

CONSEILLERS : DES METIERS EN EVOLUTION

Pour répondre aux besoins des agriculteurs, dans le contexte actuel, les métiers des conseillers agricoles évoluent. Face à la diversité des situations locales, et des répartitions de tâches entre les organismes, il est plus facile d'analyser cette évolution au travers des principales fonctions assumées par les agents.

L'article ci-après présente les adaptations en cours dans les chambres d'agriculture. Le repérage des fonctions principales constitue une donnée essentielle pour l'élaboration de programmes de formation.

Une étude comparative des fonctions dans les principaux organismes de développement a de même été réalisée par l'ANDA en 1990, dans le cadre du groupe tripartite sur la formation des agents associant des représentants des employeurs, des agents, et du ministère de l'agriculture. Elle a repris l'essentiel pour ce qui concerne les chambres d'agriculture.

Jean-Marc CORDONNIER(*)

Face aux attentes de plus en plus exigeantes des agriculteurs, les métiers des conseillers agricoles sont en cours d'évolution.

On assiste à une plus grande spécialisation, et à une mise en oeuvre des actions par équipes pluridisciplinaires, en complémentarité avec d'autres partenaires.

Le rôle de la région se renforce dans plusieurs domaines : l'élaboration de programmes d'actions, la négociation avec certains organismes, la mobilisation de spécialistes qui travaillent en équipe et interviennent sur plusieurs départements, etc.

Les compétences dans les Chambres d'Agriculture peuvent être regroupées en cinq fonctions dominantes.

Sur cette base, les postes de travail tiennent compte des situations locales, et du souci de main-

tenir un équilibre entre les collaborateurs présents sur le terrain, et les agents plus spécialisés départementaux ou régionaux.

L'objectif est que chaque poste soit constitué d'une fonction dominante qui représente plus de 50 % de l'activité de l'agent.

Cette approche ne tient pas compte des tâches d'encadrement hiérarchique et/ou d'animation méthodologique, susceptibles d'être assumées par une partie des agents, au niveau des équipes locales, comme aux niveaux départemental et régional. L'une et l'autre nécessitent des compétences spécifiques. Elles sont généralement confiées à des collaborateurs plus expérimentés, chargés par ailleurs de l'appui aux agents plus jeunes.

Ces cinq fonctions dominantes se présentent selon les définitions qui suivent.

Des entreprises à conseiller

Le conseil d'entreprise consiste à apporter une aide personnalisée à la prise de décisions de l'agriculteur, tout particulièrement en période de changements importants : installation, modification notable du système de production ou de commercialisation, situation difficile etc. Des raisons externes, telles que certaines mesures de politique européenne ou nationale peuvent aussi nécessiter un conseil global.

Cette fonction repose sur une approche globale du fonctionnement de l'exploitation.

Elle inclut la réalisation de diagnostics, l'élaboration de projets, la mise en place et la réalisation de suivis, en prenant en compte les principaux critères techniques, économiques, financiers,

(*) s/Directeur, chargé du Développement et de la Formation - APCA, 9, Avenue George V, 75008 PARIS, Tél : 47 23 55 40, Fax : 47 23 84 97.

juridiques, les données humaines et sociales, l'évolution des marchés et de l'environnement.

Les agents concernés sont les interlocuteurs privilégiés des agriculteurs dans les périodes clés. Ils s'appuient sur des contributions de spécialistes pour certains approfondissements et appuis spécialisés. Ils valorisent en outre les enregistrements techniques et comptables disponibles, ainsi que les référentiels existants.

Le conseil d'entreprise s'insère, par ailleurs, dans des processus collectifs de formation et d'animation de groupes ; il peut aussi être associé à des programmes d'élaboration de références, d'études de potentialités de zones.

Une partie des conseils spécialisés réalisés par les chambres d'agriculture entrent dans cette fonction dans la mesure où ils privilégient le raisonnement global sur une production ou un système, en resituant les questions plus techniques par rapport aux préoccupations plus générales de maîtrise de l'exploitation. Dans certains départements, le conseil d'entreprise est même réalisé en binôme entre un conseiller spécialisé sur un système de production, et un conseiller spécialisé en gestion financière.

Des références à élaborer

La fonction de recherche-développement comporte d'abord la mise en oeuvre de dispositifs d'élaboration de références, pour les agriculteurs, les prescripteurs et les décideurs, concernant un système d'exploitation, ou un moyen de production (équipement, etc) ou un domaine particulier (agronomie, environnement, etc), tenant compte des filières de

production. Elle débouche sur l'élaboration de méthodes de conseil.

Elle inclut la veille technologique, pour valoriser les résultats de la recherche et en évaluer les conséquences sur les systèmes d'exploitation.

Cette fonction nécessite également un travail de recherche finalisé sur des sujets techniques et/ou technico-économiques, et la mise en forme des résultats en vue de leur diffusion.

Les agents concernés assurent une part plus ou moins grande de conseils (conseils globaux et non appuis ponctuels) auprès d'agriculteurs ou de groupes, ou en appui à des techniciens spécialisés.

Des marchés à étudier

Le conseil en diversification-marketing comporte la réalisation d'études de marché, la définition de stratégies de filière, l'appui à l'organisation économique, la mise en place d'actions de promotion, pour des exploitations agricoles ou des petites entreprises. Ceci peut concerner des produits agro-alimentaires, agro-industriels, ou des services (agrotourisme, etc).

Elle inclut une part importante de formation des agriculteurs.

Les agents concernés travaillent en relation avec les entreprises coopératives et privées, ou avec les organismes de services concernés.

Le rural à intégrer

La fonction axée sur le développement local agricole et rural doit être définie avec précision et mise en oeuvre avec rigueur, pour ne pas retomber dans le contenu trop flou de la fonction animation

des années passées. Elle doit situer clairement la contribution des agents concernés par rapport à celle des responsables professionnels.

Elle comporte une part importante de mobilisation et d'animation de réseaux d'agriculteurs ; pour soutenir l'esprit d'entreprise et d'innovation des agriculteurs ; favoriser l'émergence et la réalisation des projets agricoles, individuels ou collectifs ; mais aussi pour permettre la mise en oeuvre, par des agriculteurs ou des zones, de stratégies de développement départementale ou régionale.

Elle inclut la réalisation de diagnostics de potentialités agricoles de zones rurales précises et des besoins d'équipements ou d'aménagements pour les exploitations agricoles.

Elle nécessite une capacité de dialogue avec les organismes partenaires agricoles, ainsi qu'avec les autres secteurs socio-professionnels et les collectivités locales, plus particulièrement pour les projets qui s'inscrivent dans une stratégie de développement rural. Elle débouche sur la formalisation de projets de développement pour la petite région ou pour le groupe d'agriculteurs.

Dans les zones qui le nécessitent (plus particulièrement dans les zones 5 b), les agents peuvent prendre en charge l'élaboration de l'ensemble du projet de développement rural, en s'appuyant sur un public plus large que les agriculteurs, dans le cadre d'un partenariat avec les organismes des autres secteurs économiques concernés.

Dans tous les cas, les agents concernés doivent savoir mobiliser les compétences des différents services spécialisés, dans certains domaines ou productions, ainsi que pour les problèmes fon-

ciers, d'aménagement et de gestion de l'espace. Ces appuis sont nécessaires pour l'élaboration des projets, et ensuite pour leur mise en oeuvre.

Des hommes à former

La plupart des conseillers sont appelés à participer, dans le cadre de leur fonction dominante, à la conduite d'actions de formation.

Parmi ceux qui se spécialisent dans une fonction de formation, il faut distinguer deux types d'emplois : le formateur, chargé à titre permanent de la préparation, de la conduite et de l'évaluation d'actions de formation au bénéfice des agriculteurs, des responsables ou des salariés d'exploitation. Cette fonction a une dominante pédagogique forte.

L'ingénieur-formation, chargé de la conception, de la réalisation et de l'évaluation d'actions et de

plans de formation départementaux. Cette fonction a une dominante d'expertise et d'appui-méthodes tant dans le domaine de l'ingénierie de formation que de l'ingénierie pédagogique.

L'une et l'autre de ces fonctions exigent une capacité à prendre en compte les projets de développement et à analyser les compétences requises pour leur mise en oeuvre. Elles font appel à des intervenants choisis au sein des équipes techniques, de la chambre d'agriculture et d'autres organismes.

Des programmes de formation spécialisée ont été élaborés (ou sont en cours d'élaboration) pour permettre à des conseillers, disposant d'une première expérience, d'assumer avec compétence chacune de ces cinq fonctions et d'apporter un appui méthodologique à des collabora-

teurs plus jeunes. En règle générale, ces formations sont accessibles à des ingénieurs après trois ans d'expérience et à des techniciens supérieurs après cinq ans d'expérience. Elles débouchent sur des titres pour lesquels une demande d'homologation au niveau II est en cours.

De jeunes collaborateurs peuvent toutefois occuper les postes de travail correspondant aux fonctions retenues, pour réaliser une partie des tâches, avec l'appui d'agents plus expérimentés. Ils accèdent progressivement à une compétence et une expertise suffisante pour assumer l'intégralité de la fonction confiée.

La formation des jeunes conseillers a ainsi été adaptée pour proposer des parcours de formation correspondant aux besoins spécifiques de chacun. ■

POUR MIEUX VALORISER LES MEMOIRES DE FORMATION DES JEUNES CONSEILLERS - Un nouveau dispositif

En Novembre 1991, sur proposition de l'APCA, le Ministère de l'Agriculture a publié un arrêté réformant le dispositif de formation des jeunes conseillers. Il prévoit, en particulier, un parcours de formation personnalisé et un mémoire en lien avec l'activité de l'agent.

Une circulaire d'application vient d'être envoyée par le Ministère de l'Agriculture pour assurer une meilleure valorisation du mémoire du jeune conseiller.

Dorénavant, le conseiller présentera son mémoire devant le comité de direction du SUAD ou devant une instance professionnelle départementale proposée par le SUAD. Cette instance doit associer un représentant du DDA, un représentant du lycée agricole, et un représentant des conseillers.

A l'issue de cette présentation et du débat, le représentant du DDA rédige une appréciation sur la qualité du mémoire et fait une proposition d'inscription sur la liste d'aptitude de conseiller, gérée par le Ministère de l'Agriculture. Copie de la proposition est remise à l'agent.

La commission nationale devient ainsi une instance de recours.

Le nouveau dispositif a été mis en place dans plusieurs départements ces dernières semaines, à la satisfaction générale.

(Pour toute information, contacter votre Chambre d'Agriculture ou le SUAF-APCA).