DOCUMENT
1/2

FAVORISER LA RESILIENCE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
QUELLES COMPETENCES ? QUELLES FORMATIONS ?
POINTS DE REPERE DE L'ETUDE-ACTION

Document réalisé par Dominique LATASTE et Brigitte CHIZELLE - AUTREMENT DIT – 258 rue de la République – 42153 RIORGES – 04 77 72 26 75 – autrement-dit.org@orange.fr – www.autrement-dit.org

vivea Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant
l'Europe s'engage en Limousin avec le FEADER
autrement dit Oser faire confiance à l'humain

Sommaire

Introduction p.3

1. Rappel du contexte et des enjeux de l'étude-action p.3

2. Méthodologie p.5

3. Déroulement de l'étude-action p.9

   Phase 1 : identifier les compétences permettant d'anticiper et de gérer les risques p.9

   Démarche d'analyse psychosociale de contenu p.13

   Phase 2 : finaliser, avec les organismes de formation du Limousin, une offre de formation adaptée (en termes de contenus et de démarches pédagogiques) et susceptible de mobiliser p.16

4. Annexes

   1. Guide d'entretien auprès des acteurs clés p.17
   2. Elargissement de l'échantillon d'agriculteurs p. 19
   3. Guide d'entretien centré p. 20
   4. Tableau des situations enquêtées p. 22
   5. Tableau des actions par stratégies p. 23
   6. Tableau des savoirs en actions pour une compétence p. 24
   7. Description finale d'une compétence p. 25

Repères bibliographiques p.26

Introduction

La restitution de l'étude-action d'ingénierie de formation « Gestion des risques en Région Limousin – Quelles compétences ? Quelles formations ? » menée à la demande de VIVEA Limousin se présente sous la forme de 2 documents :

- Document 1/2 : POINTS DE REPERE DE L'ETUDE-ACTION
- Document 2/2 : LIVRET A L'USAGE DES CONCEPTEURS ET ANIMATEURS DE FORMATON

Bien qu'ils puissent avoir des utilisations différentes, ces 2 documents sont indissociables pour la compréhension des tenants et aboutissants de la démarche ainsi que pour la mise en œuvre de dispositifs de développement des compétences dans le domaine de l'anticipation et de la gestion des risques.

1. Rappel du contexte et des enjeux de l'étude-action

Début 2010, le comité régional VIVEA Limousin retient comme prioritaire le développement des capacités des agriculteurs à anticiper et faire face aux risques et aléas susceptibles d'impacter leur devenir.

La demande de VIVEA est que l'étude-action permette :

- d'identifier les compétences permettant d'anticiper et de faire face aux différents types de risques (humains, économiques, environnementaux…)
- de concevoir, en interaction avec les organismes de formation du Limousin, une offre de formation adaptée (en termes de contenus et de démarches pédagogiques) et susceptible de mobiliser le plus grand nombre d'agriculteurs.

Ces éléments d'aide à la construction de dispositifs de développement des compétences en anticipation et gestion des risques devront être synthétisés dans un livret à l'intention des concepteurs et animateurs de formation.

L'étude-action comporte deux enjeux majeurs :

- créer les conditions pour développer l'accès des agriculteurs potentiellement impactés par les risques (humains, économiques, environnementaux…) à des dispositifs de formation de qualité
- favoriser une réflexion commune entre les organismes de formation sur les thèmes relatifs à l'ingénierie de formation et pédagogique afin d'être à même de construire une offre régionale adaptée et cohérente en termes de contenus et aussi de démarches.

2. Méthodologie

La première phase de l'étude-action a consisté à :

- rencontrer les acteurs-clés[1] du Limousin concernés par la question de l'anticipation et de la gestion des risques et agissant auprès des agriculteurs en situation « à risques »
- explorer la bibliographie existante
- explorer l'offre de formation existant sur ce thème en région Limousin.

A l'issue de cette étape, il s'est avéré que concevoir et animer des dispositifs de développement des compétences en anticipation et gestion des risques en agriculture ainsi que mobiliser les agriculteurs pour participer à ces dispositifs allaient se révéler particulièrement complexes pour les raisons suivantes :

1. Dans la pratique quotidienne de l'agriculteur, agir et prendre des risques sont indissociables. L'agriculteur sait d'expérience que vouloir annuler le facteur « risques » est impossible. Par contre, ce qui semble majeur est qu'il puisse être en capacité de prendre des décisions, d'orienter son action, en tenant compte des risques actuels et futurs.

2. Le thème des risques revêt une résonnance particulière dans la culture professionnelle des agriculteurs. En effet, le fait de pouvoir prendre des risques y est souvent valorisé, signifiant parfois « être fort, courageux, voire viril… ». De ce fait, les dispositifs de formation visant explicitement « la gestion des risques » risquent sans doute d'être mal perçus et peu mobilisateurs.

3. Les risques sont interdépendants : par exemple, si un agriculteur décide de faire face à un risque économique en accroissant son temps de travail et/ou la surface de son exploitation en espérant avoir un revenu supérieur, cela peut aboutir à une prise accrue de risques au niveau de sa santé physique et psychologique qui pourrait à terme l'empêcher d'exercer son activité, ce qui au final accroîtrait la gravité de la situation... Aussi, en formation, sera-t-il fondamental d'aborder le thème

[1] DRAAF, MSA, Conseil Régional, 5 coopératives de producteurs (pommes, lait, élevage…), FRGEDA

des risques de façon globale, et d'insister sur la prise en compte de cette interdépendance par l'agriculteur lors de ses prises de décision.

4. Un risque aussi prévisible soit-il, peut être ressenti différemment selon les capacités que possède l'agriculteur à l'anticiper ou le gérer : ce qui représente un risque pour certains est une opportunité pour d'autres, et vice-versa. De ce fait, il sera sans doute important de favoriser la réflexion des agriculteurs sur la relation entre les risques et leurs capacités (conscientes ou non) à y faire face.

Tenant compte de ces facteurs de complexité nous avons choisi, en concertation avec le comité de pilotage du 12 juillet 2010, de centrer l'étude, non pas sur la connaissance des risques, mais sur la compréhension des capacités des agriculteurs, dans leur pratique de conduite de l'exploitation, à anticiper et faire face aux risques en mettant en œuvre des stratégies efficientes ce qui nous a conduit à réorienter l'approche de cette étude. En d'autres termes, en suivant une démarche constructiviste et en tenant compte des objectifs de l'étude-action, nous choisissons de chercher à comprendre ce qui produit la « résilience »[2] d'une exploitation (et aussi celle des exploitants…) plutôt que de rester sur les caractéristiques de la vulnérabilité.

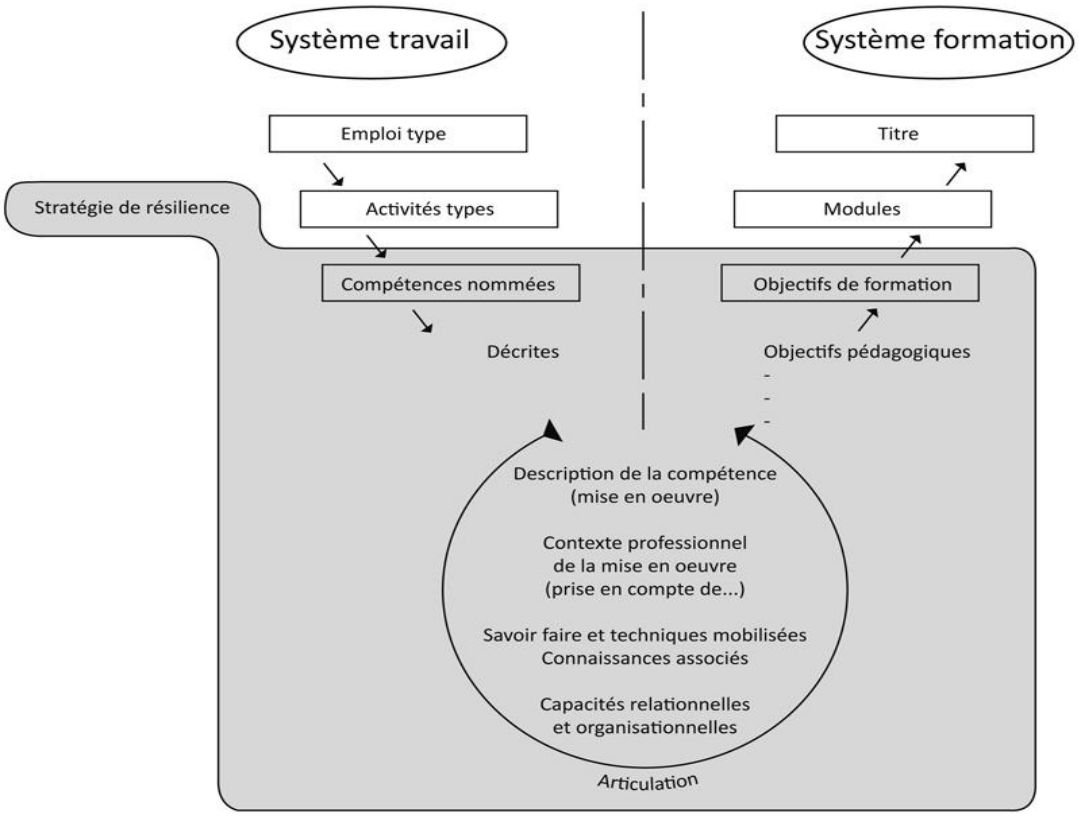
Pour ce faire, la méthodologie utilisée pour la suite de l'étude-action est qualitative dans le but de rendre compte, en y apportant du sens, de l'extrême complexité de la question de l'anticipation et de la gestion des risques. Dans ce type d'approche, le chercheur mène, sur le terrain, un nombre restreint d'entretiens approfondis auprès d'un échantillon pour connaître de façon approfondie la réalité subjective des personnes interviewées et saisir ce qui fait sens pour elles (dans leur quotidien de travail) et pour nous (par rapport à l'objectif de l'étude-action). Ensuite, il s'agit de rendre compte de cette réalité en produisant une synthèse plausible qui éclaire la problématique de la recherche. Ici, il s'agira de rendre intelligibles les stratégies des acteurs[3] pour être résilients et favoriser la résilience de leur exploitation et de déterminer plus précisément les compétences s'y rapportant de façon à pourvoir

[2] Ce concept de « résilience » (ainsi que son approche en formation) est largement décrit dans le Document 2/2 : LIVRET A L'USAGE DES CONCEPTEURS ET ANIMATEURS DE FORMATION

[3] Ce concept de « stratégie d'acteur» (ainsi que son approche en formation) est largement décrit dans le Document 2/2 : LIVRET A L'USAGE DES CONCEPTEURS ET ANIMATEURS DE FORMATION

construire des dispositifs de développement des compétences qui soient les plus pertinents et les plus attractifs possibles. La démarche d'identification des stratégies de résilience pourra ensuite se greffer (partie entourée en bleu sur le schéma ci-dessous) à une méthodologie classique en ingénierie de formation.

On peut argumenter cette méthodologie d'ingénierie à l'aide de ce schéma qui sera complété de quelques explications.



L'ingénierie de formation propose, en autres, une méthodologie globale permettant une transposition des compétences issues du « système travail » vers le « système formation » :

Du système travail…

1. On construit l'emploi-type en regroupant les emplois par leurs missions
2. On analyse cet emploi dans différentes entreprises et/ou situations et on en déduit des activités types. Une activité est un ensemble distinct d'actions organisées selon une logique qui permet la réalisation d'un produit ou d'un service. L'activité répond à la question : "Que fait le titulaire de l'emploi pour réaliser un produit ou un service ?"

3. A partir des activités, on infère des compétences qui sont nommées
4. Ces compétences, une fois nommées, sont décrites notamment à partir de différents savoirs et savoir-faire inférés

L'ensemble de ces compétences nommées et décrites constituent le référentiel de compétences qui permet d'articuler le système travail au système formation.

… au système formation

1. Pour chaque compétence, on identifie un objectif de formation. En principe, le maillage des compétences est proportionné à un objectif de formation correspondant à X jours (dans le cas du Limousin, il s'agit de formations courtes de 1, 2 ou 3 jours de formations).
2. Pour chaque objectif de formation, on sélectionne et ré-organise les différents savoirs issus du référentiel de compétence autour d'objectifs pédagogiques selon une logique pédagogique et en fonction des caractéristiques du public cible.
3. On réitère le processus pour chaque compétence agrégée à une activité. L'ensemble des objectifs de formation constitue un module.
4. Pour les formations longues et qualifiantes, l'enchaînement des modules conduit au titre (en lien avec un emploi type) qui est inscrit au Répertoire National des Compétences Professionnelles (RNCP)

L'enchaînement des objectifs pédagogiques (contenus et situations pédagogiques) et des objectifs de formation regroupés en modules constitue le référentiel de formation.

La méthodologie que nous avons conçue pour cette étude-action s'appuie sur ce schéma général d'ingénierie en substituant les stratégies[4] (que les agriculteurs ont su/pu développer pour favoriser la résilience de leur exploitation) aux activités types (cf. partie grisée du schéma ci-dessus). Soulignons que ces stratégies sont interdépendantes Nous avons donc pris le parti de les considérer comme une « référence » pour construire des formations qui pourraient être utiles aux agriculteurs susceptibles de suivre des formations sur ce thème. Les compétences ont été nommées (annexes 4 et 5) puis décrites (annexes 6 et 7) à partir de la description des stratégies et en reprenant le cours classique d'une étude d'ingénierie (mobilisation des outils qui lui sont propres). Les formateurs ont donc en

[4] Il faut bien faire la différence entre « activité », c'est-à-dire : ce que fait le titulaire d'un emploi dans un système de travail organisé et prescrit (ce qui n'est pas du tout le cas d'un agriculteur chef d'exploitation) et « stratégie » de conduite d'exploitation qui nécessite que la personne conduise un raisonnement dans une situation et un contexte comportant des incertitudes et éventuellement des risques. Ici, rien n'est prescrit, la personne est continuellement en situation de faire des choix.

possession un référentiel de compétences dans le LIVRET A L'USAGE DES CONCEPTEURS ET DES ANIMATEURS DE FORMATION (document 2/2) et des préconisations pédagogiques spécifiques pour aider les agriculteurs à développer la résilience de leur exploitation (voire leur propre résilience) afin d'élaborer des actions courtes de formation continue.

3. Déroulement de l'étude-action

L'étude-action s'est déroulée de juin à décembre 2010.

2 comités ont été constitués :

1. Un comité de pilotage constitué de représentants des organisations professionnelles, des chambres d'agriculture, des organismes de formation, du Conseil Régional, de la DRAAF, de la MSA et de VIVEA pour évoquer les questions générales relatives à la conduite de l'étude-action et à ses résultats intermédiaires

   Le comité de pilotage s'est réuni 4 x 2h les 14 juin, 12 juillet, 07 septembre et 17 décembre 2010

2. Un comité opérationnel constitué de professionnels de la conception et de l'animation de formation qui a pour mission de collaborer avec les consultants pour :
   - conduire une phase d'entretiens auprès d'un échantillon d'agriculteurs et d'analyse des résultats de ces entretiens
   - mener une réflexion commune quant à l'offre de formation dans la région

   Le comité de pilotage s'est réuni 3 x 6h les 14 septembre, 15 octobre et 06 décembre 2010

   (+ 1 x 2h le 18 novembre 2010 pour la réunion avec les agriculteurs interviewés lors de l'étude-action)

Phase 1 : identifier les compétences permettant d'anticiper et de gérer les risques

- **Première série de 9 entretiens** (menés par les consultants)

Constitution d'un premier échantillon d'agriculteurs

Les membres du comité de pilotage du 12 juillet 2010 ont été sollicités pour construire un échantillon d'exploitations reconnues sur le territoire (par les autres agriculteurs et par les institutions) qui ont su développer des stratégies (individuelles et/ou collectives) pour ***faire face aux risques en conciliant 3 types d'enjeux[5] : assurer la pérennité de l'exploitation, retirer un revenu et avoir des perspectives d'évolution professionnelle et personnelle.***

Les critères de diversification de l'échantillon sont les « critères classiques » issus de la sociologie du travail telles que :

- la taille de l'exploitation. Dans le Limousin, les exploitations qualifiées de « grosses exploitations » ont une surface supérieure à 80 hectares. La Surface Agricole Utile (SAU) médiane est de 80 hectares (source agreste 2007).
- le type de production. L'Otex (orientation technico-économique de l'exploitation) des exploitations du Limousin indique les productions suivantes : bovins viande, ovins et caprins, bovins lait, porcins, volaille, fruits et autres. Notons qu'il existe des exploitations en multi-productions (pommes, bovins viande ou lait) et des exploitations en monoproduction.
- l'âge et le genre des exploitant(e)s

Pour préserver un principe de diversité, le choix des exploitations a été réalisé à partir de différents réseaux et dans les 3 départements du Limousin.

[5] Ces enjeux sont en lien avec les éléments qui constituent la résilience d'une entreprise familiale (Begin et Chabaud, 2010) :

1. Capacité d'absorption des chocs en mobilisant rapidement des ressources (économiques, relationnelles, techniques…)
2. Capacité à produire de nouvelles idées, à expérimenter et à conduire de nouvelles activités
3. Capacité à apprendre à partir des évènements vécus, à en tirer des enseignements qui seront remobilisés par la suite (autrement dit à avoir une attitude réflexive)

Conduite des 9 premiers entretiens

9 entretiens ont été conduits (3 dans chaque département). Dans la plupart des cas, les entretiens ont été menés auprès l'ensemble des personnes ayant une activité « officielle » sur l'exploitation. Les notes prises lors de chaque entretien ont été validées par les exploitants ayant participé aux entretiens.

Les agriculteurs de ce groupe sont reconnus sur le territoire (par les autres agriculteurs et par les institutions) comme ayant su développer des stratégies (individuelles et/ou collectives) pour faire face aux risques (ils on connu des crises et organisé des réorientations sur leur exploitation) en conciliant 3 types d'enjeux : assurer la pérennité de l'exploitation, retirer un revenu et avoir des perspectives d'évolution professionnelle et personnelle (premiers critères de l'échantillonnage établis en comité de pilotage du…). Ce critère a été maintenu lors de l'élargissement de l'enquête avec le comité opérationnel.

8 entretiens sur 9 ont pu être exploités (1 cas ne correspondait pas aux critères définis en comité de pilotage du fait de difficultés économiques existant sur l'exploitation) mais nous a aussi permis de mieux saisir le sens de ces stratégies. Les 9 cas enquêtés ont été sélectionnés selon un principe de diversité.

Les entretiens menés sont approfondis et centrés sur la compréhension du sens que les agriculteurs donnent à leur action (pensées, valeurs, savoirs, croyances sur soi et sur l'environnement). Selon la démarche de l'entretien de modélisation[6], la mise en œuvre des compétences sera favorisée tout en

[6] Démarche issue d'une recherche menée par Dominique Lataste portant sur le développement des compétences par la réflexivité (dans le cadre du programme européen Socrate Comenius, Université de St-Etienne, 2004). A l'issue de cette recherche la démarche a été reprise et développée par le cabinet Autrement dit pour élaborer des formations de courtes durées (1 à 5 jours) notamment sur les thèmes suivants : transmission d'exploitation (hors cadre familial et cadre familial), développement de viabilité et de la vivabilité des systèmes en circuit court.

permettant au professionnel de trouver du sens à son action s'il peut combiner les 4 points suivants : VOULOIR FAIRE – SAVOIR FAIRE, DEVOIR FAIRE et POUVOIR FAIRE

L'analyse de contenu de ces entretiens a permis de construire un **schéma global des stratégies** (voir document 2/2 : LIVRET A L'USAGE DES CONCEPTEURS ET ANIMATEURS DE FORMATION) mises en œuvre par les professionnels pour conduire leur exploitation en anticipant et gérant les différents types de risques, ainsi qu'un premier « noyau » de compétences se rattachant à ces stratégies ainsi que des préconisations pédagogiques visant le développement de la résilience des agriculteurs.

Démarche d'analyse de contenu des 9 premiers entretiens :

1. Lire et s'imprégner de l'ensemble du contenu des entretiens (à partir des notes et des éléments relevés lors des entretiens après qu'ils aient été validés par les personnes interviewées).
2. Produire un résumé pour chaque cas enquêté afin de pouvoir le situer par rapport à l'ensemble des cas (à l'aide d'un outil informatique).
3. Découper le discours correspondant à chaque entrevue en utilisant un même dictionnaire « thématique » (à l'aide d'un outil d'analyse automatique de contenu) afin de relever les 9 « thèmes » les plus significatifs du discours pour faciliter la comparaison des éléments du discours entre eux
4. Questionner l'ensemble des éléments du discours ainsi classés avec une question d'exploration centrale par rapport à l'objectif de la recherche : *« Quelles sont les actions qui participent à une anticipation et une gestion efficiente des risques ? »*
5. Construire du sens après avoir relevé les éléments du discours pertinents par rapport à cette question :
   a. Emergence de 7 stratégies : « Gérer les ressources techniques et économiques », « Organiser la production et la vente en fonction de la demande », « Prendre soin de soi et de ses proches », « Faire fonctionner l'équipe et la pérenniser », « Mutualiser les moyens humains et matériels », « Appartenir à des réseaux, veiller et influer », « S'inclure et inclure dans le territoire »
   b. Identification de caractéristiques personnelles de l'agriculteur telles que :
      - des capacités : être ouvert et curieux, expliciter ses expériences négatives et leur donner du sens, nouer des relations avec les autres, résoudre des problèmes pour arriver à des résultats, maintenir une bonne image de soi, s'investir dans des projets, résoudre des situations conflictuelles, gérer le stress
      - et d'autres éléments fondamentaux : mécanismes de défense peu « rigides » , et un sentiment global d'exercer un contrôle sur sa vie, d'avoir le choix face aux évènements
6. Revenir au corpus (les notes d'entretien) afin de vérifier que ces catégories de compréhension s'appliquent bien à l'ensemble des 8 entretiens
7. Interpréter une partie et/ou l'ensemble des catégories de compréhension à l'aide de concepts en lien avec un corpus de savoirs disciplinaires reconnus et rechercher celui qui laisse le moins de résidus, c'est-à-dire de données non utilisées.

Les points 4 et 5 puis 7 ont été conduits d'abord séparément par les deux consultants puis ont fait l'objet d'une confrontation avant d'aboutir à un résultat commun.

8. Proposer ces résultats (stratégies et compétences associées) en comité de pilotage pour en vérifier la plausibilité et rester en capacité de remettre en question ce premier travail au vu de la prochaine série d'entretiens qui sera conduite par les participants au comité opérationnel.
9. Confronter/valider les résultats intermédiaires (stratégies et compétences associées) en réunion avec un groupe d'agriculteurs.

- **Deuxième série de 11 entretiens** (menés par les membres du comité opérationnel)

La finalité de la deuxième série d'entretiens est de compléter l'identification des compétences relatives à chaque stratégie (voire d'invalider certaines stratégies et/ou d'en identifier de nouvelles) auprès des agriculteurs qui ont su développer des stratégies (individuelles et/ou collectives) pour faire face aux risques en conciliant les 3 types d'enjeux définis lors du premier échantillon.

Définition de nouveaux critères pour l'élargissement de l'échantillon

En comité opérationnel préalable à la conduite de ces entretiens, les participants ont pris en main un guide d'entretien commun (annexe 3) et identifié de nouveaux critères pour l'élargissement de l'échantillon (annexe 2), ceux dont nous avons compris au fur et à mesure de l'étude qu'ils pourraient avoir une incidence sur la nature des stratégies et des compétences :

- Le mode de commercialisation (grossiste, coopérative, vente directe…) a forcément une incidence sur les compétences développées liées à la stratégie « Organiser la production et la vente en fonction de la demande ». C'est pourquoi, nous avons cherché à examiner de plus près s'il existe des compétences spécifiques (voire des stratégies) en fonction des types de commercialisation.
- Le nombre de personnes actives sur l'exploitation peut avoir une incidence sur les compétences développées liées à l'ensemble des stratégies. La totalité des exploitations du premier échantillon regroupaient au moins 2 actifs. Le deuxième échantillon doit comprendre des exploitations où il n'y a qu'un seul actif.
- Nous avons choisi d'investiguer plus précisément les stratégies et compétences des exploitants diversifiant leurs sources de revenus (conjoint travaillant à l'extérieur de l'exploitation, double activité même ponctuelle…).
- Un des exploitants rencontrés avait été victime d'un grave accident.

Comme lors de la constitution du premier échantillon et pour préserver un principe de diversité, le choix des exploitations a été réalisé à partir de différents réseaux et dans les 3 départements du Limousin. Les notes d'entretien devront également être validées par les agriculteurs interviewés.

Conduite de la deuxième série d'entretiens (11)

L'analyse de contenu de ces 11 entretiens a permis de valider la pertinence[7] des 7 stratégies issues de la première série d'entretiens (voire l'existence d'une huitième stratégie plus générale de conduite de l'exploitation que nous n'avons pas développé en tant que telle car elle n'est pas spécifiquement relative au thème de l'anticipation et de la gestion des risques). En outre, elle a permis de construire (en collaboration avec le comité opérationnel) un répertoire de compétences relatif aux 7 stratégies.

Un premier projet de répertoire de compétences par stratégie[8] a été validé lors d'une réunion de travail avec les agriculteurs interviewés (seulement 3 agriculteurs interviewés ont pu participer à cette réunion + 1 agriculteur non interviewé) et en présence des membres du comité opérationnel.

[7] Les compétences sont associées aux 7 stratégies et leur donnent corps. Pour chaque compétence des exemples déduits des entretiens permettent de donner de la consistance à chaque compétence nommée du livret à l'usage des concepteurs et animateurs de formation. Les 11 entretiens menés par les participants du comité opérationnel enrichissent les entretiens précédents (9) menés par nous-mêmes de 20% d'informations nouvelles (exemples déduits des entretiens en lien avec les compétences et les stratégies établies précédemment). Griffin et Hauser ont montré que le nombre d'informations additionnelles décroît avec le nombre de personnes interviewées selon une loi Bêta-binomiale si les interviewés ont quelque chose à dire sur le sujet et appartiennent à un échantillon suffisamment diversifié. Dans notre cas, 20 % d'informations nouvelles avec 11 entretiens complémentaires aux 9 premiers semble nous indiquer que nous avons collecté environ 90% des données disponibles et utiles à l'étude.
Nous avons procédé à une analyse de convergence des données recueillies (exemples déduits des entretiens) avec la recherche menée par Lillau et Thibaut (2010), qui, à notre connaissance, est la seule qui traite d'un sujet similaire au nôtre.

[8] Idem note de bas de page N° 4

Phase 2 : finaliser, avec les organismes de formation du Limousin, une offre de formation adaptée (en termes de contenus et de démarches pédagogiques) et susceptible de mobiliser

Un outil d'autodiagnostic sur les stratégies à développer a été créé, prêt à l'utilisation par les organismes de formation, en l'adaptant aux situations de rencontre des agriculteurs et des objectifs de chaque organisme.

Un répertoire de compétences proposant une entrée par stratégie a été produit. Pour chaque type de compétences, il comprend des préconisations pédagogiques permettant de construire et d'animer des dispositifs de développement des compétences. Ce répertoire des compétences est construit sur une logique de cumul de contextes professionnels dans lesquels les compétences sont exercées et non sur une représentativité moyenne. Aussi, n'existe-t-il pas d'agriculteur mobilisant l'ensemble des compétences qui figurent dans le répertoire de compétences.

Un modèle de description des compétences a été proposé et pourra être mis en œuvre au sein de chaque organisme de formation en fonction de ses spécificités et de ses projets de création de dispositifs de formation.

L'ensemble de ces éléments est regroupé dans le **Document 2/2 « LIVRET A L'INTENTION DES CONCEPTEURS ET ANIMATEURS DE FORMATION »** qui reste bien sûr évolutif en fonction des évènements à venir qui vont impacter le monde agricole. Parmi ces évènements, les différentes orientations de la politique agricole (européenne, nationale et locale) peuvent avoir une forte influence sur les stratégies que nous avons observées sur le terrain et in fine, sur les compétences à développer et les formations à proposer sur le territoire.

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN AUPRES DES ACTEURS CLES

Présentation du consultant et de la mission sur le thème des risques en agriculture…

« L'objectif de cette étude-action est de créer les conditions pour que des formations adaptées aux besoins et aux enjeux des agriculteurs soient mises en place sur le territoire. »

L'étude comporte 3 volets :

Volet 1

L'étude des données existantes sur le thème des risques et des formations existantes ainsi que la rencontre des acteurs-clés de la région Limousin

Volet 2 (les objectifs de ce volet ont évolués pendant le déroulement de l'étude-action)

La compréhension des représentations et des besoins des agriculteurs avec 2 phases :

a) La conduite d'entretiens auprès d'un échantillon d'agriculteurs pour comprendre leurs représentations / risques (cad comment ils les perçoivent et comment ils les appréhendent), leurs compétences dans ce domaine, leurs enjeux et leurs besoins en formation.

b) La mobilisation d'un groupe opérationnel de professionnels de la formation qui iront aussi rencontrer les agriculteurs sur le terrain.

Volet 3

La construction avec les acteurs du territoire d'une offre de formation adaptée (en termes de contenus et de démarches pédagogiques) et cohérente sur l'ensemble du territoire.

L'entretien est prévu pour durer environ 3/4h – 1h

Il n'y aura aucune restitution nominative

Document 2/2 :

LIVRET A L'USAGE DES CONCEPTEURS ET ANIMATEURS DE FORMATION

Questions de lancement :

1. Que pensez-vous du fait que Vivéa Limousin fasse réaliser cette étude-action ?
2. Que voyez-vous comme principaux risques pour les agriculteurs du Limousin ?
3. Quel(s) lien(s) faites-vous entre risques et évolution de l'agriculture ?
4. Parmi ces risques, quels sont ceux sur lesquels les agriculteurs doivent se préparer ? Comment ?
5. En quoi la formation et/ou l'accompagnement peuvent-ils être une réponse ?
6. Connaissez-vous l'offre de formation/accompagnement sur ce thème et qu'en pensez-vous ?
7. Selon vous, quel type de structure agricole devrions-nous rencontrer sur le terrain ? (Quel agriculteur ?) Pourquoi ?

Questionnement des consultants :

Pourquoi cette étude ? Quels sont les enjeux sous-jacents ? Quel est le champ d'observation ? Par où et par qui commencer ? Quels sont les critères à retenir pour construire un échantillon raisonné ?

ANNEXE 2 : ELARGISSEMENT DE L'ECHANTILLON D'AGRICULTEURS

(avec le Comité Opérationnel)

Rappel de l'objectif de la suite de l'étude-action

Déduire les savoirs mis en œuvre dans les actions des agriculteurs en mettant le zoom sur les stratégies précédemment identifiées et participant à l'anticipation et à la gestion des risques

Ce travail vise à :

- identifier des besoins de développement de compétences pour construire de nouvelles formations (différenciées selon le public-cible)
- pratiquer des «ré-ingénieries » de formation et/ou pédagogique des formations déjà existantes dans lesquelles on comprendra mieux pourquoi il est pertinent d'introduire la thématique d'anticipation et la gestion des risques
- Communiquer « positivement » sur la thématique des risques pour donner du sens aux apprentissages proposés

Elargir l'enquête en prenant en compte les critères perçus comme pertinents.

Questions au Comité Opérationnel : Quelles sont les caractéristiques des exploitations agricoles qui peuvent avoir une incidence sur la situation de travail et plus particulièrement sur la question de l'anticipation et de la gestion des risques ?

Il existe des critères classiques de taille, produit, profils des personnes mais aussi d'autres critères qui peuvent être discutés à partir des 7 stratégies que nous avons établis lors de l'étape précédente.

Il s'agit de mener des entretiens qui respectent le principe de diversité (nous ne pourrons pas respecter le principe d'engagement progressif dans l'enquête).

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN CENTRE

1. Entrée en matière

L'interviewer se présente et pose le cadre :

- objectif de l'étude-action : identifier quelles compétences sont à développer dans la région Limousin pour répondre aux besoins des agriculteurs sur la question de l'anticipation et de la gestion des risques (économiques, humains, environnementaux…)
- objectif de l'entretien : recueillir les éléments qui vont nous permettre de construire et de proposer des formations sur ce thème
- durée : environ 1h30
- envoi d'une synthèse de l'entretien (pour validation) avant son exploitation qui sera anonyme (personne ne saura que vous avez participé à cette étude)

L'entretien sera ensuite retranscrit sous word

2. Description du travail (merci de dactylographier cette partie dans les fiches « stratégies »)

1. Poser une question d'entrée en matière : *« Pouvez-vous nous décrire brièvement l'histoire de l'évolution de votre exploitation* » Noter les grandes phases et comment, au fil de l'évolution, ils ont anticipé et gérer les risques. Faire expliciter comment ils s'y sont pris si des points vous semblent en lien avec l'anticipation et la gestion des risques.

2. Présenter les stratégies (dans l'ordre indiqué sur le schéma) repérées jusqu'à maintenant et faire réagir les personnes (stratégie par stratégie) en leur posant les questions suivantes :

- que pensez-vous de cette stratégie ?
- est-ce qu'elle est mise en œuvre sur votre exploitation ?
- Si oui : demander sur quelle(s) activité(s) et comment ils s'y prennent (faire expliciter). Bien noter ce qu'ils vont dire, nous en déduirons les compétences (savoirs, savoir-faire techniques et savoir-faire relationnels et situationnels).
- Si non : demander « qu'est-ce qui fait, selon vous, qu'elle ne l'est pas ? » et « pensez-vous qu'elle devrait l'être ? »

3. Revenir sur l'ensemble des stratégies et demander lesquelles (sur votre exploitation) sont les plus importantes aujourd'hui, et lesquelles le seront demain (dans les 5 ans qui viennent). L'idée est de nous permettre d'identifier les besoins de formation à court, moyen et long terme.

3. Questions plus générales

4. *« Comment voyez-vous votre avenir ? Avez-vous des décisions à prendre pour anticiper et gérer les risques ? Si oui quels types de décision ? »*

5. *« Avez-vous fait des formations sur le thème de l'anticipation et la gestion des risques ? Si oui, qu'est-ce qui fait que vous avez souhaité y participer ? Si non, qu'est-ce qui fait que vous n'avez pas souhaité y participer ? »*

4. Conclusion

6. *« Avant de nous quitter, peut-être souhaitez-vous attirer notre attention sur un point particulier qui vous semble important pour l'étude ? ou éventuellement nous poser une question à votre tour ? »*

Remerciement et prise de congé (préciser à l'agriculteur qu'il sera invité à une réunion de restitution de l'étude-action à la fin de cette année)

ANNEXE 4 : TABLEAU DES SITUATION ENQUETEES

But : relier les notes d'entretien à une situation de travail et pouvoir revenir plus tard aux données brutes pour les analyser. Il s'agit aussi de situer l'entretien et la situation enquêtée dans l'échantillon des situations. De nouveaux critères d'échantillonnage peuvent être perçus.

Nom des interviewers :

Coordonnées de l'exploitation :

Entretien N°X **Nombre de personnes rencontrées et statuts de chacune d'entre elles :**	**Caractéristiques de l'exploitation (au vu des critères d'échantillonnage retenus) :**	**Points-clés de l'entretien (ce qui a été le plus intéressant) :**	**Observations sur la conduite de l'entretien et l'attitude de l'interviewé :**
…	…	…	…

ANNEXE 5 : TABLEAU DES ACTIONS PAR STRATEGIE

But : à partir des stratégies identifiées, repérer dans les entretiens les actions dans les entretiens qui participent de ces stratégies et commencer à relever comment les acteurs s'y prennent pour les réaliser. Ce tableau permet de revenir aux données brutes pour les analyser.

Stratégie N°…

Actions qui correspondant à cette stratégie :	Comment s'y prennent-ils pour réaliser l'action ? (techniques, organisation, relations…)
-	
-	

ANNEXE 6 : TABLEAU DES SAVOIRS EN ACTION[9] POUR UNE COMPETENCE

But: déduire et inférer les savoirs en action des tableaux des actions, nommer des compétences et pouvoir revenir aux données brutes. Ce travail peut être conduit en équipe pluridisciplinaire. Il est important de repérer des situations professionnelles qui vont illustrer la compétence pour lui donner de la « chair » à l'aide d'un verbatim (cf. Livret à l'usage des concepteurs et animateurs de formation la rubrique « exemples déduits des entretiens »

Compétence : (on nomme la compétence à partir des actions repérées : un verbe d'action et un complément (pour…)

Savoirs (théoriques, procéduraux, réglementaires…)	**Savoir-faire** (pratique, technique, relationnel et organisationnel)	**A titre illustratif, une situation professionnelle repérée lors de l'enquête :**
-	-	-

[9] Les conceptions de la compétence sont très nombreuses et différentes selon l'angle disciplinaire adopté. Il existe actuellement un consensus sur l'idée que la compétence est le résultat dune combinatoire de ressources mobilisées en action.

ANNEXE 7 : DESCRIPTION FINALE DE LA COMPETENCE

Une fiche de description de la compétence (cf. ci-dessous) est suffisante pour négocier un objectif de formation avec un intervenant et constituer une base qui lui permettrait de mieux saisir l'objectif de formation en comprenant son lien avec la compétence (rubrique «mise en œuvre »). La rubrique « contexte(s) professionnel(s) de la mise en œuvre » est une ressource pour élaborer des études de cas et/ou des mises en situation reconstituée. Les rubriques « savoir-faire et techniques mobilisées » et « connaissances associées » constituent les contenus de la formation. La rubrique « capacités relationnelles et organisationnelles » sont des indicateurs pour enrichir des études de cas et/ou des mises en situations par jeu de rôles). Ainsi, une formation peut rester au plus proche des réalités du « terrain ».

Compétence :
Description de la compétence (mise en œuvre) :
Contexte(s) professionnel(s) de la mise en œuvre : Prise en compte de…
Savoir-faire et techniques mobilisées :
Connaissances associées :
Capacités relationnelles et organisationnelles :

REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

Risques

ASCH et NINEZE (2003), *Le risque*, EDP

BOYER (2008), Assurer les calamités agricoles », Ministère de l'agriculture et de la pêche

DUPONT (2004), *Le dictionnaire des risques*, Armand Colin

FRAPPA et al. (?), *Santé du troupeau, maladies contagieuses et risques sanitaires : une exploration de la diversité des représentations des éleveurs,* Institut, école nationale vétérinaire et Université

GHN sous la direction de DEMARTY (2008*), 7 recommandations pour le secteur des produits laitiers* , Bruxelles

ISO 31000 (2009), *Management du risque- principes et lignes directrices*

NAVARRO et al., Centre d'immunologie de Marseille-Luminy - Inserm-U631, CNRS-UMR 6102 (2009), *Les agriculteurs exposés aux pesticides présentent un risque accru de développer un Lymphome Folliculaire,* Actu-Environnement.com

MENDEL(2006), « L'acte » in *Vocabulaire de psychosociologie*, Erès

NIEHAMMER et al. (2007), « Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karsek en France étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale Sumer » in *Travailler n°17*

ROUSSILLON-MONFORT (2008), *Les marchés à terme agricoles en Europe et en France,* Direction Générales de Politiques Européenne et Internationale

SADDIER et SIMON (2005), *Pour une amélioration de la gestion des risques et des crises agricoles*, Rapport au gouvernement

Constructivisme, résilience et stratégie

LE MOIGNE (1995), *Les épistémologies constructivistes,* PUF

MORIN (2005), *Introduction à la pensée complexe*, Seuil

WATZLAWICK (1988), *L'invention de la réalité*, Seuil

BEGIN et CHABAUD (2010), *Le résilience des organisations. Le cas d'une entreprise familiale*, Revue Française de Gestion

CYRULNICK (2004), *Les vilains petits canards*, Odile Jacob

LALLAU (2008), « Les agriculteurs africains entre vulnérabilité et résilience. Pour une approche par les capabilités de la gestion des risques » in *Revue Française de socio-économie n°1*, p. 177 à 198

LALLAU et THIBAUT (2010), « La résilience en débat : quel devenir pour les agriculteurs en difficulté ? » in *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement, 90 (1),* p. 79 à 102

LIGHEZZOLO et DE TYCHEY (2004), *La résilience*, Editions In Press

CROZIER et FRIEDBERG (1977), *L'acteur et le système*, Seuil

JOFFRE ET KOENIG (1985), *Stratégie d'Entreprise*, Economica

Etude et ingénierie en formation

GRIFFIN et HAUSER (1993), *The voice of the customer*, Marketing Sciences, vol 12, n°1

MUCCHIELLI A. (1996), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Armand Colin

PAILLE et MUCCHIELLI A. (2003), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Armand Colin

POUPART et al. (1997), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Gaëtan Morin

VAN DER MAREN (2004), *Méthodes de recherche pour l'éducation*, de boeck

AFNOR (1997), *concepts et terminologie en formation*, NF X 50-750

AFPA (1998), *L'ingénierie de formation*, collection repères AFPA

CARRE ET CASPAR (1999), *Traité des sciences et techniques de la Formation*, Dunod

LATASTE (2008), *Gérer les conflits dans vos formations,* Editions d'Organisation

LATASTE (2004), « L'entretien de modélisation » in *Revue du Centre de Recherche en Education n°25-26*, Publication de l'Université de St-Etienne, p. 111 à 136

LE BOTERF (1997), *Développer la compétence des professionnels*, Editions d'Organisation

MANDON (2009), *Analyser le sens et la complexité du travail*, L'Harmattan

MUCCHELLI R. (1972), *La pédagogie des adultes, ESF*

MUCCHIELLI R. (1974), *La méthode des cas*, ESF