

**II^e CONFERENCE INTERNATIONALE
DU RESEAU « FORMATION AGRICOLE ET RURALE » (FAR)
« Rôle des acteurs dans l'orientation et le fonctionnement des dispositifs de
formation rurale pour le développement »
TUNIS – 19 au 23 mai 2008**

LA FORMATION AU SEIN DE L'ANOC

Intervention de monsieur le Docteur Said FAGOURI, Directeur Général de l'Association Nationale Ovine et Caprins (ANOC)

1. Introduction et problématique

L'ANOC est une association sans but lucratif, créée en 1967 à l'initiative privée d'éleveurs ovins son objectif est d'organiser la sélection des races ovines d'origine importées.

Après quelques temps, l'ANOC a décidé d'élargir son champ d'activité aux éleveurs traditionnels et aux non sélectionneurs. L'ouverture vers ces éleveurs traditionnels nécessitait la mise en place de nouvelles actions, notamment d'appui technique, d'encadrement et de formation. Par cette ouverture l'association a été contrainte d'élargir son champ d'activité à tous les domaines de l'élevage (alimentation, santé, reproduction), afin de réussir la sélection des races locales.

Aussi cette ouverture a été l'origine de l'association de l'ANOC aux pouvoirs publiques pour l'exécution du plan moutonnier en 1980, depuis cette date s'est restructurée et commence à créer des groupements d'éleveurs d'une région à une autre et à s'élargir, ses actions et le sérieux de ses dirigeants lui ont permis la reconnaissance d'utilité publique en 1988.

Actuellement l'ANOC compte 56 Groupements fonctionnels et 10 autres en cours de constitutions, elle encadre 5000 adhérents et environs 2000 autres éleveurs au niveau des groupements en projet ;

L'ANOC c'est aussi, 100 Cadres et techniciens, ce personnel assure plusieurs fonctions, l'encadrement, la gestion, le contrôle et la formation ;

2. Actions

L'ANOC mène 5 actions intégrées auprès de ses adhérents, ces actions sont :

- Actions institutionnelles (organisation des éleveurs dans leurs communes et régions)
- Actions techniques (santé, amélioration génétique, alimentation, reproduction...)
- Actions pédagogiques (formation, conseil, suivi, organisation des foires, et des voyages d'études...)
- Actions économiques (approvisionnement en intrant et valorisation des produits)
- Actions Sociales : Couverture médicale des éleveurs

Parmi ces actions, nous allons nous intéresser dans cette intervention à l'action pédagogique et plus précisément au système de formation adopté par l'ANOC pour faire passer l'information et transférer le savoir aux différents intervenants dans le secteur de l'élevage et dans une perspective d'atteindre efficacement les objectifs tracés par ses dirigeants dans le cadre de partenariat fructueux avec les pouvoirs publics et les organismes de développement de l'élevage des petits ruminants en particulier et du développement humain, rural et la protection de l'environnement en général.

3. le système de Formation au sein de l'ANOC

3.1. Évolution des actions de formation :

Deux étapes sont remarquables dans la vie de la formation au niveau de l'Association :

Première étape :

De la création de l'ANOC jusqu'à la fin de la campagne 1986-1999, elle s'est caractérisée par :

- Le début de la formation des techniciens: on est passé des discussions de quelques sujets techniques lors des réunions techniques mensuelles à l'organisation de séminaires sur des sujets précis.
- Le début des programmes des conseils (conseils sur des questions techniques précises)
- Une volonté d'intensification de la formation des techniciens avec l'objectif d'améliorer leurs compétences techniques (sessions de formation).
- La formation sur le terrain des techniciens par le cadre animateur
- Le début de formation des éleveurs avec l'objectif d'améliorer leur technicité (voyages d'étude et journées de formation)
- La mise en place d'une cellule de formation avec un responsable et des attributions
- Une plus grande participation dans les foires, les concours et les manifestations d'élevage et ce au niveau national et international
- Des intervenants extérieurs dans la formation; la participation des compétences de l'ANOC est très faible. Elle se limite à quelques actions de formation sur le terrain dont les programmes, les objectifs et les méthodes pédagogiques manquent de précision.
- Les apprenants (techniciens et éleveurs) sont souvent mélangés (ce qui n'est pas évident pour tous les participants : formateurs et apprenants).
- La diversification des activités de vulgarisation en participant activement à l'organisation et à l'animation des manifestations d'élevages et aussi en produisant des supports de vulgarisation comme un film audiovisuel et une brochure et en éditant une revue (L'Éleveur).
- Les activités des moniteurs, sur le terrain, sont dominées par les tâches relatives à la santé et la sélection (plus de 70 % du temps). Leurs interventions pédagogiques restent très faibles. La part du budget allouée à l'action de formation est également faible.

Deuxième étape :

Cette étape a commencé en 1999, elle s'est caractérisée par ::

- L'intensification de la formation des intervenants dans la formation (Cadres et techniciens)
- L'élaboration et la réalisation de programmes de formation (stages, sessions, journées et voyages d'étude) diversifiés et touchant pratiquement tous les domaines dont ont besoin les éleveurs
- Les plans de formation sont soumis à l'OFPPT.
- La majorité des actions de formation des éleveurs est opérée par des intervenants internes. La participation des compétences externes à l'ANOC est très faible,
- Les objectifs et les méthodes pédagogiques deviennent précis.
- Les activités des techniciens dans le domaine de la formation, prennent de plus en plus de l'ampleur.
- L'adoption de l'approche par compétence l'analyse de la situation de travail des différentes cibles de la formation, l'élaboration des référentiels du métier de l'éleveur, et du technicien, l'élaboration du référentiel de formation de l'éleveur ovin et caprin
- La part du budget allouée à l'action de formation devient de plus en plus importante.

3.2. Objectifs de l'action de formation

Les résultats obtenus par l'ANOC sont intéressants au niveau des techniques et des performances obtenues sur le cheptel encadré (réduction des mortalités de 30% à moins de 10%, l'augmentation du poids carcasse chez les ovins de 12kg par UZO à 18kg par UZO et celle du caprin de 8 à 12kg par UZO),

Mais l'implication des éleveurs dans les activités techniques de leurs troupeaux reste faible, et l'intervention des techniciens (à la place de l'éleveur) dans les opérations techniques au niveau des troupeaux est forte, ceci laisse les éleveurs passifs et ne pratiquent que les activités techniques traditionnelles.

Les interventions tels que le parage des onglons, le tatouage, la présélection, la sélection, sont exécutées par les techniciens alors qu'elles doivent être prises en charge par les éleveurs.

Cette situation, est un facteur limitant aux objectifs et ambitions de développement de l'ANOC.

Parmi les objectifs de l'action de formation on peut citer la modification du comportement des intervenants de l'Association (éleveurs et techniciens) et particulièrement en ce qui concerne les trois attitudes suivantes :

- Celle du technicien, qui est un technicien exécutant, très impliqué dans les activités techniques du troupeau. L'objectif à viser est que le technicien devienne un technicien formateur et conseiller,
- Celle de l'éleveur, qui se comporte en éleveur "patron" dans le sens "propriétaire" des animaux (c'est légitime) mais pas en éleveur "manager" (un éleveur gérant). Et l'objectif à viser est que l'éleveur devienne un éleveur de métier (qui gère son troupeau, son alimentation, réalise des tâches techniques de reproduction, de Sélection et d'hygiène ...).
- Les cadres sont les acteurs du changement, ils doivent être capables de gérer les structures de l'ANOC, de modifier les comportements des techniciens et des éleveurs, aussi, ils doivent penser au développement de leur association.

3.3. Identification des besoins de formation

Les besoins en formation sont définis selon la cible et selon les compétences recherchées

3.3.1. La particularité de la cible

Deux principales cibles les éleveurs et le staff technique sont concernées par la formation.

Éleveurs :

La cible actuelle privilégiée est constituée par les éleveurs adhérents, chefs d'exploitations, le nombre a déjà dépassé 5000 membres. Dans cette catégorie on peut aussi ajouter les fils d'éleveurs impliqués dans l'élevage de leur père ou comme futurs éleveurs. Il est intéressant également de penser aux bergers, forts impliqués dans la conduite des troupeaux.

Pour dégager les attentes en formation des éleveurs, on a mené des enquêtes sur les tâches réellement exécutées par les uns et par les autres et analysé le comportement des uns et des autres en réalisant des entretiens individuels et des réunions de travail :

- Les entretiens individuels avec les éleveurs, les fils quand ils sont présents dans l'exploitation en rendant visite à certaines exploitations. Ces visites étaient aussi l'occasion pour nous d'apprécier l'état de la technicité des éleveurs à travers, par exemple, l'état des troupeaux ou l'aménagement des bergeries.
- Les réunions de travail avec quelques groupes d'éleveurs, pour impliquer les éleveurs à discuter de leurs problèmes liés à l'élevage, de leur relation avec l'ANOC et à exprimer leurs demandes (réalisables).

Les problèmes et les attentes qui ont été exprimés par les éleveurs, lors des entretiens réalisés avec eux au sein de leurs groupements, sont perçus au niveau de chaque domaine abordé : activités techniques, activités pédagogiques, activités structurelles et organisationnelles.

Les éleveurs sont également intéressés par la formation de leurs fils, (bien sûr ceux qui restent avec eux dans l'exploitation). Les jeunes contactés ont manifesté ce désir. Parmi les jeunes rencontrés, certains ont même fait des études universitaires. La situation socio-économique actuelle du pays favorise, auprès de ces jeunes ruraux, un regain d'intérêt pour l'agriculture. La formation recherchée est du type professionnel et pratique avec des stages encadrés par des praticiens du métier (formateurs). Les domaines sont divers : l'alimentation, la santé, la sélection, les techniques agricoles, la gestion et l'économie de la production agricole.

Staff technique :

Le staff technique est constitué par les cadres, les cadres animateurs (responsables des secteurs), techniciens et aides techniciens.

L'analyse des tâches réellement effectuées par cette catégorie, comparées à celles prévues dans le cadre de leur missions ainsi que les besoins en formation de cette catégorie ont été collectés en faisant des ateliers et des réunions au niveau de tous les secteurs de l'ANOC, ils sont aussi dictés par les attentes des éleveurs et de l'association selon sa stratégie dans le domaine de formation.

3.3.2. Description du métier d'éleveur :

Des entretiens et des réunions effectuées auprès des différents intervenants de l'ANOC, éleveurs et techniciens, nous avons pu dégager une description du métier de l'éleveur, sur cette base va reposer les programmes de formation .

a. Gestion de l'exploitation :

- Faire le lien entre l'activité quotidienne de l'élevage et les chiffres
- Enregistrer les données techniques
- Analyser ces données
- Estimer la rentabilité de l'exploitation ou d'une action
- Valoriser les résultats techniques et économiques pour améliorer l'exploitation agricole
- Préparer l'avenir, prévoir, chiffrer les changements
- Diagnostic technique et économique

b. Conduite technique :

- Conduite de la reproduction et sélection
- Conduite sanitaire
- Conduite alimentaire
- Conduite des jeunes
- Construction et entretien des bâtiments
- Réalisation des opérations courantes (identification, contention...)

c. Production lait et viande :

- La traite (hygiène du trayeur et du lait)
- L'allaitement artificiel
- Conditionnement du lait et sa manipulation (livraison)
- Conception et aménagements des bâtiments
- Engraissement

d. Production fourragère :

- Calendrier fourrager et choix des cultures
- Travaux du sol
- Récoltes
- Mode de conservation
- Caractéristiques des fourrages et utilisation optimale
- Gérer les stocks pour les périodes de soudures
- Utiliser d'autres ressources (achats)

e. Commercialisation :

- Produits à commercialiser ; lait, fromage, génétique, viande (identification)
- Viser les périodes optimales de vente
- Fromage (emballage)

f. Transformation :

- Protocole de fabrication d'un fromage (lactique, pâte cuite...)

3.3.3. Description des taches des techniciens**a. Amélioration génétique**

- Contrôle de performances
- Pré-sélection
- CNSM (commission nationale de sélection et de marquage)

b. Visite technique

- Approche de l'exploitation
- Diagnostic des bâtiments de l'état d'hygiène
- Diagnostic du troupeau (reproduction...)

c. Intervention sanitaire**d. formation (En exploitation)****e. Gestion du groupement****f. Gestion de l'exploitation (BTE)****g. Prospection de nouveaux adhérents****h. Essais de démonstration**

3.3.4. Description des tâches des Cadres

a. Activités techniques

- Gestion de la sélection
- CNSM (commission nationale de sélection et de marquage)
- Gestion des programmes sanitaires

b. Activités pédagogiques

- Appui au technicien
- Formation (Session de Formation)
- Etudes

c. Activités de gestion

- Organisation de l'approvisionnement
- Organisation de la commercialisation
- Gestion de l'ANOC
- Synthèse des BTE

3.4. La Démarche, et méthode

La formation est effectuée en fonction de chacun des différents niveaux

a. Au niveau des élèves :

La formation se fait sous forme de

Information et apprentissage individuel par la pratique au niveau de l'exploitation
Session de formation par groupe d'élèves
Voyages d'étude

b. Au niveau des techniciens :

A ce niveau la formation se fait sous forme de :

Sessions de formation animées par des intervenants internes et externes
Séminaires
Stages
Voyages d'étude
Cours à l'externe
Formations à l'étranger

c. Au niveau des cadres :

La formation est dispensée sous forme de :

Sessions de formation assurées par des intervenants internes et externes
Stages
Participation aux séminaires relevant du domaine organisé par d'autres institutions
Préparation, conception et réalisation des sessions de formation en utilisant les outils pédagogiques par des compétences internes et externes

3.5. Choix des thèmes de formation :

Le choix des thèmes de formation est étudié chaque année au sein d'atelier sur les propositions des cadres animateurs en se basant sur l'analyse du métier de l'éleveur et les tâches du staff technique.

4. la Formation comme prestation de service

L'ANOC grâce à son savoir et au moyen dont il dispose, elle offre des formations à la carte dans le domaine des activités technique de l'élevage des petits ruminants, dans le domaine de la fabrication du fromage, les résultats atteints sont encourageants pour le développement de cette prestation, nous sommes à 7 fromageries fermières ; je ne vais pas développer ce volet.