

## **Les groupes de développement et la formation continue des agriculteurs dans l'Allier**

### **Rappel des objectifs de l'étude**

Analyser le rôle actuel et futur des groupes de développement en matière de formation continue des exploitants agricoles

Entreprendre des actions conjointes pour renforcer le rôle des groupes de développement dans les dynamiques de formation



**Eric CHARBONNIER**

**TRAME - 6 rue de la Rochefoucauld  
75009 Paris - 01 44 95 08 00**

# Sommaire

## Première partie :

<b>le contexte et les acteurs de la formation des agriculteurs dans l'Allier .....</b>	<b>4</b>
VIVEA dans l'Allier.....	4
Les groupes de développement agricole dans l'Allier .....	5
Une faible dynamique formation dans l'Allier .....	6
Les groupes de développement et la formation .....	7

## Deuxième partie :

<b>de l'émergence à la réalisation des formations proposées par les groupes .....</b>	<b>8</b>
Une démarche ascendante de repérage des besoins.....	8
De l'expression individuelle à l'intérêt collectif.....	10
Les adhérents bien sûr et les autres aussi ! .....	10
La difficulté d'ouvrir au-delà des groupes.....	10
Des thèmes de travail choisis par les adhérents .....	11
Une gestion administrative et une responsabilité à deux vitesses .....	11
Les lieux de formation .....	12

## Troisième partie :

<b>la valeur ajoutée des groupes pour la formation .....</b>	<b>13</b>
Les formations proposées par les groupes se réalisent.....	13
Un lieu d'écoute et d'expressions privilégié des besoins.....	13
Le groupe est le lieu de formation d'une partie des membres du groupe .....	13
Des modalités d'apprentissage fondées sur l'échange entre pairs .....	14
Le groupe va chercher de nouveaux agriculteurs pour la formation .....	14
L'effet réseau permet la démultiplication des formations .....	14

## Quatrième partie :

<b>ce que la formation apporte aux groupes .....</b>	<b>15</b>
Des changements de pratiques, de visions du métier .....	15
Un système financier favorable aux agriculteurs, parfois aux groupes.....	15
Le rôle de la formation sur la dynamique du groupe .....	16
La formation peut attirer de nouveaux adhérents.....	16

## Cinquième partie :

<b>l'innovation en matière de formation dans les groupes.....</b>	<b>17</b>
La représentation de l'innovation par les responsables interrogés .....	17
Des innovations sur les thèmes traités en formation.....	17
Des innovations sur les modalités pédagogiques.....	17
L'intérêt des groupes : lieu d'émergence de l'innovation.....	18
Les freins à l'innovation .....	18
Le rôle d'impulsion du comité VIVEA.....	19

**Sixième partie :**

**Quelques pistes pour développer la formation selon les responsables de groupes de**

<b>développement .....</b>	<b>19</b>
Les groupes, une mode à réhabiliter .....	19
Le cercle vertueux de la formation et des groupes .....	20
Proposer des formations « de base » et « innovantes » .....	20
Rapprocher les deux réseaux FDCeta et DFAM03 .....	21
Renforcer la communication et l'effet réseau .....	21
Renforcer l'ingénierie de formation pour améliorer la qualité de la formation .....	21
Un dispositif de formation bien vécu.....	22
Le désir de rester indépendant .....	22
Renforcer les partenariats.....	22
En conclusion... Développer les groupes pour développer les formations.....	23

<b>ANNEXE Les personnes interrogées pour l'étude .....</b>	<b>24</b>
--	-----------

<b>Sigles utilisés .....</b>	<b>25</b>
------------------------------	-----------

## Première partie : le contexte et les acteurs de la formation continue dans l'Allier

### ✓ VIVEA dans l'Allier

6608 contributeurs VIVEA en 2009, pour 637 bénéficiaires, soit un taux d'accès à la formation de 9,6% (= nombre de bénéficiaires/ nombre de contributeurs). Le département de l'Allier se situe largement en dessous de la moyenne nationale qui est de 12,4%. L'Allier est un des rares départements où le taux d'accès à la formation baisse depuis 4 ans (ce qui signifie que le nombre de bénéficiaires diminue plus vite que le nombre de contributeurs qui partent).

L'âge moyen des contributeurs est de 40,8 ans en 2009 (44,6 pour les femmes, 39,4 pour les hommes). A noter que le taux d'accès des femmes à la formation est de 9,2% (par rapport à 8,6 en moyenne en France).

### Formation VIVEA Allier 2010

DOSSIERS - D003 -	Total 2007	Total 2008	Total 2009	Dossiers 2010
Nombre de dossiers présentés	230	173	151	176
Nombre de dossiers agréés	225	173	151	176
Nombre de dossiers réalisés	119	93	99	121
Taux de dossiers annulés/agréés	45,8%	45,7%	34,4%	30,7%

Le nombre de dossiers, après avoir beaucoup diminué pour des raisons conjoncturelles notamment (vacance du poste formation à la CDA03 en 2008), se caractérise en 2010 par :

- 176 dossiers présentés au comité VIVEA
- 176 dossiers agréés
- 121 dossiers réalisés, soit un taux d'annulation de 30,7 %
- 1062 stagiaires, et en moyenne 12,1 heures de formation par stagiaire (formation collective).

Le taux d'annulation des formations agréées important en 2007 et 2008, passe, dès 2009, en dessous de la moyenne nationale (38%). La consommation des enveloppes par rapport à l'autorisation d'agrément est d'environ 70% en 2010 (chiffre estimé), 64 % en 2009, et 44% en 2008. Malgré une forte progression, le département reste dans une position faible par rapport à d'autres départements qui se retrouvent régulièrement en sur consommation avec des demandes de crédits d'engagement supplémentaires à travers la mutualisation.

## ✓ **Les groupes de développement agricole : trois fédérations pour une vingtaine de groupes**

La structuration des groupes de développement dans l'Allier est pour le moins surprenante et issue de son histoire. Trois réseaux historiques :

Quelques Geda (animés par la CDA, il n'en existe plus qu'un aujourd'hui),

Les Ceta (en convention avec la CDA pour du temps de mise à disposition de techniciens)

Et les Gfda (animés par la MSA jusqu'en 2007), lesquels se sont réunis en 1977 en créant la Fdgeda. Les Gfda avaient une section féminine mais rien d'officiel en terme de structuration départementale, la Fdceta a demeuré. La Fdgeda a donc assuré un rôle de coordination, avec les Gfda, les Ceta et la Fdceta, et quelques Gda. La MSA s'est retirée de l'appui aux groupes féminins en 2007, ce qui a induit indirectement la création de DFAM03 en 2008, structure juridique et sociale qui coordonne les Gfda. « *C'est un moyen pour les femmes de se coordonner suite au départ des conseillères* », la création de DFAM03 correspondant aussi à une période d'essoufflement des groupes féminins.

Aujourd'hui, la Fdgeda réunit en son sein la la Fdceta, DFAM03 et un Geda.

### ⇒ **La Fdceta**

11 groupes Ceta fonctionnent (quelques groupes en sommeil), composés chacun de 10 à 15 adhérents par groupe (adhésion de 2,10 €/ha). La Fdceta représente environ 110 adhérents, l'équivalent de 15 000 hectares (culture et herbage), pour 232 000 ha de terres arables en 03.

La Fdceta se réunit régulièrement en Conseil d'administration. Ce dernier est composé de tous les présidents des Ceta. Une AG annuelle est organisée.

La Fdceta signe, chaque année, une convention avec la Chambre d'agriculture et « achète » la mise à disposition de techniciens pour les Ceta. Elle bénéficie, par ailleurs, d'une subvention de la CDA. La Fdceta n'a pas d'animateur, elle est animée par les agriculteurs bénévoles. L'animation des Ceta se fait essentiellement par le biais de son président et du technicien. Chaque technicien dispose d'une mise à disposition d'environ 20 jours par Ceta.

Les activités sont essentiellement techniques et la dénomination des Ceta s'exprime par filières : 8 Ceta « grandes cultures », 2 Ceta « bovins viande », et un Ceta « bovins lait ».

### ⇒ **DFAM 03**

DFAM03 représente et coordonne 7 groupes de développement féminins Gfda et environ 350 adhérentes. Les adhérentes sont, pour moitié, des agricultrices en activités, pour moitié des femmes d'agriculteurs, femmes du milieu rural et retraitées. Cette deuxième moitié a tendance à progresser. Contrairement aux Ceta, la donnée « nombre d'hectares » n'est pas un critère pris en compte.

DFAM03 existe depuis peu de temps, elle fonctionne, comme toute association loi 1901, avec un bureau, un conseil d'administration qui se réunit régulièrement (tous les deux mois environ, en fonction des projets, sauf en période estivale où il n'y a pas de CA)

DFAM03 s'« auto anime » : il n'y a pas d'animateur salarié, chaque groupe et la structure DFAM03 vivent par l'engagement de ses bénévoles. Elle dispose d'un outil de communication efficace : <http://fdgeda03allier.canalblog.com/>

« *Le rôle des groupes et de DFAM, c'est de coller aux besoins de la société, de trouver des réponses aux attentes des agriculteurs et agricultrices* », assure la présidente. « *DFAM03 est un relais pour les groupes, on teste des formations, on a pris le relais de la MSA qui est*

*partie.* » DFAM03 est en quelque sorte, l'« organe formation » des groupes, c'est un moteur pour innover de nouvelles formations. La formation est d'emblée posée comme son cœur d'activités, même si ce n'est pas sa seule activité. Malgré tout, « *Les formations de base comme l'informatique, se poursuivent dans les groupes locaux.* »

⇒ **Un Geda**

Un Geda existe encore mais pratique essentiellement de l'activité de service (groupement d'achat). Il n'a aucune activité de formation. Il est isolé et en dehors des deux réseaux départementaux DFAM03 et FDCETA.

⇒ **La Fdgeda** est composée des deux réseaux Fdceta et DFAM03.

La Fdgeda adhère au réseau national des groupes d'études et de développement agricole TRAME/ Fngeda. Ses membres participent peu aux actions nationales proposées par le réseau.

Aujourd'hui, la Fdgeda a une vie associative très réduite.

La Fdgeda est déclarée Organisme de formation. Elle a eu dans les années 90 une activité formation très intéressante : formation sur l'Union Européenne, voyages à Bruxelles, formations sur la diversification et les productions complémentaires (avec le réseau national), formations économiques, participations aux congrès Fdgeda... Aujourd'hui, il y a très peu de collaboration, aucun chantier commun, voire une ignorance de l'activité de chacun des réseaux. Les responsables le regrettent souvent, une ancienne conseillère dit : « *Les jeunes ne connaissent pas l'histoire, et il y a une perte de confiance entre les réseaux.* ». La Fdgeda ne remplit plus son rôle historique de coordination des groupes dans le département.

✓ **Une faible dynamique formation dans l'Allier**

Il y a peu d'Organismes de formation dans l'Allier (7 en 2010), et plutôt de moins en moins. La Chambre d'agriculture réalise les trois quart du plan de formation départementale. Les principaux autres organismes de formation sont les suivants : GDS, JA, Confédération Paysanne, CFPPA, Lycée du Mayet de montagne, Fdgeda (via DFAM03), dernièrement SICAREV... Ce sont des petits réalisateurs (un ou deux dossiers par OF environ, sauf Fdgeda/DFAM03 qui prend de l'ampleur). La Fdcuma, active auparavant, ne réalise plus de formation, les 2 Centres de gestion proposent rarement des formations collectives et sont plus dans une optique de conseil individuel. L'antenne des Civam a été supprimée. Solidarité paysans commence à déposer quelques dossiers.

« *Ce manque d'OF pose un vrai problème de dynamique formation dans le département, on a un taux de pénétration de moins de 10% !* » explique la responsable de la formation à la CDA.

Il n'y a pas de collaboration entre OF, sauf à l'initiative de VIVEA. Chaque OF reste sur son domaine de compétence. Aucune ingénierie de formation ni coordination n'existe dans le département, chacun fait avec ses moyens. Les OF sont demandeurs de plus de coordination et notamment avec la Chambre d'agriculture, qui a une offre de formation transversale.

⇒ **La Chambre d'agriculture, principal OF du département**

Quelques chiffres (certains chiffres ne sont pas comparables à ceux avancés par VIVEA, les modes de calcul pouvant différer) :

<b>Années</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Nombre de journées de formation agréées	185 j	190 j	231 j
Nombre de journées de formation réalisées	91 j	120 j	170 j
Nombre de sessions	-	70 sessions	95 sessions
Taux de réalisation	50%	62%	70%
Nombre de stagiaires	536	609	1009

Le « bond » réalisé en 2010 est essentiellement dû aux formations Certiphyto, « obligatoire sur la base du volontariat (obligatoire en 2014) ». La Chambre est le seul OF sur le marché, à part un OF du Négoce privé qui vient de Poitiers. La CDA a réalisé, en 2010, 25 sessions à 16 stagiaires par session, et embauché une personne pour cela.

✓ **Les groupes de développement et la formation**

⇒ **Estimation des formations réalisées par les Ceta**, via la CDA03, en 2010 :

<b>Thèmes</b>	<b>Nombre de jours</b>
Optimisation des traitements phytosanitaires	7 j (2 sessions)
Marché à terme	3 j
Inter culture	1 j
Autonomie fourragère	4 j (2 sessions)
Coût de production en élevage laitier	2 j
Total jours réalisés	17 j

En 2009, les Ceta représentaient 35% du volume de formation réalisé (environ 40 jours sur 120 jours). Le pourcentage baisse en 2010 du fait des formations Certiphyto (50 jours !), et d'une baisse du nombre de jours réalisés par les Ceta en formation en 2010 (20 jours en moins).

Par ailleurs, des formations sont proposées par la Chambre d'agriculture directement, et remplies par les groupes. Celles-ci n'ont pas pu être dénombrées statistiquement. Par exemple, les 5 premières sessions Certiphyto ont été « remplies » par les adhérents des Ceta. Seulement après, les autres agriculteurs s'y sont inscrits.

⇒ **Formations réalisées directement par DFAM03 :**

<b>Années</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Sessions agréées	5	8
Sessions réalisées	5	6
Nombre de jours réalisés	16 j	23 j

DFAM03 « prend son envol » et fait de la formation un cœur d'activités. En effet, les groupes locaux, souvent en effectif trop réduit, n'arrivent pas à remplir des sessions. De plus en plus, ils délèguent cette fonction à DFAM03, qui acquiert un vrai savoir-faire en terme de mise en œuvre, de recrutement et de réalisation de formation.

## **Deuxième partie : de l'émergence à la réalisation des formations proposées par les groupes**

### **✓ Une démarche ascendante de repérage des besoins**

La position des deux conseillères VIVEA rencontrées est très claire : « *Là où il y a des groupes, les formations sont au plus près des besoins, c'est vrai pour l'Allier, c'est vrai pour tous les départements que je suis. Il y a un travail en amont, il y a une prescription qui est évidente ! Il y a une meilleure connaissance des populations et un travail de terrain, qu'on ne retrouve pas pour des formations qui ne sont pas portées par des groupes.* »

Le groupe est un lieu privilégié de repérage de besoins, toutes les personnes interrogées l'affirment sans exception. La CDA reconnaît ne pas suffisamment s'en servir pour élargir son public et ses thèmes, et le fait que l'émergence ne passe que par le prisme du technicien des Ceta (technicien Chambre mis à disposition), induit des formations qui sont très techniques.

### ⇒ **Dans les Ceta...**

« *L'émergence, ce sont les idées des groupes avant tout, à l'écoute des gars. Ils ont des idées, plein d'idées. C'est le technicien qui rassemble tout ça et fait le pas final et monte le dossier.* »

« *C'est toujours à notre demande qu'une formation est montée, à partir de discussions au niveau du groupe ou de la Fdceta* », s'exprime un responsable.

Mais c'est essentiellement le Président de groupe et le technicien de la CDA qui impulsent les formations.

#### Les moments clés

« *Ça dépend des comités VIVEA. Il faut avoir au moins trois mois d'avance\*. On travaille les idées en amont.* » Les formations peuvent se faire ensuite surtout dans la période hivernale.

*\*A noter : depuis les procédures VIVEA ont évolué et permettent de déposer des demandes de financement tous les mois*

#### Cadre et circonstances

Plusieurs lieux de repérage de besoins :

- Le Conseil d'administration de la FDCETA tous les deux mois se réunit à la CDA, auquel le technicien assiste. « *C'est un lieu d'émergence d'idées et de formations.* »



- Lors des réunions de Ceta, tous les 15 jours ou trois semaines en saison, en « tour de plaine » notamment : « *entre février et juin, ou entre août et novembre, je vois les gars toutes les 2 ou 3 semaines, c'est un contact privilégié, c'est aussi un lieu de publicité.* »
- Les bilans de formation, qui se font à froid, ça permet de rebondir sur autre chose.
- Lors d'évènements auxquels participent des techniciens ou des agriculteurs, « *On revient avec des idées, les sorties extérieures, ça motive pour de nouveaux thèmes de formation.* »

« *L'émergence d'idée, ce n'est pas autour d'une table que ça se fait le mieux. C'est quand on cherche, que les idées ne viennent pas ! Souvent les meilleures idées émergent dans un rallye culture, ou en individuel quand on lit un article...* »

### Le rôle précieux des techniciens

Toute l'année, les techniciens des Ceta sont au contact des agriculteurs et font remonter les besoins et les demandes. Ça se fait sans outil formalisé, c'est une « *pratique instituée dans la démarche du conseiller* », qui « *risque* » d'évoluer si la CDA entre en démarche qualité. « *La personne en parle, creuse la question, et voit avec le technicien* ».

### ⇒ **Pour DFAM03...**

Le rôle de DFAM03 est d'impulser de la formation qui réponde aux besoins des adhérentes, et prend ainsi le relais que pouvait assurer les conseillères. DFAM03 réalise les formations, sauf si le groupe local peut le faire. Le dossier de formation passe de toute façon par DFAM03 qui assure le rôle d'OF.

### Les moments clés

2 périodes clés : Avril-Mai, et Septembre-Octobre. C'est la période pour réaliser les formations. En dehors, c'est difficile (vêlage l'hiver, mise à l'herbe au printemps, récoltes l'été...)

### Cadre et circonstances

Les lieux de repérage sont :

- Les Conseils d'administration de DFAM03 où chacune arrive avec des idées
- Toutes les occasions de rencontre, dans le cadre d'activités de groupe local ou du réseau (une marche, un atelier...)
- Les préparations d'AG, les AG ou Conseils d'administration de groupes locaux : « *Qu'est-ce qu'on peut proposer cette année ? On se retrouve tel jour, réfléchissez à vos besoins du groupe, pour l'année...* »
- Les formations elles-mêmes : « *la formation sur le stress a entraîné un engouement tel que sont nées ensuite les formations à l'affirmation de soi, puis l'ennéagramme<sup>1</sup>* »

« *DFAM03 est un lieu de repérage de besoins. Chacune vient avec les idées de son groupe. Ou alors, on voit une formation qui se fait dans un autre secteur et qui marche bien. C'est l'exemple de la formation sur le stress : on s'est dit, pourquoi pas nous ?* »

Toutes les occasions de rencontre sont de possibles lieux de repérage des besoins. C'est à partir de là qu'il y a décision de monter un programme ou non. « *Avant, c'était beaucoup les conseillères qui repéraient les besoins, maintenant c'est DFAM03 et les groupes* ».

<sup>1</sup> Formation à la connaissance de soi et des autres, découverte de sa personnalité pour mieux travailler en équipe.

Construction du plan d'action : en préparation d'AG (DFAM03 et groupes locaux). « *Selon le thème, c'est une prise en charge par DFAM03, ou par un groupe local.* »

### ✓ **De l'expression individuelle à l'intérêt collectif**

Dans les Ceta, « *toutes les remarques sont prises en compte, à partir de « tours de table ».* » Par contre, aucun Ceta n'est porteur de formation : « *Les membres de Ceta ont des attentes très individuelles, aucun Ceta n'est porteur, c'est la Fdceta et la CDA qui proposent et les membres s'inscrivent ou pas.* »

Pour DFAM03, les besoins peuvent être très personnels au départ, c'est le cas de la formation sur le divorce : « *c'est un cas personnel qui en a parlé à une adhérente, qui a fait remonter le problème, c'est parti d'une rencontre ponctuelle* ». Ensuite, « *on regarde si d'autres agricultrices sont intéressées, lors des Conseils par exemple, ou de rencontres.* »

### ✓ **Les adhérents avant tout mais les autres aussi !**

Les formations dans les Ceta sont montées à partir des besoins des adhérents. Mais toutes les formations sont réalisées par la CDA, proposées au catalogue, ouvertes à tous les agriculteurs du département. « *Dans les faits, 80% des participants sont des adhérents, voire plus. Le public des groupes, c'est le public en demande, qui cherche à progresser.* »

« *C'est clair, les formations Ceta sont organisées par la CDA et c'est ouvert à tous les agriculteurs. Sachant que hors Ceta, ce n'est pas la peine de monter des formations, je me retrouve avec 2 ou 3 personnes, ça ne vaut pas le coup !* » s'exclame le technicien Ceta, montrant la difficulté à réaliser des formations hors réseau. Les Ceta n'estiment pas avoir d'impact au niveau du territoire, ne créent pas de dynamique locale.

Pour DFAM03, les formations sont diffusées auprès des toutes les adhérentes et par voie de presse également. « *Les nouvelles formations entraînent des adhésions* », même si la majorité des participantes sont des adhérentes. Par contre, contrairement aux Ceta, à partir du moment où une personne s'inscrit en formation, elle devient adhérente.

### ✓ **La difficulté d'ouvrir au-delà des groupes : 2 logiques de communication**

« *On arrive à faire 5 ou 6 groupes pour une formation identique dans les Ceta, et après, on n'arrive pas à ouvrir faute de participants* », ce qui montre les limites du recrutement, et l'importance d'un ancrage terrain, d'un réseau sur lequel on puisse s'appuyer. Ce que les groupes impulsent ne suffit pas : « *On ne sait pas communiquer en dehors des groupes, à part la presse ou les plaquettes de communication* ». En agronomie et en élevage, il est difficile de recruter en dehors des groupes.

La CDA utilise la presse (L'Allier agricole), le bulletin hebdomadaire de santé du végétal (fait par la CDA et les instituts, gratuit, envoi par mail), les plaquettes, les techniciens, mais c'est insuffisant. « *Sur les 110 adhérents Ceta, 6 n'ont pas de mails... Hors Ceta, on a 200 mails, malgré cela, 80% des participants à nos formations sont des adhérents des ceta* » Ce qui signifie malgré tout, que la formation attire 20 % de non adhérents, ce qui n'est pas négligeable.

La rencontre régulière des adhérents de Ceta par le technicien est aussi un moyen de communication privilégié, le technicien l'utilise. « *Un agriculteur qui a participé à une formation : je lui demande ¼ d'heure de témoignage auprès du groupe.* »

### ⇒ **DFAM03, une communication efficace !**

Pour DFAM03, l'ouverture se fait auprès de public plus large que l'agriculture, notamment des publics ruraux (de l'ordre de 3 personnes sur 15 environ). Ce sont soit des anciennes agricultrices, soit des femmes d'agriculteurs qui travaillent à l'extérieur, la plupart a des liens avec le milieu agricole. Le blog est un formidable outil de communication, « *le bouche à oreille fonctionne très bien aussi « ça m'a fait du bien, tu devrais venir* ». Sur le blog, toutes les formations sont annoncées, les invitations y sont diffusées, un compte-rendu systématique y est diffusé : « *Le compte-rendu avec des photos, c'est très important. Chaque présidente en parle à son Conseil d'administration. Le but du compte-rendu, c'est surtout de donner envie ! On rédige une trame de la formation et ce que cela a apporté, ça suffit. On y ajoute parfois une petite vidéo, des photos, toujours, une ou deux impressions personnelles. Ça ne doit pas être théorique, il faut qu'il y ait un message communicant !* » De plus, la présidente explique combien les journalistes sont friands des informations diffusées par ce blog (Bourbonnais rural et Allier agricole). « *Après la formation, je leur fais un mail avec un copié collé de ce que j'ai mis dans le blog, on les invite aussi aux évènements, ils sont friands de tout cela !* » Les journalistes vont pêcher dans le blog.

### ✓ **Des thèmes de travail choisis par les adhérents**

Les thèmes sont dans les groupes Ceta très techniques et malgré tout assez basiques : agronomie, élevage.

- « *Optimisation de pulvérisation en bas volume, Pulvérisation*
- *Fertilisation N, P, K du maïs*
- *Marché à terme*
- *Stockage des denrées agricoles* »

Les femmes développent de la formation en développement personnel, affirmation de soi, connaissance de soi, en plus des formations plus classiques en informatique.

- *Affirmation et estime de soi*
- *Gérer son stress sur l'exploitation agricole*
- *Mieux se connaître et mieux connaître les autres avec l'enneagramme*
- *Se perfectionner dans la réalisation des blogs, Créer son site web*
- *Comment utiliser au mieux images et textes en informatique*
- *Comment dépouiller une enquête et synthétiser ses résultats*
- *Construire DFAM03 : projet, fonctionnement et rôle de chacun*

### ✓ **Une gestion administrative et une responsabilité à deux vitesses**

L'organisation de la formation pour les groupes montre combien les deux réseaux Fdceta et DFAM03 fonctionnent au sein d'une même structure de deux manières totalement opposées.

Pour la Fdceta, toutes les formations sont déléguées à la Chambre d'agriculture dans leur mise en œuvre et leur responsabilité. « *C'est la CDA qui est responsable des formations dans les Ceta* ». Ces derniers ne gèrent ni le montage, ni la réalisation des formations. Ils débattent des thèmes en amont, en font part au technicien de la Chambre d'agriculture, qui prend en charge le montage de la formation, le choix des intervenants, le programme, etc.

Le dossier est ensuite transmis par le technicien à la responsable formation de la CDA 03, qui gère en totalité les dossiers, de la demande d'agrément jusqu'au bilan de stage, en passant par les inscriptions.

*Le technicien Ceta explique : « Par exemple, je récolte une idée, je regarde si je fais ma formation moi-même ou si j'ai besoin d'un intervenant. Je définis et monte un programme de 1 ou 2 jours, objectifs visés, public... Je monte des supports diapo, exercices, visites terrain... Ensuite les inscriptions sont centralisées à la CDA, le service formation gère à partir de bulletin d'inscription. » » Les agriculteurs n'ont plus qu'à s'inscrire ! »*

Un des responsables regrette que les formations soient publiées que sous le logo de la CDA, le Ceta ni la FDCeta ne sont spécifiés nulle part, ce sont des formations Chambre d'agriculture, alors qu'elles ont toujours été à l'initiative des Ceta, et se réalisent grâce à la participation des adhérents Ceta.

Alors que DFAM03, elle, gère elle-même l'ingénierie, le montage et la mise en œuvre des formations, et utilise pour cela le numéro d'agrément de la FDGEDA. DFAM 03 est totalement responsable des formations qu'elle met en œuvre, au sens technique et politique du terme. Les dossiers une fois montés sont transmis à la Chambre d'agriculture, qui les dépose en comité VIVEA.

La Fdgeda quant à elle, ne propose pas de formation en tant que tel, même si elle a pu le faire par le passé (Cf. ci-dessus). Le plus récemment, en 2007, une session « Préserver les sols par le non labour » a été déposée par le Fdgeda, pour le groupe « semis direct » de la Fdceta. Ça reste anecdotique aujourd'hui et c'était une action Fdceta.

## ✓ **Les lieux de formation**

La question du lieu de la formation recouvre plusieurs réalités : la proximité géographique (estimée en kilomètres et en temps), les « us et coutumes » (liés aux habitudes du groupe), le fait que la formation se passe en salle ou sur le terrain, tout ceci traduisant le caractère « local » de la formation.

Pour les Ceta, *« ça dépend : soit à la CDA 03, soit on délocalise. Tout dépend du thème. Si on s'adresse à une partie des agriculteurs pour traiter de la mycotoxine dans les maïs, on va délocaliser dans le secteur des maïssiculteurs... »*, Certaines formations se font chez les adhérents, avec une partie en salle, une partie sur le terrain : *« On peut tourner sur plusieurs exploitations, 4 ½ j, on fait 4 exploitations différentes par exemple, 2 heures de théorie et 2 heures sur le terrain »*.

Pour DFAM03, si la formation concerne un groupe local, ça se fait dans les collèges ou en Mairie. Si c'est DFAM03, ça se passe à Tronget, un point central dans le département, pour que ce soit facile pour tout le monde. *« Mais les adhérentes ont l'habitude de rester au local, pas forcément d'aller à Tronget, c'est une habitude »*. Aller à Moulins, par ailleurs, c'est presque impossible, en tout cas ça compromet la participation. Alors que pour les Ceta, ce n'est pas un problème car ils se situent tous à 40 km à la ronde de Moulins.

*« Sur les formations informatiques, le lieu est un problème. Il se fait des formations individualisées à Moulins, à la CDA, mais il faut de la formation sur place, et l'offre n'existe pas aujourd'hui. Il y a une demande localement. Il y a un potentiel de femmes intéressées, à condition que l'offre soit locale. »*

*« 30 km à la ronde, c'est un maximum. Il faut localiser, sinon les femmes ne viennent pas. Partir à 8h30 le matin pour revenir à 18h30 le soir, ce n'est pas possible pour les femmes. Ça pose trop de problème par rapport aux travaux », dit une femme, les femmes cumulant souvent des travaux domestiques et des travaux professionnels...*

## Troisième partie : la valeur ajoutée des groupes pour la formation

### ✓ Les formations proposées par les groupes se réalisent

« *Ce qui part des groupes, on est sûr que ce sera réalisé* » affirme la responsable formation de la CDA. Le taux de réalisation est plus élevé quand il y a un groupe : « *On est sur des taux d'annulation très faible quand il y a un groupe. Quelque soit le groupe, il est rare qu'il y ait annulation* » Ce constat se vérifie pour les Ceta comme pour DFAM03. Des formations lancées « au catalogue départemental » ne trouvent pas candidat, alors que par le biais d'un groupe, elles vont se remplir si elles répondent à une demande.

Les groupes sont des lieux de recrutement et de mobilisation de public : les adhérents sont mobilisés et quelques non adhérents participent, selon les thèmes, autant dans les groupes féminins que dans les Ceta, c'est un lieu privilégié de réalisation, avec un taux d'annulation toujours très faible.

### ✓ Un lieu d'écoute et d'expression privilégié des besoins

« Dans le cadre des échanges entre agriculteurs lors des tours de plaine par exemple, « *les idées fusent* », et ce travail se fait une grande partie de l'année.

« *Quelque soit le groupe, c'est un lieu de repérage de besoins. Pour les groupes techniques, c'est évident, c'est eux qui font les demandes. Pour les groupes féminins, c'est la même chose.* »

Les groupes sont des lieux d'émergence, dans le sens où de nouveaux thèmes émergent des groupes. C'est aussi un lieu qui permet d'élargir l'offre de formation, une session pouvant conduire à de nouvelles préoccupations.

### ✓ Le groupe est un lieu de formation continue d'une partie seulement des membres des groupes

« *On n'aurait pas les groupes, il y a des fois je me dis... Avec les groupes, ce sont des formations faciles, on sait que ça va marcher* » remarque la responsable formation de la CDA.

Un président de Ceta tempore par ailleurs l'effet du groupe : « *La participation aux formations, c'est 20% des adhérents. La principale activité du Ceta, ça reste le tour de plaine...point clé de l'existence du groupe.* »

Pour DFAM03, « *On est un moteur pour la formation en ce moment. Il faut que l'on veille à ne pas prendre trop de place vis-à-vis des groupes locaux. Il faut laisser les groupes locaux s'exprimer aussi.* » En effet, DFAM03 ne vise pas à être un nouveau groupe mais un relais pour les groupes locaux. Il y a une recherche d'équilibre entre les propositions de DFAM03 et les groupes locaux : « *On a testé ça, ça marche, on vous le propose. Mais laisser l'indépendance aux groupes locaux.* »

« *Le groupe permet d'avoir des intervenants que l'on aurait jamais en individuel, c'est un intérêt primordial du groupe. On y fait des choses qui sont impossibles si l'on reste seule dans son exploitation.* »

« *Dans l'Allier, c'est le seul lieu de formation pour les femmes agricultrices. Le groupe permet de développer la formation continue des femmes. Une difficulté pour nous, c'est de ne pas avoir d'animateur... Et le risque, c'est de devenir un club de rencontre où on ne fait rien. La formation est vraiment un moyen de maintenir le groupe dans un travail, à condition que ce*

soit délocalisé. »

### ✓ **Des modalités d'apprentissage fondées sur l'échange entre pairs**

« Sur les formations au rangement de son bureau, on travaille sur les méthodes de rangement, les délais de garde de documents, les formes de classement... Et on va sur les exploitations, on décortique le mode de rangement de chacune, très concrètement. » Le groupe est un lieu d'échange : sur l'informatique par exemple, « On se questionne entre nous sur la façon dont on utilise l'ordinateur pour la PAC, pour Word, Excel, etc. Et on apprend par la formation et à travers ces échanges entre nous. »

« En plus, l'effet groupe fait qu'on progresse. On se met des échéances, il y a des résultats à atteindre, ça nous met la pression mais ça oblige à mettre en application ce qu'on apprend. Et alors il y a besoin de piquûre de rappel, et ça remotive... C'est ça qui nous fait avancer à DFAM03 ! »

### ✓ **Le groupe va chercher de nouveaux agriculteurs pour la formation**

#### ⇒ **Un rôle d'impulsion pour les formations CDA**

Les formations lancées par la CDA03 par exemple, sont d'abord remplies par les adhérents des groupes, exemple de Certiphyto. Autre exemple : « Les adhérents des Ceta initient souvent les nouvelles formations. L'optimisation des phyto, ce sont les Ceta qui l'ont proposée, ça a été réalisé trois fois avec des Ceta, puis ouvert ensuite à tous les agriculteurs. » Il s'est passé la même chose pour lancer les formations en élevage sur les coûts de production en viande.

#### ⇒ **Un lieu d'élargissement du public ?**

Globalement, selon les « dire d'acteurs », la formation dans « les Ceta ne permet pas un élargissement du public ». Pourtant, selon les mêmes personnes interrogées, « 20% maximum de public hors Ceta participent aux formations initiées par ceux-ci », ce qui n'est pas négligeable.

Pour DFAM03, la formation amène du nouveau public, agricole et au-delà. C'est clairement une façon de se faire connaître et de capter de nouvelles adhésions (CF. plus loin).

### ✓ **L'effet réseau permet la démultiplication des formations**

« La formation bas volume par exemple, on l'a montée sur trois jours, je l'ai faite une fois, et là je suis à sa troisième réédition. Il y a un effet boule de neige dans les groupes, c'est vraiment un lieu de prescription » Le technicien montre plusieurs exemples de formation qui se sont multipliées dans le réseau des Ceta, pour ensuite faire une proposition départementale plus large encore.

« Il y a un effet domino dans les groupes. Un gars va en formation, il en parle, témoigne et ça entraîne d'autres inscriptions »

Pour DFAM03, très clairement, l'effet réseau joue pleinement : DFAM03 lance des formations et si elles marchent, les démultiplie dans les groupes locaux. A contrario, des demandes locales peuvent ne pas trouver réponse faute de participants dans le canton, c'est le cas de la

formation « Divorce en agriculture » : « le groupe Bocage Ouest qui lance ce thème n'a pas assez d'adhérents, DFAM03 prend le relais et monte la formation, en jouant sur la démultiplication. »

⇒ **Le réseau national :**

Coté Ceta, « le réseau national Fngeda... pas trop de retour entre le national et le local, ça circule pas trop. Il y a un fossé, pas de contact... ». Coté groupes féminins, c'est identique : « On entendait parler de Trame par les conseillères mais l'information ne descendait pas. J'ai vraiment entendu parler de Trame quand Frédérique Rose nous a parlé de délégué FNGeda et qu'elle cherchait quelqu'un, et quand elle nous a aidées pour le blog. » Une responsable reconnaît que « la dynamique départementale, c'est déjà difficile, alors la dynamique nationale, c'est très compliquée !! »

« Le mariage FNCeta, FNGeda, c'était déjà pas facile, mais alors le mariage avec Trame, ça a été encore pire... Ce qui est difficile avec Trame, c'est qu'il n'y a pas de retombée directe visible, à la différence d'un réseau comme celui des Cuma, où l'on va avoir des prêts bonifiés par exemple. »

## **Quatrième partie : ce que la formation apporte aux groupes**

### **✓ Des changements de pratiques, de visions du métier**

« La formation fait progresser les agriculteurs, techniquement et économiquement. Elle a des conséquences sur l'amélioration de la rentabilité de l'outil. »

« La formation génère des techniques de travail différentes, la formation « pulvé bas volume » en est une illustration. Dans chaque groupe, au moins un agriculteur a fait cette formation, et ils appliquent ces techniques dans leurs parcelles. Ça soulève des questions aux autres, ça génère de la curiosité et de l'activité aussi par rapport aux expérimentations que l'on peut mettre en place. Tout cela donne envie d'aller plus loin dans la maîtrise et les changements de pratiques. »

« La formation nous permet d'échanger et de résoudre des questions qu'on se pose, ça nous apporte de l'information aussi, et ça facilite nos prises de décision en confortant nos sentiments. » Il y a un impact réel sur le groupe comme sur l'individu.

### **✓ Un système financier favorable aux agriculteurs, parfois aux groupes**

DFAM03 reconnaît le système de la formation continue des agriculteurs comme favorable à la profession : « Quelque chose que l'on ne trouve pas dans tous les secteurs. Les artisans et commerçants nous envient beaucoup. » La formation coûte très peu chère aux participants, sans compter les bénéfices qu'ils ont par le crédit d'impôt ou le service de remplacement. « Les agriculteurs n'ont pas conscience de tous ces avantages liés à leur profession. Il y a un écart énorme avec d'autres secteurs professionnels ».

Par ailleurs, en tant qu'OF, « la formation nous ramène des financements qui peuvent amorcer d'autres formations qui seraient déficitaires. » Pour DFAM03 par exemple, qui est un réseau récent, c'est un point important pour son activité future.

## ✓ **Le rôle de la formation sur la dynamique du groupe**

*« Une formation, il faut un groupe pour qu'elle soit efficace. Il se peut que le groupe se forme à l'occasion de la formation. ».*

*« Dans les Ceta, l'objectif c'est l'autonomie. Avoir un conseil objectif, non commercial, expérimenter, pouvoir échanger entre agriculteurs », c'est le cœur du fonctionnement en Ceta et la formation contribue à renforcer cette dynamique vers l'autonomie des personnes.*

*« La formation rend les agriculteurs plus dynamiques et le groupe ne s'en porte que mieux. »*  
Dans certains cas, la formation a pu générer de nouveaux projets pour le groupe (exemple des Ceta laitiers sur les conditions de travail). L'effet de la formation sur les projets de chaque Ceta reste malgré tout limité, le fonctionnement Ceta restant très porté sur le « *tour de plaine* » et « *l'ordonnance du technicien* ». Pour une personne interrogée, « *la formation n'apporte rien au groupe local en tant que tel, très centré sur le tour de plaine. C'est un plus, traitée dans un autre lieu.* »

Du côté des femmes, le constat est différent : « *Notre projet de livre, c'est grâce aux formations qu'il a pu naître, c'est grâce aux formations qui ont amené cette intimité dans le groupe.* » En plus, les formations en développement personnel « *créent de la cohésion et de la motivation. Elles permettent aussi de déculpabiliser les femmes d'être en formation.* » Peu à peu, la formation passe dans les mœurs.

*« La formation amène les membres à mieux se connaître, même s'ils se connaissent déjà bien, ça pousse à aller plus loin, à faire d'autres choses ensemble. »*

La formation amène de la cohésion et de l'activité aux groupes et génère des projets. Outre cela, « *la formation nous apporte une reconnaissance vis-à-vis de l'environnement qui est appréciable et importante.* » C'est un gage de professionnalisme.

## ✓ **La formation peut attirer de nouveaux adhérents**

*« Dans les Ceta, les 20% non adhérents qui viennent en formation n'adhèrent pas plus à la fin de la formation. Il y a une grosse concurrence sur le terrain en matière technique. »*

Un responsable Ceta dit : « *ça n'amène pas de nouveaux adhérents mais ça nous permet de ne pas en perdre !* »

Alors qu'avec leur système d'adhésion, les groupes féminins et DFAM03 ramènent des adhérentes par la formation. C'est pour elles une stratégie de recrutement. La formation est un produit phare de DFAM03 et des groupes, un cœur d'activité, dont l'objet est aussi d'attirer du public. « *De nouveaux publics arrivent par le biais de la formation, notamment des publics femmes d'agriculteurs, et des femmes rurales.* »

*« Proposer de la formation, c'est un atout pour attirer les femmes, à partir d'un mailing, avec des prospectus ».*

Mais les deux réseaux expriment la difficulté à fidéliser les nouveaux arrivants, qui viennent souvent pour la formation et c'est tout. Ce qui fait que les groupes ont globalement du mal à se renouveler.



## Cinquième partie : l'innovation en matière de formation dans les groupes

### ✓ La représentation de l'innovation par les responsables interrogés

Il y a des représentations très différentes de ce que l'on nomme « innovation » : « *Les thèmes innovants, ce sont les formations bas volume, le marché à terme, le stockage séchage pour aider les agriculteurs à sortir de la dépendance des OS...* » Ces thèmes apparaissent ici comme innovants parce qu'ils n'ont jamais été proposés dans le département.

Un responsable de Ceta s'interroge : « *Est-ce qu'on est innovant ? Les tours de plaine, ça fait 30 ans qu'on en fait... C'est le conseil technique qui évolue...* » Le fait d'être très centré sur la production est décrit par un président de Ceta comme peu innovant : « *Il y aurait d'autres thèmes plus larges qui pourraient nous apporter, par exemple la communication avec le grand public, la transformation du blé en vente direct, des agriculteurs le font et s'en sortent...* »

Les femmes ont une approche de l'innovation différente, axée sur des formations à dimension humaine, en lien avec la frontière « famille travail » (par le passé, la « décohobitation » est citée par exemple), et aujourd'hui très orientée développement personnel. Le caractère innovant touche plus au fait de « *bien collé avec les phénomènes de société* », d'être en plein accord avec les besoins émergents dans les familles et les exploitations.

### ✓ L'innovation sur les thèmes traités en formation

Dans les Ceta, ce sont surtout les thèmes techniques et économiques qui sont évoqués comme générateurs d'innovation, notamment sur tout ce qui amène les agriculteurs à plus d'autonomie : par rapport aux Organismes Stockeurs, par rapport à la commercialisation et la maîtrise du prix, par rapport à la maîtrise des traitements chimiques, en lien avec les données environnementales. Un responsable Ceta exprime la difficulté à sortir de la production : « *On est peut-être trop centré « agricole agricole »... il y aurait plein d'autres thèmes à développer, sur la communication, la transformation... Mais pour faire pousser un grain de blé, ça ne sert à rien !... Si on le propose, on risque de se retrouver à 3 ! Pourquoi ? Parce qu'ici, on est dans une logique d'agrandissement des structures, on ne va pas se casser la tête à faire de la valeur ajoutée ! Reprendre 100 ha, sans rien changer, c'est confortable !* »

Dans les groupes féminins et DFAM03, il s'agit surtout de thématiques liées au développement personnel : « *On touche dans nos formations à la prévention des risques psycho-sociaux, aux tendances suicidaires aussi d'une certaine manière, mais on ne peut l'afficher comme tel. L'estime de soi par exemple, ça fait du bien par rapport à l'isolement, par rapport à des personnes qui vont mal.* »

DFAM03 pense que des thématiques touchant aux souffrances et aux difficultés sociales rencontrées dans les familles agricoles, sont un enjeu à venir : « *Il y a un public en souffrance en agriculture, que l'on peut toucher. C'est dans nos objectifs à venir, en développant un partenariat VIVEA, Groupes de développement, MSA. On ne touche pas les gens à la première formation, mais on touche par le bouche à oreille.* »

### ✓ L'innovation sur les modalités pédagogiques : échange de pratiques et une « attention » particulière au quotidien des agriculteurs...

Ce qui apparaît le plus novateur dans les Ceta, c'est l'aspect « échange de pratiques entre

pairs » et comment cet échange produit des idées et fait émerger des thèmes de formation. Ce n'est pas novateur parce que pratique historique et culturelle au sein des Ceta, mais ça l'est face à la pratique de plus en plus généralisée du « catalogue », qui fonctionne mal, selon les personnes interrogées. Cette modalité d'échange et d'apprentissage entre pairs retrouve tout son impact dans un contexte où les changements de pratiques liés aux questions environnementales sont structurels et sans précédent.

Pour les femmes, ce qui fait l'innovation, c'est de coller à la vie quotidienne : *« C'est l'actualité qu'il faut suivre, ce qui se passe dans la vie quotidienne. Par exemple, il y a de plus en plus de divorce, il y a un besoin par rapport à ça, déjà au niveau juridique. C'est pareil pour la prévention des suicides. C'est dans la vie quotidienne, dans les activités pratiques de chacune et chacun, que l'on voit émerger de nouveaux besoins. »* Il faut « juste » être à l'écoute de ces besoins et savoir rebondir, ce que sait faire DFAM03 aujourd'hui. Et c'est une forme d'innovation pédagogique que de développer ce savoir-faire...

### ✓ **L'intérêt des groupes : lieu d'émergence des innovations**

*« Dans 90% des cas, les formations innovantes émanent des groupes ! Une formation sur le stress sur les exploitations agricoles, quel OF aurait osé proposer cela ? »*

*« S'appuyer sur des groupes, sur un réseau, est indispensable pour aller vers ces innovations, la Chambre ne peut pas le faire seule. »*

Dans certains départements très structurés, où la Chambre d'agriculture est très présente sur le terrain et s'appuie sur des groupes, la formation se démultiplie beaucoup plus facilement : *« En Haute Loire, j'ai 28 dossiers en lait, viande et céréales « Mon avenir, je le construis », formation courte de 7 heures sur la problématique du marché. »*

Les groupes sont manifestement un lieu d'émergence des innovations : *« Les Ceta ont toujours un train d'avance. Ils travaillent en lien avec les techniciens, ils ont l'habitude de travailler en groupe, ça facilite l'innovation. »*

*« Les formations innovantes émergent toujours via les groupes par un ou deux agriculteurs ou par le technicien. »*

Un groupe « TCS » (Techniques culturelles simplifiées) a émergé à partir de plusieurs membres de Ceta, ils ont réalisé beaucoup de journées de formation.

*« Les groupes ont toujours un train d'avance. Le drainage, c'est venu par les groupes, le semis sans labour, pareil, les réductions de doses phyto... Et on pourrait multiplier les exemples. »*

Côté groupes féminins, le processus est comparable, même si les contenus sont différents : *« DFAM03 teste des formations nouvelles, comme la gestion du stress, l'enneagramme, l'affirmation de soi ; si ça marche, on fait des tentatives dans les groupements ».* Pour DFAM03, les groupes ont toujours été des lieux d'innovation : *« traiter de la cohabitation en formation, alors que la plupart des femmes d'agriculteurs vivaient avec leur belle famille, c'était déjà à l'époque très audacieux ».*

Le fait de développer ces formations favorise dans les groupes et au sein de DFAM03 une forme d'intimité qui libère, ainsi peuvent émerger des thèmes personnels et nouveaux : *« Quand on a fait la gestion du stress à 12 personnes, on a travaillé dans l'intimité pendant trois jours. Il y a une cohésion de groupe, une intimité, qui fait que l'on parle très facilement, du coup, de nouveaux besoins émergent. »*

### ✓ **Les freins à l'innovation**

Mais certains thèmes, plus innovants, ne sont pas explorés : les formations à la stratégie d'entreprise par exemple, thème phare de VIVEA et d'OF d'autres départements (Ouest de la F notamment), est inexistante dans le département. *« Il faut que ce soit impulsé de l'extérieur »*

Toutes les problématiques qui aident à prendre du recul par rapport à la difficulté à séparer le professionnel du privé, telles que la gestion du stress, l'organisation du travail, la gestion du temps (thèmes souvent portés par des femmes), la stratégie (thème souvent porté par des hommes), sont difficiles à faire émerger (hors DFAM03). « *Positionner l'exploitant comme un chef d'entreprise, anticiper, connaître le marché, avoir des indicateurs de pilotage, tous ces thèmes commencent seulement à émerger...* » Alors que le contexte évolue très vite et qu'il y a une forme d'urgence à travailler tout cela. « *On en parle beaucoup, mais ça n'émerge pas vite.* »

« *Les Chambres souvent n'aiment pas les intervenants extérieurs, alors que c'est comme cela qu'on impulse de l'innovation, et les responsables le savent bien !* » Les thèmes proposés par les Ceta sont soumis aussi à l'« assentiment » du partenaire, c'est évoqué aussi comme un frein à l'innovation.

Un responsable Ceta évoque aussi la difficulté d'« oser » : « *On pourrait aller vers des formations plus alternatives sur le désherbage, par exemple. Ou sur de la communication, maîtrise de soi... On le proposerait, on se retrouverait 3 ! Et en même temps, on ne le propose pas !* » Le manque d'audace peut parfois être un frein en interne...

### ✓ **Le rôle d'impulsion du comité VIVEA**

Depuis 2009, VIVEA impulse au niveau national la structuration de dispositif de formation, par exemple, pour les éleveurs de bovins : « *Mon revenu, mieux le connaître pour l'améliorer* ». Sur la gestion de l'eau, 6 territoires expérimentaux ont été choisis dans le cadre d'un programme national.

Mais les groupes sont absents du comité, « *il n'y a pas de gens des groupes dans le comité* ». A noter : d'un point de vue institutionnel, les membres des comités VIVEA sont mandatés par les OPA. Dans certains cas, les élus des comités VIVEA font aussi partie d'un groupe de développement.

## **Sixième partie : quelques pistes pour développer la formation selon les personnes interrogées**

### ✓ **Les groupes, une mode à réhabiliter ?**

« *Les groupes sont et seront un relais important pour le développement de la formation, sur l'identification des besoins et ça reste vrai pour les années à venir. C'est une position à conforter, surtout si c'est moins à la mode !* »

« *Quelque soit sa forme, c'est le groupe qui permettra de développer la formation. La question, c'est comment s'appuyer plus sur les groupes pour développer la formation* », s'exprime le président de VIVEA.

Au-delà de la formation, il y a l'aspect collectif et coopératif qui est en jeu. La formation participe au fait que les agriculteurs sont moins isolés.

Du côté des Ceta, « *le groupe a un rôle social, de contact, d'échange, d'entraide... Dans l'Allier, on a eu trois suicides en un mois, il y a aujourd'hui des difficultés morales importantes, du stress... Le groupe aura aussi à l'avenir un rôle technique, économique, pour faire progresser les agriculteurs, dans une période de plus en plus complexe pour eux.* »

Le groupe est un moyen de faire de la formation : « *A partir d'une idée, on arrive à faire une formation, qui se démultiplie ensuite. Il y a un effet boule de neige, qu'on ne retrouve pas*

ailleurs »

### ✓ **Le cercle vertueux de la formation et des groupes**

*« Formations et groupes s'auto stimulent, la formation alimente le groupe et le groupe alimente la formation, c'est un cercle vertueux. »*

*« Le groupe restera un moteur pour la formation, continuera d'être porteurs de projets et force d'exemple »*

*« Pour l'avenir des groupes, on a intérêt à poursuivre le développement de la formation. C'est un apport personnel, professionnel, ça augmente la cohésion des groupes. Ça amène de la crédibilité et du professionnalisme dans nos groupes. »*

Apprendre des choses, s'informer, anticiper, se remettre en causes font parties des vertus exprimées de la formation en groupe. Les actions de formation font parties de la culture et de l'identité des groupes.

### ✓ **Proposer des formations « de base » et « innovantes »**

Du côté des Ceta, il y a un enjeu à développer la formation en écho aux changements actuels. Toute la réglementation actuelle liée aux données de l'environnement, écophyto 2018, etc. sont des pistes de formation même si le sujet est difficile, selon les acteurs. Il y a d'énormes pistes de changement où la formation peut être déterminante : *« Produire du blé tendre de qualité avec moins d'intrant est un enjeu aujourd'hui... Il y a trente ans, c'était l'inverse ! »* Une forme de révolution technique est en cours, dans laquelle l'expérimentation en groupe et la formation sont complémentaires : *« Et le Ceta a un rôle clé à jouer dans ces changements de pratiques. »* *« On a des techniques de travail du sol à modifier profondément ici, on a beaucoup de contraintes par rapport au travail du sol. On apprend autrement, s'occuper plus peut-être du calendrier lunaire, etc. »*

Pour tous les agriculteurs et agricultrices, *« un chantier énorme s'ouvre sur la connaissance de son prix de revient, ainsi que tout ce qui touche à l'environnement. La réussite de Certiphyto laisse entrevoir une réelle préoccupation des agriculteurs sur ce champ. »*

Côté DFAM03, le développement personnel est à poursuivre mais aussi des thèmes sur la gestion de son temps, sur la gestion des conflits dans les GAEC ou dans les exploitations agricoles : *« On nous l'a déjà demandé »*. Et l'informatique où il y a un développement vaste à faire.

*« Il faut de la formation de base, sur place. Rester localisé. Il y a un enjeu fort à développer de la formation à DFAM03 ; en informatique par exemple, d'un point professionnel, il y a de nombreuses demandes (Excel, Word, logiciels spécifiques, photos...). Mais il faut travailler la pédagogie, personnaliser les parcours. »*

*« Le développement personnel\*, et l'informatique, sont deux axes à développer en formation, il y a un enjeu. »*

*« Les groupes sont là pour développer l'angle humain, si eux ne le font pas, qui le fera ? C'est la valeur ajoutée des groupes, il ne faut pas l'oublier ! Par exemple, sur la mise aux normes, le volet « adaptation pour les conditions de travail, comment faciliter la vie de l'agriculteur » n'est pas assez prise en compte. »*

*\*A noter : les actions dites de « développement personnel » ne sont considérées comme action de formation continue que si elles sont en lien avec l'exercice du métier et le champ professionnel.*

## ✓ **Rapprocher les deux réseaux Fdceta et DFAM03**

Développer plus de coordination entre les deux réseaux est exprimé comme un plus, indispensable pour certains pour se développer demain. Mais les deux réseaux sont conscients qu'ils sont très différents, construits sur une histoire différente, animés de préoccupations parfois éloignées, « *les hommes ayant toujours été dans la technique, les femmes peu sur le volet production* ». C'est en même temps une complémentarité. Les plus « anciens » évoquent d'ailleurs des formations qui ont été menées par les deux réseaux, via la Fdgeda, qui ont très bien marché.

Un responsable Ceta se dit intéressé par des thèmes proches de ce que DFAM03 propose : « *Moi le premier, j'en ai parfois marre de faire des tours de plaine et de parler que production...* » DFAM03 pense qu'il faut s'ouvrir beaucoup plus aux groupes masculins : « *Travailler moins en solo. La Fdgeda doit être mieux structurée, il y a un vrai problème de communication* ».

Même si différents éléments expliquent le manque de collaboration actuelle (hommes/femmes, productions -élevage, culture-, localisation géographique, disponibilités presque inverses...), une réflexion est nécessaire pour faire évoluer les deux réseaux. Par exemple, une étude sur l'accès des femmes à la formation (Oxymore, VIVEA - 2010) montre comment les besoins de formation des femmes peuvent rejoindre ceux des hommes sur des thèmes techniques par exemple, et l'inverse aussi. Il serait utile d'analyser sur quels points les deux réseaux pourraient imaginer des rapprochements, ne serait-ce, dans un premier temps, qu'une communication croisée et bien organisée, visant à ce que tous les adhérents hommes et femmes soient informés des offres de formation des deux réseaux.

## ✓ **Renforcer la communication et l'effet réseau**

« *Le remplissage d'une formation n'est jamais gagnée. Il y a toujours des relances nécessaires.* » Communiquer, jouer sur le bouche à oreilles, valoriser le réseau, plus travailler entre les 2 réseaux de groupes, font partie des choses évoquées. La proximité, les relations, le réseau semblent plus efficace que l'« effet catalogue ».

Pour les Ceta, la nécessité de s'afficher plus est à travailler, aucune identification des Ceta ni de la Fdceta ne sont visibles dans les formations, qu'ils contribuent largement à faire émerger et qu'ils remplissent en grande partie !

## ✓ **Renforcer l'ingénierie de formation pour améliorer la qualité de la formation**

Un gros travail est à faire en terme d'analyse des besoins et d'ingénierie de formation. Selon VIVEA, « *Régulièrement, l'offre de formation dans ce département ne colle pas aux réels besoins des agriculteurs. Il manque peut-être une réflexion de fond sur les besoins en compétences des agriculteurs et les réponses que la formation peut apporter* ». Plusieurs personnes interrogées font un constat similaire, avouant manquer de temps pour faire un travail d'analyse de besoins : « *Je sens que ce qu'on fait est insuffisant, on s'appuie sur les techniciens, mais on ne va pas au-delà. Moi par exemple, je pourrai aller rencontrer les groupes, je ne le fais pas par manque de temps.* » reconnaît la responsable de formation de la CDA.

Pour développer la formation, il faudra développer l'ingénierie, « *et pour cela, il faudra investir des animateurs sur ces fonctions. Développer l'ingénierie, plus rencontrer les groupes....* »

⇒ **Développer l'analyse des besoins**

« Formaliser l'analyse des besoins, aller à la rencontre des groupes, c'est important, on ne le fait pas assez », affirme la responsable formation de la CDA.

Une responsable de groupe souhaite aller plus loin dans le repérage et l'analyse des besoins : « Par exemple, on pourrait faire des enquêtes. On a l'idée de faire un mailing pour les agricultrices d'un canton par rapport à leurs besoins. C'est à travailler. On a besoin d'aide pour cela... »

« Il faudrait faire une audit des besoins et ensuite, faire de la formation localement. Jusque là, on n'a pas prospecté, alors qu'il y a des femmes qui ne sont pas repérées. »

✓ **Un dispositif formation bien vécu**

« C'est ok par rapport à VIVEA. Il n'y a même plus besoin de faire l'équilibre des budgets ! »

Les femmes qui connaissent bien le dispositif VIVEA, apprécient la simplification des démarches : « C'est assez simple aujourd'hui, c'est une question d'habitude ».

Pour les femmes, la difficulté montante, c'est la proportion de plus en plus importante de femmes non contributrices VIVEA (50% des adhérentes, ¼ des participantes en formation, environ), pour lesquelles il n'y a pas de financement (actives non agricoles, agricultrices retraitées, agricultrices ayant un statut salarié...)

✓ **Le désir de rester indépendant**

Dans un contexte politique départemental complexe, les deux réseaux expriment très clairement leur désir de rester neutre, apolitique, a syndical, sans étiquette : « On veut faire de la promotion de projets, de formations, d'activités diverses de développement, à tous les agriculteurs, sans étiquette. Mais dans l'Allier, ça peut nous porter préjudice de vouloir rester neutre. »

Les notions de partenariat et d'indépendance sont vécues par les deux réseaux comme difficiles, avec le désir des Organisations professionnelles départementales « de nous mettre dans des cases, alors qu'on veut rester neutres et ouverts. » Les deux réseaux affichent clairement ce besoin d'indépendance comme leur plus-value et une partie de leur culture et de leur identité. Mais ce n'est pas facile à faire reconnaître et à faire exister sans heurs.

Et plusieurs responsables regrettent la difficulté qu'il y a à communiquer auprès des Organisations professionnelles comme la Chambre d'agriculture.

✓ **Renforcer les partenariats**

Le partenariat avec la Chambre d'agriculture est à renforcer, tout en restant indépendant, ce qui semble une équation difficile à résoudre par les personnes interrogées. Il est nécessaire de plus collaborer, dans un esprit « gagnant-gagnant ». « Au niveau des cultures, il y a un intérêt réel par rapport aux expérimentations. Les Ceta sont un vivier technique, une référence, une image. »

Par rapport à VIVEA, il y a aussi nécessité de renforcer les relations : « On doit trouver un bon partenariat avec VIVEA, les relations sont bonnes mais doivent s'améliorer, que nos collaborations soient constructives. »

✓ **En conclusion... Développer les groupes pour développer la formation ?**

*« Les groupes sont vraiment une condition pour développer la formation et maintenir un taux de réalisation. »* Aujourd'hui, il y a un soutien des groupes mais pas de volonté de faire plus.

*« La période actuelle, avec une fluctuation des prix sans précédent, la réforme de la PAC, toutes la nouvelle donne environnementale... Tout cela peut attirer un public à aller dans des groupes pour améliorer sa conduite d'entreprise. »*

Sur les méthodes alternatives (semis direct, cultures associés...), il existe un groupe qui est à développer. Des pistes de développement sont évoquées par rapport à de nouvelles productions, par rapport à l'agriculture biologique : *« il y a un technicien bio et il y a une réflexion par rapport à un Ceta bio... »*

*« Là où les groupes sont actifs, la formation se développe, c'est mathématique et c'est clair. »*

## ANNEXE Les personnes interrogées pour l'étude

Structure	Personnes interrogées	Date	Forme de l'entretien
VIVEA	<b>Claude Vanneau</b> , président VIVEA Allier et Auvergne, président Fdcuma 03, élu Chambre d'agriculture 03	11/04/11	Entretien téléphonique
VIVEA	<b>Aurélie Cogneras</b> , conseillère VIVEA Allier (jusqu'à février 2011)	17/01/11	Mails et téléphone
VIVEA	<b>Marie-Paule Bechler</b> , conseillère VIVEA 03 depuis février 2011)	29/03/11	Entretien téléphonique
Chambre d'agriculture	<b>Mickael Bimbar</b> , conseiller technique CDA 03, notamment auprès des Ceta de l'Allier	10/03/11	Entretien téléphonique
Chambre d'agriculture	<b>Lea Geneix</b> , conseillère formation, responsable de la formation continue des agriculteurs à la CDA 03	10/03/11	Entretien téléphonique
DFAM 03	<b>Elisabeth Grad</b> , présidente du Gfda Nord Bocage, secrétaire DFAM 03, élue Chambre d'agriculture	24/03/11	Entretien téléphonique
DFAM 03 et FDGEDA	<b>Michèle Debord</b> , présidente DFAM 03, membre bureau Fdgeda 03, présidente du Gfda de Marcillat en Combraille, administratrice Fngeda et membre IGF	11/04/11	Entretien téléphonique
FDCETA et FDGEDA	<b>Grégoire Beauchamp</b> , Présidente Fdceta 03, trésorier Fdgeda 03 et membre de CETA	30/03/11	Entretien téléphonique
FDCETA	<b>Hubert Degrange</b> , président Ceta Est Allier, membre du Conseil d'administration de la Fdceta 03		
MSA Auvergne	<b>Danièle Delorme</b> , responsable protection sociale MSA Auvergne, ex conseillère MSA 03 et animatrice au sein des Gfda	30/03/11	Entretien téléphonique
DFAM, FDGEDA et FDCETA	<b>Comité de pilotage</b> de lancement de l'étude action, à Tronget, 10 participants	18/01/11	Collectif présentiel
DFAM, FDGEDA et FDCETA	<b>Gérald Bacconnier</b> (président Fdgeda), <b>Grégoire Beauchamp</b> et <b>Michèle Debord</b> , pilotes professionnels de l'étude action	09/12/10	Réunion téléphonique



## **Sigles utilisées**

CDA :	Chambre départementale d'agriculture
Ceta :	Centre d'étude technique agricole
DFAM 03 :	Développement féminin agricole moderne de l'Allier
Fdceta :	Fédération départementale des Ceta
Fdgeda :	Fédération départementale des Geda
Fngeda :	Fédération nationale des Geda
Geda :	Groupe d'étude et de développement agricole
Gda :	Groupe de développement agricole
Gfda :	Groupement féminin de développement agricole
MSA :	Mutualité sociale agricole
OF :	Organisme de formation
OS :	Organisme stockeur
TRAME :	Tête de réseaux et d'appui méthodologique aux entreprises
VIVEA :	Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant