

Vers un nouveau métier de conseiller en production intégrée : Développer des compétences d'accompagnement des agriculteurs

Auteur(s)

**M-S. PETIT¹, B. OMON², E. BONNIN³, J. BRUNET¹⁰, J-F. DOBRECOURT⁴, M. GELOEN³,
L. PARAVANO⁴, P. ROBIN⁵, A. VILLARD⁶, C. VIVIER⁴, P. MISCHLER⁷, M-N
GUILLOT⁸⁹, M. CERF⁸, P. OLR⁹**

Chambre Régionale d'Agriculture de Bourgogne¹, Chambre d'Agriculture de l'Eure², Chambre d'Agriculture de Côte d'Or⁵, de la Nièvre³, de Saône-et-Loire⁶, de l'Yonne⁴, de l'Indre¹⁰, AgroTransfert Ressources et Territoires⁷, INRA-UR SenS 1326⁸, AgroSup Dijon - Eduter Recherche Laboratoire "Développement professionnel et formation"⁹



Colloque SFER "Conseil en agriculture : acteurs, marchés, mutations "

14 et 15 octobre 2010 – AgroSup Dijon, 26 boulevard Docteur Petitjean 21079 DIJON France

Résumé

Conseiller les agriculteurs en production intégrée est une nouvelle mission d'accompagnement des conseillers, qui les confrontent à des ruptures par rapport à leurs pratiques antérieures, mais aussi dans leur identité, leurs connaissances et leurs cadres d'action. Dans le cadre du Réseau Mixte Technologique Systèmes de culture innovants, une formation – action a été réalisée avec pour objectif, à partir de l'expérience de 9 conseillers de Chambres d'Agriculture et d'un ingénieur d'un agrotransfert, de : mettre l'expérience des conseillers « en travail », organiser une formation « en miroir », construire les base d'une pratique recomposée. De l'échange sur le « faire » des conseillers, une nouvelle posture et de nouveaux répertoires d'action ont été identifiés pour accompagner le changement.

L'incontournable tour de plaine a ainsi été revisité et réalisé pendant l'interculture, ce qui a permis d'assurer un conseil dit « à froid » avec une approche systémique et en anticipation sur la rotation, en plus du conseil dit « à chaud » de réponses techniques aux questions du moment.

L'activité de conseil en production intégrée a également permis d'explorer différents répertoires d'action : l'« entonnoir », la « coopération », l'« exemple vécu », la « co-construction ». Dans le cas du bassin d'alimentation de captage, il s'agira aussi de construire une posture et un répertoire d'actions adaptés pour intervenir auprès d'un public non volontaire avec des obligations de résultats pour les politiques publiques. Ceci implique de définir le mandat donné au conseiller, ainsi que les rôles et missions de la Chambre d'Agriculture et des autres acteurs.

Ce travail « en miroir » s'est finalement traduit par un déplacement des préoccupations des conseillers du « comment faire » au « comment être » conseiller en production intégrée et plus largement en matière de systèmes de culture innovants. Afin de capitaliser sur les répertoires d'actions, de proposer des cadres d'analyse et de travail, un guide ou *vademecum* du conseiller en production intégrée est en construction. Il sera testé dans un espace de travail collectif à créer au sein du RMT Systèmes de culture innovants en vue du développement d'un réseau de compétences.

Mots clés : conseil, conseiller agricole, formation-action, expérience, accompagnement, mandat, production intégrée, système de culture innovant

Pour répondre aux enjeux émergents et de développement durable, il n'est pas suffisant d'améliorer l'efficacité des intrants ou de substituer certaines techniques actuelles par d'autres techniques aussi originales soient elles. Il est parfois nécessaire de **re-concevoir les systèmes de culture dans leur globalité** (Hill *et al.*, 1999) **ainsi que la manière de les conseiller pour accompagner à la fois la conception et la mise en œuvre des nouveaux systèmes de culture par les agriculteurs.**

Conseiller les agriculteurs en production intégrée (Viaux, 1999), c'est-à-dire vers une agriculture basée sur l'utilisation des régulations internes à l'agro-système, est une nouvelle mission d'accompagnement des conseillers, qui les confrontent à des ruptures par rapport à leurs pratiques routinières antérieures, mais aussi dans leur identité, dans leurs connaissances et dans leurs cadres d'action.

Dans le cadre du Réseau Mixte Technologique Systèmes de culture innovants, une formation – action a été réalisée et financée par le projet CASDAR 7103 Systèmes de culture innovants. L'objectif de cette formation-action a été de travailler à partir de l'expérience de 9 conseillers de Chambres d'Agriculture et d'un ingénieur d'un agrotransfert ; elle a eu pour ambition également de les aider à faire face à ces ruptures, en vue de contribuer à la construction d'un réseau de compétences.

1. Une formation-action pour explorer l'expérience de conseillers en production intégrée

1.1. Une définition du conseil agricole

Le conseil agricole peut se définir comme une activité mêlant plusieurs dimensions : un contenu technique, une face relationnelle, une économie, qui toutes trois conditionnent la possibilité de délivrer un avis sur « ce qu'il convient de faire » (Cerf *et al.*, 2009). Le conseil en grande culture est souvent réalisé en cours de saison, dans les champs ou chez les exploitants.

1.2. Genèse et origines de la formation-action

Plusieurs questions ont été à l'origine de la formation-action : Comment les conseillers font l'expérience du conseil en production intégrée ? Comment voient-ils ce qui s'inscrit en continuité ou en rupture avec l'expérience du conseil qu'ils ont développée jusqu'ici ? Est-ce que le conseil en production intégrée implique une recomposition du répertoire d'actions des conseillers ? Et plus largement, quelles méthodes d'accompagnement utiliser pour co-construire avec les agriculteurs des systèmes de culture innovants en production intégrée ou par rapport à d'autres objectifs ? Ce type de conseil nécessite-t-il des situations professionnelles adaptées ?

Pour mieux comprendre l'activité de conseil en matière de systèmes de culture innovants et travailler au développement des compétences d'accompagnement des agriculteurs en matière de production intégrée, une formation-action intitulée « Développer des compétences d'accompagnement des agriculteurs – Exemple à partir d'actions menées dans le cadre de la production intégrée » a été conçue et animée par deux chercheurs en ergonomie et un chercheur en didactique professionnelle, un conseiller en production intégrée ayant développé une pratique de conseil sensiblement différente de celle de ses pairs et un ingénieur régional chargé de coordonner et animer les actions menées par les conseillers en R&D en grandes cultures.

Cette formation – action a été menée à titre expérimental avec un cadre « souple » et hors hiérarchie, ouvrant un espace de dialogue sans contraintes de production pour les conseillers et sans risque de jugement ou de sanctions pour tous, tout en permettant de parler du métier de conseil.

1.3. Une formation-action avec un triple objectif et des règles de fonctionnement

Cette formation-action a ainsi eu un triple objectif :

- ▶ mettre l'expérience des conseillers « en travail », pour formaliser, expliciter et échanger sur les façons de faire de l'accompagnement en production intégrée (individuel / collectif, organisation des phases d'accompagnement, repérage des points à travailler avec les agriculteurs, ...)
- ▶ organiser une formation « en miroir » de situations réelles de conseil agricole en production intégrée, permettant d'explorer et d'analyser les difficultés rencontrées dans la réalisation d'un accompagnement des agriculteurs pour le développement de la production intégrée et les façons d'y faire face.
- ▶ construire les bases d'une pratique recomposée, pour leur permettre de surmonter les difficultés rencontrées et d'agir efficacement dans des situations de conseil auprès d'une diversité d'agriculteurs.

Au cours de la formation, des apports théoriques et méthodologiques sur l'accompagnement du changement de pratiques issus de l'ergonomie et de la didactique professionnelle ont été réalisés, dans le domaine de l'agriculture ou d'autres domaines (audit, nautique, ...).

Un des préalables au démarrage de la formation – action a été de construire le cadre collectif de travail en créant des règles de fonctionnement et un climat de confiance, pour favoriser le dialogue,

l'écoute réciproque, l'absence de jugement et *in fine* pour permettre la réflexivité¹ collective dans un espace protégé (Bourgeois et Nizet, 1997 in Cerf *et al.*, 2009).

La formation – action a rassemblé neuf conseillers en grandes culture de Chambres d'Agriculture de Bourgogne et de l'Eure, un ingénieur chargé de mission à AgroTransfert Ressources & Territoires en Picardie.

1.4. Une formation – action en 6 étapes

Après avoir identifié des conseillers intéressés pour échanger sur leurs pratiques de conseil en Bourgogne, Eure et Picardie, le travail a été structuré en 6 étapes :

1. Constituer un corpus de situations sur l'activité des conseillers, à partir de l'observation des situations de travail des conseillers par les chercheurs
2. Réaliser une analyse de ce corpus des situations observées par les chercheurs, en vue de définir des points clés à travailler
3. Définir la structure de la formation, après avoir identifié les fondements d'une progression dans l'échange et les formes d'animation sur les points clés à travailler
4. Constituer le groupe d'échanges, repérer les attentes
5. Echanger sur les pratiques et les confronter au sein du groupe
6. Capitaliser pour soi et pour les autres

L'animation a été construite en partant des situations de travail des conseillers et en travaillant à l'articulation entre les conseillers, les chercheurs et les promoteurs de la formation.

2. De l'échange sur le « faire » de chacun à l'identification d'une nouvelle posture et de nouveaux répertoires d'action pour accompagner le changement

A partir de la formalisation et de l'échange sur le « faire » du conseil en production intégrée, cette formation-action a permis de mettre en dialogue et de confronter au sein du collectif différentes situations de conseil : l'observation de parcelles en interculture, la mise en récit de situations de conseil en individuel et en collectif, l'apport de cadres d'analyse, la production de fiches techniques, A cette occasion, les moments d'échanges et de confrontation ont permis de discuter des divergences de points de vue et la variété des manières de pratiquer le conseil (Dubost, 1990 in Cerf *et al.*, 2009).

Au fur et à mesure des échanges sur les pratiques de conseil, il est apparu que les conseillers en productions végétales endossent une diversité de positions dans leurs activités de conseil : pédagogue, animateur, appui technique, expert (Lémery in Darré, 1994), ... Ce travail fait avec les conseillers a ainsi consisté à mettre à l'épreuve l'hypothèse qu'il ne sont plus, dans le conseil en production intégrée, en appui technique mais qu'ils interviennent (Dubost, 1990 in Cerf, 2009) avec les agriculteurs eux-mêmes, sur leur manière de construire une compréhension élargie des transformations des contextes dans lesquels ces derniers agissent.

2.1. Le tour de plaine, un incontournable pour le conseil ... à revisiter

Le tour de plaine institué dans les activités de développement agricole depuis les Trente Glorieuses est une activité fréquemment mobilisée par les conseillers en grandes cultures avec leurs groupes de développement. En agriculture conventionnelle et raisonnée, le conseiller assure ainsi un appui

¹ La notion de réflexivité s'entend dans la perspective développementale proposée par Schön (1996). La réflexivité vise à repérer ce qui organise l'action, dans une prise de distance avec ce qui a été fait, appuyée par un tiers et dans une confrontation à des pairs ayant différentes manières de voir, de faire, de dire des choses.

technique sur le temps de la campagne culturale. Ce conseil dit « à chaud » (Guillot *et al.*, 2010) permet de répondre aux questions du moment des agriculteurs, en s'appuyant sur les connaissances du conseiller, la technique, les expérimentations et les expériences du groupe, celles-ci étant échangés collectivement.

Dans le cadre de la formation-action, un tour de plaine en inter-culture a été réalisé au mois de novembre, période de l'année qui ne correspond pas à la période habituelle des tours de plaine. Les conseillers ont ainsi été sur 2 parcelles cultivées et avaient pour consigne d'observer et décrire la parcelle et ses caractéristiques. Au cours de l'exercice, les conseillers ont :

- recherché des indices (présence de ronds de chardons, de gaillets, d'un passage de déchaumeur, ...)
- appréhendé différentes dimensions de la parcelle cultivée (spatiale du paysage, temporelle avec l'historique agronomique de la parcelle, économique par rapport aux objectifs visés pour l'exploitation, humaine par rapport aux objectifs que l'agriculteur rechercherait, ...)
- qualifié leurs ressentis sur les parcelles (par exemple, « une parcelle chaotique » à l'opposé de « la belle parcelle », ...)

Les indices identifiés et mis en relation dans ces 2 situations d'observation « décalées » par rapport à la pratique classique des conseillers ont permis de regarder autrement l'objet étudié, de chercher à comprendre la situation en présence en vue de se projeter vers un conseil. De cet exercice anodin au départ, ont émergé plusieurs réflexions sur : (i) la manière dont cette situation d'observation « décalée » peut aider à construire un diagnostic et à travailler avec les agriculteurs sur les systèmes de culture et non pas sur la conduite au fil du temps, (ii) la façon de valoriser les situations rencontrées pour construire des références d'un nouveau genre à mobiliser dans des travaux avec des agriculteurs.

A l'issue de l'exercice et au regard des expériences des conseillers, il apparaît qu'en production intégrée, le tour de plaine peut être revisité par le conseiller pour assurer un **conseil dit « à froid »**. Dans le conseil « à froid », le conseiller et les agriculteurs **explorent les situations en présence à la recherche d'indices pour anticiper sur le pas de temps de la rotation les différents problèmes à venir et identifier les leviers agronomiques mobilisables, si possible et surtout en plus des réponses techniques aux questions du moment**. Ce conseil dit « à froid » (Guillot *et al.*, 2010) se base sur les connaissances du conseiller et des agriculteurs en interaction, ainsi que sur la technique et les expérimentations avec une **approche plus systémique** qu'analytique. Il permet d'intégrer les enjeux de production, économiques et environnementaux par rapport à des objectifs qui sont validés ou à valider avec différents acteurs (agriculteurs, Chambres d'Agriculture, Agences de l'eau par exemple).

2.2. Diversité de conduite de l'activité de conseil avec des agriculteurs

La formation-action a permis d'explorer différents répertoires d'action du conseil qui ont été dénommés et partiellement décrits. La méthode de travail s'est appuyée ici sur la mise en récit de situation vécue, avec une préparation en amont par les conseillers faite en s'appuyant sur le questionnement suivant : Qu'a compris le conseiller de ce qui lui a été demandé (sa mission) ? quels sont les buts poursuivis par le conseiller ? que tient-il pour vrai dans son activité ? qu'est-ce qui a perturbé l'action par rapport à ce que le conseiller avait prévu ? Comment a-t-il réagi face à une perturbation ressentie ?

Les répertoires d'action travaillés dans cette formation – action sont les suivants :

- l'entonnoir
- la coopération
- l'exemple vécu
- la co-construction

Pour chacun, le travail a consisté à décrire la façon dont se construisent les interactions entre agriculteurs et conseillers et à mettre en avant différentes postures du conseiller dans ces interactions.

Dans le *répertoire d'action dit de l'« entonnoir »*, le conseiller va travailler avec le groupe d'agriculteurs en 3 étapes :

- le conseiller, en salle, part dans un premier temps de la situation générale et globale de la plaine et des observations du groupe
- puis, il intervient sur une règle de décision relative à la situation d'une ou plusieurs cultures à ce moment T, toujours en salle
- enfin, sur la parcelle de l'agriculteur au champ et avec le groupe toujours, le conseiller en lien avec l'agriculteur construit le conseil, en appliquant la règle de décision énoncée en salle pour *in fine* adapter la succession culturale, les itinéraires techniques et les règles de décision au contexte de la parcelle.

En complément du conseil dit de l'« entonnoir », un conseil individuel peut suivre ou encore un conseil à T + 15 jours par exemple peut le compléter.

Dans le *répertoire d'action dit de « la coopération »*, la démarche utilisée par le conseiller avec le groupe d'agriculteurs est basée sur :

- des échanges entre agriculteurs pour repérer les ressources pour le conseil, ces ressources étant ici les ressources propres des agriculteurs
- des apports issus des résultats des expérimentations et d'interventions extérieures, pour compléter leurs savoirs
- dans le cadre de la vie du groupe, un cas d'agriculteur présenté par l'agriculteur lui-même et discuté avec le groupe.

Le conseiller intervient ici dans le travail du groupe en tant que garant du fil rouge relatif à l'« échelle du système de culture », pour faciliter l'expression et la construction des savoirs et savoir-faire des agriculteurs en matière de système de culture. La posture du conseiller pourrait s'apparenter ici à une démarche de type « coaching ».

Dans le *répertoire d'action dit de « l'exemple vécu »*, le déroulement s'organise autour :

- de la présentation par un agriculteur de son système de culture conduit en production intégrée sur son exploitation
- des apports du groupe d'agriculteurs ou du conseiller, pour compléter leurs savoirs
- parfois, des exercices sur la manière de mener le changement et sur le ressenti de l'agriculteur par rapport au changement qu'il opère.

Le conseiller intervient ici aussi dans le travail de l'agriculteur en interaction avec le groupe, comme garant du fil rouge relatif à l'« échelle du système de culture », pour faciliter l'expression et la construction des savoirs et savoir-faire des agriculteurs en matière de système de culture.

Dans le *répertoire d'action dit de « co-construction »*, le groupe d'agriculteurs et le conseiller travaillent ensemble, par exemple à l'occasion de formation ou de réunions dédiées :

- à partir d'un système de culture initial, décrit dans son contexte et avec ses performances actuelles
- la conception de systèmes de culture, par exemple économes en phytosanitaires ou encore en intrants
- et à leur évaluation multicritère

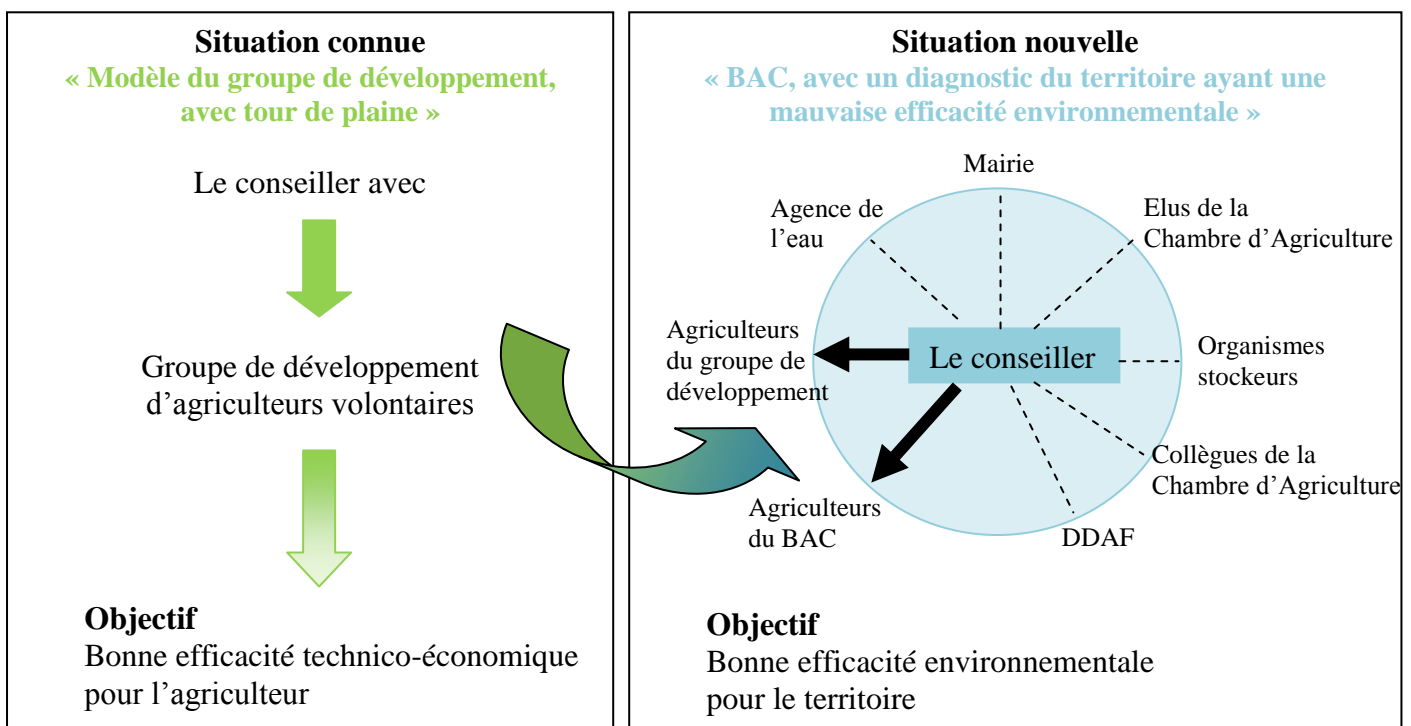
à l'instar de la démarche proposée par le guide STEPHY (Attoumani – Ronceux *et al.*, 2010).

2.3. Le conseil en « BAC » : un répertoire et une posture à constituer

Si les conseillers peuvent s'adapter et adopter divers répertoires d'action pour conseiller un agriculteur ou un groupe d'agriculteurs volontaires pour développer des systèmes de culture intégrés, des difficultés peuvent apparaître dès lors que le conseiller est appelé à intervenir auprès d'un public, parfois non volontaire, dans des bassins d'alimentation de captage (BAC) par exemple, avec des obligations de résultats pour les politiques publiques.

Par exemple, dans le BAC « M », la situation initiale est la suivante :

- le BAC occupe une surface de 500 ha, dont 250 ha de forêt et 250 ha de terres agricoles travaillées par 2 agriculteurs
- une problématique qualité de l'eau par rapport aux nitrates et aux phytosanitaires existe dans ce BAC où le diagnostic du territoire met en avant une mauvaise efficacité environnementale
- le conseiller travaille habituellement avec les 2 agriculteurs du BAC dans le cadre du groupe de développement local, composés d'agriculteurs volontaires et animé par le conseiller, ce groupe ayant pour objectifs une bonne efficacité technico-économique



Face à la problématique du BAC, une nouvelle situation se met en place dans laquelle :

- la Chambre d'Agriculture est sollicitée afin de travailler avec les acteurs en présence à l'amélioration de l'efficacité environnementale sur le territoire du BAC. Ces acteurs sont notamment : les agriculteurs du BAC, les élus de la Chambre d'Agriculture, les conseillers et ingénieurs de la Chambre d'Agriculture, les organismes stockeurs, la Direction Départementale de l'Agriculture, l'Agence de l'eau
- la Chambre d'Agriculture confie au conseiller (du groupe de développement) cette opération et lui demande de travailler en collaboration avec ses collègues du service grandes cultures et du service environnement

Ici, la posture du conseiller et le paradigme vont changer. En effet, le conseiller va être amené à assurer deux postures différentes :

- d'une part, le conseil en groupe de développement (auquel participent les 2 agriculteurs du BAC), avec des objectifs d'efficacité technico-économique ;

- d'autre part, le conseil aux 2 agriculteurs du BAC avec des objectifs d'efficacité environnementale pour le territoire, cette 2^{ème} posture étant réalisée avec un suivi et/ou en interaction avec un collectif varié d'acteurs aux objectifs et points de vue différents.

Dans cet exemple, le conseiller a vécu un hiatus majeur entre ces 2 postures, reflétant les objectifs de chacune des 2 situations. Ces 2 postures se sont en effet avérées différentes, voire parfois contradictoires, ceci avec les mêmes agriculteurs et, parfois même, avec des divergences d'avis sur certains points avec ses propres collègues.

Les quelques exemples de conseil en BAC travaillés dans la formation-action, montrent que le changement de posture et le répertoire d'action, mais aussi les outils pour accompagner les agriculteurs dans l'atteinte de résultats attendus ne vont pas de soi. Pour créer des conditions favorables à l'atteinte des objectifs du BAC, plusieurs pistes ont été proposées :

- co-construire le diagnostic de territoire avec les agriculteurs (pour une meilleure connaissance, une compréhension et une adhésion au diagnostic)
- distinguer le rôle de médiateur et d'expert technique (en affectant différentes personnes ressources)
- envisager un nouveau rapport au territoire relationnel (du groupe de développement) versus fonctionnel (du bassin d'alimentation de captage), travailler autrement avec des agriculteurs initialement non volontaires
- envisager un nouveau type de mission dans les BAC en précisant la position du conseiller par rapport à tous les acteurs en présence, les ressources à mobiliser, ... et peut-être même en choisissant un autre conseiller aux compétences équivalentes pour éviter toute confusion dans les missions données pour le conseil en BAC.

De ces différents répertoires d'action utilisés et/ou expérimentés, il semble important que le conseiller arrive à se situer dans les différents registres et sache les ajuster à la diversité des situations de conseil dans lesquelles il interviendra.

3. L'importance d'une clarification des missions

On entend par dispositif le résultat de la prédisposition des gens et de l'agencement des choses en vue d'agir sur les activités de ceux qui s'y rencontrent (conseillers, agriculteurs, voire autres acteurs le cas échéant) et ce qui rendra l'action du conseiller légitime (Guillot *et al.*, 2010). Le dispositif se constitue entre le conseiller et les agriculteurs en individuel et/ou collectif autour d'un objet qu'il s'agit de bien qualifier, en l'occurrence ici le système de culture souvent, mais parfois aussi le territoire dans lequel se situe l'exploitation.

Dans le cadre du conseil en BAC ou encore du développement d'offres de service en production intégrée, le dispositif doit être reconnu et appuyé par la Chambre d'Agriculture, voire d'autres acteurs du territoire. Ainsi, pour chaque situation où une activité de conseil en production intégrée est réalisée, il est recommandé de clarifier le mandat donné au conseiller en définissant les rôles et missions du conseiller chargé de cette activité. La Chambre d'Agriculture devra également s'assurer des rôles et missions donnés aux autres acteurs en présence. De fait, toute incertitude sur le cadre de l'action de la Chambre d'Agriculture, dans le cas du BAC par exemple, peut engendrer des difficultés par rapport aux façons de faire du conseil et par rapport aux publics à atteindre. La clarification des rôles et missions permettra alors de construire un dispositif institutionnel ou interinstitutionnel, ainsi que les responsabilités des acteurs et celles du conseiller. Cette répartition des rôles et son affichage clair seront une des clés de réussite pour développer la production intégrée, en évitant de faire reposer uniquement cela sur le seul conseiller.

4. Du « comment faire » au « comment être » conseiller en production intégrée ... vers le développement d'un réseau de compétences

Le bilan de la formation-action porte sur le dispositif d'expression de l'expérience dont l'effet se traduit par un déplacement de la préoccupation des participants du « comment faire » au « comment être » conseiller en production intégrée. Ce bilan montre une diversité de situations dans lesquelles le conseiller pourra agir en mobilisant différents répertoires d'action pour atteindre les objectifs visés en production intégrée. Ce changement d'objectifs par rapport à l'agriculture conventionnelle et raisonnée induira *in fine* un changement de posture du conseiller, des répertoires d'action adaptés ou nouveaux, la construction de nouveaux cadres d'interaction ou dispositifs, l'élaboration et la mobilisation de nouvelles ressources (stabilisées ou non) pour le conseil, tout en veillant à garder la notion de plaisir au travail pour le conseiller.

Ce travail « en miroir » montre comment ce déplacement de préoccupation s'accompagne de nouvelles théorisations autour de l'activité de conseil. A partir de la formation-action et de l'expérience des conseillers mobilisés initialement ainsi que d'autres conseillers, il est prévu dans le cadre du RMT Systèmes de culture innovants de construire un guide ou *vademecum* pour capitaliser sur les répertoires d'action, proposer des cadres d'analyse et de travail pour les conseillers, sur lesquels ils pourront s'appuyer pour raconter des expériences et échanger au sein de collectif de conseillers en vue d'améliorer leurs pratiques de conseil.

Un espace est à créer au sein du RMT pour accroître les capacités à penser, à pratiquer l'activité de conseil et le métier de conseiller, pour aider les conseillers à développer leur expérience en s'attachant à saisir les continuités et les ruptures dans leurs activités. Dans cet espace de travail collectif et en s'appuyant sur le *vademecum* du conseiller, il est proposé, en plus de l'animation, d'envisager une intervention didactique, assurée par l'animateur qui serait évidemment formé, afin de permettre de décaler le regard des conseillers sur les ressources habituelles qu'ils mobilisent (diagnostic, fiches techniques, mise en récit de leurs activités et analyse partagée, exemples issus d'autres activités de service, ...). Ce travail pourrait être envisagé au niveau régional pour assurer un espace de dialogue « ouvert, sans contraintes et relations hiérarchiques, en rupture avec le quotidien ». Comme l'a souligné la formation-action, ce travail de réflexivité ne pourra néanmoins se mettre en place, sans un étayage réel par les organisations professionnelles agricoles de cette profonde mutation de leur métier.

Conclusion

La formation – action présentée ici a permis de mener un travail en réflexivité sur le changement de l'activité de conseil vers le conseil en production intégrée, au sein d'un collectif de conseillers – chercheurs – animateurs. A travers les récits d'expérience des conseillers, le travail du groupe a consisté à développer l'expérience des conseillers en s'attachant à saisir les continuités (Dewey, 1947) et les ruptures dans leurs activités de conseil, à identifier différents répertoires d'action, de nouvelles postures pour accompagner le changement, avec la nécessité de construire de nouveaux dispositifs.

Ce travail expérimental suggère également que le rapport du conseiller à la technique serait en évolution pour répondre aux enjeux actuels et futurs : le conseiller ne détiendrait alors pas uniquement un savoir technique mais aussi un savoir-faire facilitant l'expression et la construction des savoirs et savoir-faire des agriculteurs en matière de systèmes de culture, ainsi qu'en matière d'analyse des situations rencontrées. Les notions de conseil « à chaud » et « à froid » sont ainsi nées de la discussion et de la confrontation au sein du groupe (Cerf *et al.*, 2009) : elles ne sont évidemment pas incompatibles, mais elles traduisent une certaine évolution dans la manière d'exercer le métier de conseiller en production intégrée au quotidien.

Le conseil en production intégrée « bouscule » aussi les conseillers et les agriculteurs, car les connaissances disponibles et les référentiels techniques sont en cours de constitution pour la

production intégrée et plus largement pour les systèmes de culture innovants, dans le cadre de réseau d'expérimentation et de suivi de fermes (Reau *et al.*, 2010 ; RMT Systèmes de culture innovants, 2010). Le manque de références, le manque de certitudes et parfois le sentiment d'une plus grande prise de risque dans le conseil relatif au système de culture déstabilisent certains conseillers. En effet, certains sont amenés à passer du « conseil de recettes toutes faites », dont le résultat par rapport à un facteur donné est éprouvé, à des interventions de « co-construction » avec les agriculteurs, où l'activité de conseil consiste à co-construire des combinaisons de solutions pour atteindre l'objectif visé. Ce conseil co-construit peut induire une certaine prise de risque, soit plus importante par rapport à celle qui était acceptée en conventionnel ou raisonné, soit encore sous une nouvelle forme à laquelle ni l'agriculteur ni le conseiller ne sont habitués, d'où un manque de « repères », une prise de risque plus importante *a priori* ou, disons, nouvelle, parfois en ayant un sentiment d'impuissance et en oubliant les difficultés des routines anciennes.

Conseiller en production intégrée et plus largement sur les systèmes de culture innovants par rapport aux enjeux et aux objectifs définis localement nécessitera que les conseillers explorent et fassent l'apprentissage des répertoires d'action connus ou encore en imaginent de nouveaux. Le *vademecum* du conseiller en production intégrée, de même que les espaces de travail collectifs envisagés entre conseillers devraient contribuer à cet apprentissage et *in fine* au développement d'un réseau de compétences en production intégrée et plus largement au sein du RMT Systèmes de culture innovants.

- Attoumani-Ronceux A., Aubertot J-N., Guichard L., Jouy L ;, Mischler P., Omon B., Petit M-S., Pleyber E. Reau R., Seiler A., 2010. Guide pratique pour la conception de systèmes de culture plus économes en produits phytosanitaires. Application aux systèmes de polyculture. Ministères chargés de l'agriculture et de l'environnement, RMT SdCi. A paraître.
- Cerf M., Guillot M-N., Olry P., 2009, Construire l'expérience en ressource pour l'action : une formation-action de conseillers agricoles face au changement de paradigme en agriculture
- Darré J.-P., 1994, Pairs et experts dans l'agriculture : dialogues et production de connaissance pour l'action, in Erès Technologies – Idéologies – Pratiques, vol. 12 n°1
- Dewey, 1947, Expérience et éducation, Paris : Bourrelier
- Dubost, J., 1990, L'intervention psychosociologique. Paris : PUF
- Guillot M-N., Cerf M., Olry P., 2010, L'activité de conseil en grandes cultures : d'une épreuve à une autre, Colloque SFER « Conseiller en agriculture : acteurs, marchés, mutations », Dijon, 14 – 15 octobre 2010
- Hill S.B., Vincent C., Chouinard G., 1999, Evolving ecosystems approaches to fruit insect pest management, Agriculture, Ecosystems and Environment, 73, p.107-110
- Reau R. et al., 2010, Ecophyto R&D – Vers des systèmes de culture économes en produits phytosanitaires (volet 2), Tome IX : Conception d'un réseau d'acquisition de références et d'un systèmes d'information, INRA, 100 pages
- Reau R., Mischler P., Petit M-S., 2010, Evaluation au champ des performances de systèmes innovants en cultures arables et apprentissage de la protection intégrée en fermes pilotes, Carrefour de l'innovation agronomique, Versailles, 6 mai 2010
- RMT Systèmes de culture innovants, 2010, Projet 2010-2012 - Demande de prorogation du 1^{er} septembre 2010 au 31 août 2012, 24 pages
- Schön D.A., 1996, Le praticien réflexif, Editions sociales, Paris
- Viaux Ph., 1999, Une 3^e voie en Grande Culture – Environnement, Qualité, Rentabilité, éditions Agridécisions, 212 p.
- www.systemesdecultureinnovants.org/