

La transformation du conseil en élevage dans un contexte de transition agroécologique

Etude réalisée par:

Marine LESCHIUTTA, sous la direction de Nathalie Couix, UMR AGIR INRAE

En partenariat avec l'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes et le Service Elevage de la Confédération Générale de Roquefort



Juin 2019 – Mai 2020



INRAE



Cette recherche a bénéficié du soutien du Programme PSDR4 (projet ATA-RI, 2016-2021), financé par INRAE et la Région Occitanie

Plan détaillé :

Introduction.....	1
I- Matériel et méthode	3
a. Brève présentation des partenaires : Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes et le Service Elevage de la Confédération Générale de Roquefort	3
b. Mise en place du projet	4
c. Méthode de travail utilisée avec les partenaires du Service élevage de la confédération générale de Roquefort.....	6
d. Présentation du guide Agroseil et intérêt de travailler sur les situations de conseil	7
e. Méthode de travail utilisée avec les partenaires de l'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes.	9
f. Mise en perspective des deux terrains	10
II- La question du mandat pour transformer le conseil dans un contexte de transition agroécologique	11
a. La vision de la transition agroécologique au sein du territoire.	11
i. La vision de la transition agroécologique au sein du COPIL.....	11
ii. La vision de la transition agroécologique pour les techniciens du SECGR.....	12
iii. La vision de la TAE pour les partenaires de l'EICC sur le territoire	13
b. Le mandat des techniciens en charge du conseil en élevage.....	14
III- Dans un contexte de transition agroécologique, le contenu du conseil semble évoluer : focus sur quelques thématiques abordées.	16
a. La production végétale et le changement climatique : des sujets récurrents dans le conseil16	
b. Les conversions à l'agriculture biologique posent diverses questions notamment celle de l'insémination animale et du conseil en production végétale.	17
c. La gestion de l'herbe et des surfaces pastorales : des thématiques de conseil à travailler	18
d. Les aspects sociaux et organisation du travail : des thématiques de conseil qui préoccupent	20
e. Un besoin de faire évoluer les liens avec la filière	21
IV- Demande de formations et expérimentations de terrain : une évolution de la posture du conseiller ?	23
a. Le besoin de formations et recherches d'informations : un attachement au conseil prescriptif encore fort.....	23
i. Le besoin d'aller chercher l'information.....	23
ii. Le besoin de formations	23
b. Mise en place d'expérimentations de terrain	25
i. Les expérimentations en production végétale : quelques verrous à lever	25
ii. Tests et expérimentations en élevages : des connaissances sur le sujet qui facilitent la prise d'initiatives	26
iii. Valorisation des expériences de terrain et importance des groupes : posture du conseiller, posture de l'éleveur, posture du groupe	27

V-	La place de l'outil dans la pratique de conseil?	28
a.	Les limites des outils et leviers d'action	28
i.	Développer des outils en interne pour qu'ils soient adaptés au terrain et évolutif	28
ii.	Développer des outils plus accessibles pour faire évoluer la posture du conseiller face à l'éleveur.....	29
iii.	Développer des outils qui ne limitent pas la vision globale de l'exploitation et qui permettent une vision sur le long terme	29
VI-	Une volonté de développer des partenariats au sein des organismes mais également entre organismes à l'échelle du territoire. Cette évolution nécessite de prendre en compte le savoir être des conseillers.....	31
a.	Un besoin de spécialisation des techniciens	31
b.	Réflexion sur la coordination entre conseillers spécialisés et référents au sein d'un même organisme.....	32
c.	Réflexion sur la coordination et le partenariat entre différents acteurs.....	34
d.	Le problème de l'entente, entre partenaires.....	36
VII-	Discussion :.....	37
a.	Conseil prescriptif vs accompagnement : réinterroge la question de la production de connaissances	37
b.	L'émergence de partenariats pose la question de la pertinence de former des communautés d'enquêtes.....	38
c.	La question du mandat dans la relation de conseil.....	39
d.	Prise de recul sur la démarche de travail.....	40
	Conclusion.....	45
	Les résultats principaux en bref.....	46
	Bibliographie.....	48
	Annexes.....	50

Table des illustrations :

Figure 1:	carte du territoire de l'EICC. Source :	3
Figure 2:	carte du territoire de Roquefort.....	3
Figure 3:	répartition des éleveurs bio et on bio lors des entretiens collectifs	6
Figure 4:	(« Guide_L'Agroconseil.pdf » s. d.)	7
Figure 5:	Déroulement des journées groupe de travail avec les techniciens SECGR.....	8
Figure 6:	Répartition des acteurs rencontrés sur le territoire de l'EICC. Source: personnelle.....	9
Figure 7:	Résultats de l'atelier post-it réalisé lors de la journée avec le COPIL.....	11
Figure 8:	Résultats de l'atelier post-it réalisé avec le groupe de Réquista.....	13
Figure 9:	Résultats de l'atelier post-it réalisé avec le groupe Saint-Affrique/Sud Lozère.....	13

Introduction :

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet ATA-RI (Accompagnement de la transition agroécologique – Recherche ingénierie) PSDR (Pour et Sur de Développement Régional) cofinancé par INRAE et la Région Occitanie¹. Les programmes de recherche PSDR accordent une attention plus grande à l'analyse des dynamiques territoriales et aux démarches locales. L'objectif du projet ATA-RI est de produire des connaissances et des outils pour le développement de systèmes agroécologiques favorisant une gestion durable des ressources agro-environnementales (biodiversité, eau, sol...) afin de concevoir une ingénierie agroécologique située, adaptée aux contextes locaux des acteurs. L'objectif est de réussir à mieux accompagner les agriculteurs dans ces démarches de transition vers l'agroécologie.

En effet, les problématiques agroécologiques sont aujourd'hui largement étudiées car si l'agriculture conventionnelle a été initialement développée pour assurer une croissance de la productivité sans se soucier des impacts que cette dernière produisait, l'agriculture agroécologique nous fait nous re-questionner et implique des changements de pratiques de la part des agriculteurs (Olry 2013). Les agriculteurs, confrontés à cette transition, n'expriment pas le même enthousiasme à adopter ces nouvelles pratiques qui peuvent engendrer pour eux un gros virage autant économique, agronomique que social. Les conseillers agricoles peuvent alors voir la nécessité de faire évoluer leurs propres pratiques en s'interrogeant sur les façons de conseiller le plus efficacement possible ces changements de pratiques chez les éleveurs. C'est pourquoi, il nous semble pertinent d'interroger la transformation du conseil en élevage dans un contexte de transition agroécologique à travers la modification des pratiques des conseillers. Si les questions du conseil et de l'accompagnement en agriculture sont étudiées depuis longtemps, la transition agroécologique est un processus de transition complexe, incertain et indéterminé qui reste encore aujourd'hui débattu au sein de la profession agricole et de la société (Lacombe et al. 2018). Enfin, si de nombreux travaux ont été réalisés à ce sujet sur le conseil en grande culture (Cerf et al. 2012), peu de travaux ont été menés jusqu'à présent dans le domaine du conseil en élevage.

Ce projet est donc né de préoccupations de terrains à la fin du PEI DIAL². Nos deux partenaires y ont vu une opportunité pour continuer à travailler sur cette question du conseil dans un contexte de transition agroécologique. Ce rapport présente les principaux résultats obtenus suite à une étude d'une durée d'un an, réalisée en partenariat avec le Service Elevage de la Confédération Générale de Roquefort (SECGR) et l'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes (EICC). Pour ces deux partenaires, il semblait intéressant de faire un point sur la question du conseil au sein de leur organisme et de leur territoire pour voir en quoi ce dernier évolue ou est amené à évoluer dans un contexte de transition agroécologique (TAE). Si leur demande était d'ordre prospectif, cette étude intéressait le SECGR également dans un objectif de réorganisation du service en lien avec de nombreux départs en retraite.

En quoi la transition agroécologique (TAE) modifie-t-elle ou est-elle amenée à modifier les pratiques des conseillers en élevage ? Nous essayerons de répondre à cette question à travers cinq grandes thématiques qui nous ont semblé pertinentes d'analyser. Avant toute chose, nous

¹ (« ATARI – Projet PSDR – Agroécologie & CoDesign » s. d.)

² (« DIAL – Projet PEI – Agroécologie & CoDesign » s. d.)

présenterons les visions que peuvent avoir les acteurs rencontrés de la TAE. Ce travail sur la TAE nous a fait poser la question du mandat et de son importance. L'un des premiers constats a été de dire que si les conseillers ne voient pas toujours en quoi leurs pratiques évoluent, ils constatent très clairement que de nouvelles thématiques de conseil émergent. C'est pourquoi, nous nous intéresserons à l'évolution de ces contenus. Si les contenus de conseil semblent évoluer, et que les conseillers ont de moins en moins accès aux informations, il est donc intéressant de se poser la question de l'évolution de la posture du conseiller mais peut être également de celle de l'éleveur. Cette question de posture est posée également au travers de l'utilisation des outils qui seront amenés à évoluer pour être mieux adaptés aux contextes locaux. Pour finir, nous nous intéresserons à la volonté partagée de développer les échanges entre conseillers d'un même organisme et les partenariats avec d'autres organismes du territoire.

I- Matériel et méthode

a. Brève présentation des partenaires : Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes et le Service Elevage de la Confédération Générale de Roquefort

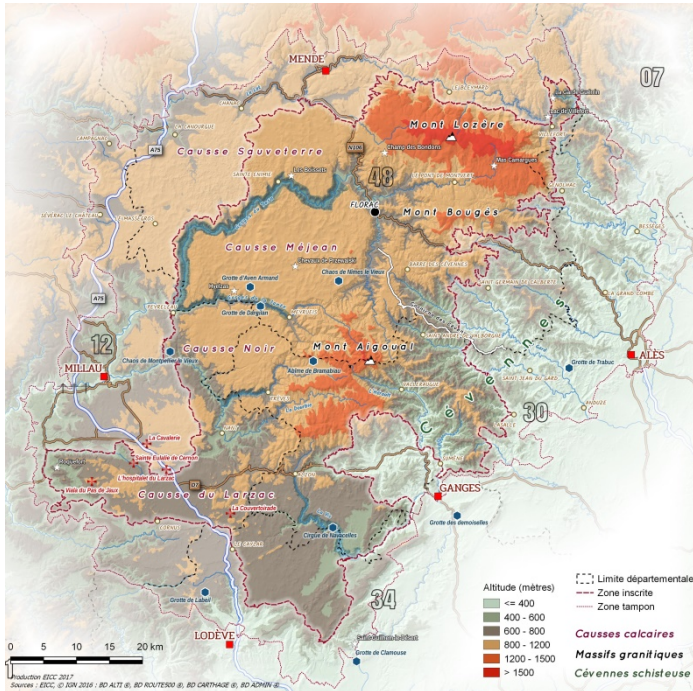


Figure 1: carte du territoire de l'EICC. Source : <http://www.causses-et-cevennes.fr/je-decouvre/plan-du-territoire/>

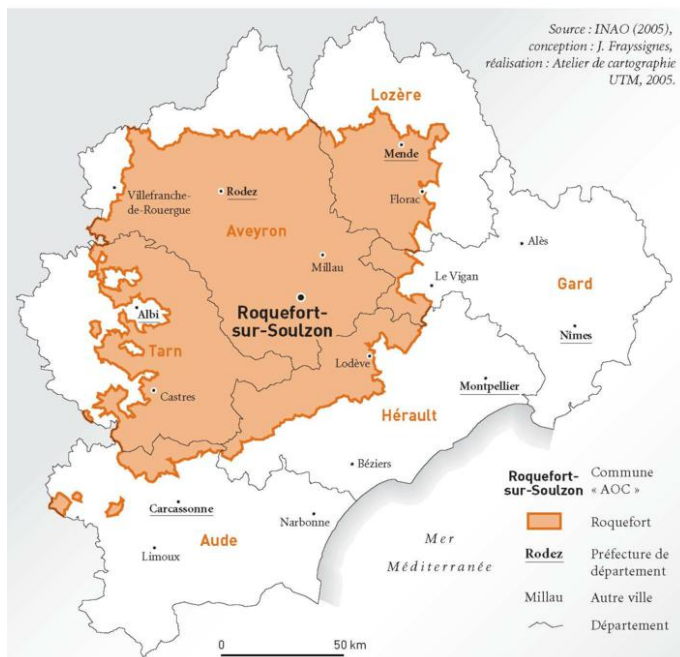


Figure 2: carte du territoire de Roquefort. Source: (Frayssignes 2007)

Le territoire des Causses et des Cévennes a été inscrit en 2011 sur la liste du patrimoine de l'humanité avec la mention « paysages culturels de l'agropastoralisme méditerranéen ». Ce territoire s'étend sur quatre départements : la Lozère, le Gard, l'Aveyron et l'Hérault.

L'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes est une collectivité publique qui a été créée en 2012 par les 4 départements cités ci-dessus. Sa mission principale est de coordonner l'action des acteurs locaux et assurer la mise en œuvre opérationnelle des orientations proposées par le plan de gestion dans le but de préserver le bien. Elle est composée de 5 salariés qui coordonnent et sensibilisent à la Valeur Universelle Exceptionnelle du bien.

La Confédération Générale de Roquefort a été créée en 1930 afin d'établir des accords sur le paiement du lait et sur les réglementations qui pouvaient exister entre industriels et éleveurs, ainsi que pour défendre l'AOC. Par la suite, dans les années 50, le service élevage s'est mis en place afin d'accompagner les éleveurs de brebis. L'objectif était avant tout de promouvoir la production de lait de brebis qui était en chute libre suite aux événements de 39/45. Aujourd'hui, la confédération générale de Roquefort est une association de loi 1901 et le service élevage est au service de cette association. Le service élevage, composé de 65 salariés, est une entreprise de sélection, qui travaille sous l'égide de l'UPRA Lacauze qui est elle-même responsable de la construction du programme de sélection de

la race Lacaune. Le service élevage est au service des éleveurs de brebis laitières présents sur le territoire, même si démographiquement parlant, ils travaillent davantage au service des éleveurs de brebis de la filière Roquefort.

b. Mise en place du projet

Nous avons co-élaboré le sujet et la méthode de recherche avec nos deux partenaires, l'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes et le Service Elevage de la Confédération Générale de Roquefort. L'objectif initial était de travailler sur des territoires communs sous forme de groupes de travail, réunissant une diversité de conseillers en élevage et de réaliser en parallèle des entretiens collectifs d'éleveurs sur ces mêmes territoires. Nous avons imaginé mettre en place 4 groupes, répartis sur 4 secteurs différents du territoire : 2 groupes mixtes SECGR et EICC, 1 groupe 100% SECGR et un autre groupe 100% EICC. Pour ce qui est du SECGR, les techniciens en élevage ont été sélectionnés par leur direction. Nous leur avons précisé que cette démarche devait rester volontaire car si les techniciens ne voyaient pas l'intérêt de participer à ces rencontres, le travail était difficilement réalisable. Du côté de l'EICC, les responsables nous ont transmis une liste d'acteurs qui leur paraissaient intéressant de rencontrer et avec qui ils avaient eu ou non l'occasion de travailler. Ces acteurs appartenaient à une diversité d'organismes de conseil. Un travail de prise de contact avec ces organismes a donc dû être effectué pour leur présenter l'étude et leur proposer d'y participer. Cependant, il nous a été difficile de les mobiliser en un temps réduit. Ils n'ont pas souhaité s'engager dans le travail de la manière proposée au démarrage du projet, notamment en raison d'un manque de temps des techniciens intervenant sur le terrain. Aussi, nous avons fait le choix de mettre en place deux méthodologies différentes avec le SECGR et avec l'EICC.

Afin de prendre connaissance du territoire sur lequel nous allions travailler, des entretiens individuels ont été réalisés : avec les 4 personnes référentes du SECGR et de l'EICC, 3 entretiens individuels avec des éleveurs du SECGR et 7 entretiens avec des acteurs présents sur le territoire de l'EICC. Ces entretiens ont été pris en compte lors de la rédaction de ce rapport. Nous avons, avec nos partenaires référents de l'EICC et SECGR, organisé des points réguliers en présentiel ou par téléphone pour suivre ensemble l'avancée du projet. Nous avons également constitué un comité de pilotage (avec les partenaires EICC, SECGR et un éleveur référent du SECGR) qui s'est réuni en décembre afin de faire un point à mi-parcours sur l'avancée de l'étude. Ce comité de pilotage a surtout été pour nous l'occasion de leur proposer un atelier post-it sur leur définition de la TAE. Nous en avons également profité pour leur poser des questions sur des sujets qui nous paraissaient importants, comme la question du mandat.

Frise chronologique du déroulement du projet



<u>Juin 2019 :</u> Début du projet	<u>Juin – Juillet – Août – Septembre 2019:</u> Bibliographie – Premiers entretiens exploratoires avec des acteurs des deux	<u>Octobre 2019 :</u> Entretiens collectifs éleveurs zones Réquista / Saint-Affrique / Lozère - Première journée de travail avec les techniciens de Réquista	<u>Novembre 2019 :</u> Première journée de travail avec les techniciens de Saint-Affrique - Deuxième journée de travail avec les techniciens de Réquista	<u>Décembre 2019 :</u> Deuxième journée de travail avec les techniciens de Saint-Affrique <u>Décembre 2019 :</u> Comité de pilotage à Millau	<u>Janvier 2020 :</u> Troisième journée de travail avec les techniciens de Réquista et de Saint -Affrique <u>Février 2020 :</u> Semaine entretiens territoire de l'Entente	<u>Mars 2020 :</u> Quatrième journée commune avec les techniciens et les éleveurs - Annulée covid 19	<u>Mars – avril - mai 2020:</u> Codage, analyse et rédaction des résultats Restitution des résultats auprès des partenaires et des personnes qui ont participé à l'étude (conseillers et éleveurs) en présentiel. - Annulée covid 19
--	--	--	--	---	---	--	---

c. Méthode de travail utilisée avec les partenaires du Service élevage de la confédération générale de Roquefort

Nous avons initialement retenu, en concertation avec les partenaires SECGR, de travailler sur trois secteurs du rayon de Roquefort : Réquista, Saint-Affrique et sud Lozère. Notre hypothèse était qu'ils pouvaient avoir des préoccupations différentes par secteur. Il était donc pertinent selon nous de travailler de la sorte.

1_ Dans un premier temps nous avons réalisé des entretiens collectifs d'éleveurs par zone, pour donner la parole aux éleveurs sur la transformation du conseil dans un contexte de transition agroécologique.

Une liste de 60 éleveurs nous a été transmise par le SECGR. J'ai alors contacté ces éleveurs afin de leur présenter l'étude et voir avec eux s'ils seraient intéressés pour participer à l'étude. Sur les 60 éleveurs 25 se sont montrés intéressés et au final 13 ont participé aux entretiens collectifs. Notons que sur les 13 éleveurs, 10 étaient labellisés bio, ce qui représente un biais dont il nous faut tenir compte dans l'analyse des résultats.

Entretiens	Nombres d'éleveurs présents	Nombre d'éleveurs bio présents
Entretien collectif Réquista	5	4
Entretien collectif Saint-Affrique	5	2
Entretien collectif Lozère	3	3

Figure 3: répartition des éleveurs bio et on bio lors des entretiens collectifs

Ces entretiens collectifs étaient organisés sur une après-midi de 13h à 17h, autour de 3 ateliers Un atelier brise-glace afin que chaque éleveur se présente, présente son exploitation et sa « météo du jour », afin de les faire s'exprimer sur leur humeur du jour.

Un atelier post-it leur a ensuite été proposé sur le thème de : « La transformation du conseil dans un contexte de transition agroécologique ». Chacun devait écrire un mot par post-it, afin d'exprimer, selon lui, comment cette question se traduisait sur le terrain.

Dans un second temps, en m'inspirant de l'outil Agroseil, je les ai fait travailler sur une situation concrète de conseil : une situation qu'ils ont vécu avec leur technicien et où ils aimeraient que le conseiller fasse évoluer sa pratique.

2_ Dans un second temps, le cœur du travail a été d'organiser 4 journées groupe de travail avec les techniciens du service élevage. Les groupes étaient au nombre de 2, un regroupant les techniciens du secteur de Réquista (9 techniciens) et l'autre les techniciens du secteur Saint-Affrique et sud Lozère (10 techniciens). Ces journées groupe de travail se sont déroulées de 10h à 17h avec 1h30 de pause le midi afin de favoriser les échanges conviviaux autour du repas

Notons, que les journées groupe de travail Réquista étaient toujours réalisées avant celles de Saint-Affrique/Sud Lozère. Il nous est alors souvent arrivé d'ajuster l'organisation des ateliers entre chaque journée, en fonction des difficultés que les techniciens avaient pu rencontrer.

d. Présentation du guide Agroseil et intérêt de travailler sur les situations de conseil

Le guide Agroseil est un outil qui a été conçu pour permettre aux conseillers et animateurs de réfléchir sur leurs pratiques de conseil (« Guide_L'Agroseil.pdf » s. d.). La pratique de conseil correspond à ce que le conseiller fait réellement lorsqu'il exerce son métier. Nous avons également cherché à comprendre, ce qu'il aurait aimé faire et qu'il n'a pas fait ou ce qu'il a fait et ce qu'il n'avait pas prévu de faire. Le fait de travailler sur les pratiques permet aux conseillers de gagner en profondeur dans leur discours afin qu'ils parlent d'eux, de ce qu'ils font et non de ce que l'éleveur fait. Nous avons pu constater que cet exercice n'est pas chose facile, c'est pourquoi nous leur avons proposé d'utiliser le pronom « JE » dans leur discours sur les situations pour les aider à se recentrer sur eux.

Ce guide a été élaboré plus particulièrement pour des conseillers en agronomie mais nous nous en sommes inspirées et nous l'avons adapté au domaine de l'élevage. Il a été conçu

Figure 4: (« Guide_L'Agroseil.pdf » s. d.)



pour aider les conseillers à faire face à de nouvelles demandes d'agriculteurs, de nouveaux mandats de leurs élus ou de nouvelles demandes d'acteurs du territoire. En effet, les difficultés que peuvent rencontrer les conseillers sur le terrain sont de plus en plus liées à la nécessité croissante de s'ajuster à une diversité de demandes ou de situations auxquelles ils sont confrontés. Le guide fait l'hypothèse que tout conseiller est en mesure d'acquérir les connaissances techniques et scientifiques nécessaires et de les entretenir. C'est pourquoi ce guide s'intéresse à la façon dont le conseiller ajuste sa pratique selon ce que nous appelons les situations. Une situation de travail peut être décrite comme l'interaction entre les acteurs, le temps et l'espace définis par l'orientation de l'action. C'est donc l'analyse des situations et

la façon dont le conseiller s'y ajuste qui est au cœur du travail de réflexion de ce guide.

Le guide Agroseil est entre autres un recueil d'outils, utilisables pour enclencher une réflexion sur une situation concrète de travail. Nous avons sélectionné quelques outils qui nous paraissaient pertinents pour réaliser notre étude et nous les avons modifiés en partie pour les adapter au mieux à notre contexte. L'une des modifications proposées a été de leur dire d'utiliser le pronom « je » dans leur discours afin de faciliter la narration de ce qu'ils font et non de ce que l'éleveur fait.

JOURNEE 1		JOURNEE 2		JOURNEE 3	
Groupe Réquista	Groupe Saint-A/SL	Groupe Réquista	Groupe Saint-A/SL	Groupe Réquista	Groupe Saint-A/SL
 « En un mot, comment pourriez-vous me décrire votre activité ? » Mettre en avant le principe commun, et commencer à les faire parler de leur travail.	 « Qu'est-ce que la transition agroécologique pour vous ? » Exercice de définition de la transition agroécologique.	 « Qu'est-ce que la transition agroécologique pour vous ? » Exercice de définition de la transition agroécologique.	Atelier de définition de la TAE réalisé lors de la première journée	 Exercice sur les situations pour permettre aux techniciens de présenter une deuxième situation	
 «La transformation du conseil en élevage dans un contexte de transition agroécologique» Un mot par post-it pour décrire comment ils le traduisent sur le terrain et en quoi cette TAE modifie leurs pratiques.		Choix des situations à traiter sur la base du « résumé » des frises de situations réalisées au préalable.		 Brainstorming sur le conseil agroécologique de demain au SECGR: « le conseil de demain pourrait ... ».	
 Réalisation d'une frise chronologique des activités réalisées au long de l'année.		 Exercice sur la description de situation concrète en binôme	 IDEM mais utilisation du « JE »	Résumé ensemble des points majeurs ressortis lors du brainstorming.	
 Présentation succincte de 3 ou 4 situations de conseil dans lesquelles ils ont dû modifier leurs pratiques de conseil					

Figure 5: Déroulement des journées groupe de travail avec les techniciens SECGR

Légende :



Atelier post-it. Il était demandé aux techniciens d'écrire un mot par post-it, et de proposer plusieurs post-it. Les exercices post-it étaient réalisés en plénière.



Exercice utilisant des outils inspirés du guide Agroveil.



Exercice réalisé en binôme.

Pour plus de détails sur la méthode se référer aux annexes.

e. Méthode de travail utilisée avec les partenaires de l'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes.

En février 2020, j'ai réalisé des entretiens compréhensifs auprès de 13 acteurs du territoire durant une semaine complète sur le terrain. Ces entretiens ont été réalisés en présentiel pour 10 d'entre eux et 3 ont été réalisés par téléphone. D'une durée de 1h minimum à 2h maximum, ces entretiens ont été enregistrés et retranscrits dans leur intégralité.

- Chambre d'agriculture de l'Aveyron
- Chambre d'agriculture de l'Aveyron
- Chambre d'agriculture de l'Aveyron
- ADDEAR12
- UNOTEC
- Chambre d'agriculture de la Lozère
- Pacte Pastoral
- COPAGE
- Parc National des Cévennes
- APABA
- ALODEAR
- CIVAM Occitanie
- CIVAM Empreinte

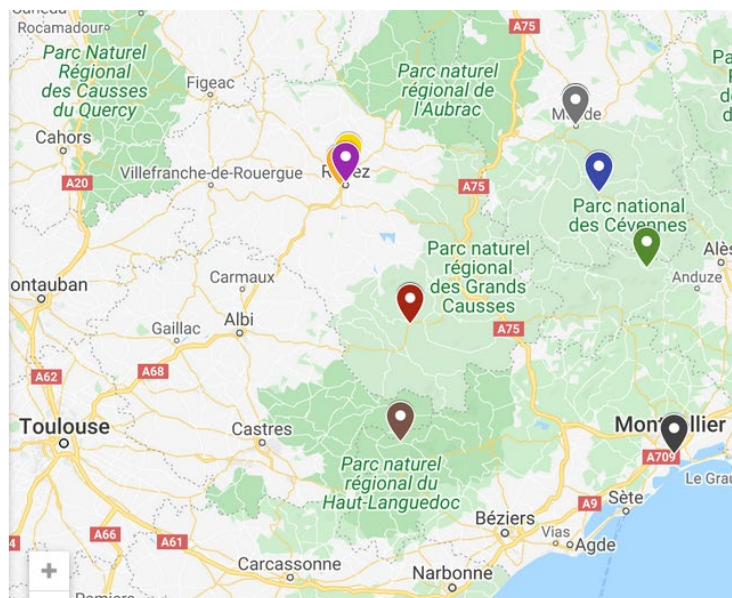


Figure 6: Répartition des acteurs rencontrés sur le territoire de l'EICC. Source: personnel

Le guide d'entretien était divisé en trois parties :

- **Les systèmes d'élevage du territoire**

Cette première partie assez générale visait à mieux appréhender les systèmes d'élevage que suivent les conseillers et donc de mieux comprendre le contexte dans lequel ils travaillent.

- **Le conseil aux éleveurs**

Dans cette partie on s'interroge sur la manière de faire conseil, sur l'organisation du conseil au sein de la structure, sur la manière de travailler des conseillers avec les éleveurs.

- **Les évolutions du métier et des demandes**

Enfin, dans cette partie a été abordée la perception que le conseiller a de l'évolution du conseil : en quoi le conseil a-t-il ou non évolué ?

Pour des raisons de simplification, nous parlerons des conseillers rencontrés sur le territoire de l'EICC comme des partenaires de l'EICC. Tout en sachant que ce ne sont pas leurs seuls partenaires.

f. Mise en perspective des deux terrains

Pour les raisons évoquées ci-dessus, les méthodologies mobilisées sur chacun des terrains sont différentes. Il ne s'agit donc pas de faire une comparaison systématique des résultats obtenus sur chacun deux. Ce n'était d'ailleurs pas le but de ce travail. La mise en perspective des travaux réalisés sur chacun des deux terrains nous offre cependant un regard sur la vision du conseil de différents organismes à l'échelle d'un territoire commun. Il s'agit de faire émerger des questionnements à partir des différences ou des points de convergence entre les terrains et ce faisant d'enrichir la réflexion. C'est pourquoi, nous avons fait le choix d'analyser et de rédiger les résultats au sein d'un même rapport plutôt que de faire deux rapports différents. La finalité de ce rapport est de servir de support à la réflexion des acteurs en charge du conseil en élevage sur le territoire concerné par l'étude. Il se veut apporter des éléments sur en quoi le conseil se transforme ou est en train de se transformer dans un contexte de transition agroécologique sur ce territoire.

Les entretiens individuels réalisés avec les acteurs présents sur le territoire de l'EICC ne permettent pas de travailler autant en profondeur sur les pratiques de conseil que ce qui a été fait avec les techniciens sur SECGR. De plus, le travail de rencontres successives avec les techniciens du SECGR nous a permis d'enclencher une réflexion plus approfondie sur la question de la transformation du conseil. Nous avons même pu constater une évolution dans les propos tenus par les techniciens au fil des 3 rencontres.

II- La question du mandat pour transformer le conseil dans un contexte de transition agroécologique

Le mandat est l'acte par lequel une personne donne à une autre le droit d'agir en son nom. La question du mandat est explicitement posée dans le guide Agroseil ce qui nous a amenées à nous y intéresser.

a. La vision de la transition agroécologique au sein du territoire. i. La vision de la transition agroécologique au sein du COPIL

Avant toute chose, il nous a semblé incontournable de comprendre la vision de la TAE des acteurs rencontrés. Si la notion de TAE reste floue pour les acteurs du SECGR, les acteurs présents sur le territoire de l'EICC considèrent en général que c'est quelque chose qu'ils font depuis longtemps.

Avant de présenter les résultats obtenus auprès des conseillers du SECGR et de l'EICC nous exposerons ceux recueillis lors de la journée avec le comité de pilotage.

La transition agroécologique selon les membres du COPIL :

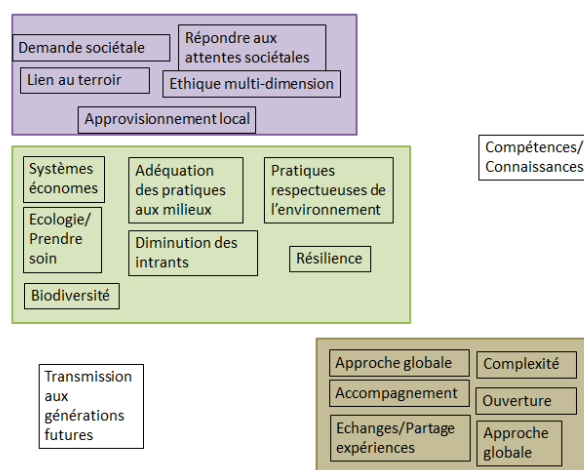


Figure 7: Résultats de l'atelier post-it réalisé lors de la journée avec le COPIL

La majorité des membres du COPIL ont abordé dans un premier temps le lien entre TAE et attentes sociétales. Ce besoin peut être mis en lien avec des objectifs de filière et la nécessité de développer un système de production en adéquation avec son environnement local.

« Il y a aussi tout ce qui est approvisionnement local, éviter de faire venir du soja du Brésil »

La TAE fait écho au besoin de développer des pratiques agricoles respectueuses de l'homme, de la nature et de l'animal tout en ayant un système viable économiquement. Il est donc nécessaire d'avoir une approche globale des exploitations et de la filière pour conseiller de façon cohérente les éleveurs. La TAE ouvre donc de nouvelles portes et de nouvelles compétences que doivent acquérir les techniciens et les éleveurs. Ce qui nécessitera de les accompagner dans ces changements de pratiques :

« Dans la volonté d'avoir une démarche d'ouverture, il va falloir prendre en compte pas mal de choses différentes, et sans accompagnement j'imagine que les acteurs individuellement ils peuvent avoir du mal à le faire, plus que quand il s'agit de mettre en place une technique bien précise, relativement normée ».

La TAE doit encourager les échanges et les partages d'expériences en lien avec un besoin de nouvelles compétences.

Enfin, à travers ces pratiques vertueuses, le représentant de l'EICC fait le lien avec la nécessité de développer des exploitations transmissibles aux générations futures. D'où le besoin d'avoir une stratégie globale d'entreprise pour permettre aux techniciens de transmettre des valeurs aux éleveurs afin de les accompagner vers des systèmes plus AE.

ii. La vision de la transition agroécologique pour les techniciens du SECGR

Un des résultats de l'étude a été de constater que si au début de l'exercice, les techniciens semblaient interrogatifs face à la définition de la TAE, ils se sont rendu compte qu'ensemble ils pouvaient fournir une définition satisfaisante et relativement complète. Certains d'entre eux m'ont fait part du fait qu'ils se sentaient aujourd'hui plus à l'aise avec l'utilisation de ce terme. Si dans un premier temps, la TAE ne semble pas les concerner dans l'immédiat, c'est une réalité qu'ils considèrent devoir anticiper, pour mieux préparer l'avenir. Lors des ateliers, un des groupes semblait plus conscient de cette TAE tandis que l'autre la considérait davantage comme un projet d'avenir à préparer, sans être directement touché pour le moment. Les techniciens ne semblent donc pas sensibilisés de la même manière à ce contexte. Nous pouvons faire l'hypothèse que ce constat est lié à des contextes pédoclimatiques différents avec un public d'éleveurs qui s'est déjà plus ou moins adapté à une évolution de système.

Climat et préservation de l'environnement, productivité, préparer l'avenir, adaptation et qualité de vie, sont les principaux termes qui ressortent de l'exercice. Les attentes sociétales ont été abordées par un seul des deux groupes. En revanche, ils considèrent tous que la TAE doit permettre de rester productif tout en préservant l'environnement.

Cependant, la notion de préservation de l'environnement ne semble pas claire pour tous, ou du moins il semble difficile pour certains techniciens de comprendre comment cela peut se traduire concrètement sur le terrain.

Enfin, la TAE est souvent associée à la production végétale et à l'impact du changement climatique sur les systèmes de culture.

« Agronomie tout ce qui est plante, oui parce qu'on s'aperçoit qu'avec le changement qu'on a actuellement c'est dur de trouver des plantes qui résistent à la sécheresse, à tout ça et donc ça, ça découle tout ce qui est conseil derrière »

Ce résultat est d'autant plus important car s'ils le pointent comme un point central de la TAE, ils se sentent par la même occasion très peu outillés pour faire face à la demande croissante des éleveurs sur ce sujet.

La transition agroécologique, pour vous c'est quoi ?

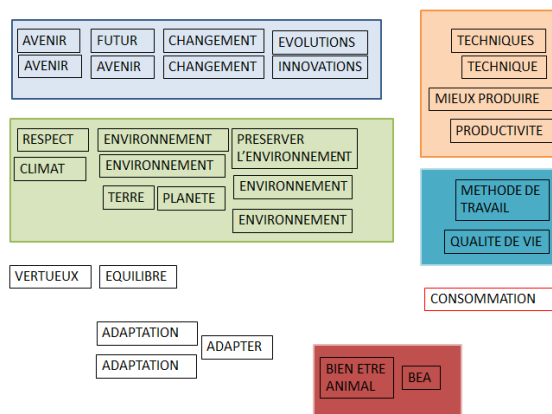


Figure 8: Résultats de l'atelier post-it réalisé avec le groupe de Réquista

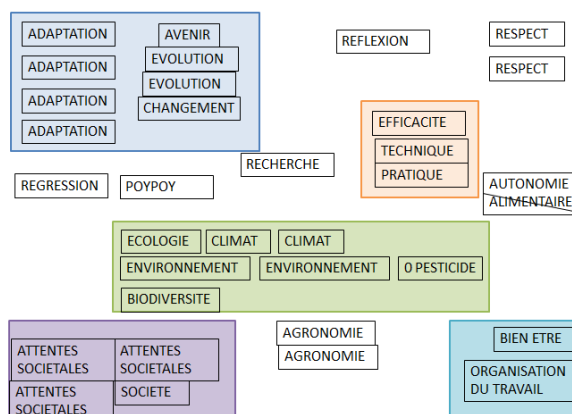


Figure 9: Résultats de l'atelier post-it réalisé avec le groupe Saint-Affrique/Sud Lozère

iii. La vision de la TAE pour les partenaires de l'EICC sur le territoire

La diversité d'acteurs interrogés, appartenant à une diversité d'organismes fait que pour les conseillers présents sur le territoire de l'EICC les réponses obtenues sont variées. Si certains n'arrivent pas à exprimer ce qu'est clairement pour eux la TAE, d'autres considèrent que c'est ce qu'ils font depuis longtemps.

« C'est un changement de vocabulaire, en tout cas nous ça nous a pas révolutionné notre manière de voir les choses »

Notons alors que pour ces organismes, ils se sentent parfois désemparés de leur savoir. Un des organismes rencontré est même allé jusqu'à la remise en question de son existence en tant que tel car comme tout le monde fait de la TAE, il n'a plus lieu d'exister selon lui.

« En fait théoriquement nous on devait toujours avoir un temps d'avance, on était un peu précurseur par rapport à toutes ces notions-là : agroenvironnement, agroécologie. Et maintenant on se rend compte qu'on est rattrapé »

On retrouve la question du changement climatique, le lien avec la production végétale et la nécessité de s'y intéresser davantage. Ils évoquent également la nécessité de s'intéresser à l'aspect sanitaire du troupeau pour faire le lien entre santé animale et santé humaine, à la qualité de l'eau et de l'environnement. On retrouve aussi parfois la nécessité de s'intéresser au bien-

être de l'éleveur et à sa charge de travail. Le besoin de re-réfléchir son système pour qu'il soit adapté à ses attentes et à son environnement afin de le rendre viable économiquement. La TAE doit alors permettre de changer d'approche dans les pratiques et passer du curatif au préventif. Enfin, certains parlent d'autonomie de l'éleveur à l'échelle de son exploitation et de son territoire. Une diversité de termes qui se regroupent pour certains conseillers autour de la notion de gestion globale de l'exploitation. Cependant, la notion d'approche globale, n'est pas forcément évidente à faire comprendre sur le terrain.

« C'est une question d'équilibre. Il faut repenser un équilibre global du système », là, on en a qui nous disent « Vous parlez comme des livres », ou « Je ne vous comprends pas, restez dans vos bureaux ».

Pour finir, un des conseillers précise que selon lui la bio est trop souvent mise en lien avec la notion de TAE. Ce qui est regrettable car la bio n'est pas forcément agroécologique.

« On a des zones de parcours qui ont été défrichées. Et elles ont été défrichées chez les agriculteurs qui sont en bio. »

b. Le mandat des techniciens en charge du conseil en élevage

Nous avons cherché à savoir si les conseillers ont un mandat particulier de leur direction pour conseiller les éleveurs vers un objectif de transition agroécologique. En effet, le mandat peut influencer ou non la façon d'agir des conseillers. Il est donc important d'y travailler pour permettre une meilleure compréhension des résultats.

Lors de la journée avec le COPIL, le directeur du SECGR nous a dit ne pas avoir communiqué de mandat clair sur le sujet aux conseillers mais que c'était quelque chose sur lequel ils devaient travailler à l'avenir (étant donné qu'ils n'en sont qu'au début de leur réflexion sur la transformation du conseil en élevage). Il a conscience que sur le terrain les techniciens, sans mandat, agissent selon leur sensibilité. Si certains ont acquis la capacité de conseiller l'éleveur selon une approche globale, d'autres utilisent des méthodes beaucoup plus descendantes. Il constate alors que cette deuxième méthode peut avoir tendance à s'éloigner de la vision que l'on peut avoir d'un conseil agroécologique.

Les membres du COPIL SECGR semblent alors convaincus que s'ils souhaitent aller dans cette direction de la TAE, il leur suffira de travailler avec les techniciens pour les sensibiliser à ces notions et ainsi leur permettre d'en discuter avec les éleveurs :

« Si la filière dit « je veux du lait à telle époque » et que ça ne correspond pas trop, mais si le technicien dit attends tu vas aller là mais fais gaffe à ton stock à ton autonomie et tout, si les techniciens sont sensibilisés les discussions arriveront, s'il n'est pas sensibilisé les discussions n'arriveront pas. »

De leur côté, les éleveurs du SECGR, ont largement abordé cette notion de mandat, de manière spontanée. Les avis étaient parfois controversés mais pour certains il est indispensable que les techniciens transmettent des valeurs aux éleveurs pour les sensibiliser et les accompagner vers

une transition agroécologique de leurs systèmes. Si certains considèrent qu'à une époque le mandat des techniciens était de ne s'intéresser qu'au troupeau, ils souhaitent aujourd'hui qu'ils sensibilisent entre autres à une vision globale de l'exploitation pour permettre aux éleveurs



d'accéder à des transformations qu'ils ne feraient pas par eux même. Il leur semble, que ce mandat leur permettra d'éviter le pire. Bon nombre d'entre eux ont peur que leur filière finisse comme celle de leurs collègues en bovin lait.

« Si on n'alerte pas les éleveurs chaque fois quand ils vont dans les élevages avec attention réfléchissez à ça, plus loin que votre tracteur et votre champ et votre bergerie, réfléchissez de manière globale, s'il n'y a pas quelqu'un qui régulièrement attire l'attention là-dessus, ben ça va partir à la dérive »

Cependant ces transformations sont à travailler et à accompagner car il est difficile pour un éleveur d'enclencher des transformations de système si son exploitation n'est pas viable économiquement. De plus, cette question du mandat soulève celle de la posture du conseiller car s'il est « facile » de donner des conseils sur des aspects techniques, il est beaucoup moins évident de discuter avec l'éleveur afin d'attirer son attention sur le fait que son système risque de ne pas être viable à long terme. Il est donc nécessaire pour eux de trouver des solutions car



le fait de transmettre des messages aux éleveurs par les techniciens leur semble être la clé de leur réussite et l'un des objectifs à atteindre pour transformer le conseil dans un contexte de TAE :

« Je promets que si on arrive à former des techniciens qui sont capables de faire passer des messages, on a gagné, on a tout gagné »

Les réponses des partenaires de l'EICC, sont variées. La plupart ne semblent pas avoir un mandat clair et donc considèrent devoir accompagner tous les éleveurs dans tous types de projets. Pour un des acteurs rencontrés, c'est d'ailleurs le reflet d'un projet de territoire pour entre autre limiter la déprise agricole.

« On accompagne tous les projets. Et notre département ne réussira que s'il est diversifié. »

Pour d'autres l'approche globale est un mandat à part entière qui leur permettra de faire le lien sol troupeau. Enfin un des conseillers interviewés affirme qu'il n'accompagnera jamais un éleveur qui souhaite aller vers de l'intensification.

« Alors évidemment nous on a quand même un champ technique et politique, on ne va pas aller vers l'intensification. »

De manière générale, la question du mandat nous semble intéressante à reconsidérer car, à l'échelle d'un service, son absence peut entraîner des disparités entre conseillers, en termes de temps de travail par exemple ou de considération vis-à-vis des éleveurs. Nous reviendrons sur cette question du mandat à diverses occasions dans ce rapport.

III- Dans un contexte de transition agroécologique, le contenu du conseil semble évoluer : focus sur quelques thématiques abordées.

a. La production végétale et le changement climatique : des sujets récurrents dans le conseil

Le changement climatique est abordé par les deux partenaires, mais il l'est de manière beaucoup plus récurrente et approfondie avec les acteurs partenaires de l'EICC.

Pour les conseillers partenaires de l'EICC, le changement climatique est souvent évoqué comme une préoccupation majeure pour les éleveurs. Face à un avenir incertain, à des sécheresses récurrentes, à la gestion de la ressource fourragère qui demande d'être re-adaptée à ce changement, les conseillers sont amenés à accompagner les éleveurs à réfléchir à leurs systèmes au vu d'un phénomène récent qui les touche directement.

Le changement climatique n'est pas nouveau mais les éleveurs semblent le ressentir de plus en plus. Les conseillers de leur côté ont l'impression d'avancer dans le flou et ne plus avoir de repères sur lesquels se baser :

« Pour nous le changement climatique ça a toujours été quelque chose d'assez présent parce que la zone méditerranéenne est soumise à des aléas depuis tout le temps donc ils sont plus forts. Mais les quelques certitudes que l'on avait ont tendance à disparaître ».

« Un agriculteur aime bien prévoir, là il est incapable de prévoir »

Pour s'y adapter les conseillers cherchent donc avec les éleveurs à revoir la gestion de la ressource fourragère. La gestion des stocks semble être un des principaux leviers d'action sur lesquels conseillers et éleveurs sont amenés à travailler. Cette nouvelle gestion passe par la mise en place de surfaces de stocks pour les mauvaises années, à une réorganisation du pâturage et des stocks car les animaux pâturent de plus en plus tard en hiver alors que la ressource en herbe se raréfie en été. La gestion de la ressource en herbe pourrait même aller jusqu'à une gestion pluriannuelle pour anticiper et pallier aux mauvaises années qui sont de plus en plus récurrentes. Conseillers et éleveurs peuvent également travailler sur les thèmes suivants :

- Augmenter les surfaces par l'achat de terres en lien avec une déprise agricole de plus en plus forte.
- Adapter les pratiques agricoles en travaillant avec de nouvelles espèces végétales.
- Diminuer le cheptel pour sécuriser le système tout en assumant une baisse de productivité ou en essayant de gagner en productivité par brebis. Notons cependant que cette baisse de productivité peut être difficile à assumer pour certains éleveurs.

Cependant, face à au changement climatique et à la difficulté de sécuriser les stocks, des conseillers peuvent constater que certains éleveurs adoptent des pratiques qu'ils estiment contre-productives comme l'abandon du pastoralisme et l'augmentation des surfaces en foin pour sécuriser les stocks.

De leur côté, les techniciens du SECGR ont conscience que le changement climatique affecte les exploitations et semblent considérer que l'un des premiers leviers d'action à travailler est la gestion de la ressource fourragère par le choix de nouvelles espèces végétales et une meilleure gestion de l'herbe.

Pour les éleveurs, la gestion des cultures évolue et ils ne peuvent plus se baser sur les certitudes qu'ils avaient avant. Notons, que si le changement climatique les atteint tous, seul le groupe d'éleveurs du sud Lozère a mentionné largement la problématique du changement climatique.

Cependant, dans les deux groupes de travail, les techniciens ont fait le constat que les éleveurs avaient de plus en plus de questions concernant les productions végétales sur leurs exploitations et qu'ils se sentaient souvent trop peu armés pour faire face à ces demandes croissantes.

« Enfin moi personnellement je me sens très démunie sur certaines thématiques, notamment sur ce qui est travail du sol, et les techniques culturales, je suis beaucoup plus à l'aise pour conseiller les éleveurs quand on parle de l'animal, en plus moi l'animal c'est vraiment mon truc. »

On peut imaginer que cette demande est liée d'une part au changement climatique qui fait réfléchir le système dans sa globalité mais également à la montée en flèche de conversions bio qui amènent les éleveurs à se poser de nouvelles questions.

b. Les conversions à l'agriculture biologique posent diverses questions notamment celle de l'insémination animale³ et du conseil en production végétale.

Notons dès à présent que si parfois certains techniciens associent conversion en bio et TAE, d'autres font très distinctement la différence entre ces deux termes et ne considèrent pas forcément le passage en bio comme une évolution positive pour les systèmes d'élevage. Cette remarque a été partagée par les acteurs présents sur le territoire de l'EICC ainsi que par un des groupes de travail du SECGR qui a dès la deuxième rencontre fait remarquer que pour eux TAE ne signifiait pas bio.

« Derrière agroécologie, on cite aussi le côté autonomie. Et la bio, aujourd'hui, ça n'est pas forcément autonome ».

Cependant même si le bio ne signifie pas la même chose pour tous les techniciens, ils partagent pour la plupart, le fait qu'accompagner des éleveurs en conversion bio n'est pas forcément

³ Bien que les éleveurs et les conseillers, par habitude, parlent encore majoritairement d'insémination artificielle nous retenons ici le terme d'insémination animale qui tend à se développer dans les métiers de la reproduction animale. Les acteurs de ces métiers ont en effet, au moins en France, fait le choix d'abandonner le terme d'insémination artificielle depuis de nombreuses années au profit de celui d'Insémination animale.

simple car cela nécessite de nouvelles compétences et une nouvelle façon d'aborder le système en lien avec une modification du contenu du conseil.

« Oui ce qui m'avait le plus manqué c'était d'avoir des compétences sur le bio parce qu'on était sur nos systèmes bien rodés là ».

La conversion à l'agriculture biologique fait donc émerger de nombreuses thématiques de conseil auxquelles les techniciens et les éleveurs ne sont souvent pas préparés. C'est par exemple (ou en particulier ?) le cas de l'arrêt de l'insémination animale qui touche aujourd'hui en grande majorité les éleveurs qui se convertissent à l'agriculture biologique, la nécessité de s'intéresser plus largement à la gestion des surfaces cultivées, la connaissance des réglementations bio, Autant de questions qui touchent directement le contenu du conseil et qui émergent par la conversion bio.

« Je pense qu'en bio c'est encore plus important de regarder le végétal derrière, le troupeau me fait peur sur la reproduction mais ce qu'il me fait le plus peur sur le bio c'est la production végétale derrière ».

De leur côté, les éleveurs bio constatent que cette conversion a provoqué un lourd changement de système. Il y a quelques années, ils considèrent s'être retrouvés assez seul face à leur conversion.



« Oui moi je dis que quand on est passé en bio, c'est un paquebot qu'il faut tourner, changer de direction ».

Ils évoquent donc le fait qu'ils regrettent qu'il n'y ait pas de conseil en production végétale au SECGR et surtout qu'il n'y ait pas eu, du moins à l'époque de leur conversion, un meilleur suivi en ce qui concerne la reproduction de leur troupeau. Les éleveurs sont alors obligés d'aller chercher le conseil ailleurs et se sentent parfois délaissés, surtout pour les éleveurs qui étaient en CLO (Contrôle Laitier Officiel). Cependant, depuis quelques années, grâce à la mise en place de groupes bio les choses évoluent et ils s'en réjouissent.

Pour finir, cette nouvelle thématique peut doublement déstabiliser les techniciens car si cette conversion nécessite de réfléchir le système agricole dans son ensemble, ils sont souvent mis devant le fait accompli par les éleveurs. En effet, parfois, suite au passage de l'industriel, l'éleveur choisi de passer en bio sans préparation avec son technicien référent. Le technicien doit donc conseiller l'éleveur pour mettre en place cette conversion, mais sans préparation au préalable, la tâche en est plus difficile.

Les éleveurs et techniciens sont dépendants de la filière et dans leur conseil, le technicien doit faire avec.

c. La gestion de l'herbe et des surfaces pastorales : des thématiques de conseil à travailler

Par la mise en place du suivi pâturage, la gestion de l'herbe est un sujet en plein essor au sein du SECGR. Cependant la gestion des surfaces pastorales y est très peu abordée.

Du côté des acteurs de l'EICC la gestion de l'herbe est un sujet central, par contre la gestion des surfaces pastorales est encore bien trop souvent délaissée. Si certaines structures se rendent compte que c'est un sujet sur lequel ils vont devoir travailler davantage à l'avenir, d'autres existent justement car ce sont les « seuls » sur le territoire à travailler sur ce sujet. Parmi ces structures, une en particulier déplore être souvent confrontée à un abandon des surfaces pastorales par les éleveurs.

La gestion et la prise en compte des parcours dans la gestion globale des exploitations est souvent marginale. Ainsi, lorsque les parcours représentent une part non négligeable des surfaces pâturables, il est difficile de réfléchir à l'équilibre fourrager de l'exploitation sans les prendre en compte. La prise en compte des surfaces pastorales dans le conseil peut donc faire partie des leviers d'action sur lesquels travailler. En effet, la gestion des surfaces pastorales pose de vraies questions auxquelles, certaines structures de conseil présentes sur le territoire de l'EICC, n'ont aujourd'hui pas les réponses, ou du moins elles n'ont pas commencé à y travailler de manière approfondie.

« Et qu'est-ce qu'on fait des parcours ? Comment on les intègre dans la stratégie d'un enfouragement annuel ? Comment on les valorise ? Comment on les rend durables ? »

Toutes ces questions font que si aujourd'hui ils ne mettent ni les moyens humains ni les moyens financiers pour y répondre, c'est en train de changer. Cependant, certains acteurs précisent que la gestion des surfaces pastorales est très complexe et difficile à appréhender du fait de la complexité du système et de la diversité des ressources fourragères.

« L'ancien système du conseil, il était bien fait pour ça. Le chercheur invente, l'ingénieur fabrique, le technicien applique, et l'agriculteur, à la fin, il fait ce qu'on lui dit, et ça marche bien.[...]Et après, dès que tu sors de ça, et que tu t'appuies sur des milieux pastoraux, c'est encore plus compliqué, parce qu'en milieux pastoraux, on a 100 espèces différentes, donc, il n'y a pas de recette. »

De plus, le conseil aux éleveurs sur ces questions de pastoralisme ne nécessite pas seulement de nouvelles connaissances techniques mais également un besoin d'accompagner l'éleveur vers une modification de ses idées « reçues » et la nécessité de le sensibiliser à la préservation de l'environnement pour essayer de le sensibiliser à la nécessité de préserver par leur travail cette ressource.

« Parce que c'est la solution la plus simple, la plus rationnelle qu'ils trouvent. C'est direct. C'est « Je fais une prairie en plus, j'aurai du foin en plus ». C'est simple. »

« On essaye de leur faire comprendre que c'est grâce à leurs pratiques, certaines pratiques de pâturage, certaines pratiques plus extensives mais notamment le pâturage, qu'ils participent à ce maintien de la biodiversité. »

Cependant, l'argument du maintien de la biodiversité est quelque fois difficilement recevable pour les éleveurs car ils ont l'impression d'être rémunérés non pas pour leur production mais pour l'entretien des paysages.

d. Les aspects sociaux et organisation du travail : des thématiques de conseil qui préoccupent

Les conseillers en élevage accompagnent généralement les éleveurs sur des aspects techniques agricoles. Cependant, le discours des conseillers révèle une présence accrue des aspects sociaux et sociétaux dans leur accompagnement, en lien parfois avec le renouvellement des générations des éleveurs. Ces nouvelles thématiques abordées peuvent avoir un lien direct avec le besoin de l'éleveur de faire évoluer ses pratiques agricoles.

La question de l'organisation du travail est posée par les techniciens du SECGR. Ils constatent que les nouvelles générations d'éleveurs ne travailleront pas autant que leurs parents et d'un autre côté, les parents souhaitent souvent prendre leur retraite pour prendre du bon temps. Les éleveurs sont alors confrontés à un manque de main d'œuvre et peuvent, comme exposé par un technicien lors d'une situation de conseil, réfléchir soit à prendre un salarié, soit à passer en bio, en imaginant que la différence de prix compensera la baisse du cheptel pour s'y retrouver en terme de temps de travail. Cependant, les techniciens sont souvent désemparés face à ce genre de questions. Ils aimeraient être en capacité de calculer la charge de travail que peut supporter une personne afin d'aider leurs éleveurs dans ce genre de situations. De plus, on se rend compte que l'organisation du travail peut être une des questions à aborder avec l'éleveur lors de sa conversion bio (en plus de l'IA, de la gestion des cultures, ...)

Cette question du travail et de l'organisation du travail se pose également en ce qui concerne la gestion des surfaces pastorales.

« La gestion de l'espace, ça nécessite une attention fine, du milieu. Ça va jusqu'au berger, qui passe la journée avec sa serpette, et qui coupe les petits pins. Je veux dire, la réalité du pastoralisme, c'est ça. Et aujourd'hui, il y a certains jeunes pour qui ce n'est même pas entendable. [...] ils recherchent comme tout le monde, un certain confort, dans leur vie quotidienne. »

La nécessité de travailler sur le maintien des surfaces pastorales pour permettre la préservation de paysages ouverts, de faire face au changement climatique, de permettre une rentabilité des exploitations, ... nécessitera de travailler sur la gestion du temps de travail pour éviter la déprise agricole sur ces territoires pastoraux.

Enfin, notons qu'un des conseillers présents sur le territoire de l'EICC a abordé la question du genre dans son activité d'accompagnement d'un collectif d'éleveur(e)s. Il l'a abordé de deux manières. La première a été de dire qu'il devait travailler sur sa façon d'intégrer de nouvelles recrues au sein du collectif qu'il accompagnait. Il constate que les nouveaux arrivés au sein de son collectif sont de plus en plus des jeunes éleveuses. Cette question du genre lui pose question car il passe d'un collectif composé en majorité d'hommes âgés entre 40 et 60 ans, à un groupe de plus en plus mixte d'un point de vue du genre. Il constate parfois des difficultés d'intégration des éleveuses face à un groupe à tendances « machistes ». D'un autre côté il aborde la question du genre à travers deux exemples d'éleveuses qui se trouvent confrontées à un travail à la ferme

qui n'est pas adapté à leur condition physique ou qui ne leur convient plus du fait, d'une forme de crainte de ne pas être légitime en terme de compétence technique face à un mari dont la technicité est reconnue et semble aller de soi.

« Du coup on a travaillé à la fois sur son sentiment de dévalorisation sur ce qu'elle pouvait faire et sur ce qu'elle ne pouvait pas faire. »

Cette question du genre peut aujourd'hui sembler anecdotique mais elle est importante à mettre en lien direct avec le renouvellement des générations, ce qui obligera certainement les conseillers à se poser de nouvelles questions.

e. Un besoin de faire évoluer les liens avec la filière

Si selon les acteurs rencontrés la TAE nécessite de répondre à des demandes sociétales qui évoluent, elle nécessite alors de créer davantage de liens avec la filière. Nous allons essayer de comprendre à quoi conseillers et éleveurs font référence lorsqu'ils parlent de ce lien. Ce constat est partagé par tous. Cependant, cela demande de nouvelles compétences et demande également de sortir du simple cadre de technicien.

Les éleveurs semblent davantage parler du lien à la filière. Ils peuvent parfois considérer que la filière et les industriels Roquefort leur ont permis, pour certains, de s'agrandir mais sans forcément prendre en compte la résilience et la transmissibilité de leur ferme.



« J'en vois d'autres qui ont monté des cathédrales ! Ils sont en difficulté, ils ont des exploitations absolument pas transmissibles, et aujourd'hui, à chaque fois qu'ils allument la télé, ils tremblent ! »

Ce lien avec les industriels pose également la question de leur passage en bio car cette conversion est rentable pour les éleveurs mais également pour les industriels, qui répondent à la demande du marché. Les industriels proposent donc aux éleveurs de se convertir à l'agriculture biologique sans se préoccuper de la faisabilité du projet.

Ils leur proposent également de produire du lait qui sera transformé sur un autre territoire, ce qui crée un décalage entre l'image du produit du terroir vendu aux consommateurs et la réalité des choses. Les éleveurs déplorent ce manque de cohérence et avouent parfois avoir peur que la réalité des choses les affecte directement :



« Quand les gens vont prendre conscience justement de cette réalité, la différence entre la réalité et l'image qu'on leur a donnée. Il va y avoir une défiance énorme et comme dans tout le reste, les gens ne vont plus rien croire à ce qu'on leur raconte et encore une fois les agriculteurs vont en prendre plein la tête ».

Si les éleveurs s'interrogent sur les relations entretenues avec les industriels et l'image qu'ils renvoient aux consommateurs, les conseillers se posent aussi de nombreuses questions sur leur capacité à créer du lien entre éleveurs et consommateurs. Pour les conseillers, c'est le consommateur qu'il faut sensibiliser pour le rendre plus proche de l'éleveur. Cet aspect a également été abordé par un éleveur du SECGR. En effet, d'après lui la TAE et les attentes

sociétales peuvent être perçues comme agressives par les éleveurs car elles remettent en question leurs pratiques. Pour lui, il est donc nécessaire de mettre en avant et de communiquer sur ce que les éleveurs font de bien, comme par exemple, le pâturage des troupeaux (ou leurs pratiques pastorales). Ce besoin de revaloriser les éleveurs avant de les amener vers de nouvelles pratiques a été abordé par les deux partenaires.

Le lien avec les consommateurs (besoin de sensibiliser les consommateurs sur les bonnes pratiques des éleveurs, sur le fait que le pastoralisme permet le maintien des paysages ouverts ...) a été discuté avec les conseillers présents sur le territoire de l'EICC. Certains conseillers organisent des événements pour faire se rencontrer éleveurs et consommateurs et ils doivent parfois préparer les éleveurs à ces rencontres et aux questions des consommateurs qui peuvent les déstabiliser. Ils ont conscience qu'ils doivent travailler sur l'image des éleveurs auprès des consommateurs mais cette fonction les fait sortir de leur cadre de travail premier.

« Oui c'est ça, du moins sensibiliser les consommateurs. Mais on sait qu'il y a un gros travail là-dessus à faire et voilà, on y va timidement parce que c'est vrai que c'est pas notre métier premier »

S'ils doivent travailler sur l'image que les éleveurs renvoient aux consommateurs, ils doivent également les préparer aux « confrontations » avec les consommateurs. En effet, ces derniers peuvent avoir tendance à questionner les éleveurs, ce qui peut les déstabiliser.

« Qui leur posent des questions déstabilisantes. Et puis eux-mêmes se posent des questions vis-à-vis de ce paradoxe apparent, de donner la vie à tout un tas d'agneaux et de les abattre à 6 mois, 8 mois. »



A RETENIR : L'évolution des thématiques abordées au moment du conseil est la porte ouverte à une multitude de nouveaux sujets entrecroisés les uns avec les autres en lien direct avec la TAE. Le contenu du conseil n'est plus essentiellement technique. Il aborde également des sujets sociaux, sociétaux et d'organisation du travail que l'on voit émerger par exemple avec la conversion au bio, avec la gestion des surfaces pastorales, avec la nécessité de créer plus de lien avec la filière, ... Ces nouveaux sujets nous montrent bien la nécessité d'aborder le conseil à travers une **approche globale**.

Les conseillers n'ont pas toujours le temps ni les compétences pour aborder ces sujets avec les éleveurs. Pour permettre le déploiement d'un conseil agroécologique, techniciens et éleveurs semblent avoir besoin d'un **mandat** clair de leur hiérarchie.

IV- Demande de formations et expérimentations de terrain : une évolution de la posture du conseiller ?

a. Le besoin de formations et recherches d'informations : un attachement au conseil prescriptif encore fort

L'évolution du contenu du conseil crée des zones d'ombre auxquelles les conseillers ne savent pas répondre. Ils cherchent alors des informations souvent difficiles à trouver et sont en demande de formations. Des initiatives de mise en place d'expérimentations à la ferme émergent parfois.

i. Le besoin d'aller chercher l'information

Les demandes des éleveurs se diversifient et pour faire face à des réponses aux questions qu'ils n'ont pas, les techniciens sont contraints de se documenter de plus en plus. L'idée de ne pas pouvoir répondre à leur éleveur peut les rendre mal à l'aise voire inquiet.

« Je crois que c'est la pire des choses, que de ne pas pouvoir répondre, à la demande de notre client, il nous demande un conseil, si on l'a pas, il faut aller le chercher »

Si ce constat en inquiète certains, d'autres peuvent aussi considérer que le fait de se documenter leur permet d'anticiper les situations en ayant une vision plus globale. Cependant, pour répondre à ce nouveau besoin, les techniciens doivent pouvoir y consacrer un temps suffisant ce qui suppose de l'intégrer explicitement dans leur emploi du temps.

« Le temps qu'il nous manque pour lire, moi enfin, ça c'est vraiment un truc qu'il me manque, le temps pour potasser des revues, lire des articles, enfin je me fais souvent la réflexion qu'il faudrait qu'on essaye de le faire beaucoup plus mais ce n'est pas toujours évident ».

De leur côté, les éleveurs attendent également que leur technicien leur transmette des connaissances. Le fait que les techniciens n'aient pas toujours les réponses à leurs questions ne les dérange pas, par contre ils attendent d'eux qu'ils aillent les chercher. Ils peuvent aller jusqu'à imaginer un système de transfert de connaissances pyramidales. Une personne serait embauchée au SECGR pour aller chercher les réponses qu'il transmettrait aux techniciens.

ii. Le besoin de formations

Face aux nouveaux sujets qui émergent en lien avec la TAE, les techniciens du SECGR considèrent qu'ils ne se sont pas assez formés et sont donc en demande de formations sur des sujets variés comme le bio, la production végétale, les solutions alternatives pour la santé animale, ...

Ils ne souhaitent pas toujours avoir des formations poussées dans tous les domaines mais au moins des notions pour avoir matière à discuter avec l'éleveur avant de le diriger vers un

conseiller plus spécialisé si nécessaire. Ces notions leur permettront d'avoir une vision plus globale de l'exploitation d'autant plus qu'ils se rendent bien compte que la montée en flèche des conversions bio entraîne une diversité de nouvelles questions de la part des éleveurs (comme nous l'avons vu précédemment). De plus, le conseil des exploitations bio les déstabilise car s'ils maîtrisaient le conseil des exploitations conventionnelles, les systèmes bios présentent plus d'incertitudes.

« Je ne me sens pas assez formé, pour lui dire, pour un conventionnel on le sait, ce qui marche et ce qui ne marche pas, comment faire la lutte et tout, mais pour un bio, c'est pas évident ».

Les techniciens peuvent alors parfois se sentir dépassés par les éleveurs qui cherchent les réponses aux questions seuls, étant donné que leurs techniciens ne sont pas en capacité de les aider. Les éleveurs de leur côté regrettent parfois que leurs techniciens n'arrivent pas à sortir de leur cadre classique de contrôleur laitier et ne vont pas chercher les informations qui leur sont nécessaires. C'est donc à l'éleveur de le faire par lui-même :



« En fait on n'a pas trouvé au SE des informations que l'on cherchait quand on est passé en bio [...]. Nous ce qu'on reproche aux techniciens, nous notre technicien il vient faire le contrôle laitier, il vient faire le plan d'alimentation,..., il vient faire quand on lui demande des comptages cellulaires par exemple mais les informations on a dû aller les chercher ailleurs »

Les éleveurs expérimentent par eux-mêmes et se forment seuls, ils s'autonomisent. On pourrait alors imaginer que la mise en place de groupes d'échanges entre éleveurs pourrait être une des solutions à adopter pour permettre aux éleveurs d'innover ensemble et de trouver les réponses à leurs questions ensemble. Ce groupe permettrait par la même occasion de former les techniciens qui participeraient à l'animation de ces journées.

D'autant plus que les éleveurs sont demandeurs de formations pour leurs techniciens qu'ils considèrent ne pas toujours être à la hauteur de leurs demandes. Notons également que quelques éleveurs regrettent que lors de formations qu'ils ont suivies, leur technicien référent n'avait pas pu venir avec eux (surement pour des questions de gestion du temps de travail d'après eux). Ils se retrouvaient donc dans une situation qui a pu leur paraître contradictoire car c'était à eux de transmettre leur savoir à leur technicien !

Enfin, si les demandes de formations sont surtout orientées autour de sujets agricoles, une demande de formation sur l'organisation du travail et sur la relation technicien/éleveur a été proposée par l'un des techniciens.

« Parce qu'en fait on fait plus ou moins au feeling, en fonction de nos personnalités mais les commerciaux ils ont des méthodes pour ça, enfin c'est un commercial mais il y a peut-être des façons d'apprendre à discuter à amener l'éleveur à se confier, enfin je ne sais pas [...] parce qu'on est vraiment dans le relationnel et on ne travaille jamais là-dessus »

On considère alors le besoin de réfléchir à la posture à adopter face à l'éleveur, savoir-faire qui est rarement travaillé et souvent délaissé.

Enfin, une question récurrente reste en suspens : celle du temps nécessaire à consacrer à la formation, comme à la recherche d'informations. L'augmentation des demandes des éleveurs demande un travail supplémentaire de formation, de recherche d'informations et de discussion avec l'éleveur ce qui mobilise du temps de travail pour les conseillers, temps qui jusque-là semble très peu pris en compte par leur direction. Cette question est sans aucun doute à rapprocher de celle du mandat confié aux conseillers ou qui leur sera confié à l'avenir ainsi que de la volonté de réorganiser ou non le service pour permettre aux techniciens de répondre à ces questions.

b. Mise en place d'expérimentations de terrain

i. Les expérimentations en production végétale : quelques verrous à lever

Le manque de compétences des techniciens du SECGR sur le sujet, leur manque de temps et le fait qu'ils sortent de leur cadre de technicien troupeau ne les aident pas à initier des démarches d'expérimentation à la ferme en production végétale. On peut tout de même constater que certains ont sensibilisé leurs éleveurs à ces démarches, comme pour la mise en place de dérobées, dans le but de créer de la connaissance située. Toutefois, leur expertise se limite à des ressentis et à des discussions avec l'éleveur lors du contrôle laitier. Il ne semble pas y avoir de réel suivi d'expérimentations, d'analyse et de valorisation des résultats. Ces démarches semblent marginales, bien que les éleveurs semblent demandeurs. Si ces démarches doivent se développer, un suivi plus approfondi sera à mettre en place car des freins comme la peur de se lancer, peuvent bloquer les éleveurs :

« Oui et puis le truc de les coacher au bon moment quoi, d'être là. Il y en a certains ils ont envie mais ils ont peur d'y aller tout seul. Si t'es pas présent, c'est comme un autre produit où on est parfois convaincu, si t'es pas là pour les amener à ça, ils vont jamais y aller quoi. D'insister un peu plus d'être là le jour où ils ont réalisé ».

Pour les partenaires de l'EICC, les expérimentations à la ferme impliquent parfois trop peu les éleveurs. Ils ne restent alors que de simples fournisseurs de parcelles d'essai. Les conseillers réalisent les expérimentations sur la base d'un protocole qui peut être validé scientifiquement par des instituts de recherche et diffusent les résultats obtenus auprès des éleveurs, sans réelle implication de leur part. Le processus d'expérimentation et diffusion de résultats relève alors quasiment du conseil prescriptif. Se pose alors la question de la validité de ces connaissances qui ne se veulent « ni scientifiques ni co-construites par et pour l'éleveur ».

Cependant, si les conseillers se rendent compte qu'ils devraient faire de plus en plus d'expérimentations avec les éleveurs ils peuvent se sentir très vite limités par leur manque de compétences en termes de suivi d'expérimentations.

« Bon il faudrait peut-être qu'on fasse des expérimentations collectives pour tester des choses mais à plus grande échelle, et que ce ne soit plus chacun qui fasse dans son coin. [...] Mais c'est vrai que là je me suis retrouvée avec un manque de compétences pour aller vraiment plus ».

loin sur cette question-là parce que je me sens pas suffisamment technique, enfin compétente en technique pour faire du suivi d'expérimentations. D'où l'intérêt de travailler avec d'autres. »

Un des leviers proposé face à ce manque de compétences est ainsi le travail en partenariat avec d'autres organismes. C'est ce que nous verrons dans la dernière partie du rapport.

ii. Tests et expérimentations en élevages : des connaissances sur le sujet qui facilitent la prise d'initiatives

On voit apparaître chez certains techniciens des démarches d'expérimentation chez les éleveurs pour créer de la connaissance située et obtenir des réponses territorialisées et adaptées au système de l'éleveur.

Pour ce qui est du suivi sanitaire, les conseillers cherchent avant tout à amener les éleveurs vers moins de traitements systématiques. On comprend à travers leur discours qu'ils accompagnent les éleveurs afin que ceux-ci développent une vision plus globale de leur troupeau, pour se détacher des traitements antibiotiques systématiques. Les techniciens doivent donc faire en sorte d'apporter un regard neuf sur le troupeau. Cette vision globale du troupeau peut amener le technicien à faire comprendre aux éleveurs qu'ils doivent diminuer la charge d'animaux en bergerie afin de limiter la contamination des animaux. Cette réflexion peut être mise en lien avec le besoin de mieux adapter son troupeau à ses surfaces et donc diminuer le cheptel pour sécuriser la ressource fourragère.

Afin de ne traiter que les animaux qui en ont besoin et non la totalité du troupeau, comme ils ont pu le faire par le passé (sans prendre en compte les problèmes d'antibiorésistance et le besoin de diminuer l'utilisation des antibiotiques), un travail de test sur les animaux peut être proposé par les techniciens comme les prélèvements cellulaires ou les coprologies

« moi j'essaie de pousser les éleveurs à faire un prélèvement cellulaire au dernier contrôle, individuel et comme ça après on peut traiter vraiment à l'antibiotique, le petit effectif qui est vraiment très élevé au lieu de traiter tout le monde. »

Les éleveurs testent des solutions alternatives à base de plantes mais les techniciens semblent démunis face à ces produits qu'ils ne connaissent pas.

Certains conseillers évoquent donc la possibilité de traiter les animaux par lots afin de tester l'efficacité du produit. Cette proposition a été faite par l'un des deux groupes de techniciens qui semble y avoir réfléchi lors de la troisième journée. Est-ce le résultat de la réflexion sur leurs pratiques de conseil qui a fait émerger cette réflexion ? Y-avaient-ils déjà réfléchi auparavant ? Dans tous les cas, cela semble être une proposition à creuser pour permettre sa mise en place car ces protocoles sont gourmands en temps pour les techniciens, ce qui, de nouveau, peut limiter l'aboutissement de la démarche.

Les techniciens étant plus à l'aise avec les questions de suivi sanitaire des troupeaux qu'avec celles relatives à la production végétale ils sont amenés plus spontanément à tester, à proposer des alternatives pour élaborer des réponses aux questions lorsqu'ils ne les ont pas déjà. Ils

apparaissent en effet moins frileux à utiliser des pratiques de conseil innovantes comme la mise en place de lots pour constater ou non l'évolution du traitement dans ce cas.

iii. Valorisation des expériences de terrain et importance des groupes : posture du conseiller, posture de l'éleveur, posture du groupe

Face à un manque de références techniques (souvent en lien avec le changement climatique), les expériences de terrain des éleveurs sont de plus en plus valorisées. Elles peuvent être par exemple dans certains cas capitalisées sous forme de livrets avec des retours d'expériences d'éleveurs de la zone.

Du côté des techniciens du SECGR, si l'intérêt du conseil en collectif n'a pas été franchement abordé par les techniciens certains éleveurs peuvent y voir un intérêt.

Certains voient l'intérêt de faire des expérimentations en collectifs pour obtenir une diversité de résultats et ainsi avancer ensemble, plus vite.



« C'est un groupe ! On va dire qu'on peut essayer un hectare chacun d'un truc, et on voit ce que ça donne - un hectare, on ne voit pas bien sur une exploitation ».

Cela les conduit à voir un intérêt à former des techniciens à l'animation de groupe pour permettre de développer davantage cette forme de conseil collectif.

La démarche de conseil des conseillers présents sur le territoire de l'EICC se tourne beaucoup plus vers du collectif. Lors des rencontres qu'ils organisent, le groupe se nourrit des essais des uns et des autres et les éleveurs sont en capacité d'adapter ces expériences sur leurs exploitations. Cependant, il est nécessaire de faire prendre conscience aux éleveurs que leurs expériences de terrain et les expérimentations qu'ils peuvent y faire valent autant que le discours d'un expert qui pourrait intervenir lors d'une journée technique.

« Mais il y a des éleveurs qui sont habitués à un conseil un peu plus descendant, un peu plus unidirectionnel, et qui sont très mal à l'aise avec cette posture d'échange. Et qui ne sont pas capables de s'apercevoir à la fin de la journée de ce qu'ils ont appris, quand bien même moi j'essaye de faire un retour là-dessus. Ou qui sont, qui sont dans une posture : j'ai ce problème, je veux une solution. Et pas forcément de reconstruction de la solution chez soi, adaptée à soi, etc. ».

Un travail sur la posture de l'éleveur est alors à réaliser. D'autant plus que ce genre de journées, où les éleveurs sont eux-mêmes les experts, peut être difficile à organiser du fait d'une faible mobilisation. De même, les conseillers, peuvent se questionner sur la juste posture à adopter lorsqu'ils sont confrontés à ces groupes. Certains se sont rendus compte qu'ils étaient trop « dans le groupe » et faisaient trop à la place des éleveurs. Ils ont donc dû travailler sur un passage d'une posture « expert » à « animateur » pour rendre les éleveurs plus acteurs. Le rôle de l'animateur est alors d'autant plus important qu'il doit être attentif, reformuler, questionner, ... pour permettre aux éleveurs de trouver les réponses ensemble et non à leur place.

« J'avais du mal à obtenir des réponses ou à faire avancer un groupe sur des questionnements en fait, parce que je faisais plus à leur place ».

Enfin, la prise en compte des expériences de terrain réalisées par les éleveurs peut aller jusqu'à une volonté de faire reconnaître par le groupe une montée en technicité de ce dernier. C'est le cas pour l'un des partenaires de l'EICC rencontrés. Le groupe fort de son expérience peut intervenir en tant « qu'expert » avec l'accompagnant et un ou plusieurs éleveurs. Cette initiative est née du constat que les intervenants extérieurs, ne connaissant pas le contexte pédoclimatique du milieu étaient souvent peu pertinents et leurs discours ne correspondaient pas aux attentes des éleveurs.

On ressent également dans certains discours l'envie de travailler plus étroitement avec la recherche pour faire évoluer cette production de connaissances et faire du lien entre connaissances scientifiques et connaissances de terrain.

« Et aujourd'hui, on a des éleveurs qui trouvent des solutions, avant les instituts ou autres. Ça ne veut pas dire qu'on n'aura pas besoin des instituts, ou qu'on n'aura pas besoin d'outils comme les Chambre d'agriculture, pour vérifier si ce qu'a trouvé l'éleveur, c'est reproductible, parce que...D'où l'intérêt d'avoir des chercheurs qui, de temps en temps, nous posent des questions..., je ne vais pas dire embarrassantes, mais en disant « Vous avez vérifié tel truc ? »

On constate que les techniciens agissent selon leur sensibilité et leurs expériences. Il y a donc des « gradients » dans leur manière d'aborder un problème, une situation nouvelle. Si certains sont en demande de formations et peinent à trouver les réponses aux questions qu'ils n'ont pas auprès de ressources diverses, d'autres entament des réflexions pour créer des connaissances avec l'éleveur adaptées à son exploitation.

V- La place de l'outil dans la pratique de conseil?

a. Les limites des outils et leviers d'action

i. Développer des outils en interne pour qu'ils soient adaptés au terrain et évolutif

Les questions relatives aux outils ont été abordées différemment entre les conseillers de la zone SECGR et EICC. En effet, si les techniciens du SECGR y sont très attachés et en parlent parfois longuement les conseillers présents sur le territoire de l'EICC l'abordent rarement et n'y accordent pas une grande importance. Pour les techniciens du SECGR on ressent une ambivalence dans leur discours concernant ces outils. S'ils les critiquent pour leur manque d'ergonomie, de rapidité, pour le fait qu'ils doivent souvent saisir et re-saisir les mêmes données, ils ressentent également le besoin de développer de nouveaux outils pour les aider à accompagner les éleveurs dans le changement. L'outil semble alors être un compagnon de travail indispensable au métier de technicien en élevage mais qui nécessite tout de même de subir quelques évolutions.

Un des leviers d'action proposé par les techniciens est le développement des outils en interne : ceux-ci sont alors plus efficaces du fait d'une plus grande réactivité en temps et d'une proximité avec le terrain. L'échange entre techniciens et informaticiens, rendu nécessaire, permettrait de faire évoluer les outils chemin faisant, en lien étroit avec les innovations de terrain. De plus,

cela permettrait de simplifier les outils pour éviter les « bugs » successifs et rendre les logiciels plus rapides. Ce besoin est à rapprocher de la nécessité de prendre d'avantage en compte les expériences de terrain (cf. ci-dessus). Chaque ferme devient alors un cas particulier, avec ses contraintes et ses objectifs propres. Un outil confectionné par rapport à un modèle type d'exploitation devient alors difficile à manipuler et à adapter à une potentielle diversité de systèmes. Si les outils n'évoluent pas avec le terrain, ils pourraient devenir un frein au développement.

« Quand il faut intégrer de la graine de tournesol ou de la vesce, dans une ration on se débrouille parce qu'on a les valeurs dans l'outil par contre si on commence à utiliser des foin issus de prairies à flore variée, par contre là, l'outil on ne s'en sort pas, [...] ou alors il faudrait qu'on mette 10 lignes de fourrage et qu'on bidouille avec des proportions, ça devient compliqué ».

ii. Développer des outils plus accessibles pour faire évoluer la posture du conseiller face à l'éleveur.

Si les techniciens du SECGR, en font le constat, la réflexion a été plus largement développée par deux conseillers d'un même service présents sur le territoire de l'EICC. En tant que « bras droit » du technicien, la place de l'outil dans le conseil et donc dans la posture à adopter par le conseiller est à questionner. En effet, l'outil (et ici nous parlons d'outil informatique), ne doit pas représenter pour l'éleveur « la boîte noire à tout faire », qui pourrait donc avoir tendance à placer le technicien dans une posture d'expert :

« Une fois il y en avait un qui m'a dit mais avec l'ordi tu ne peux pas le savoir ? Ben je lui ai dit pour le sortir dans l'ordi il faudrait que tu me donnes la donnée pour que je puisse la saisir, l'ordinateur il n'invente pas les trucs comme ça ».

Pour un des techniciens partenaire de l'EICC, le conseiller et l'outil évoluent d'une posture « en face de ... » où le technicien avec son ordinateur transfère ses connaissances et résultats à l'éleveur, à une posture « à côté de.. », où l'éleveur et le technicien analysent et discutent ensemble des résultats obtenus.

« Avant, on faisait..., l'ordinateur face à nous, et... Voilà, aujourd'hui, c'est que l'éleveur, vu qu'il a des compétences aussi fortes que les nôtres, il puisse suivre ce qu'on fait sur écran. Donc avoir des logiciels beaucoup plus agréables à regarder, beaucoup plus compréhensifs. »

La posture du conseiller évolue donc d'un transfert de connaissances à une discussion avec l'éleveur sur la base des résultats obtenus sur son exploitation. L'outil devient un support de discussion entre conseiller et éleveur.

iii. Développer des outils qui ne limitent pas la vision globale de l'exploitation et qui permettent une vision sur le long terme

En lien direct avec les questions d'expérimentation à la ferme (cf. ci-dessus), les techniciens du SECGR (au moins pour un des deux groupes), ont fait émerger le besoin de développer des outils leur permettant de regrouper les informations recueillies auprès des éleveurs, afin de suivre l'évolution de l'exploitation dans la durée sur des sujets divers. L'intérêt serait alors de mieux centraliser les pratiques des éleveurs pour avoir un « suivi » des avancées « agroécologiques » sur l'exploitation et d'affiner le conseil agroécologique. Cet outil permettrait d'avoir accès aux résultats obtenus par le passé et de conseiller l'éleveur en fonction des évolutions qu'on peut constater sur la durée.

« Je trouve qu'on n'a pas de suivi agroécologique, on sait le lait, on sait le lait qu'elles font, la production mais pas agroécologique »

Du côté des partenaires de l'EICC, le développement d'un outil diagnostic semble être un des points à développer pour avoir une vision globale de l'exploitation. Pour un des conseillers, le risque de l'outil est d'empêcher le retour au global. Il est donc nécessaire d'utiliser les outils à bon escient et de réfléchir à leur développement pour accompagner l'éleveur vers une gestion globale de son exploitation. Il prend alors l'exemple d'un potentiel outil diagnostic, qui par une représentation par couleurs, grâce à des indicateurs, permet à l'éleveur de voir les points faibles et les points forts de son exploitation.

« Et l'outil de diagnostic, il va amener des trucs verts, des trucs orange, des trucs rouges. Là, les clignotants orange et rouges, il va bien falloir que l'agriculteur, il aille les expliquer au banquier, puisqu'il voulait aller vite au banquier. Et là, on reviendra sur le global. »

Si la nécessité d'avoir une vision globale de l'exploitation est partagée par tous, un autre levier d'action semble émerger de plus en plus : la nécessité d'avoir une approche sur le long terme pour permettre un conseil agroécologique. Pour un des conseillers la solution proposée est l'utilisation d'une feuille blanche afin de travailler avec l'éleveur sur ce qu'il a fait jusqu'à présent et quels sont ses objectifs sur le long terme. Le conseiller devra alors être en mesure d'avoir une approche stratégique du conseil et mobiliser les conseillers spécialisés adaptés aux objectifs de l'éleveur. Cet outil feuille blanche devra alors questionner les compétences du technicien et surtout sa posture et son savoir être qui lui permettra ou non d'avoir cette approche stratégique.

« Il faut être fort dans sa tête, c'est-à-dire qu'il faut que le conseiller soit capable de faire des allers retours entre l'hyper-technique et le global. Et il faut savoir amener l'agriculteur, enfin, le ramener, parce qu'on peut très bien se contenter de dire « Ecoute, tu as ton diagnostic. Maintenant, vas-y, tu peux avoir l'aide au JA. Tu peux t'installer. Et l'outil, si vous rentrez par la ration, vous pouvez complètement oublier de dire « Mais pourquoi tu as voulu faire cette ration, à l'époque ? ». Et par le pourquoi, vous pouvez déjà comprendre pas mal de choses, qui vont orienter..., voilà. »

D'autres conseillers voient un intérêt fort de travailler davantage sur le long terme. Certains proposent la mise en place de scénarii tandis que d'autres considèrent qu'il est nécessaire de faire travailler les éleveurs sur des pas de temps plus longs, sans aborder d'outils spécifiques.

« Et l'idée c'est que par la suite on puisse être vraiment plus dans une démarche de prospective et qu'on soit mieux informé des scénarios qui sont proposés par les différentes structures. Donc

ça demande d'avoir pas mal de données de bibliographie, etc. Et puis d'avoir une réflexion plus globale et plus systémique sur, pour atténuer ou anticiper ces changements ».



A RETENIR : Nous avons abordé ici les questions de l'acquisition ou de la production de nouvelles connaissances et du transfert de connaissances. Face à l'absence de connaissances sur un sujet, les conseillers peuvent être demandeurs de formations ou cherchent à créer eux même la connaissance grâce à des tests et des expérimentations. S'informer et expérimenter suppose néanmoins d'avoir du temps dédié à ces tâches.

Si les expérimentations sont un moyen de créer de la connaissance adaptée au territoire, l'implication des éleveurs n'y est parfois que trop limitée.

Ce besoin de produire de la connaissance située, réinterroge la place et le fonctionnement de l'outil qui n'est parfois pas adapté aux expérimentations de terrain et au système de l'éleveur. Ce dernier ne doit pas limiter la vision globale de l'exploitation et doit être réfléchi pour permettre une évolution de la posture du conseiller.

Nous allons voir maintenant que si l'outil doit évoluer pour continuer à accompagner le conseiller dans son conseil, le développement de collaborations au sein des organismes et entre organismes est également une piste à creuser pour mieux comprendre comment le conseil peut se développer dans un contexte de TAE.

VI- Une Volonté de développer des partenariats au sein des organismes mais également entre organismes à l'échelle du territoire. Cette évolution nécessite de prendre en compte le savoir être des conseillers.

a. Un besoin de spécialisation des techniciens

Lors des journées groupe de travail avec les techniciens du SECGR, un point longtemps questionné a été le besoin de spécialiser davantage de techniciens au sein du service pour répondre aux nouvelles questions des éleveurs. Face aux évolutions des demandes des éleveurs, il leur semble par exemple indispensable de spécialiser des techniciens sur les questions relatives à la partie production végétale et à la gestion des sols.

Ce besoin fait directement écho au fait que les éleveurs ont de plus en plus de questions sur leurs cultures en lien notamment avec le changement climatique et leur conversion à l'agriculture biologique.

En parallèle, les éleveurs ressentent aussi le besoin que les techniciens soient davantage spécialisés. On aborde de nouveau le fait que les éleveurs aimeraient que les techniciens fassent évoluer leur cadre. Ils aimeraient que les techniciens aillent plus loin dans leur conseil.



« Il y a des choses qui se faisaient avant ou qu'on faisait avant avec le technicien, qu'il n'y a plus vraiment besoin aujourd'hui. Le technicien, aujourd'hui, ce qu'il doit nous apporter, c'est un calcul de marges, vraiment, coût de production sur lait ... sur le pâturage. Donc, ça, c'est intéressant : l'appui sur le pâturage, le calcul du coût de production. »

Cette spécialisation des techniciens et leur montée en compétence leur permettrait de sortir de leur cadre classique. Cependant si les techniciens ont des compétences variées, les éleveurs ont également des niveaux d'exigence différents.

Une des solutions serait ainsi de permettre une meilleure articulation entre les différents techniciens du service pour qu'ensemble ils puissent répondre aux demandes des éleveurs.

Enfin, une des questions qui a pu émerger des groupes de travail est la pertinence de spécialiser des techniciens en interne ou de développer des partenariats avec des organismes extérieurs et de les solliciter dès qu'ils en ont besoin.

« On parlait tout à l'heure des commerciaux et tout ça mais est ce qu'il faut créer des spécialistes au sein du service qui soient plus neutres ou s'appuyer avec d'autres spécialistes externes, qui sont issus peut être de lieux plus commerciaux ».

Cependant dans les cas des commerciaux, ces derniers n'ont pas forcément un conseil neutre et peuvent donc limiter l'autonomie de décision de l'éleveur.

« Le gars il lui dit il te faut absolument traiter là, t'as ça sur ton champs et l'éleveur il dit ok je pense qu'eux ils ne savent pas trop non plus et ils font confiance ».

Au sein des organismes il semble y avoir deux écoles. Un organisme peut faire le choix de spécialiser ses techniciens afin d'avoir toutes les ressources nécessaires au sein de son service et ainsi coordonner les conseillers entre eux. Soit, il fait le choix de faire appel à des organismes extérieurs et met ainsi en place des partenariats à l'échelle d'un territoire. Les deux façons de faire peuvent se compléter mais comme toute méthode elles présentent leurs avantages, leurs inconvénients.

b. Réflexion sur la coordination entre conseillers spécialisés et référents au sein d'un même organisme

Face à cette envie de développer davantage les spécialisations de techniciens, se pose la question de la coordination entre techniciens référents et techniciens spécialisés d'une part et la capacité des techniciens référents à mobiliser les techniciens spécialisés à bon escient. En effet, dans le cas du suivi pâturage un des techniciens a fait remarquer que n'ayant pas suivi de formation sur le sujet il était compliqué pour lui de sensibiliser ses éleveurs à ce sujet et de leur apporter les premières réponses aux questions qu'ils pourraient lui poser. Ce premier constat semble donc le freiner dans sa capacité à mobiliser un technicien spécialisé

« Oui mais il faut que tu arrives à présenter le suivi pâturage, je veux dire, il faut que tu saches un peu en quoi ça consiste, faut qu'on ait une vision, des notions »

« Tu vas lancer des généralités mais si le gars veut un peu, t'es un peu léger, le mec il va te dire, tu me parles de trucs finalement tu ne connais rien ».

En suivant cette logique on peut également se dire qu'un technicien référent qui s'est spécialisé sera davantage en capacité d'intéresser ses élèves à cette technique. De plus, on peut imaginer que la spécialisation des techniciens peut leur permettre de gagner en crédibilité face aux élèves. L'acquisition de ces notions semble être également une solution envisageable pour limiter le découragement des jeunes recrues. Cependant, les techniciens et les élèves tiennent à préciser que ces spécialisations doivent rester volontaires.

Certains élèves ont fait remonter le besoin que les techniciens se coordonnent davantage pour leur éviter d'être eux-mêmes le lien entre technicien référent et technicien spécialisé. Ils regrettent donc le manque de communication et de coordination entre techniciens.



« Alors le suivi pâturage, exceptionnel, il y a les techniciens, d'autres techniciens qui viennent, le technicien de l'exploitation n'est pas là mais mieux que ça les données de consommation, de production, ne sont pas transmises sur l'ordinateur, du technicien troupeau. Alors là ! »

Il en est de même pour certains techniciens qui trouvent dommage que les techniciens référents ne soient pas présents lorsqu'ils vont sur des fermes en tant que technicien spécialisé.

« Mais on peut prendre le technicien, enfin moi je vois le technicien qui gère l'élevage il est le bienvenu enfin au contraire quoi après c'est en terme de timing ».

On observe même des démarches volontaires où certains techniciens, proposent aux élèves, en fonction des affinités, d'échanger ponctuellement de technicien afin d'avoir une vision différente de leur exploitation. Développer une meilleure coordination entre techniciens est donc autant une demande des élèves que des techniciens. Cette collaboration nécessite donc que les techniciens aient du temps pour cela.

Certains organismes présents sur le territoire de l'EICC ont également pris conscience du besoin de coordonner les techniciens entre eux et surtout de faire en sorte que les outils communiquent entre eux pour que ni le technicien ni l'élève n'ait besoin de re-saisir les informations.

« Mais l'idée, c'est bien ça, qu'il y ait un lien entre les personnes et entre les outils ».

Pour un des organismes ce lien entre techniciens passe par l'organisation de rencontres, sur une exploitation par exemple, pour leur permettre d'échanger sur des sujets en particulier.

Par la mise en place de ces journées mensuelles, ils gagnent en compétence et ils créent du lien entre techniciens d'un même service ou de services voisins. L'objectif étant de donner la possibilité aux élèves d'avoir à disposition ce qu'ils appellent un portefeuille de techniciens qui peuvent intervenir sur les exploitations pour répondre à une diversité de questions, sans pour autant abandonner le technicien référent.

Pour le chef d'équipe de ce même organisme, s'il considère que les conseillers de son service sont « spécialisés » en production végétale, production animale ou même parfois les deux, il a également bien conscience qu'ils ne pourraient pas aborder d'autres composantes de l'exploitation avec précision comme ils pourraient le faire chacun pour leur domaine de prédilection. Etre spécialisé dans tous les domaines est une chose impossible. Cependant, avoir une vision globale de l'exploitation lors du conseil est une chose fondamentale pour permettre de répondre au mieux à l'éleveur et à tous ses objectifs.

« Si, par contre, on sent que l'agriculteur hésite, ou s'il dit « Oui, ça me pose problème, il faudra bien que je le réfléchisse un jour », là, ça serait peut-être bien de dire « Attends, avant d'aller sur mon expertise, ça serait bien que tu passes peut-être un petit peu de temps à travailler avec un profil plus généraliste, qui va essayer de t'aider à regarder..., ou un autre spécialiste du sujet, et on interviendra en binôme ». »

Par son savoir-être le conseiller saura questionner l'éleveur pour détecter les non-dits. En adoptant cette posture, le technicien chemine avec l'éleveur en faisant émerger des questionnements nouveaux sans forcément avoir les réponses dans l'immédiat.

Si la mise en place d'un conseil stratégique semble être l'aboutissement d'une réflexion sur la spécialisation des conseillers, ce conseil fait émerger d'autres questions tout aussi pertinentes. On aborde alors la question de la coordination entre conseillers d'un même service ou de service différents.

« Un conseiller qui aura des approches globales sera obligé de travailler avec des spécialistes »

c. Réflexion sur la coordination et le partenariat entre différents acteurs.

Si la coordination entre conseillers d'un même organisme cherche à se mettre en place, les conseillers ont la volonté de développer des partenariats entre organismes d'un même territoire.

Du côté du SECGR, un des techniciens nous a partagé son expérience. A l'initiative de l'éleveur, ils se sont rencontrés chez l'éleveur avec le fournisseur d'aliments afin de s'entendre tous les trois avec leurs compétences propres sur la marche à suivre. Il peut en être de même avec le vétérinaire.

« On a besoin de l'aide du commercial pour faire l'alimentation, de même qu'on a besoin de l'aide du vétérinaire pour gérer le sanitaire »

En effet, fournisseurs d'aliments, techniciens et vétérinaires sont les trois acteurs majeurs qui gravitent autour de l'éleveur pour le conseiller. Ce besoin de développer ou de renforcer des partenariats semblent accentué par les problématiques du changement climatique. La question de l'IA incite aussi les techniciens et les éleveurs à mettre en place des partenariats. C'est ce que nous avons pu constater avec un des techniciens qui a eu l'opportunité de participer à un projet de recherche avec INRAE sur le photopériodisme. Ils travaillent donc sous forme d'un triptyque entre éleveur, technicien et chercheur. Le technicien constate que le chercheur est autant en recherche de connaissances que lui et l'éleveur. Un échange se met donc en place, en

alliant les connaissances de chacun et en constatant chemin faisant les avantages et inconvénients de la méthode utilisée.

Un des partenaires de l'EICC cherche quant à lui à développer un conseil à plusieurs entre techniciens de différentes spécialités, banquier, comptable, ...

« Là où je sens que ça évolue, c'est le partenariat, et le fait qu'on ne peut pas tout faire tout seul. Et qu'on sera obligé d'être plusieurs intervenants, à un moment donné, pour résoudre des problématiques chez les éleveurs ».

Ainsi, en articulant les compétences de chacun et en travaillant ensemble ils pensent réussir à satisfaire davantage les besoins de l'éleveur. Ce projet de partenariat est en lien direct avec un travail initié cette année avec INRAE, à l'échelle du département de l'Aveyron.

Si, historiquement, les éleveurs rencontraient leur technicien, leur vétérinaire, leur fournisseur d'aliments de manière individuelle, il constate aujourd'hui qu'ils se regroupent de plus en plus tous ensemble avec l'éleveur. Ce regroupement entre plusieurs « corps de métiers » autour de l'éleveur a été également formalisé avec le projet Milouv⁴ qui avait l'originalité de regrouper un éleveur, un technicien en élevage et un naturaliste pour offrir une expertise agricole et pastorale aux éleveurs qui souhaitaient participer au projet. Cette expertise permet alors de concilier performance agricole et respect des ressources naturelles.

D'autres aimeraient renforcer certains partenariats pour les aider à répondre aux demandes de terrain, suite à des problématiques de gestion de la ressource pastorale en lien avec le changement climatique. C'est le cas d'un des conseillers qui envisage de travailler avec l'ONF. En effet, le changement climatique nécessite de revoir la gestion du pastoralisme et donc d'envisager l'accès à des ressources pastorales comme les milieux forestiers. Cependant, cela nécessite de collaborer avec des acteurs du territoire, ce qui n'est pas toujours facile et peut nécessiter beaucoup de temps pour renforcer les liens.

« Il faut du temps pour créer du lien et on a pas forcément ».

Face à ce besoin de créer ou de renforcer les partenariats des initiatives originales se mettent en place pour faire face à ce besoin de partenariat à l'échelle d'un territoire. Ainsi, pour travailler sur la préservation du pastoralisme à l'échelle d'un territoire, une chargée de mission a été embauchée par une commune afin de créer du lien à l'échelle du territoire. Elle travaille donc en partenariat avec une diversité d'acteurs pour permettre ensemble la préservation du pastoralisme sur un territoire donné.

« Enfin, l'idée depuis le début c'est une démarche vraiment collective de co-construction »

D'autres conseillers considèrent également comme essentiel de continuer à travailler avec une diversité d'organismes pour aborder un maximum de sujets nécessaires à la mise en place d'un conseil global aux exploitations agricoles. Ils peuvent ainsi aborder ensemble autant des problématiques de techniques agricoles comme celles en lien avec l'installation de jeunes éleveurs, ... On assiste donc à un besoin de travailler davantage sur le déploiement d'un conseil

⁴ <http://www.cenlr.org/valoriser/projets/milouv>

territorialisé afin de répondre au mieux aux attentes et aux problématiques de terrain qui se diversifient et se complexifient face entre autres au phénomène de changement climatique.

« Je pense qu'on va travailler de plus en plus avec des structures diversifiées sur le territoire »

d. Le problème de l'entente, entre partenaires

Un des freins majeurs à la mise en place de ces partenariats semble être les problèmes d'entente entre personnes.

Du côté du SECGR, il semble difficile pour certain d'envisager un travail en commun avec les vétérinaires et surtout les commerciaux, car ces derniers cherchent souvent à servir leurs intérêts économiques. Ils peuvent imaginer qu'en travaillant avec eux autour d'une table avec l'éleveur, ils ne seraient pas aussi libres de parler que s'ils étaient seuls avec l'éleveur. Cependant, chacun pourrait y voir un intérêt. Un des conseillers a pu être blessé par le comportement du commercial qui avait totalement modifié la ration qu'il avait faite avec l'éleveur avant son passage. L'éleveur y est peut-être perdant, le technicien a perdu son temps et le commercial est mal vu par le technicien, peut être mal vu par l'éleveur si le résultat de sa ration ne correspond pas à ses attentes. De plus, ce conflit d'intérêt a créé une perte de confiance entre le technicien et l'éleveur. La collaboration entre acteurs du conseil doit donc reposer sur la confiance avant tout et cette dernière doit être travaillée et entretenue dans la durée.

Pour ce qui est de la collaboration avec le véto, les relations semblent moins tendues voire positives. Cependant, on se rend compte que dans certaines situations l'éleveur peut se retrouver « exclu » du triptyque vétérinaire/commercial, éleveur, technicien.

« Moi ça m'est arrivé de me faire rentrer dedans par un veto. De me faire rentrer dedans que ce n'était pas automatique qu'on avait dit à un éleveur qu'il fallait traiter ».

Du côté des partenaires de l'EICC, l'entente et la confiance entre partenaires est un sujet qu'ils abordent et auquel ils accordent de l'importance.

« Maintenant que les partenaires, on avait confiance entre nous, et on était sûr et conscient, tous, que le fait de travailler ensemble, ça amenait de la synergie positive et de la dynamique. Ça n'était pas gagné avant ».

Lors de projets de territoire auxquels certains conseillers ont pu participer, le point initial sur lequel ils devaient travailler pour pouvoir réfléchir ensemble est l'objectif commun.

De plus, si on a évoqué les conflits d'intérêts qui pouvaient exister entre techniciens SECGR et commerciaux, on peut observer du côté EICC des mésententes en ce qui concerne la vision de la gestion du patrimoine commun. Ce qui peut également empêcher des collaborations sereines entre acteurs du territoire.

Que ce soit pour le SECGR ou l'EICC l'historique des organismes, les problèmes politiques, les problèmes de financement et la vision que chacun porte sur l'avenir du territoire sont autant

de freins qui existent et qu'il faut chercher à lever si l'on veut réellement développer un partenariat solide au sein d'un territoire commun.

« Les éleveurs ils n'en ont rien à foutre de notre guéguerre avec le commercial, avec le vétérinaire, et tout ça ».

VII- Discussion :

a. Conseil prescriptif vs accompagnement : réinterroge la question de la production de connaissances

Les résultats ci-dessus montrent que la transition agroécologique affecte différemment les acteurs rencontrés. En effet, si les techniciens SECGR ne semblent pas y être directement confrontés pour le moment, bon nombre de conseillers présents sur le territoire de l'EICC considèrent qu'ils font de l'agroécologie depuis bien longtemps. Cependant, si les conseillers SECGR et EICC ne voient pas toujours en quoi leurs pratiques évoluent ils constatent que les demandes des éleveurs évoluent et se diversifient. Dans un contexte de transition agroécologique les éleveurs semblent se poser de nouvelles questions auxquelles les conseillers ne sont pas toujours préparés.

Une question est donc : comment conseiller au mieux un éleveur engagé dans cette transition agroécologique ? Il est d'autant plus compliqué d'y travailler que la connaissance nécessaire pour le déploiement de systèmes agroécologiques n'est encore que trop peu disponible (Compagnone, Lamine, et Dupré 2018). Conseillers et agriculteurs cherchent alors à se baser sur les connaissances que les agriculteurs produisent ou ont produites. Cependant, le domaine de validité de ces connaissances est étroitement lié aux spécificités des conditions locales. La transition agroécologique invite ainsi à repenser les modes de production et de circulation de connaissances. Le conseil est amené à aller vers plus d'accompagnement où l'application d'une technique ou d'une innovation est une recherche conjointe, co-construite entre l'éleveur et le conseiller (Darré 1999). L'agriculteur occupe alors une place centrale dans la production de connaissances nouvelles. L'accompagnement nécessite de s'intéresser davantage au savoir-être de l'accompagnant qui est amené à faire évoluer sa posture : « à côté de » l'éleveur et non pas « au-dessus » (Follet-Sinoir et al. 2013). Il est ainsi important de se détacher d'une vision linéaire et descendante de la production et de la circulation de connaissances pour aller vers une vision en termes de circulation des connaissances co-construites avec l'éleveur et prendre en considération la singularité de la situation dans laquelle il se trouve. Le conseil pourrait alors passer par plus de prise en compte des expériences faites par les éleveurs sur le terrain et ainsi favoriser les partages d'expériences en groupes. L'intérêt du partage d'expériences entre pairs a déjà été largement montré et discuté, notamment par les travaux de JP Darré dès 1970. Ces travaux restent aujourd'hui encore d'actualité. Notons que si certains éleveurs ou conseillers n'arrivent pas à voir en quoi le seul partage d'expériences peut leur permettre de les accompagner dans leur changement, d'autres comme nous l'avons vu, peuvent avoir la volonté de faire monter le groupe en technicité pour le rendre lui-même expert sur certaines thématiques

grâce aux expériences partagées de chacun. Grâce au groupe, les éleveurs se détachent d'une diffusion de connaissances techniques d'un expert, qui n'est pas forcément adapté à leur territoire pour aller vers de la recherche conjointe de solutions et d'innovations. (Follet-Sinoir et al. 2013)

Ces considérations nous amènent donc à penser que le conseil agricole se transforme aujourd'hui en partie et qu'il doit être réfléchi comme une enquête pragmatiste à conduire par les conseillers et les éleveurs (Lacombe et al. 2018). L'enquête est un processus itératif qui va chercher à formuler des hypothèses pour agir, mettre en place des expérimentations en situation jusqu'à se retrouver en situation stable dans laquelle les individus peuvent poursuivre leur activité (Dewey 1938). Considérer le conseil agricole comme une enquête pragmatiste revient à soutenir les expérimentations à la ferme et la capitalisation des connaissances en collectif entre éleveurs et conseillers. Le pragmatisme est un courant philosophique américain qui défend la prépondérance de l'action et de l'expérimentation en situation comme moyen pour connaître et comprendre le monde (Zask 2014, 2016). La production et le transfert de connaissances ne doivent donc pas être vus comme des artefacts utilisables et transférables à d'autres ni comme une stratégie mise en place par un manager qui organiserait des dynamiques d'apprentissage en fonction d'un projet préétabli (Lorino 2007). La connaissance n'est pas statique, son apprentissage est directement lié à l'expérience. On ne peut apprendre qu'en faisant. De plus, il est important de considérer que ce processus est marqué par l'intervention d'acteurs multiples interagissant entre eux. D'où l'importance de la mise en place de collaborations et de partenariats dans le conseil agricole.

b. L'émergence de partenariats pose la question de la pertinence de former des communautés d'enquêtes

Le souhait de développer des collaborations au sein d'un même organisme entre conseillers référents et conseillers spécialistes, ainsi que le partenariat entre différents organismes, est un résultat de notre étude. Cette demande de partenariats est en lien avec une augmentation des incertitudes qu'elles soient climatiques ou socio-économiques et qui rendent les situations de conseil problématiques. La complexité des situations rencontrées lors du conseil est d'autant plus visible que si par le passé le conseiller pouvait se limiter à apporter un conseil en ne considérant que le troupeau, la parcelle, il n'en n'est plus question aujourd'hui. Le travail du conseiller se complexifie car il doit prendre en considération la parcelle, le système agricole ainsi que le territoire, le tout sur un pas de temps beaucoup plus long, ce qui permettra d'anticiper l'avenir et s'adapter au mieux aux incertitudes climatiques et socio-économiques. C'est ce qu'on peut appeler « l'extension des situations ». Il faut alors reconsidérer les dimensions des situations dans lesquelles s'exerce le métier de conseiller agricole mais également parce que de nouvelles dimensions apparaissent et semblent importantes à prendre en compte (comme la prise en compte des attentes sociétales dans le conseil par exemple)⁵. Le conseiller ne peut donc plus se contenter d'être un expert dans un domaine. Pour répondre à cette problématique il semble y avoir deux écoles : le développement de collaborations entre

⁵ (« 28_Conseillers_demain_Innovations_Agronomiques_Vol20-6-Cerf_et_al.pdf » s. d.)

acteurs du développement agricole, ou une montée en compétences des conseillers (Frappat et al. 2013).

Il nous semble intéressant ici de rapprocher ces collaborations et ces partenariats de la notion de communautés d'enquête (Lorino 2007). La communauté d'enquête cherche à donner du sens à une situation plus ou moins problématique (situation d'un éleveur qui veut mettre en place le photopériodisme ou qui veut s'adapter au changement climatique par exemple). Elle fonctionne comme un collectif engagé dans une action conjointe, dans la création et l'acquisition de connaissances nouvelles sur l'évolution des futures pratiques dans un contexte d'incertitude. La complexité de la situation engage donc une diversité de pratiques et des compétences complémentaires qui ne peuvent être détenues que par un seul individu. Dans notre cas, un seul conseiller ne peut pas, par exemple, être compétent dans tous les domaines de la production végétale et animale. De ce fait la palette des possibles peut sembler infinie et les résultats à atteindre ne sont pas définis par avance. La communauté d'enquête dans son fonctionnement cherche donc à s'intéresser davantage à la méthode à adopter plutôt qu'à un objectif à atteindre qui n'est de toute façon pas prévisible. Par cette proposition de communauté d'enquête, on s'insère donc directement dans une démarche d'accompagnement de l'éleveur où les réponses aux problématiques rencontrées se construisent chemin faisant.

La gestion des incertitudes est une constante pour l'ensemble des acteurs de la sphère agricole (Frappat et al. 2013), d'où le besoin de créer plus de liens avec les différents maillons de la filière pour s'adapter ensemble face à des situations complexes. L'innovation agricole est d'ailleurs plus efficace et durable lorsqu'elle est le fruit d'un travail partenarial (Vall et al. 2016).

c. La question du mandat dans la relation de conseil

Les conseillers sont amenés à faire évoluer leur conseil par rapport au changement climatique, aux conversions à l'agriculture biologique, aux demandes sociétales, qui les impactent directement, eux et les éleveurs. Pour répondre à ces demandes, si certains souhaitent suivre des formations, recherchent des informations, d'autres cherchent davantage à mettre en place des expérimentations à la ferme avec l'éleveur et à valoriser les connaissances de terrain. Chacun réagit de manière différente, en fonction de sa sensibilité. Il semblerait donc intéressant de réfléchir à la forme d'agriculture que l'on souhaite développer au sein d'un organisme ou d'un territoire et ainsi fournir aux conseillers un mandat clair. Dans le cas du SECGR, c'est d'ailleurs une demande qui a été faite par les éleveurs. Ils considèrent qu'il serait pertinent que leur direction donne un mandat clair à ses techniciens pour qu'ils leur transmettent des valeurs et ainsi chercher à faire avancer les éleveurs vers des objectifs communs, adaptés à leurs contraintes et adaptés à une TAE qui permettra de rendre les systèmes agricoles plus résilients. Notons que comme nous l'avons vu précédemment, si la résolution de situations complexes passe en partie par une montée en compétences des conseillers elle ne doit pas se restreindre à des compétences biotechniques mais aussi et surtout à des compétences d'écoute et d'accompagnement de différents projets adaptés aux éleveurs (Dockès et al. 2010) Pour cela, il nous semble intéressant que l'accompagnement favorise davantage les interactions éleveur conseiller afin de donner à cette relation une visée davantage communicationnelle pour pouvoir définir ensemble quoi faire pour pouvoir agir (Compagnone 2006). Le conseiller ne doit donc

pas chercher à influencer la pratique de l'éleveur en fonction d'une idée qu'il se fait de la « bonne » agriculture. En effet, il est important de considérer que conseiller et éleveurs n'agissent pas toujours à travers les mêmes univers de pensée, et ne prennent pas en compte les mêmes traits de la réalité, les mêmes contraintes et les mêmes objectifs. Eleveur et conseiller sont donc amenés à dialoguer ensemble pour discuter de la faisabilité du projet et ainsi chercher à accompagner au mieux l'éleveur. D'autant plus si l'on considère le conseil comme un point de « condensation » des rapports sociaux où le conseiller doit porter le mandat de son organisme et les demandes sociétales qui lui attribuent un rôle plus ou moins défini, en fonction de la clarté du mandat. Ce dernier doit également prendre en considération les demandes de l'éleveur qui peuvent être elles-mêmes plus ou moins définies ou complexes. Le conseiller sera tout de même amené à influencer l'éleveur qu'il conseille en essayant de faire le compromis le plus juste possible en fonction de ses demandes. D'où l'importance d'une vraie implication dans la relation de conseil et de transmettre au conseiller un mandat clair afin de faciliter son travail et ainsi conseiller au plus juste l'éleveur en fonction de ses objectifs. La place du conseiller confronté à ces multitudes de demandes sera donc à travailler et à faire évoluer chemin faisant pour qu'elle soit le mieux adaptée à chaque situation de conseil.

d. Prise de recul sur la démarche de travail

Notre idée première était de travailler en réunissant au sein de groupes de travail par secteur géographiques, techniciens SECGR et conseillers EICC. Pour diverses raisons il nous a fallu faire autrement et seuls les conseillers du SECGR ont été réunis au sein de groupes, dont un inter-secteur. Cette démarche s'est révélée fructueuse. Il serait intéressant de mettre en place ces groupes de travail avec les conseillers EICC pour peut-être permettre des échanges d'expériences et une réflexion sur des possibilités de collaborations, ponctuelles ou plus générales.

Dans les groupes de travail constitués avec le SECGR, même si la dynamique entre les deux groupes a été différente, les techniciens ont manifesté un certain intérêt à participer à ce genre d'atelier. Ce ressenti peut être lié à une motivation plus ou moins affirmée de participer à ces journées. Etant donné que nous n'avons pas eu la main sur le processus de « recrutement » des techniciens, nous ne savons pas si leur participation est le fruit d'une démarche volontaire ou le fait d'une incitation. Ce volontariat est néanmoins indispensable pour le bon fonctionnement de ces journées. Cependant, il nous semble tout de même que les techniciens ont manifesté un intérêt à participer à ces groupes de travail. Ils m'ont fait part du fait qu'ils avaient apprécié le format « intelligence collective » et participatif de ces journées qui les rendaient intéressantes grâce aux riches échanges. Ils ont également apprécié le fait d'être mélangés entre secteurs, ce qui leur donnait l'occasion de se poser durant une journée pour échanger avec des personnes qu'ils n'avaient pas l'habitude de rencontrer. Il semble qu'ils restent frustrés par le fait de ne pas avoir eu toutes les réponses aux questions qu'ils avaient. Il serait donc intéressant de prolonger cette dynamique de groupes de travail au sein du SECGR pour poursuivre la réflexion sur le sujet. En ce qui concerne les partenaires de l'EICC, malgré le problème de temps et de moyens rencontrés qui ne nous ont pas permis de mettre en place les groupes de travail, ces

derniers voyaient un intérêt à participer à ces journées. Les entretiens individuels nous ont tout de même permis de recueillir un matériau riche.

Enfin, la pandémie de covid 19 est survenue au cours de ce travail et a empêché l'organisation de la dernière journée prévue. Celle-là avait comme objectif de regrouper tous les techniciens et éleveurs ayant participé à l'étude pour travailler ensemble sur la notion de relation de conseil. De même une journée de restitution en présentielle avec les participants était prévue. Ces journées auraient pu être l'occasion de discuter avec les personnes directement concernées des résultats obtenus suite à ce travail. Avec les conseillers EICC, au-delà de la restitution, cette journée devait être l'occasion d'organiser un atelier de travail sur une thématique choisie. Les conseillers partenaires de l'EICC rencontrés étaient dans l'ensemble favorables à un tel échange.

Conclusion :

Si les thématiques abordées lors du conseil se transforment, la façon de conseiller sera-t-elle différente en fonction des thématiques abordées ? Peut-on conseiller de la même façon un éleveur qui se pose des questions sur l'avenir de son exploitation face au changement climatique, qu'un éleveur qui souhaite passer en bio, un autre qui cherche à diminuer l'utilisation d'antibiotique ou à tester une nouvelle variété pour ces cultures ou encore être conseillé dans une certaine forme de routine qui lui convient ? On mobilise ici les capacités de vision globale, sur le long terme, la capacité de suivre des expérimentations en production végétale comme en production animale et surtout une capacité à s'adapter à chaque éleveur en fonction de ses demandes. On est donc confronté à une diversité de compétences (connaissances, savoir-faire et savoir-être) que les conseillers devront acquérir ou plutôt devront aller chercher en partie auprès de partenaires. La création de partenariats pourra déboucher sur la mise en place de communautés d'enquête au sein d'un territoire commun ou d'un organisme pour répondre à des situations complexes. On sera alors amenés à réfléchir davantage à la posture du conseiller et à son savoir être. Il nous semble donc que les postes de conseillers seront amenés à se diversifier car les pratiques et le contenu du conseil semblent se diversifier. On n'aura plus simplement des conseillers végétales et conseillers troupeau mais on pourra voir émerger une diversité de conseillers spécialistes (aux spécialités variées), mais également des conseillers généralistes qui seront amenés à travailler sur la stratégie d'exploitation à plus ou moins long terme, des animateurs, des conseillers qui feront d'avantage le lien avec l'aval, ... Un travail sur l'articulation entre conseil individuel et collectif pourra être envisagé mais il sera surtout important de réfléchir une potentielle évolution du conseil individualisé qui ne se fera peut-être plus en binôme mais en trinôme ou en communauté d'enquête pour faciliter le conseil face à des situations complexes et également permettre une vision la plus globale du système. La réflexion initiée au cours de ce travail pourra nous semble-t-il, trouver toute sa place au sein du nouveau PEI Agroécolab.

Les principaux résultats en bref ...



- Une définition de la TAE encore floue. La TAE pourra continuer à être travaillé pour préparer l'avenir
- Il pourra être intéressant de se pencher sur la question du mandat pour envisager de faire évoluer la stratégie d'entreprise.
- La question du changement climatique a été abordée surtout aux travers des problématiques de la production végétale. Sujet sur lequel les techniciens se sentent démunis.
- Conseiller les éleveurs qui se convertissent à l'agriculture biologique est un sujet sensible car les techniciens sont amenés à répondre à des questions auxquelles ils n'ont pas l'habitude : arrêt de l'IA, conseil en production végétale, réglementation bio, ... Les éleveurs regrettent que les techniciens ne soient pas en capacité de répondre à leurs questions notamment sur les questions en production végétale et en reproduction.
- Les questions sur la gestion et le temps de travail sont à approfondir.
- Chercher à créer davantage de lien entre éleveurs, consommateurs et industriels.
- Un besoin de formation pour répondre aux nouvelles attentes des éleveurs.
- L'accompagnement des expérimentations à la ferme sont très marginales
- Un travail sur les outils pourrait être à envisager. Certains conseillers voient un intérêt à développer davantage d'outils en interne pour qu'ils soient plus adaptés au terrain.
- Eleveurs et techniciens aimeraient voir spécialiser des techniciens, notamment sur la question de la production végétale
- Eleveurs et techniciens aimeraient voir se développer davantage de collaborations entre techniciens référents et spécialisés et peut être même travailler sur la mise en place de partenariats entre acteurs du territoire.



- Considèrent être en TAE depuis longtemps et que la majorité des organismes cherchent à être en TAE aujourd'hui.
- Chaque organisme a un mandat plus ou moins clair. C'est une question qu'il sera intéressant d'approfondir.
- La question du changement climatique a largement été abordée et elle inquiète les éleveurs comme les techniciens. De nombreuses questions se posent alors sur la réorganisation de la ressource fourragère.
- Le conseil sur les questions pastorales est à approfondir. Si certaines structures n'abordent pas du tout cette thématique, d'autres déplorent le fait que certains éleveurs adoptent des pratiques qui ne permettent pas le maintien des surfaces pastorales.
- Les questions sur la gestion et le temps de travail sont à approfondir
- Chercher à créer davantage de lien entre éleveurs, consommateurs et industriels.
- Les expérimentations à la ferme restent parfois trop dans une démarche prescriptive
- Peu d'informations sur les outils mais un potentiel besoin de développer des outils qui ne limitent pas la vision globale.
- Certains organismes s'interrogent sur la posture qu'ils doivent adopter face aux éleveurs et cherchent à la faire évoluer, notamment à travers une réflexion sur la place de l'outil dans la relation de conseil.
- Le conseil collectif est majoritaire dans certains organismes, ce qui permet de valoriser les connaissances de terrain produites par les éleveurs et le partage de connaissances.
- Il semble nécessaire de travailler de plus en plus sur des pas de temps long pour anticiper l'avenir notamment face au changement climatique
- Il semble que les acteurs rencontrés aient exprimés un intérêt à développer des partenariats entre acteurs à l'échelle du territoire.

Bibliographie :

- « 28_Conseillers_demain_Innovations_Agronomiques_Vol20-6-Cerf_et_al.pdf ». s. d. Consulté le 13 mai 2020. https://centre-valdeloire.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/Centre-Val-de-Loire/122_Inst-Centre-Val-de-Loire/Votre_Chambre/CA28/Chambre_d_agriculture_28/Evenements/Conseiller_demain_2013/28_Conseillers_demain_Innovations_Agronomiques_Vol20-6-Cerf_et_al.pdf.
- « ATARI – Projet PSDR – Agroécologie & CoDesign ». s. d. Consulté le 21 mai 2020. http://agroecodesign.fr/?page_id=77.
- Cerf, Marianne, Bertrand Omon, Cécile Barbier, Olivia David, Claude Delbos, Charles-Antoine Gagneur, Marie-Noëlle Guillot, et al. 2012. « Les métiers d’agent de développement agricole en débat: Comment accompagner des agriculteurs qui changent leur façon de cultiver en grandes cultures? », 22.
- Compagnone, Claude. 2006. « Le juste dans la relation de conseil en agriculture. » In .
- Compagnone, Claude, Claire Lamine, et Lucie Dupré. 2018. « La production et la circulation des connaissances en agriculture interrogées par l’agro-écologie ». *Revue d’anthropologie des connaissances* Vol. 12, N°2 (2): 111-38.
- Darré, Jean-Pierre. 1999. « 5. La production de connaissance dans les groupes locaux d’agriculteurs ». In *L’innovation en agriculture*, édité par Jean-Pierre Chauveau, Marie-Christine Cormier Salem, et Éric Mollard, 93-112. IRD Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.irdeditions.15726>.
- « DIAL – Projet PEI – Agroécologie & CoDesign ». s. d. Consulté le 21 mai 2020. http://agroecodesign.fr/?page_id=302.
- Dockès, Anne-Charlotte, Christèle Couzy, Florence Kling-Eveillard, B Frappat, S. Chauvat, Simon Fourdin, Caroline Godefroy, et al. 2010. « Prendre en compte la diversité des points de vue des éleveurs et interveants de terrain pour co-contruire des démarches et outils de conseil. L’expérience de l’Institut de l’élevage ». In .
- Follet-Sinoir, Françoise, Jacky Letrouit, Didier Lorient, et Chloé Marie. 2013. « Au sein des Centres d’initiatives pour valoriser l’agriculture et le milieu rural (CIVAM), l’accompagnement : favoriser le partage pour mieux (se) cultiver, (se) nourrir et vivre ensemble ». *Pour* 219 (3): 211. <https://doi.org/10.3917/pour.219.0211>.
- Frappat, Brigitte, Philippine Gin, Kevin Morel, Marion Sautier, Michel Duru, Jean-Christophe Moreau, et Guillaume Martin. 2013. « S’adapter Ensemble (Éleveurs, Conseillers, Chercheurs) Au Changement Climatique : Enjeux et Exemple Du Rami Fourrager® ». <https://core.ac.uk/display/61822541>.
- « Guide_L’Agroveil.pdf ». s. d. Consulté le 22 avril 2020. [https://www6.inrae.fr/systemesdecultureinnovants/content/download/3620/35764/file/Guide_L’Agroveil.pdf](https://www6.inrae.fr/systemesdecultureinnovants/content/download/3620/35764/file/Guide_L'Agroveil.pdf).
- Lacombe, Camille, Nathalie Couix, Laurent Hazard, et Estelle Gressier. 2018. « L’accompagnement de la transition agroécologique : un objet en construction ». *Pour* N° 234-235 (2): 217-23.
- Lorino, Philippe. 2007. « Communities of Inquiry and Knowledge Creation in Organizations: The Process Model in Management ». *Annales Des Télécommunications* 62 (7): 753-71. <https://doi.org/10.1007/BF03253288>.
- Olry, Paul. 2013. « Un chantier de développement des compétences des conseillers agricoles dans l’accompagnement des transitions agroenvironnementales ». *Pour* 219 (3): 219. <https://doi.org/10.3917/pour.219.0219>.

- Vall, Eric, Eduardo Chia, Mélanie Blanchard, Mahamoudou Koutou, Kalifa Coulibaly, et Nadine Andrieu. 2016. « La co-conception en partenariat de systèmes agricoles innovants ». *Cahiers Agricultures* 25 (1): 15001.
<https://doi.org/10.1051/cagri/2016001>.
- Zask J. (2014). Pragmatisme et participation. Dictionnaire Crit. Interdiscip. La Participation, 1-4.
- Zask J. (2016). La démocratie aux champs. Paris : La Découverte.

Annexes :

Guide d'entretiens avec les acteurs de l'Entente Interdépartementale des Causses et des Cévennes

1) Les systèmes d'élevage du territoire

Pourriez-vous me décrire les systèmes d'élevage présents sur votre territoire ?

Pourriez-vous me décrire les systèmes d'élevage avec lesquels vous travaillez plus spécifiquement ?

Les éleveurs que vous suivez ont-ils des systèmes pastoraux ?

Quels sont selon vous les principaux problèmes identifiés par les éleveurs sur le terrain ?

Les systèmes des éleveurs ont-ils évolués au cours de ces dernières années ?

Si oui comment et en quoi ? Selon vous qu'est-ce qui est à l'origine de ces transformations ? Par exemple, les éleveurs prennent-ils en compte le changement climatique dans leurs pratiques d'élevage ? Sont-ils sensibles à ces questions ? Le perçoivent-ils concrètement ? Localement, est-ce que cela se traduit déjà par certains phénomènes ?

Est-ce que la transition agroécologique est quelque chose dont les éleveurs ont conscience ? Est-ce que ça fait sens pour eux ? Qu'est-ce que ça évoque pour eux ? Comment pourriez-vous catégoriser les profils d'éleveurs que vous suivez ?

	Changement 1 : Améliorer les pratiques actuelles en gardant les mêmes critères d'évaluation de ces pratiques	Changement 2 : Accompagner un agriculteur dans le changement de valeurs, de repères, de critères d'évaluation des pratiques
Agriculteur qui s'engage volontairement dans le changement sans incitation externe		
Agriculteur qui s'engage dans le changement en réaction positive à une incitation externe		
Agriculteur qui est contraint de changer du fait de l'évolution des politiques publiques		

Qu'est-ce que cette transition agroécologique évoque pour vous ?

2) Le conseil aux éleveurs

Pourriez-vous me parler de l'organisation du conseil en local au moins au sein de la structure dans laquelle vous travaillez: son rôle, sa philosophie générale, C'est aussi l'occasion de savoir s'ils sont spécialistes ou si plus généralistes, multi ou mono espèces, etc.

En tant que conseiller (adapter peut-être en fonction de leur « titre ») quel est votre mandat ?

Intégrer la frise des activités

Selon vous, comment qualifieriez-vous la nature du conseil que vous apportez aux éleveurs : plutôt technique ? Plutôt stratégique ? Plutôt conseil d'ensemble ou très spécialisé, etc.

Prenez-vous en compte le changement climatique ? La question du pastoralisme ? Le but étant de voir à quel type de conseiller on a à faire. C'est là que tu peux revenir sur les questions de changement climatique.

Abordez-vous la question du pastoralisme dans votre conseil ? Cette question du pastoralisme est-elle abordée dans le conseil d'autres personnes au sein de la structure ?

Comment travaillez-vous avec les éleveurs ? Dans quels contextes les rencontrez-vous ? Pour quelles raisons ? Sous quelles formes (individuel ou collectif) ? A quelle fréquence ? Autre forme de contact (téléphonique par exemple) : le plus souvent quelles sont les raisons qui motivent qu'un éleveur vous appelle, vous rencontre ?

Est-ce que les demandes des éleveurs se diversifient de plus en plus ? En considérant que par le passé les demandes étaient beaucoup plus homogènes.

3) Les évolutions du métier et des demandes

Avez-vous le sentiment que des choses évoluent en matière de conseil en ce moment ? Si oui, qu'est-ce qui vous semble avoir évolué ? Qu'est-ce qui vous semble nécessaire de faire évoluer à l'avenir ?

Les éleveurs font-ils appel à de nouveaux acteurs de terrain pour les conseiller ? Si oui lesquels ? Comment interprétez-vous cette tendance ?

Etes-vous, vous-même, amené à travailler avec de nouveaux acteurs de terrain ? Travaillez-vous déjà avec certains acteurs de terrain ? Comment sous quelle forme ?

Quels sont vos liens avec les organismes présents sur le territoire ? Avec le SECGR qui est un acteur historique du paysage du conseil agricole sur cette zone ?

En particulier on parle beaucoup de transition agroécologique. Qu'est-ce que cela évoque pour vous, on en a déjà parlé ? Comment cela se traduit ou ne se traduit pas dans vos activités ? Dans vos pratiques de conseil ?

En vous aidant de la frise des activités que vous venez de réaliser, pourriez-vous me donner un exemple d'une situation de travail dans laquelle vous avez dû modifier/faire évoluer vos pratiques de conseil ? Qu'est-ce qui vous a amené à les modifier ? Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qu'est-ce qui a mal fonctionné ? Qu'est-ce que vous aimeriez faire différemment la prochaine fois ? De quoi auriez-vous besoin pour agir autrement ?

Note de présentation de l'action de recherche en cours

« Transition Agroécologique et transformation du conseil en élevage »

conduite par :

L'INRA de Toulouse, en partenariat avec l'Entente Interdépartementale Causses et Cévennes et le service élevage de la Confédération Générale de Roquefort

Projet de recherche dans lequel s'intègre le projet en cours :

Le projet ATA-RI (Accompagnement de la transition agroécologique – Recherche ingénierique) fait partie d'un programme PSDR (Pour et Sur de Développement Régional) cofinancé par l'INRA et la Région Occitanie. Les programmes de recherche PSDR accordent une grande attention à l'analyse des dynamiques territoriales et aux démarches locales. L'objectif du projet ATA-RI est de produire des connaissances et des outils pour le développement de systèmes agroécologiques favorisant une gestion durable des ressources agro-environnementales (biodiversité, eau, sol...). **Ce projet vise à concevoir une ingénierie agroécologique située capable d'intégrer la diversité, la complexité et l'incertitude des situations pour produire des innovations adaptées aux contextes locaux des acteurs, pour mieux accompagner les agriculteurs dans ces démarches de transition vers l'agroécologie.**

Pour plus d'informations sur le projet :

<https://www.psdr-occitanie.fr/PSDR4-Occitanie/Le-projet-ATA-RI-accompagnement-de-la-transition-agroecologique>

Objectifs du projet :

Repenser l'accompagnement des éleveurs présents sur les territoires de l'Entente Interdépartementale Causses et Cévennes (EICC) et du Service Elevage de la Confédération Générale de Roquefort (SECGR) dans un contexte de transition agroécologique.

Déroulement de l'étude :

1. Réaliser un travail bibliographique sur l'historique et l'organisation des deux structures (EICC et SECGR) à partir de documents papiers et de personnes « ressources ». Ce travail préliminaire permettra aux personnes référentes INRA en charge du projet de mieux appréhender le contexte d'étude.
2. Réaliser des entretiens collectifs avec les éleveurs (par groupe de 6 ou 8 éleveurs). Cela permettra d'en rencontrer un certain nombre et de mettre en place un lieu de discussion leur permettant de s'enrichir des réponses des uns et des autres.

3. Mettre en place des groupes de travail entre conseillers en fonction des différents secteurs. En théorie il serait intéressant de réaliser 3 à 4 rencontres pour chaque groupe au cours des 10 mois à venir. Au sein de ces groupes, l'idée générale est de conduire une analyse des pratiques des conseillers en fonction des situations de conseil. A l'aide d'outils supports de la réflexion que l'INRA proposera, il s'agira de réfléchir collectivement à la description des situations de conseil, aux modes d'intervention des conseillers dans ces situations de conseils, à la manière dont les conseillers perçoivent la nécessité de transformer leurs pratiques et comment ils peuvent imaginer transformer leurs pratiques. Pour conduire ce travail, nous nous appuierons sur des travaux que nous avons déjà conduits par ailleurs ainsi que sur des travaux conduits au sein de l'INRA sur les transformations du conseil en grandes cultures. Ces travaux devraient en effet, moyennant une petite adaptation, être intéressants en élevage.

Territoire d'étude :

Le territoire d'étude est encore à définir précisément. Le travail concernera des territoires spécifiques à l'EICC et au SECGR et sur des secteurs communs aux deux structures. Cela permettra d'étudier une diversité de territoires et une diversité de systèmes d'élevages.

Durée du contrat :

Du 03 juin 2019 au 31 mai 2020.

Personnes référentes sur le projet :

- **INRA Toulouse :**

Marine LESCHIUTTA, Ingénieure de recherche à l'UMR AGIR - INRA de Toulouse, en poste sur le projet pour un an (de juin 2019 à mai 2020) et sous la direction de Nathalie Couix, chercheuse en science des organisations à l'UMR AGIR.

Contacts : marine.leschiutta@inra.fr ; nathalie.couix@inra.fr

- **Entente Interdépartementale Causses et Cévennes (EICC) :**

Amandine PRIAC chargée de mission agropastoralisme à l'EICC.

- **Service élevage de la confédération générale de Roquefort (SECGR) :**

Frédéric PICHEREAU, directeur du SECGR.

Bruno LIQUIERE, responsable technique en charge de l'approche technico-économique et du contrôle laitier au sein du SECGR.

Lauréline DROCHON, animatrice technique au sein du SECGR.