

**Programme National
pour le Développement
Agricole et Rural (PNDAR)**
Illustration d'actions sur
la période 2014-2018



Une évolution des métiers pour une agriculture durable

Mieux valoriser les aptitudes des agents de remplacement	2
Aider les apiculteurs à s'adapter pour durer	5
Pour des chefs d'exploitation gestionnaires et stratégiques	9

Type d'action: Programme pluriannuel des ONVAR

Coordination: Service de remplacement France

Partenaires: Les Services de remplacement départementaux

Mieux valoriser les aptitudes des agents de remplacement

Être capable de remplacer un chef d'exploitation absent requiert un minimum de qualifications. Pour se professionnaliser davantage et mettre à disposition les agents les plus aptes à remplir la mission, les Services de remplacement ont élaboré une base de données de compétences interrogeable et évolutive. Au-delà de son rôle premier, cet outil contribue aux enjeux de la formation et de l'installation en agriculture.

Chaque jour, les Services de remplacement permettent à des agriculteurs et agricultrices d'assurer le fonctionnement quotidien de leur ferme, même en cas d'absence pour congés, formation, responsabilités professionnelles, accident, maladie ou maternité. Leur rôle est de trouver le profil le mieux adapté à chaque exploitation pour prendre la relève.

« Jusqu'à présent, nous utilisons un tableau assez succinct rassemblant nos agents et les nouveaux candidats, mais nous n'avions pas d'outil pour effectuer une requête par rapport à une demande précise, témoigne Anne Antoine, animatrice du Service de remplacement de l'Yonne. La recherche du bon profil reposait beaucoup sur la connaissance des gens par les animateurs locaux. » À son poste depuis quatorze ans, l'animatrice connaît bien les sept agents salariés en CDI dans le département, ainsi que la plupart des 80 agents effectuant des missions ponctuelles et des 170 agriculteurs adhérents. Mais si elle doit déléguer ou passer le relais, une grande partie de l'information est perdue.

Compétences en agroécologie

La fédération nationale des Services de remplacement a donc travaillé à la construction d'un outil informatisé pour que chaque département puisse disposer d'une base de données riche en informations facilement accessibles à tous, et interrogeable lors d'une requête.

« La première étape fut de faire un état des lieux des compétences aujourd'hui disponibles au sein de notre réseau, explique Karim Cheurfa-Molinier, chef de projet. Nous avons donc construit un référentiel des métiers sur la base du certificat de qualification professionnel des agents de remplacement. Nous l'avons complété

avec les nouvelles compétences attendues en lien avec les pratiques de l'agroécologie, car celles-ci se développent chez nos adhérents. Pour identifier ces nouvelles méthodes de travail, une vingtaine d'entretiens ont été réalisés avec des chefs d'exploitation et des agronomes engagés dans les groupes Dephy-Ecophyto.»

Candidats connectés

Ainsi, chaque agent de remplacement peut désormais disposer d'une fiche détaillée de ses aptitudes, établie à partir du référentiel des métiers et compétences des Services de remplacement.

« Quand une exploitation sollicite un remplacement, l'animateur départemental va retrouver facilement dans sa base de données les profils correspondant aux besoins, en termes de tâches à réaliser, d'outils à manipuler, etc., indique Tarik Zahidi, chargé d'études. Quant aux nouveaux candidats, ils remplissent un formulaire en ligne dont les réponses seront automatiquement incrémentées dans l'outil. »

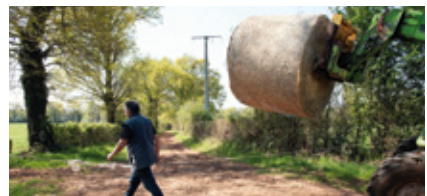
« Nous gagnons beaucoup de temps car nous ne devons plus saisir nous-mêmes les informations. »

« Nous gagnons beaucoup de temps car nous ne devons plus saisir nous-mêmes les informations, constate Anne Antoine. Les candidats sont tous connectés et ne rechignent pas à postuler en ligne; c'est au contraire moins rebutant pour eux que le papier. Nous avons donc dès le départ un profil complet avec des degrés de compétences assez précis. Tous les départements ne fonctionnent pas ainsi, mais dans l'Yonne, nous rencontrons ces nouveaux candidats uniquement au moment où nous avons une mission à leur proposer. Nous pouvons alors être amenés à compléter leur fiche lors de l'entretien. »

Les Olympiades du remplacement organisées par les Services de remplacement illustrent les tâches variées confiées aux agents dans les exploitations :



Jeune agricultrice attentive aux besoins d'un troupeau © agriculture.gouv.fr



Activités de manutention © agriculture.gouv.fr

Créer de l'emploi

Cette base de données des métiers et compétences a par ailleurs une utilité pour l'évaluation et le suivi des agents de remplacement. Elle permet de mettre

à jour régulièrement leurs compétences et de leur proposer des formations en fonction des besoins dans les exploitations ou de leurs attentes personnelles, en particulier dans le domaine de l'agroécologie. Les Services de remplacement pourraient même devenir force de proposition pour imaginer des formations répondant aux attentes sur le terrain.

« C'est un outil stratégique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, annoncent Karim Cheurfa-Molinier et Tarik Zahidi. Il renforce la capacité des Services de remplacement à effectuer des missions sur l'ensemble des exploitations, ainsi qu'à recruter, former et créer de l'emploi dans le secteur agricole. Ce second point est un enjeu très important car 60 % des 15 000 agents de remplacement ont moins de trente ans et la moitié souhaitent s'installer. Beaucoup de jeunes passent par notre réseau pour apprendre, découvrir des systèmes de production, monter en compétences. Se constituer une expérience est leur première motivation. Nous sommes une école de l'installation. »

« Beaucoup de jeunes passent par notre réseau pour découvrir des systèmes de production et monter en compétences. »

Ne pas appliquer de pesticide

Actuellement, plusieurs départements pilotes testent l'outil, dont l'Yonne.

« Nous faisons de la co-construction dans le cadre d'un groupe de travail dans l'objectif de donner une dimension pratique à notre référentiel des métiers et des compétences, précise Tarik Zahidi. La première version, trop détaillée, était difficile à utiliser au quotidien. Nous avons donc fait une deuxième version simplifiée. »

« Nous croyons beaucoup à cet outil, affirme Anne Antoine. C'est une mine d'informations ! Nous disposons d'indications que nous n'aurions pas pensé exploiter, comme par exemple le fait que les candidats se déclarent volontaires pour se former à certaines techniques qu'ils ne connaissent pas encore. Concernant l'agroécologie, les agriculteurs concernés ne formulent pas forcément d'exigences particulières dans le cas d'un remplacement. Mais il est important d'intégrer ces critères afin d'avoir un temps d'avance. Nous constatons aussi que certains candidats expriment des souhaits comme celui de ne pas appliquer de pesticide. Cette base de données départementale est vraiment adaptée à nos besoins. Elle nous permet de répondre plus efficacement aux demandes, de mieux suivre les agents, et de gagner du temps : elle rend le service de remplacement encore plus professionnel. »

Pour en savoir plus :

www.servicederemplacement.fr

Type d'action: Appel à projets IP « DURAPI »

Coordination: ITSAP – Institut de l'abeille

Partenaires: Ada France, Ada Occitanie, Adapi, Adapic, ADANA, Ada Aura, GPGR, Inra, Idele, Irstea, EPLEFPA Toulouse.

Aider les apiculteurs à s'adapter pour durer

La durabilité des exploitations apicoles est susceptible d'être menacée par les nombreux défis à relever. Le projet Durapi a consisté à les identifier et à analyser l'évolution actuelle des pratiques des producteurs de miel, dans l'objectif d'améliorer le conseil et la formation auprès des professionnels.

Viabilité économique, charge de travail, qualité des produits: les apiculteurs sont confrontés à divers enjeux de durabilité qui doivent être pris en compte dans les projets d'installation et dans la gestion des exploitations. Ils font également face depuis plusieurs années à une mortalité élevée des colonies d'abeilles. Par conséquent, le renouvellement du cheptel a pris une place croissante dans leur activité et impacte l'organisation du travail. Le projet Durapi visait donc à créer des outils et des références afin d'aider les apiculteurs et leurs conseillers à mieux cerner ces problématiques et à trouver des solutions.

Sa première étape fut de définir la notion de durabilité en apiculture. « Nous manquons de moyens pour le conseil auprès des producteurs, constate Cécile Ferrus, responsable qualité des produits et durabilité des exploitations à l'Institut de l'abeille (ITSAP). Or, l'évaluation de la durabilité peut constituer une base pour le développement d'un outil de formation et de conseil aux apiculteurs et porteurs de projets d'installation. » Vingt-huit entretiens ainsi que des ateliers collectifs ont été réalisés avec différents acteurs de la filière et des chercheurs, afin d'aboutir à un arbre de critères de durabilité structuré selon six dimensions :

- la viabilité économique (revenu, autonomie financière),
- la vivabilité (confort de vie, santé et sécurité),
- les enjeux environnementaux (biodiversité, impact sur les ressources),
- la capacité à produire de façon pérenne (adaptabilité, adéquation des moyens de production),
- les enjeux de filière et de société (production alimentaire de qualité, enjeux collectifs),
- l'intégration de l'exploitation dans son territoire (transmissibilité, dialogue et relations avec les acteurs locaux).

Cet arbre pourrait servir de base dans le futur pour mettre au point un outil d'évaluation et d'échange autour de la durabilité et de la capacité d'adaptation des exploitations apicoles.

Une activité saisonnière

La deuxième étape du projet consistait à mieux connaître les pratiques des apiculteurs en matière de renouvellement des colonies et des reines. Deux enquêtes ont eu lieu en parallèle: l'une réalisée par les associations de développement apicole (ADA) et le Groupement des producteurs de gelée royale (GPGR) en partenariat avec l'ITSAP, consistant en une soixantaine d'entretiens auprès d'apiculteurs professionnels; l'autre via un questionnaire en ligne ayant recueilli 348 réponses. Les résultats de ces enquêtes ont permis de préciser notamment les conséquences des stratégies de renouvellement du cheptel sur l'organisation du travail, puis d'adapter la méthode du Bilan Travail de l'Inra et l'Institut de l'élevage afin de l'appliquer chez une cinquantaine d'apiculteurs. Le Bilan Travail évalue à l'échelle de la campagne, le temps passé dans la conduite de l'exploitation par l'ensemble des travailleurs.

«L'élevage des reines et la gestion des nouvelles colonies peuvent être contraignants dans l'organisation du travail.»



Expérimentation du renouvellement de reines des abeilles @Ferrus-Kouchner © ITSAP-INRA



Expérimentations sur les stratégies de renouvellement des reines des abeilles @Ferrus-Kouchner © ITSAP-INRA

« Nous avons constaté que le renouvellement n'est pas forcément ce qui prend le plus de temps, mais il doit être fait pendant la saison de production déjà très chargée, commente Coline Kouchner, doctorante Inra-ITSAP sur ce projet. L'élevage des reines et la gestion des nouvelles colonies peuvent donc être contraignants dans l'organisation du planning. »

Cheffe de projet à l'Institut de l'élevage, Sophie Chauvat détaille: «En élevage en général, nous considérons d'une part, le travail d'astreinte non reportable, et d'autre part, le travail de saison plus ou moins reportable. La particularité de l'apiculture est de générer essentiellement une activité saisonnière, dont une partie ne peut pas être reportée.»

Efficienc e et marges de manœuvre

« On peut être très efficace en manquant d'efficience car travaillant trop! »

Au-delà de la problématique ciblée du renouvellement, la réalisation des Bilans Travail chez les apiculteurs a suscité de l'intérêt pour l'analyse du fonctionnement global de l'exploitation.

« La méthode permet de bien décomposer la charge de travail et d'identifier les pics difficiles à passer, indique Coline Kouchner. C'est un bon support de réflexion et d'échange. Il a contribué aux réflexions de certains apiculteurs rencontrés, sur des modifications possibles de fonctionnement pour optimiser leur organisation. Les retours des professionnels enquêtés sont dans l'ensemble positifs. »

« Ce bilan est un moyen de prendre conscience de l'importance de l'organisation du travail dans la conduite de l'exploitation, au-delà des questions de santé des abeilles et de production de miel, ajoute Sophie Chauvat. Il permet de calculer l'efficience mais aussi les marges de manœuvre sur les temps consacrés au travail, car on peut être très efficace mais travailler trop! Le travail est un enjeu crucial pour les apiculteurs dont certaines tâches comme la manipulation des ruches ou la transhumance peuvent se révéler pénibles et non dénuées de risque, en particulier celui des piqûres. Ils ont aussi exprimé la volonté de discuter de ce thème en groupe afin d'échanger sur leurs expériences. »

Simuler des changements de pratiques

Chargée de mission à l'ADA Occitanie, Hélène Frey a enquêté sept apiculteurs dans le cadre du projet Durapi.

« Je pensais que la mise en œuvre du Bilan Travail serait peut-être fastidieuse, mais ce ne fut généralement pas le cas, témoigne-t-elle. Cela a du sens pour eux et les concerne au quotidien. Ils essaient chaque année de s'améliorer sur ce point. L'utilisation de cet outil par les conseillers des associations de développement apicole présente un intérêt, mais il faudra sans doute en améliorer l'ergonomie. Certaines l'ont valorisé dans des réunions d'apiculteurs pour aborder collectivement le thème de l'organisation du travail. À l'avenir, on peut

aussi imaginer de simuler les impacts de changements de pratiques pour accompagner des projets d'évolution dans les exploitations. »

Dans son quotidien, la conseillère a surtout adopté le schéma de description du déroulement de la saison apicole avec le circuit de transhumance des ruches, dans lequel s'inscrit l'activité de renouvellement. Ce schéma est réalisé en amont du Bilan Travail et constitue une aide dans le diagnostic d'une exploitation.

« Les questions de l'organisation du travail et de la durabilité des exploitations sont peu abordées dans les ADA dont les missions sont plus techniques et expérimentales, conclut Hélène Frey. Ces sujets transversaux peuvent sembler déconnectés des problématiques de terrain parmi lesquelles il y a beaucoup d'urgences, mais ils sont utiles pour prendre du recul. »

Ruches à mâles

Le troisième et dernier volet du projet Durapi prévoyait des expérimentations sur l'impact technique de différentes stratégies de renouvellement : comparaison entre remérage naturel et artificiel (introduction de reines issues d'élevage) ; importance des ruches à mâles pour maîtriser la fécondation des reines ; et origine des reines utilisées (locale ou exotique). Toutes les données recueillies et analysées viennent enrichir les nombreuses références créées au cours de ce projet. Des références utiles aux apiculteurs professionnels pour se situer et progresser ; aux conseillers pour monter en compétences ; aux futurs installés pour préparer leur projet ; et à la formation. Deux modules autour de la durabilité et du renouvellement du cheptel ont d'ailleurs été élaborés en collaboration avec les CFPPA (Centres de formation professionnelle et de promotion agricoles).

Pour en savoir plus :

<https://rd-agri.fr>,

<http://itsap.asso.fr>

Type d'action: Programme pluriannuel des ONVAR

Coordination: InterAFOCG

Partenaires: les AFOCG

Pour des chefs d'exploitation gestionnaires et stratégiques

Encourager l'autonomie décisionnelle des chefs d'exploitation agricole est la raison d'être des Associations de formation collective à la gestion (AFOCG). Pour les aider à anticiper les changements et à s'adapter, elles veulent aussi développer leur approche stratégique en particulier face au changement climatique et aux enjeux de l'agroécologie.

La gestion d'une exploitation agricole est une compétence relevant du chef d'exploitation lui-même: telle est la philosophie des AFOCG dont les pionnières sont nées dans les années 1970. À ce jour, le réseau national (Inter AFOCG) regroupe 24 associations dont les 70 animateurs interviennent dans une trentaine de départements auprès de 2500 exploitations.

« Les adhérents se rassemblent pour réaliser et analyser leur comptabilité de façon collective, explique Mathilde Leriche, chargée de mission à l'Inter AFOCG. Sur cette base, ils élargissent leur réflexion à la dimension humaine de l'exploitation, l'organisation du travail, la prise en compte de l'environnement, etc. Les animateurs ne sont pas dans une posture de conseil mais plutôt d'accompagnement. Leur objectif est de donner les moyens aux agriculteurs de se projeter dans l'avenir et d'être autonomes dans leurs décisions. »

Pilote d'entreprise

Dans son programme de développement de 2015 à 2020, l'Inter AFOCG s'est fixé comme premier objectif de renforcer l'approche stratégique des exploitants agricoles pour les aider à augmenter leur autonomie, anticiper les changements et développer leur résilience.

« Il faut être capable de prendre des décisions, des risques, voire d'entrer dans une logique de rupture. »

« Être agriculteur, c'est être le pilote d'une entreprise, affirme Mathilde Leriche. Il faut être capable d'analyser sa situation avec une approche globale et suffisamment de recul, de se poser les bonnes questions, de prendre des décisions, des risques, voire d'entrer dans une logique de rupture. Ce n'est pas forcément un

exercice évident, et notre rôle est d'inciter les AFOCG à proposer des formations collectives permettant de développer cette capacité d'analyse et de projection. »

Pour cela, l'Inter AFOCG emploie différents leviers. Le premier est la formation des animateurs du réseau via une dizaine de journées proposées chaque année. Par ailleurs, un classeur pédagogique a été élaboré afin de leur donner des outils. L'association a également édité un recueil de témoignages d'agriculteurs ciblés racontant l'évolution de leur système, afin de susciter l'envie de travailler sur cette dimension stratégique. Enfin, les rencontres nationales du réseau de l'année 2016 ont mis en relief des formations développées dans les associations locales sur cette thématique.

« Chaque AFOCG est autonome: notre rôle est de mettre à leur disposition les ressources pour construire des formations » précise Mathilde Leriche.



**Formation des animateurs
du réseau des AFOCG en vue de
développer l'approche stratégique
chez les agriculteurs** © agriculture.gouv.fr

Autonomie n'est pas autarcie

Parmi les changements majeurs susceptibles d'orienter la stratégie des agriculteurs, l'Inter AFOCG s'est penchée plus particulièrement sur le changement climatique et l'agroécologie. Les rencontres nationales de 2018 étaient d'ailleurs axées sur le changement climatique, sachant que peu d'AFOCG ont pour le moment développé des formations sur ce thème.

« En Gironde, les vignerons sont particulièrement touchés depuis trois ans par des aléas climatiques mettant en péril leur récolte, témoigne Christelle Sorges, animatrice-formatrice de l'AFOCG 33. Toutefois, ces épisodes de gel et de grêle notamment, ont toujours existé. Ils sont certes plus fréquents, mais pour les viticulteurs, cela s'inscrit dans un ensemble de problématiques. Nous avons donc mis en place une formation sur la stratégie multi-performances dans laquelle nous abordons le risque climatique: elle a débuté cette année avec deux groupes. »

En Mayenne, les adhérents de l'AFOC 53 ont décidé de leur côté de faire du changement climatique le thème principal des formations prévues au cours de l'hiver prochain.

« Nous devons nous adapter afin d'être le plus résilient possible, déclare Bruno Gobé, administrateur local et président de l'Inter AFOCG. De même pour l'agroécologie et la réduction des intrants, sachant que pour être en capacité de poursuivre notre activité, l'entrée économique et la question du revenu sont pour nous prioritaires. L'agriculteur doit avoir une vision globale de son exploitation et agir en autonomie. Mais cela n'est pas synonyme d'autarcie ! Il peut se faire accompagner. Nous travaillons d'ailleurs beaucoup de manière collective dans l'objectif de trouver des solutions ensemble. Mais dans l'approche stratégique, le facteur humain est très important et l'agriculteur doit faire des choix qui lui correspondent, tout en veillant à être en accord avec son territoire. »

« Rêve de ferme »

L'Inter AFOCG s'est fixé un autre objectif dans son programme de développement 2015-2020 : celui d'explorer les nouvelles formes du métier d'agriculteur favorisant la viabilité et la vivabilité, notamment dans le cadre des installations et des transmissions d'exploitations. En effet, les activités des fermes ont tendance à évoluer ou à se diversifier : réappropriation de la commercialisation, conversion en production biologique, etc.

« L'installation est depuis longtemps un enjeu fort pour l'agriculture et cela va durer. »

« Il peut s'agir de choix de conviction liés notamment au changement de génération ou aux nouveaux profils des jeunes installés, mais cela s'explique aussi par la volonté d'améliorer les revenus, constate Mathilde Leriche. Nous sommes en veille sur ce sujet et attentifs à ce qui se passe dans les associations locales et dans les espaces tests agricoles. C'était d'ailleurs le thème de nos rencontres nationales en 2017 sous l'angle "Rêve de ferme ! Se former pour le construire et le faire vivre". L'installation est depuis longtemps un enjeu fort pour l'agriculture et cela va durer. »

Pour contribuer à la réussite des futurs ou actuels professionnels, l'Inter AFOCG souhaite également sensibiliser ses animateurs et agriculteurs aux dimensions du sens du métier et de l'organisation du travail. Ainsi, le thème des rencontres nationales choisi pour 2019 était : « Notre métier d'agriculteur, le revisiter pour mieux le vivre. »

Pour en savoir plus :

www.interafocg.org

CONTACTS

DGER (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche) SDRICI

- bureau du développement agricole et des partenariats pour l'innovation,
 - bureau de la recherche et de l'innovation
- 1 ter avenue de Lowendal 75007 Paris

DGPE (Direction Générale de la Performance économique et environnementale des Entreprises), SDPE

- bureau développement agricole et chambres d'agriculture
- 3 rue Barbet de Jouy 75007 Paris

DGAL (Direction Générale de l'Alimentation), SDQSPV

- bureau des semences et de la protection intégrée des cultures
- 251 rue de Vaugirard 75015 Paris

FAM (FranceAgriMer), Direction Interventions

- Unité Aides aux exploitations et expérimentation
- 12 rue Henri Rol-Tanguy, 93100 Montreuil

LA COOPÉRATION AGRICOLE

43 rue Sedaine, 75538 Paris

ACTA les instituts techniques agricoles

149, rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12

APCA

9 avenue George-V, 75008 Paris

ONVAR

REMERCIEMENTS

- Aux membres du comité de rédaction (rédaction, illustrations)
- À l'ensemble des photographes pour leurs illustrations



Plateforme
de la R&D
Agricole



Accès contributeur



à propos de la plateforme
comment l'utiliser
aide pour les développeurs
plus info

© 2017 Acta, France AgriMer, APCA

