcément suscité des évolutions majeures chez la plupart d'entre eux.

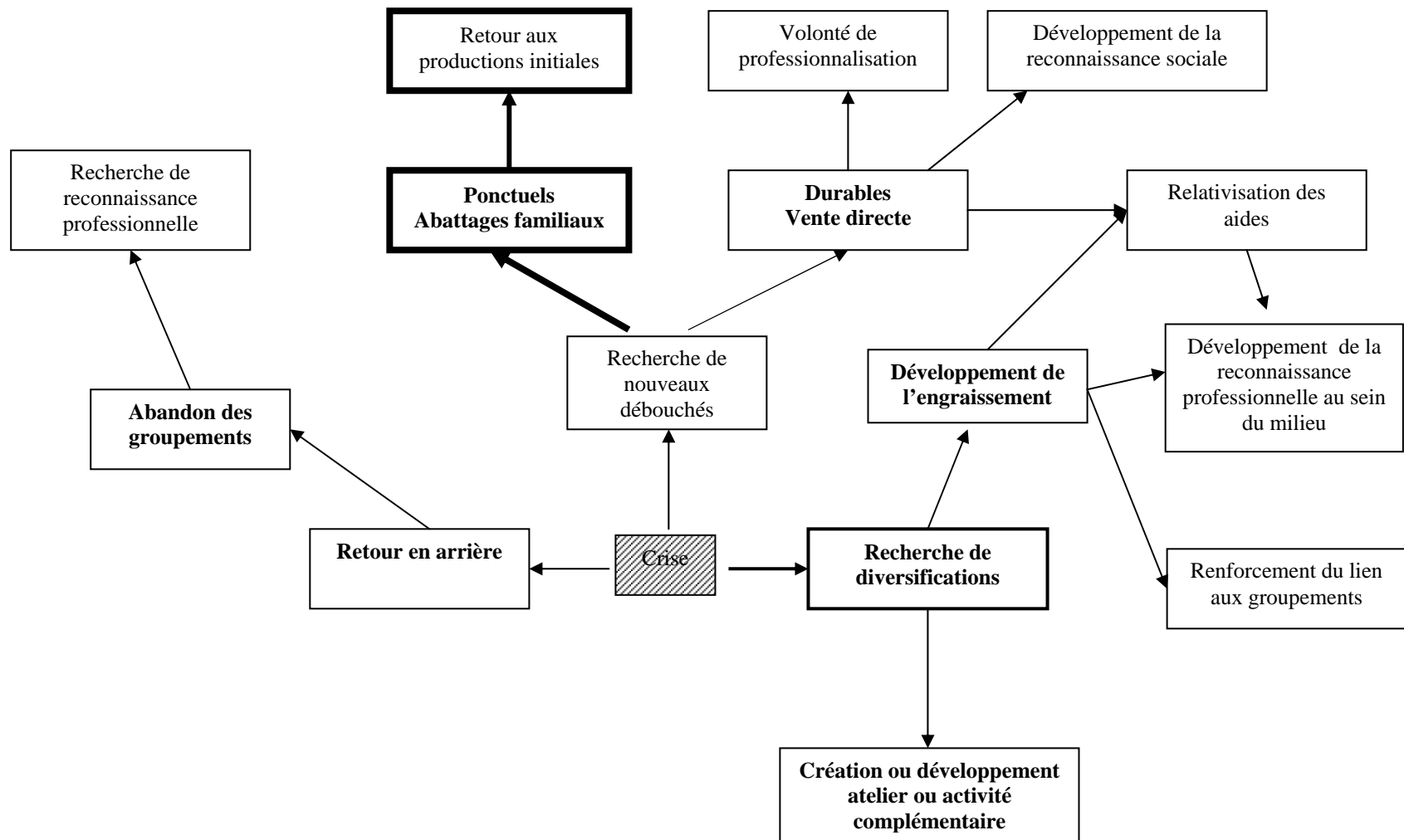
« La crise, elle est passée maintenant. On est revenu à peu près comme avant. C'est l'essentiel pour moi. Maintenant qu'on a retrouvé un équilibre, ce n'est pas le moment de changer. » AC

« La crise de 96 m'avait mis à plat, mais depuis que je développe la vente directe, j'ai repris goût à mon métier, ça m'a redonné la pêche. On fait plaisir aux gens, on sait où sa viande passe, avant j'étais dégoûté, on se foutait de la qualité. » ASL

Cette évolution des pratiques commerciales est ressentie comme un risque à terme par les groupements, dont certains déclarent s'intéresser aux sentiments d'appartenance, de reconnaissance chez leurs adhérents.

Enfin, la crise a aux yeux de certains renforcé le sentiment de l'existence d'un fossé entre les éleveurs et le reste de la société, notamment en raison du fait qu'ils estiment qu'au travers de cette crise « *la société les a jugés négativement* » et que leur image en est affectée de manière durable. Mais là encore il s'agit plus de la confirmation d'un ressenti préalable à la crise.

Le schéma qui suit présente les stratégies développées par les éleveurs dans le cadre et suite à la crise, notamment par rapport à leurs débouchés commerciaux. L'épaisseur des flèches et des encadrés indique le poids relatifs des différents scénarios, sachant que le maintien des productions initiales concerne la quasi-totalité des éleveurs. La recherche de diversification intéresse un nombre restreint d'éleveurs. La vente directe, à l'instar de l'abandon des groupements, ne concernent que quelques éleveurs.



A.4.2 - Le poids des aides PAC

En revanche, sur une période d'une dizaine d'années, les aides apparaissent comme un facteur déterminant de la façon dont les éleveurs se représentent et pratiquent leur activité. La force avec laquelle elles guident les choix de production et d'évolution des exploitations est telle que les autres critères sont aujourd'hui minimisés. Ces aides ont ainsi des conséquences à différents niveaux :

- **Un surcroît de travail administratif**

Au niveau le plus prosaïque, les aides exigent un travail administratif jugé lourd, pour lequel les éleveurs n'ont ni « goût », ni attirance. Demandes, relevés d'information, justifications constituent autant de tâches obligatoires qui entament la motivation pour le métier. Notons que dans bien des cas, lorsque les femmes travaillent encore sur l'exploitation, ces tâches administratives, comme les tâches comptables, leur incombent, alors que les soins aux animaux sont partagés et que les hommes s'occupent davantage des travaux extérieurs, liés à l'utilisation de matériel (production fourragère et cultures de céréales). Les hommes sont associés à ces tâches au travers des enregistrements d'information sur le terrain, même si ils montrent une plus grande réticence que les femmes à cet égard. Dans tous les cas, il apparaît que les éleveurs cherchent un mode d'organisation individuel ou collectif à l'échelle de l'exploitation, leur permettant de réduire ce surcroît.

« Les contraintes, il y en a de plus en plus, on change de métier, on devrait embaucher des secrétaires à plusieurs tellement il y a de la paperasse à remplir. » ASL

« Les exigences de l'aval moi je les comprends, si on veut faire de la qualité et être rémunéré en conséquence, il n'y a pas de mystère, le respect des cahiers des charges et les contrôles, c'est normal. Ce qui est plus délicat, c'est les précisions administratives comme les traçages sur photos aériennes, le montage de dossiers pour tout changement, ou encore le fait de tenir un registre des traitements sanitaires, ça devient fou... On ne voit pas l'intérêt. » AC

« J'ai mis du temps à m'apercevoir qu'il fallait que je note tous les jours mes enregistrements, sinon je passais un temps fou à essayer de me rappeler de ce que j'avais fait trois jours avant. C'est en discutant avec un voisin, que je me suis finalement organisé. » AC

- **Une crainte des contrôles**

Les contrôles liés à l'attribution des aides sont redoutés. Ils tendent à « infantiliser » les éleveurs, qui les craignent, notamment en raison d'erreurs involontaires. La perspective des contrôles rend le travail administratif lié à l'obtention des aides, d'autant plus désagréable.

« J'ai été contrôlé par un véto qui fait partie de l'équipe du mien, et bien ça c'est vraiment mal passé, celui là il ne rentre plus sur l'exploitation. Je n'ai pas compris, on avait l'impression qu'il faisait ça à la tête du client. Il m'a fait jeter tous les médicaments périmés d'un mois, il a tout contrôlé parfois sans rien dire... Je n'ai rien compris mais lui il ne vient plus chez moi. » ASL

« Les gens du CNASEA, ils ne sont pas très drôles. Ils font leur boulot et il n'est pas question de parler d'autre chose. Ça met mal à l'aise, parce qu'on est jamais à l'abri d'une erreur. J'ai l'impression qu'ils nous soupçonnent a priori de malhonnêtetés. » AC

- **Un facteur de dévalorisation de la qualité du travail et du professionnalisme**

Pour les éleveurs, les aides ne permettent pas de distinguer et valoriser les bons éleveurs des autres. En effet, la plupart des aides étant accordées sur des critères quantitatifs (nombre et types de têtes, surfaces et chargement), elles tendent à minimiser la valorisation de la qualité du travail de l'éleveur. Pour certains éleveurs, elles contredisent les efforts en faveur de la qualité des productions, alors que d'autres, disposant d'une approche plus globale, estiment que la qualité tend à faire la différence.

« Les aides, ça ne poussent pas à la qualité. Les bêtes sont toutes au même tarif. En plus, il n'y a presque plus d'écart entre des bêtes standards et de qualité, l'étau se ressert de plus en plus, bientôt la qualité, les labels ou les filières valorisées, ce sera le minimum. » AC

*« On est des chasseurs de primes, ce n'est pas le métier, il faut pouvoir en vivre. » AC
"Un animal de près de 500 kg, c'est toujours plus qu'une bête de 350 kg. Même si les kg sont insuffisamment payés. De ce côté là, il peut y avoir un manque à gagner, mais beaucoup d'éleveurs ne le voient pas ou ne veulent pas le voir. Ils sont trop les nez sur les primes et ils oublient leur métier. C'est aussi une question de compétences." ASL*

Ce phénomène peut expliquer en partie le fait que certains éleveurs, engraisseurs pour la plupart, quittent les groupements et le principe de la vente en confiance, moins dans l'espoir rationnel d'un gain financier que de celui, plus affectif, de revenir à une négociation directe de leurs animaux, favorisant l'expression d'une reconnaissance de leur travail.

• **Un facteur favorisant la course à l'agrandissement**

Les aides à la surface et les critères de chargement poussent également les éleveurs à agrandir leurs exploitations. En outre, le fait que les droits à primes liés aux terres ne soient pas divisibles, la négociation entre voisins n'est pas encouragée. Si cette course à la terre est sensible dans les deux départements, elle est plus prégnante dans le discours des éleveurs en Creuse, où la structuration des grandes exploitations est semble-t-il moins avancée qu'en Saône et Loire. Elle tend à mettre en concurrence des éleveurs proches les uns des autres et ne s'accompagne apparemment d'aucun débat public ou professionnel au niveau local, chaque éleveur menant ses négociations avec les cédants potentiels individuellement. La mise en place de lieux ou d'instances départementales de régulation, créées notamment pour mettre en relation cédants et repreneurs, n'ont semble-t-il qu'un impact limité. Il résulte de cette situation un sentiment de mal être sensible, avec à la clef la désagrégation de certains liens de proximité et la crainte de se retrouver isolé à la tête d'exploitations difficiles à maîtriser et à céder. Les élus locaux rencontrés regrettent cette situation, sur laquelle ils ne semblent pas avoir prise, et craignent à terme les conséquences de ce mouvement à moyen ou long terme (dévitalisation du milieu rural, devenir des parcelles les moins rentables en cas de réduction ou d'évolution des aides,...)

« On ne se parle plus entre agriculteurs, d'abord parce que les exploitations sont de plus en plus grandes et puis on est tous concurrents pour la terre. » AC

"J'ai discuté avec un voisin qui est seul et qui continue à s'agrandir. Je lui ai demandé comment il allait faire, vu que son père venait de mourir et il m'a répondu que quand on avait été "gros", comme son père, on pouvait pas redevenir "petit"..." AC

« Tous ceux qui disent qu'il faut arrêter de s'agrandir ont au moins des exploitations deux à trois fois plus grandes que la moyenne. » AC

« C'est dramatique on est de plus en plus seul. Aujourd'hui, j'emmène mon gamin à 5 km à l'école demain ce sera à combien : 10 ou plus ? Et le facteur ne passera bientôt que deux fois par semaine. » AC

• **Un facteur de dévalorisation de l'image de l'élevage**

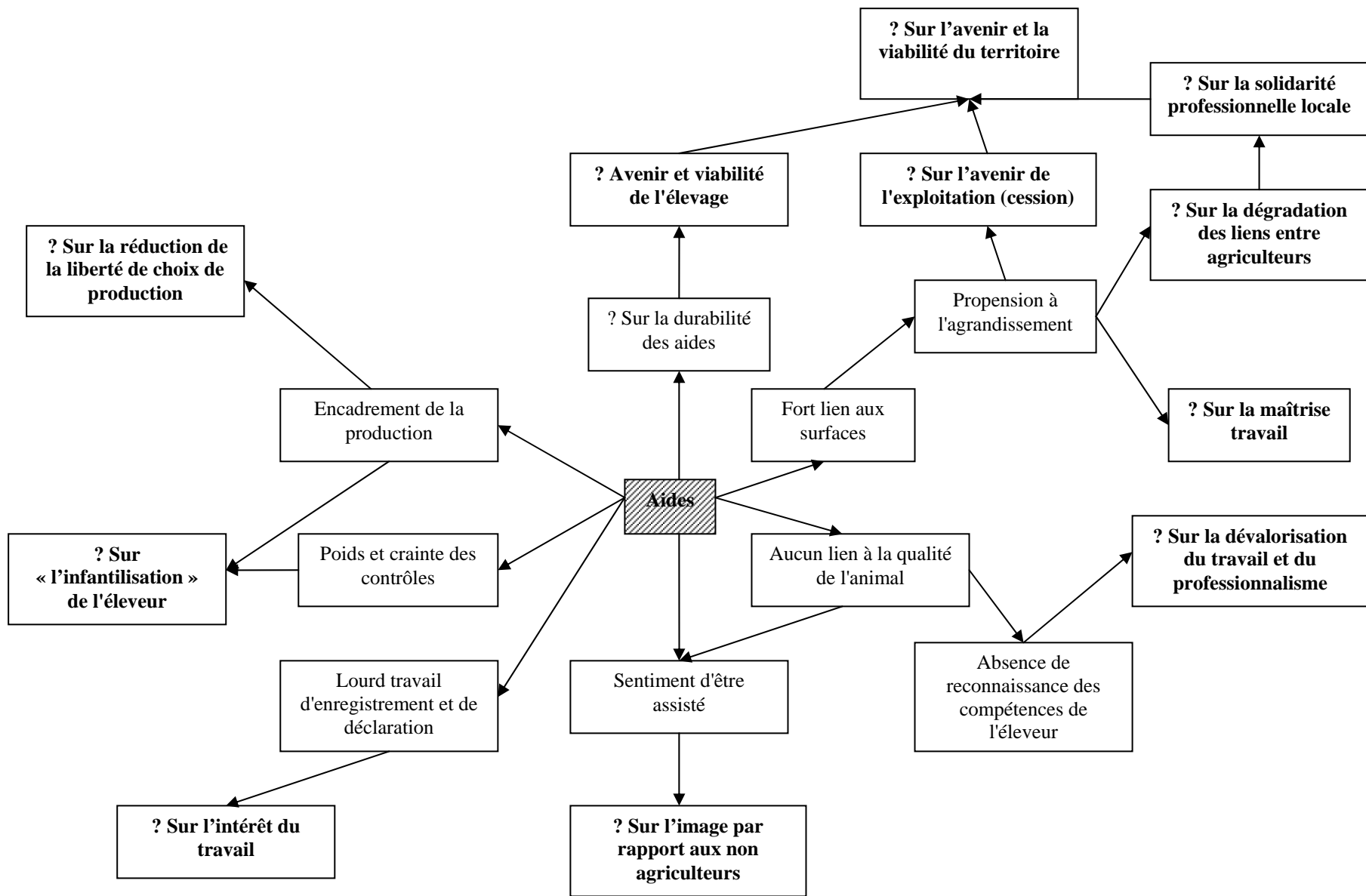
Les aides interrogent également les éleveurs sur le regard porté sur leur activité par les non agriculteurs. Ils se sentent ainsi jugés comme des « assistés », profitant d'un système avantageux. Les aides les coupent ainsi un peu plus du reste de la société, notamment parce que peu d'agriculteurs développent un discours clair, sur leurs raisons d'être et leur intérêt pour la société.

*« Et puis les citadins, ils nous regardent de travers, ils ne comprennent pas le montant des primes, et ils ont un peu raison : quelle est la profession aussi aidée que la nôtre... ? » ASL
"Les gens ne comprennent plus grand chose à notre métier. C'est pas facile de leur expliquer, surtout pour les aides." ASL*

A.4.3 – Le CTE, une aide peu différente des aides PAC

Au-delà des aides PAC, il est possible de s'interroger sur les effets du CTE, qui au travers d'une procédure contractuelle aurait pu renouveler l'appréhension des aides. Dans les faits, il semble que les CTE dont bénéficient les éleveurs ne sont pas foncièrement distincts du reste des aides PAC. Il est vrai que la plupart des éleveurs ont bénéficié d'un CTE herbager type, qui ne les a pas forcément amené à conduire une réflexion sur leur projet. Ainsi, le volet économique a généralement été consacré à des investissements matériels ou sur les bâtiments. Le volet territorial et environnemental a pour sa part généralement concerné la sélection de trois ou quatre mesures, actant des pratiques ponctuelles déjà établies (entretien de haies, de rigoles ou de prairies fragiles). La plupart des éleveurs insistent d'ailleurs sur le fait que le CTE n'a pas entraîné de ce point de vue un changement de pratiques notoire. En revanche, le surcroît de travail administratif et la crainte des contrôles sont souvent soulignés, au même titre que pour les autres aides.

Le schéma suivant présente la façon dont les aides jouent aujourd'hui sur les questionnements des éleveurs, qui sont ressortis de nos échanges avec eux.



B – Les points de vue de l’environnement professionnel des agriculteurs

Notre étude a permis également de rencontrer un certain nombre d’acteurs de l’environnement professionnel des éleveurs, ainsi que quelques élus locaux dans la Creuse. Nous présentons ici la façon dont ils partagent le constat de VIVEA et en explicitent les causes.

B.1 - Le constat d’une panne de la formation et ses explications

La plupart de nos interlocuteurs reconnaissent que la formation professionnelle des éleveurs est aujourd’hui en panne et ne remettent pas en cause le constat de VIVEA. Pour tous, l’âge d’or de la formation professionnelle renvoie aux formations techniques, accompagnant la modernisation et les gains de productivité des années 70 et 80. Tous avouent également que la technique ne fait aujourd’hui plus recette, sans pour autant distinguer de nouveaux champs pour l’avenir. Au-delà des facteurs traditionnellement évoqués et notamment du manque de temps et de disponibilité des éleveurs et d’un certain rejet pour les apprentissages scolaires ou théoriques⁴, les points suivants présentent les principales explications et analyses apportées à cette situation par nos interlocuteurs.

Causes en lien étroit avec la formation

B.1.1 - L’évolution de l’appui technique

L’appui technique ne paraît aujourd’hui plus être un enjeu pour au moins deux raisons :

- d’une part, le poids économique des aides tend à relativiser les marges liées aux performances techniques des éleveurs ;
- d’autre part, les organismes de développement et notamment les chambres d’agriculture, qui occupaient sur ce terrain une place centrale, ont progressivement abandonné ce champ aux acteurs économiques du secteur (groupements et vétérinaires notamment), pour se consacrer à un appui centré sur l’optimisation des aides, le montage de dossiers CTE et à des problématiques plus globales mais sans doute plus éloignées des besoins directs des agriculteurs.

« Pendant deux années, les techniciens ont été mobilisés sur les CTE. On a réalisé 70 stages sur près de trois années. » TA

« Il faut avouer que l’on a fait du nombre, après avoir mis du temps à démarrer. C’est aussi l’administration qui l’a voulu, elle demandait cela plus que de la qualité de projet. On n’avait pas les moyens d’animer réellement des réflexions collectives. En plus, on manquait de diagnostics territoriaux suffisants. » TA

A ce sujet, certains techniciens des chambres d’agriculture estiment qu’à terme leur tâche confinera davantage au contrôle qu’au conseil ou à l’appui technique.

« Du conseil on a dérivé sur l’appui au montage de dossiers, et aujourd’hui, on est pas loin du pré-contrôle, voire même du contrôle. Pour moi, cela n’a plus grand chose à voir avec l’appui technique ou le développement. » TA

« On est dans une période de mise aux normes du secteur tous azimuts, que ce soit pour la production ou l’environnement. Ce n’est pas très favorable à l’imagination et à la créativité. Notre travail a aussi beaucoup changé. » TA

⁴ Voir à ce titre l’étude Ipsos sur l’image et la perception de la formation agricole réalisée pour le FAFEA.

Quant aux groupements, ils privilégient clairement une approche individualisée et instrumentale du conseil technique, notamment orientée sur le respect des cahiers des charges de production, alors que les organismes du développement y trouvaient matière à structurer collectivement le milieu professionnel.

Certains responsables de groupements reconnaissent aussi que leurs interventions obéissent davantage aux impératifs économiques auxquels ils ont à faire face qu'aux besoins des éleveurs.

« Nous, on est dans une logique de différenciation des créneaux commerciaux. Je suis un peu le technicien leader là-dessus. Je mobilise uniquement des agriculteurs qui répondent au profil du créneau que je veux valoriser et pour lequel j'ai un débouché. On organise des réunions d'information sur les enjeux économiques et les débouchés et je recrute. Mais en fait j'ai carte blanche pour choisir les éleveurs que je sens capable de s'adapter, que ce soit sur le bio aujourd'hui et pourquoi pas sur une filière sans OGM demain. » TG

B.1.2 – Interrogations sur l'ingénierie et l'économie de la formation

Certains acteurs, se consacrant à la formation, soulignent également que le secteur agricole est aujourd'hui victime d'un déficit d'ingénierie de formation. Pour certains, ce déficit s'explique par le fait que la formation n'a jamais été clairement distinguée du conseil technique et du développement. Ainsi, la formation a longtemps été conçue comme du conseil collectif, favorisant une économie de temps et de moyens et non pas comme une activité réflexive, offrant aux éleveurs l'opportunité de prendre du recul par rapport à leur situation et de faire des choix adaptés à leur situation. Dans ce cadre, la question de l'émergence et de l'expression des besoins ne se posait pas et la formation reposait sur la mise en place d'une offre de type catalogue, qui suffisait à mobiliser des participants.

Aujourd'hui, la plupart des dispensateurs reconnaissent l'importance de cette phase amont de travail, et les termes de « veille », d'« écoute des besoins », de « réponse à la carte » traduisent cette prise de conscience, sans pour autant bien savoir comment mettre en œuvre de telles démarches à grande échelle. Un responsable d'une structure de formation déjà impliqué dans ces démarches de construction estime en effet qu'il s'agit d'un travail de haute couture, qui ne peut se satisfaire des méthodes du prêt à porter, telles qu'elles sont développées pour la formation technique. Avec à la clef des interrogations sur l'économie de ce type de formation, qui réclame un investissement d'appui et d'animation important et ne permet pas forcément d'envisager une réutilisation des modules dans d'autres cadres (source de réduction des coûts de conception), sachant que pour les formations plus classiques ce problème de rentabilisation est déjà posé.

« On a organisé des sessions sur le vêlage avec des séquences théoriques et pratiques qui étaient filmées, un intervenant de qualité animait le dispositif, et bien faute de participants on n'a pas retrouvé 50 % de notre investissement. » TA

Nous constatons que ce déficit d'ingénierie est parfois fatal à la formation, comme l'illustre les deux exemples de groupements rencontrés dans chaque département enquêté. Ces structures ont proposé récemment à des jeunes adhérents de passer deux jours dans des grandes surfaces régionales (au nord et au sud de la France) au contact des consommateurs. Les opérations ont été montées à la demande de grandes surfaces dans un souci de valorisation des ventes mais elles ne manquent pas d'intérêt dans la relation au consommateur qu'elles peuvent susciter. Sans attente formelle de la part des éleveurs et sans réelle préparation ni retour d'expérience collectif organisé, ces animations n'ont pas eu valeur de formation. Un participant nous a déclaré que l'expérience sous cette forme avait eu finalement assez peu d'intérêt, en raison de cette absence de préparation et de valorisation collective. Il en est ressorti avec le sentiment d'avoir été instrumentalisé. Un autre jeune nous a également dit qu'il aurait bien voulu participer à condition d'être réellement préparé. Cette situation est d'autant plus regrettable qu'un de ces groupements est aujourd'hui préoccupé par la question du sentiment d'appartenance et de reconnaissance mutuelle avec ses jeunes adhérents et qu'il imagine que la formation peut être une manière de répondre à ce souci.

De la même manière, on observe souvent que les entrées pratiques et techniques sont rarement exploitées comme des entrées ouvrant sur des questionnements ou des thématiques plus larges. Seules les entrées plus transversales ou plus innovantes (environnement, diversification, accueil...) amènent à ce type de démarche. Cette dernière remarque, soulevée par certains dispensateurs, les amène d'ailleurs à s'interroger sur la pertinence d'un renouvellement de leurs pratiques, à partir d'une approche par filière de production.

B.1.3 – La qualité, un champ favorable mais peu développé

La plupart des éleveurs, notamment les engraisseurs au sein des groupements, sont concernés par le développement des signes de qualité. On note cependant que l'ensemble des démarches de qualification/certification de la production, généralement réalisées par les organismes économiques, ne fait pas appel à des démarches collectives. Les groupements ont semble-t-il tendance à entraîner en priorité les éleveurs qu'ils savent capables de répondre aux exigences de tel ou tel cahier des charges. Il n'en demeure pas moins que la plupart des engraisseurs expriment la conviction que la qualité est sans doute une solution d'avenir, en matière de plus-value, de différenciation, même si certains estiment que ces cahiers des charges constitueront à terme un minima et évolueront sans cesse vers plus d'exigence.

« On a élaboré une grille commune à plusieurs cahiers des charges. Un audit d'exploitation est réalisé et on remet le classeur qualité. La présentation du classeur a fait l'objet d'une réunion mais le suivi est individuel. Il concerne en priorité les éleveurs qui rencontrent des problèmes de mise en oeuvre. »

TG

"La qualité, c'est incontournable aujourd'hui. Et cela deviendra le standard de production."RP

"C'est vrai qu'on n'a pas forcément tout fait pour convaincre les éleveurs de se lancer dans les filières de qualité. Mais ce qu'il ne faut pas oublier, c'est qu'il y a un marché pour la viande standard. Et nous en tant que groupement, on a à être présent sur tous les segments. Ce n'est pas toujours facile à expliquer aux éleveurs."RP

Cela peut être aussi un facteur de reprise de confiance dans le métier, même si le fait que le niveau de valorisation d'un animal labellisé soit extrêmement variable, suivant les conditions de marché, vienne parfois brouiller les cartes. Si la création d'appellations d'origine, fondées sur le lien au territoire (Bœuf des régions de Creuse et Bœuf de Charolles), semblent constituer pour les responsables professionnels une priorité, elle n'est pas encore appréhendée clairement par la plupart des éleveurs. Sans doute en raison de la diversité des signes et filières de qualité, qui ne permet pas une lisibilité claire de leur logique et de leur différence. Là encore, la méconnaissance des filières et de leur raison d'être, ainsi que le fait que le concept de qualité recouvre des dimensions très diverses (qualité alimentaire, sanitaire, gustative,...) semblent être des obstacles à l'appropriation.

"C'est pas toujours facile de vendre un animal et de savoir que le train arrière est parti sous label et que l'avant finira en beefsteak haché. Pour moi, un animal, c'est un tout, que j'ai essayé d'amener à un certain niveau de finition."AC

"Moi, je vois depuis plusieurs années, je fais de la génisse de 24 mois. Eh bien depuis deux ans, le négociant me les prend à un an un bon prix. Je ne refuse pas mais quand j'y pense, je me dis que ce n'est pas du boulot de faire comme cela. Un animal fini, c'est quand même le but de notre boulot."AC

Causes en lien avec le contexte professionnel

B.1.4 - Une difficulté à dégager des priorités pour l'avenir

Certains responsables soulignent la difficulté de dégager des priorités claires pour l'avenir du secteur. Cette difficulté résulte d'abord de la complexité sans cesse plus grande des marchés et du poids des politiques d'aide sur le secteur. En outre, les débats opposant différents types de production ou de valorisation (naissage, engraissement, vente directe,...) ne favorisent pas la reconnaissance d'une diversité de scénarios complémentaires de développement pour ce secteur. La dépendance aux aides renforce sans doute ce processus, notamment à partir du moment où le milieu professionnel a souvent cherché légitimement à aider les éleveurs à tirer le meilleur parti des aides, tout en maintenant un discours critique à leur propos.

En outre, il est également intéressant de noter que bon nombre de techniciens et certains dispensateurs de formation n'hésitent pas à affirmer que les aides et les obligations réglementaires constituent aujourd'hui « *un fond de commerce* » à part entière pour leurs organisations. Et bon nombre de formations sont montées pour aider les éleveurs à en bénéficier et apparaissent ainsi comme un passage obligé, qui ne favorise sans doute pas l'expression d'un besoin de leur part.

Il faut enfin noter à cet égard que quelque puisse être la qualité d'écoute des besoins des éleveurs, la qualité d'une offre de formation dépendra aussi du projet des organisations qui la proposent. Comme le conçoit un responsable professionnel, *"Ce n'est pas qu'une question de marketing, si nous n'avons pas un projet un peu fort, quitte à ce qu'il s'appuie sur des directions complémentaires. J'ai dit un projet pas un modèle. C'est plus un problème d'interaction entre ce projet et les besoins des agriculteurs qui nous est posé."*

B.1.5 - Un décalage entre discours et réalités du secteur

Pour certains conseillers des organismes de développement, cette situation est également liée à un décalage entre le discours professionnel, généralement pessimiste et centré sur le revenu des éleveurs et une réalité moins sombre. A leurs yeux, ce discours très présent obère la mise en place de stratégies d'appui différenciées, qu'exigent des éleveurs dont les situations évoluent différemment. Ces évolutions distinctes exigeraient selon eux de proposer des appuis et des formations beaucoup plus ciblées qu'elles ne le sont actuellement, et non pas de maintenir une approche générique des besoins en formation des éleveurs, relayées par une offre massive.

D'un autre côté, les responsables professionnels souhaitent que la formation soit un moyen de maintien de la cohésion du milieu, notamment face aux évolutions qui éloignent l'agriculture du modèle de l'exploitation familiale, issu des années 60. Dans cette optique, ils privilégient plutôt des réponses globales pouvant concerner le plus grand nombre d'éleveurs et permettant de les accompagner dans leur évolution. A contrario, les agents de leurs organisations actent ces évolutions, au travers du désir exprimé de pouvoir diversifier l'offre, pour répondre à des besoins différenciés.

Notons également que les petites organisations professionnelles, centrées sur des approches alternatives ou radicales, sont peu présentes sur les deux régions étudiées. Elles ne jouent pas le rôle de têtes chercheuses ou de catalyse, que l'on a pu constater dans d'autres régions. La question de leur lien avec les chambres d'agriculture, qui occupent une place dominante en matière d'accompagnement des agriculteurs (formation, développement), ne se pose donc pas ici comme sur d'autres territoires.

B.1.6 - La montée de l'individualisme au sein du milieu professionnel et notamment chez les jeunes

Les responsables professionnels insistent également sur l'individualisme croissant des éleveurs, qui leur paraissent de plus en plus difficiles à « sortir » de leurs exploitations. A ce titre, tous insistent sur la difficulté à mobiliser les jeunes éleveurs, pourtant mieux formés que leurs aînés. Ils se montrent souvent déçus de l'attitude de ces jeunes, dont ils attendaient une volonté et une capacité d'ouverture plus grande.

Selon eux, cette attitude peut s'expliquer par l'agrandissement de la taille des exploitations, accompagnés d'enjeux économiques plus importants et requérant un investissement croissant en temps. Certains estiment également que les éleveurs et a fortiori les jeunes souhaitent aujourd'hui disposer de plus de temps libre qu'auparavant, notamment lorsque leur conjoint ne travaille pas sur l'exploitation. Dans ce cadre, les micro-initiatives collectives, portées par des groupes formels ou informels d'agriculteurs, qui nourrissaient également la demande de formation, tendent à se réduire. A ce titre, on constate que si les CUMA, dont tous les éleveurs sont à un titre ou un autre adhérents, ont pu constituer des lieux favorables à l'émergence de ce type de demande, elles semblent aujourd'hui être considérée comme un passage obligé, pour accéder à des matériels onéreux ou d'usage ponctuel et n'offrent que trop rarement l'occasion de rencontres et d'échanges fructueux, aux dires des éleveurs.

B.2 – Les principales distinctions de point de vue entre acteurs

Le tableau suivant distingue globalement la façon dont les différents types d'acteurs rencontrés se sont positionnés par rapport à nos questionnements. Il a pour intérêt de montrer qu'au sein même des organismes professionnelles la question est envisagée différemment, de même que les réponses à y apporter.

A nos yeux, ces différences n'ont pas à être envisagées comme des obstacles mais plutôt comme l'opportunité d'ouvrir un débat, d'enrichir et de diversifier les réponses à apporter.

Types d'acteurs	Principaux enjeux privilégiés par rapport à l'élevage	Principaux enjeux par rapport à la formation	Obstacles à la formation	Pistes envisagées
Responsables professionnels (développement, syndicalisme)	<ul style="list-style-type: none"> - Viabilité économique de l'élevage - Conditions de travail - Poids et contraintes des aides - Liens production/territoire (engraissement, origine) - Image de l'élevage - Transmission des exploitations 	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre au plus grand nombre d'éleveurs de s'adapter - Maintenir la cohérence du milieu professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité faible - Manque d'ouverture - Individualisme - Eloignement physique - Offre éloignée des réalités quotidiennes (développement se consacre à des problématiques complexes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendre les éleveurs acteurs de la formation - Etre plus en prise avec la réalité des éleveurs
Acteurs économiques (Groupements)	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de maîtrise des marchés et capacité des éleveurs à répondre à des besoins ponctuels diversifiés - Qualité et durabilité des liens avec les éleveurs (confiance) 	<ul style="list-style-type: none"> - En relais de l'appui technique - Renforcer la confiance et le sentiment d'appartenance 	<ul style="list-style-type: none"> - Privilégié la relation individuelle avec l'éleveur - Manque de compétences en matière d'ingénierie 	<ul style="list-style-type: none"> - Amener les éleveurs au contact de l'aval - Recréer les conditions d'une appartenance collective
Conseillers développement généralistes et spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des tâches d'appui réglementaire au détriment du développement - Maintien du potentiel d'appui technique - Reconnaissance par les OPA de la diversité des besoins des éleveurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Complément du conseil individualisé - Dépasser une clientèle habituelle et restreinte 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de temps et de compétences pour construire une offre cohérente et attrayante - Manque d'ouverture des éleveurs - Coût des intervenants de qualité 	<ul style="list-style-type: none"> - Accepter d'adapter l'offre aux profils des exploitants - Echapper à un modèle de développement unique - Pouvoir intervenir sur des sujets innovants
Dispensateurs de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à mobiliser ce public - Existence de besoins de formation spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux questions que se posent les éleveurs - Amener les éleveurs sur des problématiques transversales (territoire, environnement, travail) et pertinence des entrées filières dans ce cadre 	<ul style="list-style-type: none"> - Déficit d'ingénierie de formation - Coût de l'ingénierie par rapport à un marché limité - Manque de souplesse des financeurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Partir des questions et des projets des éleveurs (créer une fonction de veille) - Mobiliser en priorité les groupes existants - Disposer d'un fond de ressources réutilisables
Elus locaux	<ul style="list-style-type: none"> - Poids du maintien de l'élevage sur la vitalité économique et social du territoire (problématique à 10/15 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir les éleveurs sur la problématique territoriale - Ramener les éleveurs vers les collectivités 		

C – Propositions pour la formation des éleveurs bovins viande

Suite aux constats et analyses présentés dans les parties précédentes, notre travail a consisté :

- à repérer des enjeux et des priorités en terme de formation, permettant d'apporter des réponses adéquates aux constats de carences observés ;
- à préconiser des priorités et des enjeux concernant l'appel à propositions que souhaite lancer VIVEA.

Le tableau suivant présente de façon synthétique cet ensemble d'informations. Sa lecture démontre qu'il existe de nombreuses pistes à creuser. Il faut sans doute envisager un appel à propositions à la fois assez ouvert pour pouvoir travailler sur des pistes distinctes mais complémentaires et assez précis pour orienter la réflexion des organismes de formation, qui sont apparemment à la fois à la recherche de méthodes de travail adéquates et de thématiques de travail. Cette attente exprimée par les dispensateurs de formation constitue par ailleurs une opportunité réelle de lancer un travail méthodologique accompagné et en réseau, tel qu'envisagé par VIVEA dans le cadre d'un appel à propositions.

Constats et analyses	Enjeux et priorités pour la formation	Priorités pour l'appel à propositions VIVEA
<p>Constat 1 : Les éleveurs sont peu enclins à la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Difficulté à distinguer formation, information et communication ↪ Valorisation de l'ancrage et de l'héritage dans l'apprentissage du métier ne favorisant pas les attentes à l'égard de la formation ↪ Sentiment des éleveurs de disposer de marges d'évolution faibles, d'une lisibilité de l'avenir faible. ↪ Changement appréhendé comme un risque à minimiser 	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Opérer une distinction plus claire entre formation et information en mettant en avant la fonction réflexive de la formation et la recherche d'autonomie qui la sous-tend, tout en mettant en évidence sa complémentarité avec l'information et l'accompagnement. ↪ Donner la priorité à des entrées, pour lesquelles les éleveurs estiment manquer de clefs de compréhension, ne touchant pas à la question de l'élevage des animaux au sens strict du terme. ↪ Renforcer la cohérence entre orientations politiques et professionnelles et l'offre de formation. ↪ Renforcer la capacité d'analyse tactique et/ou stratégique et d'objectivation du changement (intérêts, limites et possibilités de choix). 	<ul style="list-style-type: none"> ↪ <i>Veiller à ce que les projets pris en compte soient bien du ressort de la formation et non pas seulement de l'information accompagnée et aider les projets retenus à cultiver cette distinction.</i> ↪ <i>Orienter l'appel à propositions sur la maîtrise des contraintes administratives, la diversification, thèmes sur lesquels il peut y avoir une recherche de compétences nouvelles.</i> ↪ <i>S'intéresser au contexte des actions de formation proposées : cohérence avec les politiques de développement, ainsi qu'au partenariat des porteurs de projet.</i> ↪ <i>Prendre en compte dans l'appel à propositions des formations d'ordre stratégique ou tactique.</i>

Constats et analyses	Enjeux et priorités pour la formation	Priorités pour l'appel à propositions VIVEA
<p>Constat 2 : il existe différents types d'éleveurs porteurs de différents types de besoins</p> <p>↳ Plus forte motivation des femmes pour la formation</p> <p>↳ Faible participation des jeunes, contrairement aux attentes</p> <p>↳ Plus forte participation des agriculteurs associés ou disposant d'un salarié</p> <p>↳ Besoins de professionnalisation mieux exprimés par les engraisseurs et les candidats potentiels à l'engraissement</p> <p>↳ Besoins plus importants des éleveurs à certaines phases de leur évolution (agrandissement, ...)</p>	<p>↳ Accepter et identifier plus précisément les différences de besoins, en ne les opposant pas mais en recherchant les complémentarités, notamment à l'échelle d'un territoire.</p> <p>↳ Développer une réelle capacité d'écoute des besoins (méthodes, ingénierie).</p> <p>↳ Développer une réelle capacité de construction d'offres de formation différenciées.</p> <p>↳ Repérer les attentes singulières portées par les femmes – valoriser leur place sur l'exploitation et la reconnaissance de leurs fonctions.</p> <p>↳ Répondre à une contrainte de disponibilité par une autre forme de formation plus adéquate.</p> <p>↳ Encourager les possibilités de transfert au sein d'une équipe.</p> <p>↳ Répondre en priorité à leurs besoins, notamment de connaissance et de compréhension des filières.</p> <p>↳ Repérer ces phases et concevoir des offres "aides à la réflexion et aux choix stratégiques" dans ce cadre.</p>	<p>↳ Favoriser de la part des dispensateurs de formation la mise en place d'un processus d'écoute et de prise en compte des besoins dans le cadre de la construction d'une offre de formation.</p> <p>↳ Accompagner les dispensateurs dans ce processus, en tenant compte de leurs pratiques et de leurs moyens effectifs</p> <p>↳ Capitaliser/transférer les acquis des projets qui seront retenus.</p> <p>↳ Accorder un intérêt spécifique aux projets concernant ces différents publics spécifiques</p> <p>↳ Prendre en compte des actions innovantes dans leur forme (parcours individualisé, formation à distance,...)</p> <p>↳ Orienter l'appel à propositions sur un thème tel que « une meilleure connaissance des filières »</p>

Constats et analyses	Enjeux et priorités pour la formation	Priorités pour l'appel à propositions VIVEA
<p>Constat 3 : les formations d'ordre technique, qui dominent le marché de la formation, ne répondent plus aux besoins des éleveurs</p> <p>↪ Meilleure réceptivité de la plupart des éleveurs à des formations orientées sur des besoins et savoir-faire précis</p> <p>↪ Peu d'offres de formation sur des dimensions tactiques ou stratégiques, en dépit des questionnements des éleveurs touchant à ces dimensions</p> <p>↪ Demande spontanée de formations tactiques ou stratégiques faible ou répondant essentiellement à des projets de diversification individuels et collectifs (dans ou hors production de viande)</p>	<p>↪ En partant d'entrées répondant à des besoins techniques ou pratiques précis, penser à ouvrir ces formations à des approches tactiques, voire stratégiques (hybridation des différents niveaux d'approche au sein d'une même formation).</p> <p>↪ Pouvoir répondre à des demandes de petits groupes porteurs de ce type de projets, même si ils sont limités quantitativement.</p> <p>↪ Utiliser la formation pour aider des individus en recherche d'évolution structurelle à se regrouper à l'échelle d'un territoire ou interterritoriale.</p>	<p>↪ <i>Inciter les dispensateurs de formation à ouvrir leurs projets, même si ils partent d'entrées précises.</i></p> <p>↪ <i>Intégrer les projets de petits collectifs, tout en s'intéressant à leur relation à leur environnement.</i></p> <p>↪ <i>Prendre en compte les projets centrés sur la diversification (dans et hors production de viande) et structurant collectivement des démarches individuelles.</i></p>

Constats et analyses	Enjeux et priorités pour la formation	Priorités pour l'appel à propositions VIVEA
<p>Constat 4 : Les éleveurs se posent des questions multiples, notamment en lien avec les aides</p> <p>↳ Sentiment de contrainte face au travail administratif</p> <p>↳ Crainte des contrôles</p> <p>↳ Dévalorisation, voire négation, de la qualité du travail et du professionnalisme</p> <p>↳ Malaise des éleveurs face à l'agrandissement</p> <p>↳ Dévalorisation de l'image sociale de l'éleveur</p>	<p>↳ Clarifier globalement le discours professionnel sur les aides, qui sont considérées tantôt comme une entrave à la liberté d'entreprendre et de produire, un pis-aller, un dû au titre de fonctions d'entretien ou comme un moyen de restructuration du secteur.</p> <p>↳ Aider les éleveurs à trouver le mode d'organisation le plus adapté à leurs moyens pour réduire ce sentiment de contrainte et gagner du temps (repérage des obligations, modalités d'enregistrement et de déclaration, partage des tâches, programmation dans le temps,...).</p> <p>↳ Offrir un espace d'échange collectif pour objectiver et relativiser ce sentiment.</p> <p>↳ Redonner aux éleveurs les moyens de disposer d'un retour d'image sur la qualité de leur travail, notamment pour les engraisseurs (projets de formation permettant un lien direct avec des opérateurs de l'aval,...)</p> <p>↳ Favoriser une réflexion sur les enjeux et les conséquences de l'agrandissement et les recherches d'alternatives, notamment centrées sur le développement de la valeur ajoutée et/ou la diversification de la production</p>	<p>↳ <i>Prendre en compte les projets centrés sur l'organisation du travail en lien avec les contraintes administratives.</i></p> <p>↳ <i>Dans les formations concernant les aides (contraintes administratives), fonder une représentation cohérente des aides, notamment à partir d'échanges entre éleveurs.</i></p> <p>↳ <i>Prendre en compte les projets favorisant une meilleure connaissance et compréhension de l'aval fondé sur des échanges directs avec l'aval et les valoriser en tant que retour sur la qualité du travail des éleveurs.</i></p> <p>↳ <i>Prendre en compte les projets de formation ouverts sur la diversification et notamment l'accroissement de la valeur ajoutée.</i></p>

	<p>↳ Encourager des actions visant la rencontre avec des consommateurs, des élus locaux</p> <p>↳ Entendre des motifs de formation portés par les éleveurs sur des sujets hors élevage (ex : menace sur le foncier par un projet de contournement routier, création d'un marché artisanal,...)</p>	<p>↳ <i>S'intéresser aux projets de formation ayant un ancrage territorial et pouvant permettre de rapprocher les éleveurs et les autres habitants/usagers de ce territoire.</i></p>
--	---	--

Constats et analyses	Enjeux et priorités pour la formation	Priorités pour l'appel à propositions VIVEA
<p>Constat 5 : Le constat d'une panne de la formation</p> <p>En lien étroit avec la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Une baisse significative de l'offre et de la demande en matière de formations techniques, liée notamment à la part croissante des actions liées à des aides et au repositionnement des structures de développement sur ce marché 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Pouvoir cibler des offres techniques en fonction des profils d'agriculteurs. ↳ A partir d'entrées techniques, favoriser les approches tactiques et stratégiques (analyse des enjeux et conséquences de choix techniques). 	
<ul style="list-style-type: none"> ↳ La reconnaissance d'un manque de compétences en matière d'ingénierie de la formation ↳ Des interrogations sur la rentabilité de l'investissement formation <p>En lien avec le contexte professionnel et territorial</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Une difficulté du secteur à dégager des priorités pour l'avenir (à mettre en regard avec l'absence de lisibilité ressentie par les élèves), doublé d'un décalage entre discours professionnel et réalités du secteur ↳ Des attentes et interrogations tangibles de la part des élus locaux à l'égard de l'élevage 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Renforcer les capacités d'ingénierie de formation des organismes (formation des agents en charge de la formation, organisation de la mise en disposition de ces compétences au sein des organisations). ↳ Favoriser la coopération entre organismes disposant ou non d'un service formation ↳ Favoriser la mutualisation de ressources et de moyens entre organismes à une échelle régionale ou extrarégionale (ressources thématiques, experts, modules transférables,...) ↳ Encourager des démarches prospectives (responsables professionnels) ↳ Favoriser les échanges entre élus et responsables professionnels (co-formation ?) 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ <i>Donner aux dispensateurs de formation les moyens de réaliser un réel travail d'ingénierie de la demande et de la formation (temps, accompagnement méthodologie).</i> ↳ <i>Capitaliser et formaliser les acquis des bénéficiaires de l'appel à propositions pour les transférer.</i> ↳ <i>Privilégier les projets fondés sur des alliances entre organismes.</i> ↳ <i>Etudier plus précisément les conditions de reproductibilité et d'adaptation de tout ou partie des formations.</i>