

MOREL HANNAH
21609389

Evaluation de réunions participatives en filière monogastriques

Stage de fin d'études M2 IPC
Année 2020-2021
Promotion 31
Université Rennes 2

Tuteur universitaire
Rodolphe Kamiejski

Tutrice professionnelle
Mily Leblanc Maridor

Psychologue référente
Magali Kuiper Blanchais



Table des matières

Remerciements	3
Liste des abréviations	4
Introduction	5
Contexte d'intervention et analyse de la demande	6
1.1. Le projet UniFil Anim Santé	6
1.1.1. Déroulement et objectifs	6
1.1.2. Le volet 1 : intégration de réunions participatives	7
1.2. La demande du commanditaire	8
1.3. Analyse de la demande	8
1.3.1. Les éleveurs au coeur de la gestion de la santé des animaux	8
1.3.1.1. Nécessité d'une approche intégrée de la santé	8
1.3.1.2. Quels types de dispositifs pour accompagner les éleveurs ?	9
1.3.2. Les dispositifs d'accompagnement en petit groupe : apports et limites	10
1.3.2.1. Une attractivité dépendante des modalités d'organisation et de fonctionnement	10
1.3.2.2. Le rôle et la nature de l'animateur : quelle place du vétérinaire ?	11
1.3.2.3. Le groupe nécessaire pour s'identifier et se comparer	12
1.3.3. Évaluation des formations : pourquoi et comment ?	13
1.4. Appropriation de la demande	13
Stratégie d'évaluation des réunions participatives	14
2.1. Evaluation "à chaud" : les questionnaires de satisfaction "à chaud" et les observations in situ	14
2.2. Evaluation "à froid" : l'entretien semi-directif	15
2.2.1. Matériel : le guide d'entretien	16
2.2.1.1. Indicateurs situationnels : contexte, besoins et ressources	16
2.2.1.2. Indicateurs de réactions : satisfaction des acteurs	17
2.2.1.3. Indicateurs des apprentissages	17
2.2.1.4. Indicateurs des comportements (transfert des apprentissages) : quels effets lors du retour en activité de travail ?	18
2.2.1.5. Indicateurs de résultats	18
2.2.2. Méthode	19
2.2.2.1. Echantillon	19
2.2.2.2. Procédures	19
Résultats et discussion	20
3.1. Présentation de l'échantillon	21
3.1.1. Données sociodémographiques	21
3.1.2. Description des exploitations	21
3.2. Quels effets des modalités sur la satisfaction des enquêtés ?	22
3.2.1. Résultats	22
3.2.1.1. Des modalités d'organisation qui sont attractives	22

3.2.1.1.1. Un thème qui répondait aux préoccupations des éleveurs	22
3.2.1.1.2. Un format qui prenait en compte les contraintes temporelles et géographiques des éleveurs	23
3.2.1.2. Des modalités de fonctionnement participatives pour la plupart bien reçues par les éleveurs	23
3.2.1.2.1. Des activités en groupe valorisées par les éleveurs	23
3.2.1.2.2. Une disposition des participants qui peut mettre mal à l'aise	24
3.2.1.3. Le vétérinaire et le technicien perçus comme crédibles en tant qu'animateurs	24
3.2.1.4. Une utilité perçue très associée aux changements de comportement	25
3.2.2. Discussion	25
3.3. Quels effets des modalités sur l'apprentissage ?	28
3.3.1. Résultats	28
3.3.1.1. Un cadre plus ou moins propice aux apprentissages	28
3.3.1.2. Des activités qui ont produit différents types d'apprentissage	28
3.3.1.2.1. Des apprentissages théoriques et pratiques sur les thématiques	28
3.3.1.2.2. Des apprentissages affectifs : niveau des motivations et des attitudes	29
3.3.1.3. Des apprentissages conatifs : niveau des intentions	30
3.3.1.3.1. Intentions de participation à d'autres réunions participatives	30
3.3.1.3.2. Intentions de transfert des apprentissages en activité de travail	30
3.3.1.4. Une animation centrée sur les échanges : base pour l'apprentissage coopératif	31
3.3.1.5. La stratégie de recrutement essentielle pour favoriser une bonne dynamique de groupe nécessaire à l'apprentissage coopératif	31
3.3.2. Discussion	32
3.4. Quels effets des modalités sur les transferts d'apprentissage ?	33
3.4.1. Résultats	33
3.4.1.1. Un format court qui ne permet d'accompagner le changement mais pas de l'implémenter	33
3.4.1.2. Un accompagnement post-réunion peu mobilisé...	34
3.4.1.3. ...mais des liens renforcés entre les animateurs et les éleveurs	34
3.4.2. Discussion	35
Préconisations	35
4.1. Proposer un cadre attractif et motivant pour renforcer l'acceptabilité du dispositif	35
4.2. Proposer un cadre et des interactions favorables à l'apprentissages coopératif	37
4.2.1. Prévoir un environnement et des activités adaptés au format participatif	37
4.2.2. Un animateur qui doit avoir un rôle de facilitateur des échanges tout en étant attentif à la véracité des informations échangées entre éleveurs et la cohésion du groupe	38
4.2.3. Privilégier un groupe restreint d'une même filière et/ou production avec une hétérogénéité des pratiques et des expériences	39
4.2.3. Anticiper le retour en activité de travail pour favoriser le transfert des apprentissages	40
4.2.4. Proposer des outils pour l'évaluation de la réunion aux vétérinaires	41
Conclusions	42

Références	43
Références bibliographiques	43
Autres références (rapports et webographie)	47
Annexes	49
Annexe 1. Organigramme de l'Unité Mixte de Recherche BIOEPAR.	50
Annexe 2. Tableau des partenaires du projet UniFil Anim Santé.	51
Annexe 3. Schéma d'intervention du projet UniFilAnim Santé.	52
Annexe 4. Questionnaire de satisfaction "à chaud" proposé aux éleveurs à la fin de la réunion.	53
Annexe 5. Questionnaire de satisfaction "à chaud" proposé aux vétérinaires.	55
Annexe 6. Grille d'évaluation utilisée par les observateurs lors des réunions.	56
Annexe 7. Tableau des modalités d'organisation des huit réunions du volet 1.	57
Annexe 8. Présentation des modalités de fonctionnement des réunions en filière monogastrique.	58
Annexe 9. Détails des réponses des éleveurs et vétérinaires au questionnaire de satisfaction "à chaud".	60
Annexe 10. Guide d'entretien des éleveurs	65
Annexe 11. Guide d'entretien des animateurs.	70
Annexe 11. Tableau des symboles utilisés pour anonymiser les entretiens.	74
Annexe 12. Aperçu de la grille de dépouillement des éleveurs.	75
Annexe 13. Tableau de synthèse des modalités d'organisation des réunions retenues par les enquêtés.	76

Remerciements

Un grand merci à tous les professionnels de l'élevage qui ont accepté de participer à cette enquête et sans qui l'aboutissement de ce stage n'aurait pas été possible.

Merci à tous les enseignants du Master pour vos efforts continus afin de nous proposer une année riche en expériences et des enseignements de qualité malgré la situation sanitaire. Merci à mon tuteur universitaire Rodolphe Kamiejski pour son accompagnement qui m'a permis de prendre pleinement possession de cette mission et de mettre en perspective les différents éléments de cette dernière. Merci à Magali Kruiper-Blanchais pour les temps d'échange qui m'ont soulagée cette année et d'avoir su m'apporter des conseils précieux lors des moments de doute.

Merci à Kévin Nadarajah, mon tuteur universitaire lors de mon stage de M1, pour la qualité de son suivi et de ses conseils qui m'a donné confiance en mes compétences et renforcé mon autonomie. Merci à Jean-Charles David d'avoir été présent lors de mes premiers pas dans le monde de l'élevage.

Merci à ma tutrice professionnelle Mily Leblanc Maridor de m'avoir donné cette opportunité et fait confiance pour mener à bien ce stage. Ses conseils, son expertise et son engagement m'ont guidée et motivée le long de ce projet. Je souhaite également remercier tous les partenaires du projet UniFilAnim Santé pour leur écoute, leurs conseils et l'intérêt qu'ils ont porté à mon travail.

Merci à Mélanie Colléaux avec qui la collaboration lors de ce stage a été un vrai plaisir tant dans l'échange d'expertise et le soutien mutuel dans les moments plus intenses.

Merci aux étudiants de la promo IPC d'avoir joué le jeu tout le long de l'année et contribuer à cet environnement convivial et propice à la percolation des schèmes. Je tiens à remercier tout particulièrement ma collègue et coloc' occasionnelle Léa Appamon pour son soutien moral et ses remarques pertinentes lors de nos discussions porcines autour d'un bon cappuccino.

Et pour finir, un grand merci à ma famille pour tous les services que vous m'avez rendus ces cinq années d'étude et pour le soutien inconditionnel que vous m'avez offert, sans jamais douter de moi.

Liste des abréviations

AB	Agriculture Biologique
BPREA	Brevet professionnel d'exploitation agricole
BSE	Bilan Sanitaire d'Élevage
BTAO	Brevet de technicien agricole options spécialisée
BTS ACSE	Analyse conduite et stratégie de l'entreprise
BTS GDEA	Génie des équipements agricoles
BVL	Bovins Lait
BVV	Bovins Viande
CCTAR	Certificat de capacité technique agricole et rurale
CGEA	Conduite et gestion de l'entreprise agricole
GST	Gestion de la Santé du Troupeau
IDELE	Institut de l'Élevage
INRAe	Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement
PEI	Partenariat Européen pour l'Innovation
PR	Petits Ruminants
RP	Réunion Participative
UniFil Anim Santé	Union des filières animales pour la santé
VA	Vaches allaitantes
VL	Vaches laitières

Introduction

En réponse à des enjeux économiques pour maintenir la compétitivité de l'élevage et la circulation des produits, des enjeux écologiques dans la gestion des ressources et de déchets ; des enjeux sociétaux dans les réponses aux attentes des consommateurs (*e.g.*, bien-être animal) ; des enjeux sanitaires dans une perspective de santé publique (*e.g.*, antibiorésistance, zoonoses) ; mais également des enjeux législatifs dans le respect des normes et réglementations en vigueur (*e.g.*, arrêtés biosécurité), de nombreux projets et programmes voient le jour en France (Dourmad & Riquet, 2014). Certains de ces projets partent du principe que les principaux acteurs du changement sont les agriculteurs, mais également les intervenants qui les entourent au quotidien : il faut donc pouvoir fournir à ces derniers des outils efficaces et pertinents pour accompagner les éleveurs. En parallèle des outils d'accompagnement de diffusion de masse et individuelle (*i.e.*, visite annuelle, permanence téléphonique...) (Kling-Eveillard & Frappat, 2010), les éleveurs ont de plus en plus accès à des dispositifs d'accompagnement collectif également soutenus par les politiques publiques (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2021 ; Ruault, 2015).

C'est dans ce cadre que le projet multi-partenarial UniFilAnim Santé (Union des Filières Animales pour la Santé), cofinancé par la région Pays-de-la-Loire et le PEI (Partenariat Européen pour l'Innovation) a été mis en place (Réseau rural, s.d.). C'est un projet multi-filières (filières ruminants et monogastriques) ayant pour but de développer et d'ouvrir de nouvelles perspectives aux éleveurs et à leurs intervenants dans le pilotage de la santé des animaux, une problématique transversale à toutes les filières et pour tous les types de production (Ruault *et al.*, 2016). En accord avec les besoins des éleveurs, le projet a proposé la mise en place de réunions participatives animées par un vétérinaire sur des thématiques de santé animale pour accompagner les éleveurs vers une amélioration continue des pratiques (Gambara, 2020 ; Manoli *et al.*, 2020).

Ainsi, ce rapport présente le travail réalisé sur l'évaluation de ces réunions participatives en se basant sur la méthode d'ingénierie psychosociale et cognitive (IPC). Cette méthode permet d'offrir une analyse psychosociale et cognitive à un phénomène pour mettre en évidence des pistes de compréhension et d'action. Ainsi, une analyse du contexte d'intervention et de la demande qui a été formulée sera proposée afin d'en proposer une appropriation. Cette dernière, issue du *benchmark*, de la littérature et des contraintes identifiées, mènera à la présentation de la méthode mise en œuvre pour répondre aux objectifs visés. Finalement, les résultats, préconisations et conclusions découlant de ce travail seront présentés.

1. Contexte d'intervention et analyse de la demande

1.1. Le projet UniFil Anim Santé

1.1.1. Déroulement et objectifs

Mon stage s'inscrit dans le cadre de ce projet et se déroule à l'école vétérinaire nantaise (ONIRIS, site de la Chantrerie) au sein de l'unité de recherche l'Unité Mixte de Recherche Biologie, Epidémiologie et Analyse de Risque en Santé Animale (UMR BIOEPAR). La thématique principale du service est de comprendre, de développer et de maîtriser la santé des animaux d'élevages, notamment en termes de prévention des risques (ONIRIS Nantes, 2021). L'unité regroupe six équipes (cf. annexe 1), dont l'équipe Immunologie Clinique des Animaux d'Élevage (ImmunoCare), dans laquelle travaille ma tutrice universitaire, Mily Leblanc Maridor, vétérinaire, maître de conférences et cadre scientifique titulaire qui fait partie des nombreux partenaires du projet (cf. annexe 2) (Angers-Nantes Inrae, 2020).

Le projet se découpe en trois volets opérationnels (cf. annexe 3). Le premier volet, dans lequel s'inscrit mon stage, a pour vocation de proposer des réunions participatives entre éleveurs animés par des vétérinaires dans le cadre de l'accompagnement de la gestion de la santé du troupeau. Le deuxième volet a pour ambition d'expérimenter de nouvelles pratiques au sein des élevages, avec pour le volet 2.4., l'inclusion de réunions participatives en parallèle du volet 1. Quant au troisième volet, il concerne le pilotage et la diffusion des résultats du projet afin de produire des savoirs généraux et applicables.

Le volet 1 a trois grands objectifs : a) donner des clés préventives aux éleveurs dans leur manière de gérer la santé des animaux, b) mettre en relation et en situation de coopération les éleveurs et les différents intervenants sanitaires afin de favoriser une vision unifiée des approches et des pratiques de gestion de la santé, et c) favoriser les échanges entre éleveurs au sein des filières ruminants (*i.e.*, bovins et petits ruminants) et monogastriques (*i.e.*, porcs et volailles). Tous ces objectifs ont pour finalité de renforcer la gestion de la santé du troupeau.

1.1.2. Le volet 1 : intégration de réunions participatives

Le volet 1 est dédié à l'intégration des démarches d'accompagnement et de suivi de la gestion de la santé du troupeau. Ce projet se découpe en quatre étapes. Les deux premières, déjà réalisées, ont consisté à définir la forme du dispositif d'accompagnement grâce à un recueil des usages, des typologies d'outils et des démarches d'accompagnement existants suite à l'envoi d'un questionnaire par mail. En parallèle, la mise en place de *focus groups* entre éleveurs et des *focus groups* entre intervenants intra filières ont contribué à identifier les besoins des éleveurs. Ces derniers ont mis en avant un besoin commun aux différentes filières : celui d'échanger sur leurs pratiques actuelles ou envisagées, et de mettre en place une collaboration plus importante entre les intervenants de conseil. Ainsi, lorsqu'il leur a été demandé de choisir entre trois types d'accompagnement à privilégier (*i.e.*, vidéos, groupes d'échanges,

rendez-vous annuel de la santé multi-intervenant), la majorité des éleveurs a choisi les groupes d'échanges, ce qui a été ensuite confirmé par des études de terrain (Gabriac, 2020; Gambará, 2020; Manoli *et al.*, 2020).

La troisième étape du projet est consacrée à l'organisation de ces réunions participatives en filières ruminants et monogastriques. Pour ce faire, 14 vétérinaires de la région Pays-de-la-Loire ont été recrutés sur la base du volontariat et ont été formés à l'organisation et à l'animation de réunions participatives par des intervenants de l'Institut de l'Elevage (IDELE). Ils avaient ensuite pour mission d'organiser une réunion participative en suivant un cahier des charges spécifique. Du fait de la situation sanitaire seulement huit réunions sur les 10 initialement prévues ont pu se dérouler. Trois en filière monogastriques et cinq en filière ruminants, sur la période de Décembre 2020 à Juin 2021. Concernant le coût, les réunions étaient entièrement gratuites pour les éleveurs (y compris le repas) et les vétérinaires étaient rémunérés du fait d'un financement spécifique alloué au sein de ce projet PEI.

La quatrième et dernière étape du volet 1 est consacrée à l'évaluation des réunions participatives. Ces évaluations feront l'objet d'une synthèse puis d'une mise en perspective en identifiant les apports et les limites de cette démarche dans une finalité de production de savoirs transférables à d'autres projets par la suite. Ainsi pour commencer cette évaluation, le projet proposait un questionnaire aux éleveurs (cf. annexe 4) à remplir à la fin de la réunion et un questionnaire aux vétérinaires-animateurs (cf. annexe 5) à remplir dans les sept jours suivant la réunion. De plus, un ou plusieurs partenaires du projet étaient sur place pour prendre des notes et remplir des grilles d'évaluation (cf. annexe 6) lors des réunions

1.2. La demande du commanditaire

La demande du commanditaire s'inscrit donc dans le prolongement de la quatrième étape du volet 1 du projet UniFil Anim Santé et était la suivante : *“recueillir et analyser les visions de professionnels sur de nouvelles stratégies d'accompagnement des éleveurs de volaille/porc en matière de santé animale ; savoir si et comment celles-ci ont contribué à améliorer l'accompagnement des éleveurs sur la gestion de la santé des élevages ; savoir si et comment une telle démarche doit être pérennisée”*. En parallèle, une même offre de stage a été proposée pour la filière ruminants. Une coordination a ainsi été nécessaire avec Mélanie Colléaux en M2 de Sciences et ingénierie en productions animales à l'Agrocampus Ouest à Rennes et en stage à l'ESA d'Angers afin de s'assurer de la comparabilité et de la fiabilité des résultats des deux enquêtes, favorisant ainsi une mutualisation des compétences.

A l'issue de ce stage, des préconisations adressées aux vétérinaires sur la manière d'animer et d'organiser des réunions participatives sont attendues afin d'alimenter un guide produit par les partenaires du projet en fin d'année 2021. Ce guide sera ensuite lu et modifié par des vétérinaires lors de *focus group* puis présenté à des éleveurs afin d'en définir la faisabilité et l'acceptabilité.

1.3. Analyse de la demande

1.3.1. Les éleveurs au coeur de la gestion de la santé des animaux

1.3.1.1. Nécessité d'une approche intégrée de la santé

Aujourd'hui, les enjeux de maîtrise de la santé dans les élevages de porcs et de volailles sont multiples et s'inscrivent dans un contexte d'évolution sanitaire (*i.e.*, conditions d'exploitation des élevages, résistance aux antibiotiques), sociétal (*i.e.*, attentes de qualité et de bien-être des animaux de la part des consommateurs) et économique (*i.e.*, compétitivité des filières) (Corrégé & Hémonic, 2018 ; Racicot *et al.*, 2012). Petit à petit, les éleveurs se dirigent vers une gestion dite "globale" ou "intégrée" de la santé animale qui consiste dans un premier temps à renforcer la démarche préventive afin de maintenir et de développer la résistance du troupeau, et dans un deuxième temps à mieux cibler les traitements (Fortun-Lamothe & Savietto, 2017 ; Gabriac, 2020; Ruault *et al.*, 2016). Pour cela, l'éleveur doit avoir une connaissance et une maîtrise des éléments pouvant impacter la santé de ses animaux : ainsi, pour qu'elle soit efficace, la gestion de la santé de l'élevage nécessite une vision systémique dans son analyse et dans les mesures entreprises. Cette gestion se rapproche du concept d'écopathologie (Fortun-Lamothe & Savietto, 2017 ; Ganière *et al.*, 1991) où la santé est issue d'un équilibre complexe entre différents pôles. Les mesures choisies doivent donc prendre en compte les relations entre les caractéristiques de l'élevage (*e.g.*, type de production, type de conduite, alimentation...), les animaux (*e.g.*, équilibre biologique de l'espèce, génétique...), les environnements (*e.g.*, sol, température, ambiance d'élevage...) et le microbisme tout en mobilisant les différents intervenants (*e.g.*, vétérinaires, techniciens et autres) (Dourmad & Riquet, 2014 ; Fortun-Lamothe & Savietto, 2017 ; Gabriac, 2020 ; Ganière *et al.*, 1991).

Ainsi, pour accompagner les éleveurs vers une démarche plus globale, différents dispositifs d'accompagnement individuel et collectif sont mis à leur disposition afin de faire évoluer les pratiques (Kling-Eveillard & Frappat, 2010 ; Ruault, 2015 ; Sulpice *et al.*, 2005).

1.3.1.2. Quels types de dispositifs pour accompagner les éleveurs ?

Accompagner les éleveurs c'est donner des informations, des avis pour aider l'agriculteur à agir, en s'assurant que les informations apportées et les actions suggérées soient appropriées (Frappat *et al.*, 2005). En d'autres termes, le conseil auprès des éleveurs a pour but (i) de les accompagner dans leurs décisions techniques, économiques, organisationnelles ou sociales, (ii) de les aider à adapter leurs pratiques et à construire une stratégie favorable à long terme pour mieux vivre de leur métier et enfin (iii) de favoriser la santé des animaux (Sabatier *et al.*, 1994 ; Dockès *et al.*, 2010). Ces accompagnements se font par le biais de trois canaux privilégiés : l'information, la formation et l'échange (Ruault *et al.*, 2016). Ainsi, plusieurs stratégies d'accompagnement des éleveurs existent permettant de toucher des publics variés (cf. figure 1) :

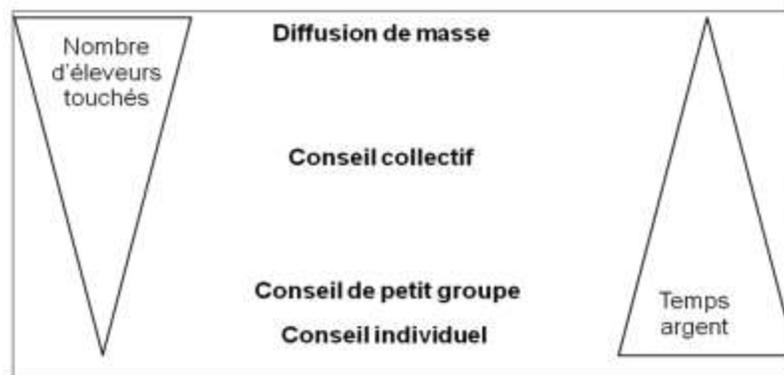


Figure 1. Une large gamme d'outils de conseil existe (dans Kling-Eveillard & Frappat, 2010).

Le conseil de petit groupe se déroule entre un intervenant et un groupe d'éleveurs (Dockès *et al.*, 2010). Un des dispositifs largement répandus sont les formations qui constituent un outil majeur de l'amélioration de la maîtrise des risques sanitaires, notamment en filière monogastrique où par exemple des formations biosécurité sont obligatoires (Touratier, 2008). Il convient également de replacer les réseaux entre éleveurs comme un élément central dans la pratique bien qu'ils peuvent prendre plusieurs formes et appellations (*e.g.*, groupes d'échanges de pratique, groupes techniques...). Ainsi, les réunions participatives (cf. encadré 1) font partie des dispositifs d'accompagnement en petit groupe.

Encadré 1. Les réunions participatives.

Les réunions participatives, aussi appelées réunion-discussion, sont des dispositifs où l'animateur est par nature plus compétent que les participants de par sa maîtrise du thème et /ou sa maîtrise de l'animation mais qui, dans l'objectif de favoriser l'acceptabilité du message à transmettre, encourage une participation intense des participants (Abric, 2001 ; Moulinier, 2011). L'intérêt de ce dispositif est qu'il génère généralement une meilleure adhésion aux messages que les réunions ou formations à visée uniquement informative (Moulinier, 2011). De fait, ces types de dispositifs se développent de plus en plus même s'ils demandent de la part des participants un certain investissement (de temps et/ou d'argent) qui peuvent parfois constituer un frein à la participation et à l'engagement, comme dans le cas des éleveurs (Kling-Eveillard & Frappat, 2010 ; Ruault, 2015).

Dans ces groupes d'accompagnement de développement collectif, Ruault *et al.* (2016) ont noté que les animateurs pouvaient être variés (*e.g.*, agronomes, conseillers-animateurs, intervenants spécialisés par rapport au contenu présenté...). Le vétérinaire de proximité occupe une place essentielle dans les élevages notamment par le biais du Bilan Sanitaire d'Élevage (BSE) (Bonafé, 2014 ; Le Bris, 2017). Cette place centrale dans le conseil est renforcée par le fait que le métier de vétérinaire fait face aujourd'hui à un glissement ; celui de la conversion de vétérinaire « pompier » vers de plus en plus de conseils afin d'augmenter la prévention (Duval *et al.*, 2016). La prévention et le conseil en élevage prennent donc une

part de plus en plus importante dans l'activité des vétérinaires (Nomberg, 2014). Ces groupes d'échange paraissent alors comme des lieux privilégiés d'acquisition de connaissance par les éleveurs, pouvant également avoir une action sur les attitudes (*i.e.*, évaluation plus ou moins favorable envers un objet) et sur les pratiques/comportements des éleveurs (Kling-Eveillard *et al.*, 2012).

1.3.2. Les dispositifs d'accompagnement en petit groupe : apports et limites

1.3.2.1. Une attractivité dépendante des modalités d'organisation et de fonctionnement

De manière générale, mais particulièrement pour les éleveurs, les modalités d'organisation de la réunion en tant que telles (e.g., horaires, durée, coût...) peuvent directement impacter son attractivité et la satisfaction des éleveurs (Moulinier, 2011 ; Ruault, 2015 ; Sulpice *et al.*, 2005). En effet, la participation à de tels dispositifs collectifs reste inégale et biaisée en fonction de la sélection des éleveurs. Les raisons de ce décalage d'implication sont généralement liées aux contraintes (e.g., manque de temps, déplacements trop longs, urgences...) et à l'absence d'utilité perçue (Corrégé & Hémonic, 2018 ; Koulete, 2019; Ruault, 2015).

Les modalités de fonctionnement du groupe, c'est-à-dire la manière dont l'activité est découpée le long du dispositif sont variées et dépendent des objectifs visés. De manière générale, il existe aujourd'hui chez les éleveurs une forte demande pour des échanges entre éleveurs et ce quelle que soit la filière (Gabriac, 2020 ; Koulete, 2019 ; Manoli *et al.*, 2020 ; Ruault *et al.*, 2016 ; Touratier, 2008). Ainsi, bien que les éleveurs apprécient l'apport de connaissances expertes car elles sont jugées comme un gage de qualité des formations, ils valorisent également les connaissances pratiques afin de favoriser la transférabilité des apprentissages (Gabriac, 2020 ; Manoli *et al.*, 2020). Il convient alors de trouver un équilibre entre les temps d'enseignement et les temps d'échange (Koulete, 2019 ; Ruault *et al.*, 2016) d'où l'apparition de plus en plus de dispositifs dits "participatifs". Cependant, une attention particulière doit être accordée au choix de l'animateur et des outils d'animation afin d'atteindre les objectifs fixés et produire les effets désirés : par exemple, certains outils d'animation (*i.e.*, ateliers post-its) peuvent être perçus comme trop scolaires et infantilisants pour certains éleveurs (Koulete, 2019), le choix des outils d'animation n'est donc pas anodin dans la construction des dispositifs.

1.3.2.2. Le rôle et la nature de l'animateur : quelle place du vétérinaire ?

Dans la pratique, la nature de l'animateur diffère en fonction des projets. Il est vrai que les éleveurs portent une attention particulière à la qualité de l'intervention des experts, il faut donc être attentif à la crédibilité de l'animateur aux yeux des éleveurs (Gabriac, 2020 ; Manoli *et al.*, 2020). D'ailleurs, l'animateur, quel que soit son statut hiérarchique vis-à-vis des participants, acquiert une autorité particulière de par les responsabilités qui lui sont données (Moulinier, 2011). Lorsque l'animateur est choisi en fonction de sa position plus élevée, cela peut créer un blocage des productions au sein des

membres de la réunion et affecter la participation ou encore remettre en cause ses compétences à diriger un groupe (Moulinier, 2011). Ainsi, dans certains cas, l'animation par un intervenant externe à l'élevage peut favoriser les échanges en libérant la parole des éleveurs (Koulete, 2019) ; certains éleveurs se sentant plus en sécurité pour exprimer les problèmes qu'ils rencontrent dans leurs exploitations (Sulpice *et al.*, 2005).

Cependant, certains éleveurs ressentent le besoin de se rapprocher de leurs interlocuteurs sanitaires (Gabriac, 2020 ; Manoli *et al.*, 2020) : il y a donc un intérêt à valoriser la relation vétérinaire-éleveur ou technicien-éleveur au sein des échanges. Le vétérinaire va par exemple pouvoir partager son expertise théorique qui pourra être complétée par l'expertise pratique des éleveurs et ainsi mutualiser les compétences (Ruault, 2015). Dans le cas où le vétérinaire suit les éleveurs du groupe, sa connaissance de leur modes de raisonnement et de leurs pratiques peut être un levier dans la construction et le développement des échanges (Koulete, 2019 ; Ruault *et al.*, 2016). Il peut également mobiliser les savoirs et les retours d'expériences qui ont été échangés en groupe pour le diffuser de manière individuelle. Ainsi, le rayonnement des productions réalisées en groupe est direct - impacte directement les éleveurs participants - et indirect - impacte indirectement les éleveurs non participants (Ruault *et al.*, 2016). Le capital expérientiel du vétérinaire est donc une ressource à exploiter dans ces groupes et au-delà.

1.3.2.3. Le groupe nécessaire pour s'identifier et se comparer

Lors du recrutement des éleveurs et de la construction du dispositif, la question de l'hétérogénéité des groupes se pose. Cette dernière peut se manifester de différentes manières : degré de compétence, affinités, motivations, pratiques, type de production etc. En effet, la confrontation à d'autres éleveurs permet d'interroger le collectif sur ses pratiques, et de se comparer en mutualisant les expériences (échecs et réussites) (Dockès *et al.*, 2010; Kling-Eveillard & Frappat, 2010 ; Koulete, 2019 ; Ruault *et al.*, 2016) mais encore faut-il qu'elles soient comparables aux yeux des éleveurs. Par exemple, échanger des informations et des expériences au sein d'un réseau professionnel local permet une meilleure transférabilité des acquisitions étant donné qu'elles répondent en partie aux mêmes contraintes et conditions (Dockès & Kling-Eveillard, 2007 ; Kling-Eveillard & Frappat, 2010 ; Le Guénic *et al.*, 2018). Dans un autre cas, des échanges entre des éleveurs partageant une pratique peu répandue localement peuvent générer un sentiment de reconnaissance professionnelle (Ruault *et al.*, 2016). Cette recherche de reconnaissance peut d'ailleurs elle-même influencer l'intégration de groupes de développement et d'échanges.

Ainsi, la participation des éleveurs à de tels dispositifs peut répondre à des objectifs très différents : certains y voient un aspect identitaire (*i.e.*, renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe), d'autres

un aspect économique (*i.e.*, améliorer les performances), d'autres encore un aspect éthique (*i.e.*, améliorer le bien-être animal) ou bien un aspect d'efficacité technique (*i.e.*, conscience de l'inutilité de certaines pratiques) (Hellec & Manoli, 2018). Cependant, dans le cas où l'objectif du dispositif serait l'évolution des pratiques, il peut être compliqué d'atteindre les éleveurs les plus réfractaires au changement. En effet, les éleveurs qui participent à ce genre de dispositif ont déjà une volonté d'évoluer dans leurs pratiques et sont souvent pro-actifs (Ruault *et al.*, 2016). De plus, ces dispositifs ne favorisent pas le développement des relations des éleveurs à l'extérieur du dispositif "formel". Les éleveurs ont des contraintes temporelles fortes et en les rendant dépendants de tels dispositifs pour échanger, non seulement leur autonomie n'est pas encouragée, mais en plus les effets sur la gestion de la santé du troupeau peuvent rester relativement faibles sur le long terme (Koulete, 2019 ; Ruault *et al.*, 2016). Ainsi, l'analyse de la manière dont le dispositif des réunions participatives agit sur l'adoption de pratiques favorables à la gestion de la santé reste donc à mener (Ducrot *et al.*, 2018).

1.3.3. Évaluation des formations : pourquoi et comment ?

Une formation, peu importe la forme qu'elle prend, vise le développement des connaissances, des apprentissages et des compétences des apprenants. Le formateur et les apprenants se trouvent alors en situation d'interaction basée sur un contenu et cadre spécifiques (Blouin, 2000). Les interactions entre les acteurs et leur environnement peuvent ainsi avoir des effets individuels, collectifs et/ou organisationnels, être souhaités ou non, être directs ou indirects. Il est alors essentiel de pouvoir évaluer ces effets et de s'assurer que la formation atteint son objectif et qu'elle est profitable à tous sur le court et long terme. Dans cette situation, les réunions participatives ont bien une visée formative étant donné qu'elles ont pour ambition de proposer aux éleveurs un certain nombre de connaissances et de conseils sur des thématiques liées à la gestion de la santé du troupeau.

En revanche, bien que de nombreux dispositifs visant à informer ou former un public existant, les méthodes d'évaluation de ces dispositifs restent obscures et souvent limitées à un questionnaire de satisfaction (Ruona *et al.*, 2002). Pourtant la plupart des modèles d'évaluation des formations incluent d'autres niveaux d'évaluation de l'efficacité tels que les apprentissages ou les transferts d'apprentissage. L'évaluation des formations consiste donc en une collecte rigoureuse d'information, idéalement de natures et de sources différentes, dans l'objectif d'orienter les prises de décisions concernant la formation (Blouin, 2000).

Malheureusement, dans la pratique il reste difficile d'adapter les outils disponibles aux contraintes et aux spécificités du terrain et de la formation (Blouin, 2000). Les réunions participatives ne dérogent pas à cette règle et sont d'autant plus complexes à évaluer étant donné que leur contenu est en majorité créé par les participants eux-mêmes donc difficile à anticiper. Il y a donc un intérêt à mobiliser

les différents modèles d'évaluation des formations pour définir quelles méthodes et indicateurs sont les plus pertinents à développer pour cette évaluation.

1.4. Appropriation de la demande

L'étude bibliographique réalisée confirme l'intérêt des réunions participatives comme un outil pertinent dans l'amélioration de la gestion de la santé (Koulette, 2019 ; Touratier, 2008). Dans un contexte d'apprentissage en groupe, différents facteurs peuvent avoir des effets sur les apprenants tels que les modalités d'organisation de la réunion, les modalités de fonctionnement du groupe ainsi que la nature et le rôle de l'animateur, tout cela en interaction avec les caractéristiques des éleveurs et de leurs exploitations. Ces différents effets nécessitent donc d'être identifiés afin de s'assurer de l'efficacité et de la pertinence du dispositif proposé. L'objectif de l'évaluation des réunions participatives est donc *in fine* de démontrer l'intérêt de poursuivre ou d'arrêter le dispositif, mais également de quelle manière il devrait être pérennisé pour atteindre ses objectifs en prenant en compte le contexte socio-économique dans lequel il évolue. Cela m'amène à la reformulation de la demande suivante :

“Dans une logique d'accompagnement des vétérinaires dans l'organisation et l'animation de réunions à format participatif, identifier les effets des modalités des réunions sur la satisfaction, les apprentissages et les comportements des éleveurs monogastriques. Ces informations doivent nous permettre de comprendre quels sont les freins et les leviers à la participation à de telles réunions, à l'apprentissage ainsi qu'au transfert des apprentissages dans l'activité de travail afin d'adapter le dispositif en conséquence”.

Il a ensuite été convenu avec le commanditaire qu'en plus de ce rapport de stage qui traitera uniquement de l'évaluation des réunions en filière monogastriques, un rapport dédié aux partenaires du projet regroupant l'évaluation des filières monogastriques et ruminants sera coproduit avec Mélanie Colléaux. Enfin, un document regroupant les préconisations découlant de ces évaluations sera produit en parallèle afin qu'il puisse servir de ressource lors de la construction du guide pour la construction et à l'animation de réunions participatives destiné aux vétérinaires.

2. Stratégie d'évaluation des réunions participatives

Ainsi, avant de commencer une évaluation approfondie des processus en jeu, il convient de définir une méthodologie en décidant la nature et le type des données recueillies, puis le processus d'analyse de ces données (Clety, 2009). La méthodologie employée dans cette évaluation se base sur la triangulation des données (cf. encadré 2).

Encadré 2. La triangulation des données.

La triangulation est une méthode souvent utilisée en dynamique de groupe car elle permet d'apprécier la complexité des processus et des facteurs en jeu dans les groupes, tout en confrontant les données recueillies. Plusieurs types de triangulation existent telles que la triangulation des sources lorsque les sources des informations recueillies sont multiples et la triangulation méthodologique lorsque les mesures sont recueillies par différents outils (*i.e.*, questionnaires, guides d'entretien, grilles d'évaluation et d'observation) afin d'obtenir une complémentarité dans les données (Clety, 2009). Elle permet donc de croiser plusieurs méthodes et outils de recueil des données et donc plusieurs méthodes d'analyse et de traitement dans l'objectif de répondre à une même problématique.

2.1. Evaluation “à chaud” : les questionnaires de satisfaction “à chaud” et les observations *in situ*

Pour chacune des réunions, les réponses aux questionnaires et les observations *in situ* ont été récoltées et une entrevue avec le ou les partenaires du projet présent(s) a été faite afin de réaliser un compte-rendu. Toutes les ressources disponibles (*i.e.*, *powerpoint*, fiche de déroulé, fiche de cadrage...) ont donc été collectées et incluses dans ce compte-rendu : il comportait ainsi des éléments concernant l'organisation de la réunion (*e.g.*, thème, lieu, date, durée...), les participants et animateurs (*e.g.*, nombre, caractéristiques...), l'environnement physique et technique, le déroulé de la réunion accompagné des notes de l'observateur ainsi qu'une restitution des réponses aux questionnaires. En annexes sera présenté des tableaux regroupant les modalités d'organisation des réunions (cf. annexe 7), les modalités de fonctionnement du groupe ainsi que les éléments saillants issus des observations *in situ* pour les réunions (cf. annexe 8) et une partie des réponses des élèves et des vétérinaires aux questionnaires (cf. annexe 9).

Bien que les réponses aux questionnaires et les observations *in situ* nous donnent déjà des informations sur la satisfaction, ses effets et ses possibles points d'amélioration, ils comportent des limites. Concernant les questionnaires de satisfaction fournis en fin de réunion, ils n'ont pas tous été remplis au même moment d'autant plus que plusieurs élèves ont indiqué avoir confondu les modalités de réponse (*i.e.*, ont indiqué être “Très insatisfait” au lieu de “Très satisfait”) qui a d'ailleurs amené des partenaires du projet à modifier eux-même les réponses. Ajouté au faible nombre de participant dans chaque condition, la décision a été prise de ne pas effectuer d'analyses statistiques sur les réponses au questionnaire et de s'en servir pour alimenter les résultats et discussions de cette enquête. Concernant le recueil des observations *in situ*, ce sont différents partenaires du projet qui ont rempli les grilles d'observation et d'évaluation des réunions participatives : les observations qui en sont tirées sont donc empreintes d'une certaine subjectivité. De plus, la présence d'un observateur a sûrement eu des effets qu'il ne nous est pas possible d'identifier précisément. Cette présence a pu favoriser l'engagement et les

performances du groupe mais elle a aussi pu entraver les processus d'apprentissages et provoquer des inhibitions dans les échanges du fait de l'appréhension d'être évalué (Abric, 2001; Mucchielli, 2006).

2.2. Evaluation "à froid" : l'entretien semi-directif

Ainsi, bien que cette première évaluation à chaud permette de dégager une attitude positive des éleveurs et vétérinaires à l'égard des réunions, une enquête plus approfondie sous forme d'entretien semi-directif semblait nécessaire pour aller questionner plus en profondeur les effets des réunions et les liens avec leurs modalités (cf. encadré 3) (Abric, 2001).

Encadré 3. L'entretien semi-directif

L'entretien semi-directif n'est ni totalement fermé, ni totalement ouvert : les thèmes à aborder sont fixés à l'avance via le guide d'entretien en fonction des motifs de l'enquêteur, mais l'ordre et la forme de présentation des questions et des relances restent flexibles (Vilatte, 2007). De plus, dans ce type d'enquête, l'objectif est d'obtenir un échantillon significatif en termes de diversité et non une représentativité en termes statistiques (Abric, 2001 ; Kling-Eveillard *et al.*, 2012).

2.2.1. Matériel : le guide d'entretien

Le guide a donc été construit de manière à croiser les indicateurs retenus des modèles d'évaluation des formations les plus saillants (présentés ci-dessous), les éléments sur les différents facteurs des dispositifs d'accompagnement collectifs qui peuvent avoir un impact sur la satisfaction, les apprentissages et les transferts des apprentissages (*i.e.*, modalités d'organisation et de fonctionnement du groupe, nature et rôle de l'animateur et la dynamique de groupe) et les éléments qui ont pu émerger lors des échanges aux réunions et/ou avec les partenaires (Abric, 2001).

Ainsi, deux guides d'entretien ont été construits : un guide pour les animateurs (vétérinaires et techniciens) et un guide pour les éleveurs. Ces guides d'entretien étaient chacun constitués de huit grands thèmes suivant une logique d'entonnoir (cf. annexes 10 et 11), c'est-à-dire qu'ils partent du plus général au plus spécifique (Kling-Eveillard *et al.*, 2012). Comme recommandé, un pré-test du guide d'entretien a été réalisé sur trois éleveurs et un vétérinaire en BVV ayant participé à une réunion du volet 2.4. (Abric, 2001). Cela a permis d'une part de faire une correction des thèmes, de l'ordre des questions et de leur formulation et d'autre part de se familiariser avec l'outil.

2.2.1.1. Indicateurs situationnels : contexte, besoins et ressources

Au-delà de mesurer les impacts de la réunion *a posteriori*, il convient dans un premier temps de connaître et de questionner son processus de construction auprès des vétérinaires pour replacer la réunion dans son contexte d'élaboration. Comme le préconise le modèle CIRO (Context, Inputs, Reactions,

Outputs) de Warr, Bird et Rackhman (1970) (cités dans Ammarcha and Yassafi, 2017) nous allons investiguer deux points majeurs :

- Le contexte de la réunion, c'est-à-dire les besoins et objectifs de l'organisation ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement de la réunion (Ammarcha & Yassafi, 2017) mais également le positionnement des acteurs et donc leurs attentes et besoins (Gilibert & Gillet, 2010) pour savoir s'ils ont été satisfaits.
- Les ressources investies dans la construction de la réunion par les vétérinaires, ces dernières, pouvant être techniques, humaines et/ou financières, dans la construction de la réunion (Ammarcha and Yassafi, 2017). Ici, la formation à l'organisation et à l'animation de réunions participatives ayant été la ressource principale proposée par le projet, il semble intéressant d'investiguer si et comment elle a été utile aux vétérinaires. Ces informations vont nous permettre d'anticiper d'éventuels accompagnements nécessaires par la suite en fonction des difficultés et facilités rencontrées.

La dernière partie du guide de l'entretien était dédiée à investiguer les besoins et attentes des éleveurs et des vétérinaires envers ce dispositif dans le futur étant donné qu'ils ont pu l'expérimenter une première fois. Cette partie vient également investiguer les questionnements ou les demandes qui ont pu émerger spontanément lors des réunions tels que le coût et la pertinence de la mise en pratique.

2.2.1.2. Indicateurs de réactions : satisfaction des acteurs

Ces indicateurs de "réaction" permettent de prendre connaissance de la satisfaction des acteurs concernant les différentes modalités du dispositif et la réunion de manière générale notamment de par l'utilité perçue (Blouin, 2000). La satisfaction envers le dispositif n'est pas l'indicateur le plus prédictif de la performance suite à l'apprentissage (Gessler, 2009), bien qu'elle puisse avoir un impact sur les intentions de retour en réunion (Blouin, 2000).

2.2.1.3. Indicateurs des apprentissages

Ces indicateurs permettent de savoir si la réunion a bien permis les apprentissages escomptés (*i.e.*, les éleveurs ont-ils bien acquis les connaissances et/ou les compétences souhaitées ?). Cette évaluation nécessite d'identifier, de définir et de mesurer ces apprentissages, idéalement grâce à une comparaison avant-après (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Blouin, 2000 ; Gilibert & Gillet, 2010). Cependant, du fait du "format participatif" et de l'hétérogénéité des thématiques et des modalités des réunions, il nous semblait difficile de pouvoir anticiper ces apprentissages pour en faire une première mesure pré-réunion.

Les réunions peuvent produire différents types d'apprentissages et donc résultats qu'il semble pertinent d'aller interroger (Gilibert & Gillet, 2010 ; Kraiger *et al.*, 1993) : les résultats cognitifs dont font partie les connaissances déclaratives (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Kraiger *et al.*, 1993), les résultats

affectifs c'est-à-dire des changements motivationnels (e.g., évolution du sentiment d'efficacité personnelle, sentiment de reconnaissance professionnelle) ou des changements attitudeux (e.g., nouvelles dispositions à l'égard d'un objet plus ou moins favorable) (Gilibert & Gillet, 2010 ; Kraiger *et al.*, 1993) et des résultats conatifs qui correspondent aux intentions de comportements (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Kraiger *et al.*, 1993), que ce soit les intentions de retour en formation ou les intentions de transfert des apprentissages.

2.2.1.4. Indicateurs des comportements (transfert des apprentissages) : quels effets lors du retour en activité de travail ?

L'étape suivante est donc de savoir si l'acquisition de ces nouveaux apprentissages a en effet généré un changement de comportement effectif. Cette évaluation est en général réalisée quelques mois après la formation mais pour la plupart elle nécessite de définir les changements de comportement attendus (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Blouin, 2000 ; Gilibert & Gillet, 2010) ce qui n'est encore une fois pas toujours possible dans le cadre de formation à format "participatif". Cependant, au-delà de la mise en place ou non d'un changement de comportement, il convient de rester attentif aux facteurs qui peuvent influencer le transfert des apprentissages des apprenants dans le retour à son activité de travail. Ces indicateurs peuvent nous permettre de comprendre ce qui a pu aider ou entraver le transfert des apprentissages (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Gilibert & Gillet, 2010) et sont de deux types :

- Les facteurs liés à l'individu (Ammarcha & Yassafi, 2017) tels que les prédispositions et motivations à se former (Gilibert & Gillet, 2010), la motivation à transférer (Blouin, 2000 ; Gilibert & Gillet, 2010 ; Seyler *et al.*, 1998), la confiance accordée au vétérinaire et le sentiment d'efficacité personnelle ou le sentiment de compétence perçue qui sont les croyances d'un individu sur sa capacité à réaliser une tâche spécifique et/ou sur sa compétence dans un domaine particulier (Bandura, 1993). Ainsi nous sommes allés questionner la manière dont l'éleveur perçoit sa maîtrise de la santé des animaux ou encore si les animateurs se sentaient prêts à animer une réunion participative.
- Les facteurs liés à l'environnement de travail (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Gilibert & Gillet, 2010) qui peuvent être plus ou moins facilitateurs de l'usage des nouvelles connaissances et compétences sur le lieu de travail comme le soutien des pairs ou des supérieurs (Blouin, 2000), la disponibilité des ressources nécessaires pour la mise en application, et tout simplement l'opportunité de mise en application et les contraintes liées à l'environnement.

A noter que ces informations restent déclaratives et non vérifiables *in situ*. De plus, il est difficile de s'assurer si ces apprentissages, changements d'attitudes et de pratiques sont effectivement issus de la réunion participative étant donné qu'il n'y a pas de mesure de l'état des éleveurs "avant réunion" pour comparer à la situation "après réunion" (Gilibert & Gillet, 2010).

2.2.1.5. Indicateurs de résultats

Ces indicateurs permettent de savoir si le changement de comportement a mené aux résultats attendus en termes de performance et de rendement (Gilibert & Gillet, 2010). Il est vrai que ces indicateurs sont plus complexes à mettre en lumière lorsque des mesures avant-après et/ou une vérification sur le terrain ne sont pas possibles, d'autant plus que les résultats ne sont parfois pas immédiatement ou directement visibles comme c'est le cas avec la gestion de la santé des animaux. En revanche, au-delà des résultats produits par la nouvelle pratique, il est possible de rester attentif aux comportements liés à d'autres effets possibles de la réunion (Ammarcha & Yassafi, 2017) tels que les effets pollinisateurs (*i.e.*, continuité des échanges au-delà de la formation).

2.2.2. Méthode

2.2.2.1. Echantillon

Sur les quatre réunions prévues en monogastriques, une a été annulée du fait du retard pris avec la situation sanitaire et l'indisponibilité du vétérinaire et la réunion dédiée BSE n'a pas été prise en compte dans l'évaluation car elle s'est déroulée en Juin. Ainsi l'évaluation des réunions en filière monogastriques regroupe deux réunions. Finalement, un total de 10 entretiens ont été menés en visioconférence, regroupant sept éleveurs et trois animateurs (deux vétérinaires et un technicien). Cet échantillon n'est pas suffisant pour être représentatif de la population d'autant plus que les éleveurs les plus insatisfaits n'ont pas souhaité passer l'entretien.

2.2.2.2. Procédures

Lors des réunions participatives, les éleveurs avaient la possibilité de laisser leur accord et leurs coordonnées pour être contactés dans le cadre d'un entretien approfondi. Ainsi, en fonction des coordonnées disponibles, les participants ont été contactés soit par téléphone soit par mail. Dans tous les cas, les mêmes informations leur étaient données lors de ce premier contact :

- Le nom et les structures associées à l'enquêteur,
- L'objectif du projet et l'objectif des entretiens,
- Le moyen de passation (*i.e.*, visioconférence) et la durée approximative de passation (*i.e.*, entre 1h et 1h 30),
- Le lien *Zoom* sur le créneau choisi par le participant a été envoyé à leur adresse mail dans le cas où ils acceptaient de passer l'entretien et associées à ce lien, des informations concernant la confidentialité et l'anonymisation des données.

Lors de la passation de l'entretien, toutes ces informations ont été rappelées. Il a été demandé aux participants d'estimer le temps qu'ils avaient pour la passation de l'entretien, afin de l'adapter selon les

impératifs de chacun. L'accord des participants a été demandé avant de lancer l'enregistrement de l'entretien. Tous les participants ont accepté d'être enregistrés mais des notes étaient également prises en parallèle.

La passation en visioconférence a pu générer des biais au-delà des problèmes de connexions et des difficultés techniques qui ont pu entraver les échanges (e.g., environnement bruyant, comportement non-verbal moins accessible...) (Theviot, 2021). La durée entre les réunions participatives et les entretiens est différente en fonction des éleveurs (entre 2 à 5 mois). Ce laps de temps peut affecter la fiabilité et l'exhaustivité des données recueillies (e.g., biais de négativité, mémoire sélective, pas les mêmes possibilités de transfert des apprentissages...) (Cordier, 2010).

Lorsque les enregistrements étaient disponibles, les entretiens ont été retranscrits manuellement et intégralement par l'enquêteur via *O'Transcribe* avec indication du code de l'enquête, de la durée de l'entretien, du mode de passation et de la date. Le thème 1 dédié à la présentation de l'exploitant et de l'exploitation n'a pas été retranscrit mais complété sous forme de tableau pour chaque entretien. Certains passages jugés comme hors-sujet ont également été exclus de la retranscription. Lorsque l'enregistrement n'était pas disponible pour un entretien, les notes prises par l'enquêteur ont servi de base aux analyses. Toutes les retranscriptions ont été anonymisées : pour protéger l'anonymat de l'enquêté un code lui a été attribué pour les noms propres et acronymes utilisés (cf. annexe 11).

Une fois les retranscriptions réalisées, deux grilles de dépouillement ont été élaborées sur un tableur Excel (cf. annexe 12), une pour les éleveurs et une autre pour les animateurs. Ces grilles permettent de catégoriser les verbatims des professionnels au sein des catégories correspondant aux thématiques et relances du guide d'entretien. Lorsque des *verbatim*s ne correspondaient à aucune catégorie mais semblaient avoir une importance au regard des thématiques, de nouvelles catégories étaient ajoutées. Un double codage a été effectué avec Mélanie Colléaux pour le remplissage des grilles de chaque entretien, afin de minimiser la subjectivité du classement et d'assurer le croisement des expertises.

S'en est suivi une analyse descriptive thématique inter-éleveurs et inter-animateurs afin d'isoler les différentes modalités de réponse des enquêtés pour chaque catégorie identifiée dans la grille de dépouillement. Cette analyse a également été faite en double codage afin de réduire les interprétations lors de la création des modalités de réponse.

De manière individuelle cette fois-ci, une analyse intra-réunion des réunions monogastriques a été réalisée. Cette analyse a permis de mettre en perspective les modalités de réponse avec des facteurs explicatifs, comme les modalités des réunions ou les aspects individuels (e.g. attentes et besoins), étayé avec la littérature. La confrontation des analyses respectives des deux enquêtrices a ensuite donné lieu à une analyse inter-réunion afin de mettre en relation des facteurs communs et identifier les spécificités des

réunions. Pour pallier au manque de représentativité de l'échantillon, chaque effet identifié a été dès que possible appuyer avec des éléments de littérature.

3. Résultats et discussion

Cette partie regroupe les modalités de réponse des 7 éleveurs, 2 vétérinaires et 1 technicien enquêtés en filière monogastriques. Il est à noter que les réponses des enquêtés peuvent être présentes dans plusieurs modalités de réponse pour chaque thématique. Pour faciliter l'écriture de ce rapport, lorsque la distinction n'est pas nécessaire, les vétérinaires et les techniciens seront nommés en tant "qu'animateurs". Lorsque les résultats incluent tous les enquêtés c'est-à-dire les éleveurs, les vétérinaires et le technicien sans qu'une distinction soit nécessaire, ils seront nommés en tant qu'"enquêtés". Les phrases entre guillemets et en bleu correspondent aux *verbatim* des enquêtés. Les résultats présentés précédemment et les discussions qui en découlent ne doivent pas être généralisés en dehors de leur contexte méthodologique.

3.1. Présentation de l'échantillon

3.1.1. Données sociodémographiques

L'échantillon des éleveurs est composé de 6 hommes et de 1 femme. L'âge des éleveurs s'étend de 27 ans à 57 ans, la moyenne étant de 43 ans (cf. tableau 1). L'échantillon des animateurs est composé de 1 homme et de 2 femmes. L'âge des animateurs s'étend de 30 ans à 47 ans, la moyenne étant de 37 ans (cf. tableau 1).

Tableau 1. Âge des enquêtes en années.

E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5	V1RP3	T1RP3	V1RP5
31	27	52	54	46	35	56	34	47	30

Concernant le niveau de formation des éleveurs et le dernier diplôme obtenu, un éleveur a un niveau CAP/BEP (BEP Agricole : E2RP5), deux éleveurs ont un niveau BAC (BPREA Brevet professionnel d'exploitation agricole : E2RP3 et E5RP3), deux éleveurs ont un niveau BAC+2 (BTS ACSE Analyse conduite et stratégie de l'entreprise : E1RP3 et E4RP3 ; BTSA GDEA Génie des équipements agricoles : E1RP5) et un éleveur n'a pas indiqué son niveau de formation ou son dernier diplôme obtenu (E3RP3) (cf. tableau 2). Concernant le niveau de formation des animateurs et le dernier obtenu, tous les vétérinaires ont un Bac+7 (Docteur Vétérinaire) et le technicien a un Bac+2 (BTS ACSE + Certificat de spécialisation technicien-conseil en production porcine).

Concernant l'ancienneté d'exercice des éleveurs dans la filière concernée par la réunion, un éleveur a entre 1 et 4 ans d'expérience (E2RP3), deux éleveurs ont entre 5 et 9 ans d'expérience (E1RP3 et E1RP5) et quatre éleveurs ont plus de 20 ans d'expérience (E3RP3, E4RP4, E5RP3 et E2RP5).

Concernant l'ancienneté d'exercice des animateurs dans la filière concernée par la réunion, les deux vétérinaires ont entre 5 et 9 ans d'expérience et le technicien à plus de 20 ans d'expérience.

3.1.2. Description des exploitations

Pour les cinq éleveurs de la filière porcine en agriculture biologique (AB), nous pouvons distinguer :

- 2 élevages d'environ 45 truies reproductives (E4RP3, E5RP3).
- 2 élevages de 60 truies reproductives (E1RP3, E3RP3).
- 1 élevage de 100 truies reproductives (E2RP3).

Pour les deux éleveurs de la filière avicole, nous pouvons distinguer :

- 1 élevage label de 3000m² avec une production de dindons et poulets de chairs (E1RP5).
- 1 élevage conventionnel de 1500m² avec une production de poulets de chairs et un atelier de 40 vaches laitières en parallèle (E2RP5).

3.2. Quels effets des modalités sur la satisfaction des enquêtés ?¹

3.2.1. Résultats

3.2.1.1. Des modalités d'organisation qui sont attractives

3.2.1.1.1. Un thème qui répondait aux préoccupations des éleveurs

4 éleveurs (E2RP3, E3RP3, E4RP3, E5RP3) ont apprécié le thème puisqu'il était attractif (E2RP3, E3RP3, E4RP3) et ciblé (E2RP3 : "sur un sujet encore plus au niveau de la maternité", E5RP3). D'ailleurs, parmi tous les verbatims des éleveurs, E2RP3 semble avoir particulièrement apprécié la réunion : il lui donne une valence affective toute particulière comparé aux autres éleveurs (E2RP3 : "moi j'ai adoré." ; "c'est hyper enrichissant de faire des réunions comme ça." ; "j'ai tout apprécié dans cette réunion quoi." ; "j'ai vraiment aimé cette réunion" ; "tout s'est très bien déroulé.").

Parmi les 7 éleveurs ayant indiqué des perceptions et/ou pratiques en lien avec le thème de la réunion, 5 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E3RP3, E4RP3, E1RP5) ont indiqué se considérer comme déjà vigilants et/ou ayant déjà mis des choses en place concernant la thématique, 4 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E3RP3, E4RP3, E5RP3) ont indiqué avoir des problématiques sur la thématique et 1 éleveur (E2RP5) a indiqué ne pas avoir de problématiques particulières sur la thématique et/ou a indiqué ne rien mettre en place de particulier (pas de vigilance particulière).

Concernant la motivation des éleveurs à participer à la réunion, 3 éleveurs (E3RP3, E4RP3, E5RP3) ont été motivés par la perspective des échanges entre éleveurs, 2 éleveurs (E1RP3, E1RP5) ont été motivés par le thème car il était en rapport avec leur problématique, 1 éleveur a été motivé par

¹ Les réponses aux questions de satisfaction des questionnaires des éleveurs ne seront pas mises en perspective dans cette partie à cause de la récurrence d'erreurs de la part des éleveurs qui n'étaient pas habitués au format de réponse.

l'apprentissage de nouvelles choses afin de développer son autonomie (E2RP3), 1 éleveur (E5RP3) a été motivé par la possibilité de progresser, 1 éleveur (E3RP3) a été motivé par la présence du vétérinaire ou du technicien et 1 éleveur (E2RP5) a participé pour rendre service au vétérinaire.

En effet, parmi les 7 éleveurs qui se sont situés par rapport à leur gestion de la santé de leurs animaux, les deux éleveurs (E2RP3 et E5RP3) qui avaient pour motivation de progresser ont indiqué se sentir moins à l'aise dans leur GST, soit parce qu'ils se considéraient encore dans l'apprentissage (E2RP3 : "mais de là à savoir ce que faut lui euh, lui faire pour l'aider quoi là je, je suis pas à 100 % apte, j'suis pas à 100% autonome quoi si j'ai une question j'appelle mon frère") ou soit parce qu'ils n'arrivaient pas à résoudre certains problèmes (E5RP3). Les 5 autres éleveurs (E1RP3, E3RP3, E4RP3, E1RP5, E2RP5) ont indiqué se sentir plutôt à l'aise et/ou à l'aise dans leur GST mais ils ont tout de même relevé des points d'amélioration dans leurs élevages bien qu'ils mettaient déjà en place une démarche de prévention (3/5 : E1RP3, E4RP3, E1RP5).

3.2.1.1.2. Un format qui prenait en compte les contraintes temporelles et géographiques des éleveurs

Parmi les éleveurs qui se sont exprimés sur le format (demi-journée) de la réunion, 5 éleveurs (E2RP3, E3RP3, E1RP5, E1RP5, E2RP5) l'ont trouvé adapté et E1RP5 a également apprécié que cette réunion se déroule sur la matinée. De plus, cela a permis de poursuivre les échanges plus informels grâce au repas qui a été apprécié par 3 éleveurs (E1RP3 : "le repas en fait permet de discuter avec les autres éleveurs, donc d'autres élevages euh et de discuter de tout et de rien aussi, des problématiques qu'ils ont, des choses qu'ils ont mis en place que ça a bien fonctionné", E1RP5, E2RP5). Concernant la distance de la réunion, parmi les 2 éleveurs (E2RP3, E3RP3) qui se sont exprimés sur ce point, E3RP3 ont apprécié la proximité de la réunion (30 minutes), bien que E2RP3 ait relevé que la réunion était loin (1h de route) sans pour autant en être insatisfait.

3.2.1.2. Des modalités de fonctionnement participatives pour la plupart bien reçues par les éleveurs

3.2.1.2.1. Des activités en groupe valorisées par les éleveurs

Cette construction en différents temps préparés avec des consignes claires a permis de rendre la réunion dynamique pour E1RP5 ("comme j'ai dit on s'est jamais ennuyés c'était très dynamique") et a permis qu'elle soit bien cadrée et bien organisée pour E2RP5, bien qu'E2RP3 a relevé que le timing avait été serré sans pour autant en être insatisfait ("il a fallu couper court parce qu'après il y avait le repas à 13h et puis tout ça quoi."). En effet, dans la RP3 le temps consacré à l'évaluation de la formation a été restreint du fait de l'ajout de l'activité "Aménagement des maternités" par le technicien.

Les ateliers d'animation ont été appréciés par 4 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E1RP5) pour trois raisons principales : ils ont permis de faciliter la participation et les échanges entre agriculteurs pour E1RP5 ("les discussions s'engagent beaucoup plus facilement"), notamment des échanges centrés sur les

pratiques (E1RP3, E1RP5) tout en favorisant la cohésion de groupe (E1RP5 : “ça mettait en confiance les gens et ça... Ça permet de faire une bonne cohésion de groupe aussi.”) et enfin, ils ont permis de poser un cadre de fonctionnement via la division en petit groupe pour 3 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E1RP5 : “Donc on a un peu près travaillé tous les ateliers comme ça en groupe donc c'était bien”). En effet, selon E5RP3 les petits groupes permettent de s'exprimer plus facilement et d'avoir de meilleurs échanges (“faudrait pas se retrouver à 30 parce que c'est dur de communiquer”).

Parmi tous les ateliers*², certains ont été mentionnés spontanément par les éleveurs comme ayant été particulièrement appréciés tels que les activités de *brainstorming* avec post-its (1/7 : E1RP5), l'atelier “aménagement des maternités” (2/5 : E1RP3, E4RP3), ou comme ayant été moins appréciés tels que les moments d'écriture sur les paperboard lors des activités (1/7 : E5RP3) ou le remplissage d'un questionnaire individuel inclus dans une activité pédagogique (1/2 : E1RP5 : “oui si on a du faire un truc seul, mais c'est pas le plus intéressant”). En effet, 3 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E2RP5) ont indiqué que les moments où ils pouvaient échanger avec les autres éleveurs était ce qu'ils avaient préféré dans la réunion.

Concernant les temps d'écriture sur les paperboards, E5RP3 a indiqué qu'il les considérait comme une perte de temps : il aurait aimé échanger avec tous les éleveurs présents plutôt que de faire des groupes fixes lors de l'activité du Carrousel (E5RP3 : “on discutait à trois c'était bien mais, c'est vrai qu'on, en plus on était 10 j'crois même, et j'trouve que on a pas communiqué sur le même projet avec tout le monde en même temps et puis en fait on a loupé un truc quoi,”).

3.2.1.2.2. Une disposition des participants qui peut mettre mal à l'aise

Parmi les 2 éleveurs (E2RP3, E3RP3) qui se sont exprimés sur la disposition des participants dans l'espace lors des activités d'enseignements ou d'animations, nous retrouvons des avis contradictoires. E2RP3 a relevé avoir apprécié la disposition des participants dans l'espace notamment parce que le fait d'être assis en rond sans table permettait de discuter avec tous les participants présents (E2RP3). En revanche, E3RP3 a été mis mal à l'aise par cette disposition qu'il a trouvée moins conviviale (E3RP3 : “fin ça fait bizarre on a pas l'habitude d'être en... on était installés comme les alcooliques anonymes quoi (...) c'était moins pratique.”). L'objectif du vétérinaire derrière ce changement de disposition était de signifier aux éleveurs que la réunion allait être différente et de faire en sorte que tout le monde participe (V1RP3 : “des réunions (...) y'en a toujours deux qu'écourent pas dont un qui pionce quoi et bah là c'est pas possible”) bien qu'il avait conscience que cette disposition pouvait les mettre mal à l'aise. V1RP3 a d'ailleurs relevé que l'activité de présentation des participants sous forme de tour de table n'avait pas très bien fonctionné (“le premier a pas fait personne n'a fait quoi voilà donc c'était pas très grave (...) bah on a

² Les effectifs sont basés sur le nombre d'éleveur qui ont eu ce type d'atelier lors de leur réunion et ne prennent pas en compte les activités proposées lors du temps d'évaluation à la fin de la réunion (*i.e.*, activité post-it et questionnaire de satisfaction).

fait la présentation conventionnelle bon bah voilà donc le début était un peu euh j'me suis dit oh c'est le premier truc que je propose ça mord pas du tout bon donc ça sera mieux sur les suivants quoi.").

3.2.1.3. Le vétérinaire et le technicien perçus comme crédibles en tant qu'animateurs

4 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E3RP3, E5RP3) ont jugé l'animation par le vétérinaire et/ou le technicien comme légitime car ils étaient dans leur domaine (E2RP3 : "'fin je sais pas quoi comment euh, 'fin c'est les personnes qui si on parle de mises bas c'est les personnes à qui j'aurais demandé à ce qu'ils viennent quoi'") bien que 4 éleveurs ne s'opposeraient pas à faire venir un intervenant extérieur s'il s'avérait plus compétent que le vétérinaire/technicien sur un domaine particulier (E2RP3, E5RP3, E1RP5) ou s'il apporte un œil extérieur au groupement (E1RP3). Cependant, E5RP3 a trouvé que la compétence du vétérinaire sur la gestion de la santé n'avait pas été assez valorisée ou ne se justifiait pas dans ce genre de réunion ("mais ça aurait été par le technicien (...) les compétences du véto euh ne s'expliquaient pas trop sur une réunion comme ça quoi"). Cependant, 4 éleveurs (E2RP3, E3RP3, E4RP3, E1RP5) ont apprécié que les animateurs connaissent bien les élevages et les éleveurs présents à la réunion. En effet, le vétérinaire a été jugé légitime pour animer ce type de dispositif par 3 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E3RP3) puisque c'est un interlocuteur qui connaît les éleveurs et leurs façons de faire.

Concernant la connaissance des éleveurs et des élevages par les animateurs, elle leur a été très précieuse, que ce soit pour réguler la participation, ajouter des éléments de réflexions ou pour créer les sous-groupes (V1RP3 : "'© a été encore une fois super précieux parce que c'est lui qui m'a fait les groupes, il connaît les éleveurs encore mieux que moi donc les groupes de trois c'est lui qui les a fait et ça a hyper bien fonctionné" ; "pour venir recadrer les discussions tout ça ça m'inquiétait pas trop parce que je connaissais les personnalités d'éleveurs et leurs élevages").

3.2.1.4. Une utilité perçue très associée aux changements de comportement

Lors du questionnaire à chaud (cf. annexe 9 tableau d), 5 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E5RP3, E1RP5) ont trouvé que la réunion pouvait tout à fait leur être utile pour leur GST et 2 éleveurs (E3RP3 et E2RP5) ont trouvé que la réunion pouvait être plutôt utile pour leur GST. En revanche, lors de l'entretien, parmi les 7 éleveurs, seulement 3 éleveurs (E3RP3, E5RP3, E1RP5) ont trouvé la réunion utile pour la GST, 1 éleveur (E2RP5) l'a trouvée plus ou moins utile pour la GST et 3 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E4RP3) ont dit ne pas l'avoir trouvée utile pour la GST. Parmi cette dernière catégorie d'éleveur, 2 (E2RP3, E4RP3) ont tout de même trouvé la réunion utile pour "eux" (E2RP3 : "'Je sais pas si... ça a été utile pour la gestion du troupeau mais j pense que pour moi ouais, pour moi ça a été utile.'"). Il y a plusieurs raisons pour lesquelles les éleveurs n'ont pas trouvé la réunion utile par rapport à la GST : soit ils n'ont pas perçu le lien avec la GST (E1RP3) ou soit parce qu'ils n'ont pas ressenti le besoin de changer de pratique une fois de retour sur l'exploitation (E2RP3, E2RP4, E2RP5). Pourtant, lors de

l'analyse des réponses aux entretiens, quatre principaux types d'utilité ont été relevés : des **changements de pratique**, de **nouvelles connaissances**, des **prises de conscience/remise en question**, et des **éleveurs confortés dans leurs pratiques**.

3.2.2. Discussion

Dans un premier temps, la valeur affective toute particulière donnée par E2RP3 à la réunion peut s'expliquer par le fait qu'il est considéré comme "le nouveau par rapport au groupe" du fait de son installation récente. De fait, participer à ce type de réunion avec son groupe de référence peut entraîner des expériences très marquantes psychologiquement parlant car les expériences de premiers contacts se sont fait rares pour lui notamment avec la situation sanitaire actuelle (Mucchielli, 2006).

Dans un deuxième temps, bien que le format semble attractif, tous les éleveurs n'avaient pas le même intérêt ni les mêmes motivations à participer ce qui va générer une implication personnelle plus ou moins importante et donc une réceptivité et une acceptabilité aux informations plus ou moins fortes (Chabrol, 2008). Nous constatons en effet des sentiments de compétence perçue³ plus ou moins fort vis-à-vis de leur capacité à gérer la santé de leurs animaux ce qui peut influencer la motivation à apprendre et à transférer les apprentissages (Bandura, 1993). Cependant, ces perceptions sont à mettre en nuance avec les dires des vétérinaires, puisque pour un des éleveurs (E4RP3) se sentant pourtant plutôt à l'aise dans la GST, le vétérinaire avait un avis différent sur sa manière de gérer la santé de ses animaux (V1RP3 : "y'en a où on a plus de mal à faire passer des messages mais voilà parce que bah j'en ai un notamment parce qu'il veut, il veut rien faire en fait donc c'est pas du tout j'ai pas du tout l'impression que ce soit lié à moi ou à quelqu'un d'autres mais voilà on est borderline sur tout, on a des animaux qui sont à peine identifiés alors que là on est rendu au minimum du légal 'fin voilà donc c'est pas voilà lui, c'est pas un problème de confiance c'est juste j'pense qu'il a pas envie qu'il a d'autres préoccupations, qu'il est pas animalier"). En effet, pour cet éleveur une bonne gestion de la santé du troupeau est caractérisée par le moins d'intervention possible d'où la raison pour laquelle il suit très peu ces animaux ou qu'il était très réticent à mettre en place un protocole de vaccination. Ainsi, le sentiment d'auto-efficacité des éleveurs permet bien d'avoir un aperçu de la manière dont ils perçoivent leur propre capacité à mobiliser leurs compétences dans leur gestion de la santé du troupeau mais ne reflètent pas toujours la réalité des pratiques qui peut être perçue différemment par un autre professionnel ou un pair.

Dans un troisième temps, bien que la majorité des activités aient été appréciées, le besoin de E5RP3 de supprimer les temps d'écriture pour favoriser la communication directe traduit une frustration de ne pas avoir pu discuter avec tout le monde du fait des consignes. Cependant, dans les grands groupes, les participants déclarent rencontrer plus de difficultés de coordination, ce qui impacte la performance du

³ Le sentiment d'efficacité personnelle et le sentiment de compétence perçue sont les croyances d'un individu sur sa capacité à réaliser une tâche spécifique et sur sa compétence dans un domaine particulier (Bandura, 1993 ; Blouin, 2000).

groupe, mais aussi sa cohésion jusqu'à parfois mener à sa division en sous-groupe (Bertucci *et al.*, 2010 ; Thomas & Fink, 1963), la question de privilégier la participation directe au détriment des activités de groupe se pose donc. En revanche, cette remarque traduit l'appétence des éleveurs pour les conseils et d'astuces de leur pairs, qui leur semblent plus concrets et crédibles que les apports des conseillers d'élevage (E2RP5 : "Après c'est les échanges qui m'ont beaucoup intéressés moi parce que les échanges, les échanges parce que en fin de compte c'est les gens qui pratiquent, c'est les gens qui vivent dans l'truc et c'est là que j'trouve que c'est ça le plus enrichissant parce qu'on a toujours des conseils mais c'est pas spécialement des conseils par des gens qui pratiquent, c'est des conseils des gens qui voyent par eux partout de droite à gauche mais euh on s'rend compte que c'est pas toujours la réalité non plus, la réalité elle est sur le terrain").

Dans un quatrième temps, le sentiment d'intimité inhabituelle relevé par E3RP3 par rapport à la disposition des participants est une réaction commune et il n'est pas rare que les participants évoquent "les alcooliques anonymes" comme comparatif (Faulx, 2021). En effet, la disposition des chaises est en elle-même un acte de communication : elle indique aux participants les modalités de communication de la réunion et le type de dynamique attendu, c'est-à-dire une participation active des participants plutôt qu'un monopole de la parole par l'animateur. Cette réaction est d'autant plus forte quand les individus ont l'habitude de travailler dans un format plus "scolaire" et formel (Faulx, 2021). Nous pouvons donc noter qu'en fonction des habitudes de chacun, les attentes envers la réunion peuvent différer et impacter le ressenti : E3RP3 qui est installé depuis plus de 20 ans avait l'habitude de faire au moins une ou deux réunions par an avant la crise sanitaire, il s'attendait donc à certaines règles de fonctionnement tandis que E2RP3, qui est installé depuis à peine un an, n'avait jamais vraiment participé à ce type de réunion dans le cadre de son exercice professionnel et n'avait donc pas spécialement de cadre de référence auquel la comparer. Les habitudes liées aux modes de fonctionnement des réunions peuvent donc également impacter le ressenti des éleveurs. Cela peut en partie expliquer pourquoi l'activité de présentation des participants n'a pas eu l'effet escompté : les éleveurs ont pu se sentir en insécurité et n'ont pas forcément osé s'ouvrir pleinement. De plus, les tours de table de par leur pression normative installent une norme de réponse basée sur l'intervention du premier participant (Abric, 2001) ce qui explique l'oubli du premier éleveur qui a été reproduit par les éleveurs suivants.

Dans un cinquième temps, la connaissance des éleveurs par les animateurs et leur posture en tant que facilitateurs sont bien perçues comme des leviers dans la construction des échanges et de la dynamique de groupe (Koulete, 2019 ; Ruault *et al.*, 2016). Le capital expérientiel du vétérinaire mais également du technicien est donc bien une ressource à valoriser dans ce type de réunion (Ruault, 2015 ; Ruault *et al.*, 2016). En revanche, lorsque les animateurs endossent un rôle de facilitateur des échanges plutôt que d'enseignants ou d'experts, il arrive qu'ils ne soient pas toujours perçus comme

fondamentalement “utiles” à la réunion du fait qu’ils ne mobilisent pas toujours leurs compétences “théoriques”. Cependant, même si un éleveur n’a pas perçu l’apport du vétérinaire, il a été relevé par l’observateur que le vétérinaire était intervenu plusieurs fois lorsque les éleveurs demandaient des précisions (e.g., système de paillage) ou pour reprendre des éleveurs (V1RP3 : "j'étais là en garde-fou et © aussi parce que des fois les éleveurs ils racontent des trucs et ils oublient un bout de la vérité"), même si ses interventions ont été perçues comme “des piqûres de rappel” pour E4RP3 ou absentes pour E5RP3.

Dans un dernier temps, force est de constater que la notion d’utilité est fortement liée à la notion de changement comportemental pour les éleveurs. Cela se confirme dans les attentes de résultats vis-à-vis de la réunion (i.e., quels résultats les éleveurs attendent d’une réunion comme celle-ci ?) qui sont majoritairement tournées vers les performances/retours sur investissement plutôt que vers les moyens ou les relations interpersonnelles (Dubois & Dagau, 2000). En effet, de manière générale les éleveurs attendent d’une réunion qu’elle soit centrée sur les résultats (i.e., propose des solutions concrètes). Selon Viau (1999) le caractère authentique des apprentissages et des discussions aux yeux des participants (i.e., qu’ils aient la perception que l’activité va amener à une réalisation/production de solutions qui pourront être mobilisées au-delà de la situation pédagogique) est alors essentiel dans leur motivation à poursuivre l’activité et sur leur satisfaction à l’issue de la réunion.

3.3. Quels effets des modalités sur l’apprentissage ?

3.3.1. Résultats

3.3.1.1. Un cadre plus ou moins propice aux apprentissages

Concernant l’environnement physique et technique dans lesquels se sont déroulées les réunions, E3RP3 a indiqué ne pas avoir apprécié la salle car il était gêné par les entrées et sorties des chauffeurs même si E2RP3 a indiqué avoir trouvé la salle “très bien”. Malheureusement, avec la situation sanitaire, le vétérinaire a eu des difficultés à trouver une salle et a dû se rabattre sur une salle du groupement destinée aux chauffeurs (V1RP3 : "y'avait juste le cadre qu'était voilà on a juste pris c'qu'on a pu comme ça donc c'était franchement pas magnifique").

3.3.1.2. Des activités qui ont produit différents types d’apprentissages

3.3.1.2.1. Des apprentissages théoriques et pratiques sur les thématiques

Concernant la réunion avec les éleveurs porcins sur la mortalité des porcelets au post-sevrage, tous les éleveurs ont indiqué lors de l’entretien avoir appris des choses lors de la réunion bien que dans les réponses aux questionnaires 2 éleveurs (E4RP3 et E5RP3) n’ont pas indiqué d’apprentissages. Les apprentissages qui ont été donnés dans les questionnaires par les 3 autres éleveurs (E1RP3, E2RP3, E3RP3) étaient portés vers des solutions de gestion plutôt que sur des connaissances théoriques : cela traduit bien la nature des échanges qui était tournée vers les pratiques et la résolution de problème. Le fait

que E4RP3 ait indiqué ne rien avoir appris de nouveau en termes d'apprentissages théoriques peut s'expliquer par le fait qu'il était déjà dans le projet de mettre sa maternité aux normes. Cet éleveur était donc déjà informé sur le sujet, d'autant plus qu'il a 20 ans d'expérience dans le métier et qu'il se considère comme à l'aise dans sa gestion de la santé. Pourtant il a quand même indiqué avoir appris de nouvelles choses sur la partie mise bas de par les expériences des autres éleveurs présents. De plus, la réunion a réellement permis à E2RP3 de favoriser le développement des connaissances autour des maternités. En effet, les apprentissages qui ont été fait proviennent en majorité des échanges de pratique entre les éleveurs comme l'indique de manière approfondie E2RP3 dans l'entretien en s'appuyant sur ses notes. Ces apports de connaissances ont ensuite pu donner des pistes d'essai pour les éleveurs que ce soit juste après la réunion (E1RP3, E2RP3, E3RP3) ou quelques mois après (E1RP3, E2RP3, E3RP3, E5RP3).

Concernant les deux éleveurs qui ont assisté à la réunion en volailles sur la qualité de l'eau, E2RP5 a indiqué ne pas avoir fait de nouveaux apprentissages mais que la réunion lui avait permis de se remémorer certaines choses. Quant aux apprentissages d'E1RP5, ils sont majoritairement centrés sur des informations théoriques concernant les traitements et les analyses d'eau issus des apports théoriques du vétérinaire, tout comme dans son questionnaire où il avait indiqué "la différence entre les acides" comme nouvel apprentissage ("c'est vrai que dans l'élevage de volaille soit on dit vous traitez à quoi, bah au chlore, mais les pastilles c'est aussi du chlore mais c'est pas le même chlore que celui liquide, bah ça, si tu fais pas des rencontres comme ça, qu'on te l'explique, bah tu le sais jamais").

3.3.1.2.2. Des apprentissages affectifs : niveau des motivations et des attitudes

a) Un renforcement du sentiment d'efficacité personnelle et d'appartenance au groupe

5 éleveurs ont indiqué avoir été conforté dans leurs pratiques/attitudes actuelles autour de la GST (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E5RP3, E2RP5) et ont donc renforcé leur sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1993) concernant leurs pratiques en maternité. En effet, 2 éleveurs (E1RP3/E5RP3) ont été confortés dans leur système de paillage et E4RP3, qui lui était déjà attentif aux conditions de logement de ses animaux, notamment via un paillage régulier, a été conforté dans les choix qu'il avait pu faire lors de la conception des plans de sa future maternité.

Pour finir, tous les animateurs ont trouvé que la réunion leur avait apporté quelque chose en tant qu'animateur : ils en ont tiré une expérience positive voir un accomplissement personnel et V1RP5 a relevé qu'il avait pu consolider son sentiment d'efficacité personnelle à organiser et animer des réunions du fait de cette expérience positive supplémentaire.

b) Des prises de consciences sur soi et les autres

Nous pouvons aussi noter des prises de conscience par les éleveurs et les animateurs et donc des déplacements d'attitudes sur plusieurs objets : la prise de conscience sur des problématiques communes entre éleveurs (E3RP3), la prise de conscience sur la diversité des attitudes/pratiques (E3RP3, T1RP3,

V1RP3, V1RP5, E2RP5 : "des trucs de pratiques que certaines personnes font on s'dit tiens bah j'crovais qu'j'étais un peu l'seul mais en fin de compte non, y a d'autres qui l'faisait") ou encore un changement de vision et/ou une remise en question sur leurs attitudes/pratiques actuelles (E5RP3, E1RP5).

3.3.1.3. Des apprentissages conatifs : niveau des intentions

3.3.1.3.1. Intentions de participation à d'autres réunions participatives

Dans les réponses au questionnaire (cf. annexe 9 tableau h) concernant l'intention de participer de nouveau à une réunion de ce type, 6 élèves ont indiqué en avoir l'intention et E1RP3 a indiqué ne pas en avoir l'intention. Lors des entretiens, 4 élèves (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E5RP3) ont indiqué avoir l'intention de participer à d'autres réunions sans condition. 2 élèves (E3RP3, E1RP5) sous certaines conditions que ce soit en fonction du thème (E1RP5) ou encore du coût (E3RP3). Seulement E2RP5 a indiqué ne pas vouloir faire d'autres réunions de ce type car il n'en voyait plus l'utilité du fait d'être en fin de carrière (E2RP5 : "Bah à l'âge que j'arrive de moins en moins, j'crois qu'c'est plus une affaire d'âge maintenant, nan mais c'est vrai bon on a toujours besoin d'apprendre mais bon on arrive à la fin") bien qu'il avait indiqué le contraire dans son questionnaire.

De plus, 3 élèves (E3RP3, E5RP3, E2RP5) et les vétérinaires (V1RP3 et V1RP5) étaient d'accord sur le fait que faire payer les élèves serait un frein à la participation. Parmi tous les élèves, 2 (E5RP3, E2RP5) ne sont d'ailleurs pas prêts à payer pour ce genre de réunion contrairement aux 5 autres élèves mais sous certaines conditions. V1RP5 aimerait que ce dispositif soit pris en charge par des organismes de formation afin que le prix reste raisonnable bien que V1RP3 considère qu'une action de conseil comme celle-ci doit être payante pour qu'elle soit crédible aux yeux des élèves.

3.3.1.3.2. Intentions de transfert des apprentissages en activité de travail

Parmi les 6 réponses des élèves aux questionnaires (cf. annexe 9 tableau i) (NA = E2RP5), 3 (E1RP3, E2RP3, E4RP3) ont indiqué avoir tout à fait l'intention de mettre en pratique des informations échangées et apprises lors de cette réunion dans leur activité professionnelle et 3 (E3RP3, E5RP3, E1RP5) ont indiqué en avoir plutôt l'intention. Seulement 4 élèves (E1RP3, E2RP3, E3RP3, E1RP5) ont précisé la nature de la mise en pratique envisagée qui était toujours en lien avec la thématique de la réunion.

Parmi les élèves ayant indiqué lors des entretiens s'ils avaient eu l'intention et/ou ont toujours l'intention de changer de pratique, 5 élèves (E1RP3, E3RP3, E4RP3, E5RP3) sont sortis de la réunion avec une idée de mise en place et 2 élèves (E2RP3 et E2RP5) ont indiqué ne pas avoir ressenti le besoin de changer de pratique après la réunion. De plus, parmi les 4 élèves qui avaient précisé la nature des intentions de transfert des apprentissages dans les réponses au questionnaire, la plupart sont restées les mêmes que celles évoquées lors des entretiens (sauf pour E3RP3) et sont liées aux apprentissages qui ont été faits lors de la réunion.

3.3.1.4. Une animation centrée sur les échanges : base pour l'apprentissage coopératif

Tous les éleveurs (E1RP3, E2RP3, E3RP3, E4RP3, E5RP3, E1RP5, E2RP5) ont apprécié l'animation de l'animateur car il était pédagogue (E1RP5 : "® elle est super pour ça parce qu'elle explique vachement bien, quand elle voit qu'on comprend pas bah elle va reformuler elle va essayer de trouver une façon pour qu'on comprenne."), il cadrerait les échanges (E2RP3, E3RP3, E4RP3, E5RP3 : "c'était bien ça a permis de faire participer et (...) que les éleveurs communiquent entre eux"), il n'était pas dans une posture de sachant (E3RP3 : "il était pas là en tant que (...) vétérinaire d'un point de vue (...) y a une maladie, y a tel médicament (...) il était là plus pour faciliter la réunion j'pense." ; E2RP5), et il n'était pas là par intérêt commercial (E4RP3).

En effet, dans ces deux réunions les animateurs ont plutôt eu tendance à se positionner en tant que facilitateur des échanges en intervenant en tant qu'expert lorsque cela est nécessaire (RP3) ou en proposant des séquences d'enseignement souples et ouvertes aux échanges (RP5) lors de la réunion. Durant la réunion, les animateurs ont essayé de cadrer les échanges tout en sollicitant la participation mais toujours avec ce contrôle des échanges (T1RP3 : "on venait un peu enrichir les groupes et (...) y'avait un rôle de recentrage (...) quand (...) ça s'éloigne des fois un peu de la thématique" ; V1RP5 : "y'avait des échanges directement entre éleveur, moi j'intervenais plus pour faire soit arbitre soit quand il y avait une question (...) pour donner un autre avis") ou bien ce cadrage et la sollicitation des échanges ont été faits tout en gardant une posture neutre et bienveillante (E2RP3 : "tout le monde était au même niveau, que ce soit ® vétérinaire ou © technicien.").

3.3.1.5. La stratégie de recrutement essentielle pour favoriser une bonne dynamique de groupe nécessaire à l'apprentissage coopératif

5 éleveurs (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E1RP5, E2RP5) ont indiqué avoir apprécié la diversité dans les pratiques et les expériences représentées. En revanche, 3 éleveurs (E3RP3, E1RP5 : "le seul reproche que j'ai ouais c'est peut-être ça, c'est le manque de personne.", E2RP5) ont indiqué qu'ils auraient préféré plus de participants. Ainsi, l'appréciation de la diversité dans la composition du groupe peut se faire sur plusieurs niveaux : celui de la filière, celui du groupement, celui de la production, celui de l'exploitation ou encore celui des pratiques.

Concernant la filière, E1RP5 a apprécié le fait d'être entre éleveurs d'une même filière bien qu'ils ne soient pas du même groupement car cela permet d'avoir un œil extérieur aux normes de son groupement. Concernant la production et les pratiques, les éleveurs ont apprécié la diversité des pratiques et expériences représentées par les membres du groupe (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E1RP5, E2RP5) et E1RP5 a apprécié la diversité des productions représentées (i.e., dindons, poulets de chair, canards...). Ces mêmes valorisaient tout de même le cadre de référence commun (i.e., agriculteurs de porc bio pour la RP3 et la filière volaille pour la RP5). Pour les agriculteurs en AB, le fait de ne pas les mélanger avec des

agriculteurs conventionnels a pour effet de renforcer la transférabilité des astuces et solutions d'un élevage à l'autre car elles répondent aux mêmes contraintes (V1RP3 : "j'm'étais dit normalement des éleveurs avec 'fin voilà mes bios ils ont des problématiques en commun"), mais a également pour effet de renforcer le sentiment d'appartenance des éleveurs vis-à-vis de la production biologique en opposition au conventionnel (E1RP3 : "c'est pas pour être chauvin mais c'est mieux qu'on se rencontre entre nous").

3.3.2. Discussion

Dans un premier temps, la posture de l'animateur joue également un rôle essentiel dans l'installation d'un cadre d'apprentissage collaboratif. Lors d'une animation, l'animateur a trois choix : se positionner en tant qu'expert au risque qu'on lui reproche d'être déconnecté de la réalité car ses apports resteront à un niveau très théorique, se positionner en tant que pair (*i.e.*, se mettre au même niveau que les participants) au risque qu'on lui reproche de ne pas mobiliser ses connaissances/compétences ; ou bien allier les deux soit en alternant des activités où il peut endosser ces différents rôles successivement, soit en se plaçant en tant que facilitateur et contrôleur des échanges en mobilisant sa compétence experte lorsqu'il le juge nécessaire (Faulx, 2021). Ainsi, la manière dont le vétérinaire s'adresse aux participants est essentielle, car même s'ils se placent dans une position d'expert en se faisant garant des informations théoriques, il peut réduire le sentiment de distance en utilisant un vocabulaire adapté au public ciblé (Faulx, 2021). Cette posture d'"expert-pair" des animateurs a ainsi permis de contribuer à une dynamique de groupe basée sur une horizontalité des échanges essentielle pour lancer un apprentissage coopératif (Faulx, 2021).

Dans un deuxième temps, les résultats confirment que le travail en groupe requiert chez ses membres une homogénéité dans les cadres mentaux de référence, notamment au niveau de la culture donc de l'environnement de travail (Anzieu, 2006), mais la présence de compétences et de pratiques diverses dans un contexte de confiance et d'interdépendance permet des échanges plus riches et des solutions plus innovantes. Additionné à la nature des tâches, l'hétérogénéité des profils en termes d'expériences et de compétences ont sûrement favorisé la production d'échanges centrés sur les solutions et les pratiques tout en permettant une identification au groupe de référence (*e.g.*, éleveurs bio, éleveurs petits ruminants...) donc une certaine reconnaissance professionnelle (Ruault *et al.*, 2016). Cette identification au groupe joue également une part importante dans la création de la cohésion et de la dynamique des membres, car les échecs et les réussites du groupe seront attribués comme les siens, ainsi cela renforce le sentiment d'interdépendance et la motivation d'atteindre un but commun (*i.e.*, trouver des solutions aux pertes des porcelets) (Mucchielli, 2019).

En revanche l'écart entre les compétences des éleveurs ne doit pas être trop important car cela peut réduire la participation de la part des éleveurs moins expérimentés ou des apprentis qui peuvent se considérer comme moins compétents (E2RP3 : "moi je suis encore dans l'apprentissage.") que les autres

éleveurs qui ont entre 5 à 20 ans d'expérience dans le domaine. En effet, une trop grande hétérogénéité dans les compétences et expériences des participants peut entraîner chez ceux moins expérimentés la perception qu'ils sont moins légitimes à participer ce qui provoque une mise en retrait et une inhibition des productions. Ainsi, si le groupe avait été plus grand, ces éleveurs que nous pouvons qualifier de plus "timides" (E2RP3 : "moi qui suis très facilement timide") ou moins expérimentés (E2RP3 : "du fait que je sois encore dans l'apprentissage") se seraient peut-être encore moins exprimés d'où l'importance de conserver des petits groupes et de favoriser une ambiance conviviale et bienveillante (Delacroix & Galtier, 2005 ; Thomas & Fink, 1963).

Dans un quatrième temps, nous constatons que les intentions de participer à d'autres réunions peuvent fluctuer au cours du temps. Cela peut indiquer qu'avec le recul les éleveurs perçoivent ou ne perçoivent plus l'utilité de la réunion ou peut-être que le biais de désirabilité sociale (*i.e.*, tendance à censurer ses réponses afin de se présenter de manière positive) n'est plus aussi important car le vétérinaire et les pairs ne sont plus présents et l'anonymat est garanti. De plus, les intentions de participation à d'autres réunions diminuent lorsqu'un coût financier est ajouté ; plus il est élevé plus les exigences et les attentes des éleveurs concernant les apports et les résultats de la réunion augmentent.

3.4. Quels effets des modalités sur les transferts d'apprentissage ?

3.4.1. Résultats

3.4.1.1. Un format court qui ne permet d'accompagner le changement mais pas de l'implémenter

Parmi les éleveurs ayant indiqué la nature des transferts d'apprentissage suite à la réunion, 1 éleveur a effectivement changé ses pratiques (E5RP3), 1 éleveur a renforcé des pratiques existantes (E3RP3), 2 éleveurs sont en cours de transition (E3RP3 et E4RP3) et 4 éleveurs ont indiqué ne pas encore avoir changé de pratiques (E1RP3, E2RP3, E4RP3, E1RP5)⁴.

Parmi les éleveurs ayant explicité les motivations pour changer de pratiques, 5 éleveurs sont motivés par la perspective de meilleurs résultats technico-économique même si ces résultats ne seront pas immédiatement visibles (E1RP3, E3RP3, E4RP3, E5RP3, E1RP5), 2 éleveurs sont motivés par la mise aux normes et la légalité des pratiques (E3RP3, E4RP3), 2 éleveurs sont motivés par la perspective d'un meilleur bien-être pour les animaux (E2RP3, E4RP3), et 1 éleveur est motivé par la perspective de meilleures conditions de travail (E3RP3).

De par la nature des leviers et des freins relevés par les éleveurs, nous pouvons relever différents facteurs individuels et situationnels qui semblent avoir un effet sur le transfert des apprentissages : les

⁴ A noter que tous les éleveurs n'ont pas eu la même durée entre la réunion et l'entretien pour avoir le temps de mettre en place de nouvelles pratiques et/ou de modifier leurs pratiques. Cependant, il ne semble pas y avoir de lien entre le temps écoulé entre la réunion et l'entretien et les intentions comportementales et/ou les transferts des apprentissages de la part des éleveurs.

informations concernant l'efficacité et les apports de la pratique en question (E3RP3, E5RP3, E1RP5), un soutien des pairs (E2RP3, E3RP3, E5RP3), une connaissance et une réflexion préalables (E3RP3, E4RP3), un accompagnement par un professionnel (E5RP3, E1RP5), avoir conscience de l'efficacité ou l'inefficacité des pratiques actuelles (E3RP3), une opportunité de transfert (E2RP3), les contraintes pratiques (E1RP5) et les ressources à disposition (économiques : E1RP3, E4RP3 et temporelles : E1RP3, E4RP3, E1RP5). Tous ces facteurs peuvent donc constituer des freins ou des leviers au changement de pratique en fonction de leur présence ou non.

3.4.1.2. Un accompagnement post-réunion peu mobilisé...

Parmi les 4 éleveurs ayant indiqué avoir été accompagnés par le vétérinaire ou le technicien suite à la réunion, seulement E2RP3 a discuté avec le technicien des décisions à prendre même si rien n'a été conclu et 2 éleveurs (E3RP3, E4RP3) étaient déjà accompagnés par le technicien étant donné que leur projet avait été lancé avant la réunion. 2 animateurs (T1RP3, V1RP5) ont en revanche indiqué avoir apporté des éléments de conseil à certains éleveurs suite à la réunion⁵. Pourtant, pour les éleveurs qui ont l'intention de changer de pratique ou qui l'envisageraient s'ils rencontraient un problème sur leur élevage, 2 ont indiqué vouloir être accompagnés par le vétérinaire pour qu'il les conseille sur la démarche à entreprendre (E2RP3, E1RP5). Finalement seulement E1RP3 n'aimerait pas être accompagné par un professionnel pour une raison économique ("si je fais appel à quelqu'un par contre là y'a investissement parce qu'il faut payer la personne.").

3.4.1.3. ...mais des liens renforcés entre les animateurs et les éleveurs

Parmi les 6 éleveurs (NA = E2RP5) et les 2 vétérinaires qui ont indiqué si la réunion avait changé leur relation/vision avec l'animateur/les éleveurs, tous ont indiqué ne pas avoir changé de vision ou de relation notamment parce qu'elle était déjà bonne (E5RP3, E1RP5). Selon les vétérinaires (V1RP5, V1RP3) la réunion a cependant permis de renforcer la place et la crédibilité du vétérinaire en tant que partenaire sanitaire privilégié.

Parmi les 6 éleveurs (NA = E2RP5) et les 3 animateurs qui ont indiqué si ce type de réunion pouvait devenir une nouvelle manière d'échanger ensemble, 3 éleveurs (E2RP3, E4RP3, E1RP5) et tous les animateurs considèrent que c'est le cas car elle sort du cadre de l'urgence (E2RP3, V1RP3, V1RP5) et elle permet de travailler la prévention (E3RP3). En revanche, E5RP3 considère que la réunion n'est pas spécialement une nouvelle manière d'échanger avec le vétérinaire car il échange déjà avec le vétérinaire.

Parmi les éleveurs ayant indiqué s'ils étaient restés en contact avec des éleveurs présents à la réunion, 2 éleveurs ont indiqué ne pas être restés en contact avec les personnes qu'ils ne connaissaient pas

⁵ Les informations données n'ont pas permis de déterminer s'il s'agissait d'éleveurs ayant été enquêtés dans le cadre de ce stage.

(E1RP3, E4RP3) ou ne pas avoir eu le temps de contacter ceux qu'ils connaissaient déjà (E1RP5). 1 éleveur (E2RP3) pourrait envisager de rester en contact avec les autres éleveurs s'ils étaient amenés à se revoir dans d'autres réunions. Pour le reste des éleveurs, 3 étaient déjà en contact avec certains éleveurs et E3RP3 est allé voir les fermes de deux autres éleveurs pour discuter de son projet. Les effets pollinisateurs des réunions restent faibles du côté des éleveurs même si tous les animateurs ont indiqué avoir inclus les apprentissages faits lors de réunions sur les pratiques des éleveurs dans leur accompagnement par la suite.

3.4.2. Discussion

Comme prévu (Ammarcha & Yassafi, 2017 ; Blouin, 2000 ; Gilibert & Gillet, 2010), la plupart de ces freins et leviers identifiés sont à attribuer aux caractéristiques de l'individu ou à l'environnement de travail dans lequel il évolue. Ainsi l'information sur les nouvelles pratiques et leur efficacité et le soutien par les pairs semblent être les leviers principaux du transfert d'apprentissages suivi par des problématiques de faisabilité qu'elles soient temporelles, techniques et/ou économiques. En effet, E1RP5 et E2RP7 ont indiqué ne pas avoir obtenu suffisamment d'information pour être convaincus par le changement de pratique : ils auraient aimé des informations plus concrètes comme le dosage pour effectuer un protocole (E1RP5 : "après faudrait un échange plus particulier en... pour trouver des solutions sur notre élevage. Ça serait l'aboutissement de, de cette réunion, après vraiment pousser le truc"). Ce manque d'information est liée à l'avancée de leur réflexion par rapport au transfert et donc le besoin d'avoir des informations plus précises et adaptées à leur élevage.

Nous pouvons en revanche constater l'effet pollinisateur des réunions même s'ils restent minimes. Seul E3RP3 s'est rendu dans les élevages de pairs présents à la réunion pour parfaire son projet de maternité. Quand aux vétérinaires et techniciens le rayonnement des connaissances apprises lors des réunions sur les pratiques des éleveurs s'intègrent dans leur accompagnement quotidien auprès des éleveurs.

4. Préconisations

Les préconisations présentées ci-dessous découlent des résultats présentés ci-dessus et des apports de la littérature sur l'organisation de réunions participatives, l'apprentissage collaboratif et la dynamique de groupe. Elles s'inscrivent dans le cadre de réunions participatives construites et animées par un vétérinaire sur des thématiques de santé animale.

4.1. Proposer un cadre attractif et motivant pour renforcer l'acceptabilité du dispositif

Dans un premier temps, le format des réunions participatives proposées par le projet semble être un bon compromis par rapport aux besoins et aux contraintes des éleveurs (cf. annexe 13). La demi-journée leur permet d'avoir suffisamment de temps pour travailler sur leur exploitation avant et

après la réunion à condition que la distance reste raisonnable. En revanche, au vu du retard pris dans les deux réunions, il est conseillé de prévoir du temps supplémentaire en dehors des activités pédagogiques pour accueillir les imprévus et ne pas presser les échanges (Moulinier, 2011). De manière générale, les temps d'échange entre éleveurs sont valorisés d'où l'intérêt de proposer un temps de repas où les discussions peuvent être plus informelles. En fonction de ces modalités, le vétérinaire doit adapter les modalités de fonctionnement de la réunion et son contenu en conséquence. Ainsi, nous constatons que sur un temps de réunion plutôt court, un thème restreint est valorisé par les éleveurs. Quand la temporalité de la formation est courte, il est donc préférable de proposer un thème précis et déjà familier aux éleveurs pour que des échanges plus approfondis puissent avoir lieu (Faulx, 2021).

En revanche, nous observons dans notre échantillon des éleveurs avec plus de 10 ans d'expérience qui valorisent les échanges entre éleveurs plutôt que les apports théoriques (E2RP5, E4RP3). Au contraire, de jeunes éleveurs qui sont en recherche d'information et/ou qui se sentent moins à l'aise sur la thématique valorisent l'apport des vétérinaires pour parfaire leurs connaissances et leur autonomie (E2RP3, E5RP3, E1RP5). Le vétérinaire doit donc à la fois cibler les apports théoriques à transmettre en fonction des besoins identifiés et à la fois proposer des temps d'échange entre éleveurs axés sur les pratiques pour satisfaire ces deux profils d'éleveurs. Dans tous les cas, les activités proposées doivent être diversifiées et se compléter en restant cohérentes avec les objectifs de la réunion (Viau, 1999). Par exemple, le fait de passer beaucoup de temps sur des éléments théoriques malgré le format court peut créer un sentiment de lassitude chez le participant surtout s'il est déjà expert (Faulx, 2021). Une anticipation des connaissances des éleveurs et de leurs besoins sur la thématique de la réunion en amont de la réunion, via l'envoi d'un questionnaire et/ou sondage ou de manière informelle, pourrait aider le vétérinaire dans cette démarche. Le vétérinaire peut également impliquer les éleveurs dans le choix de la thématique, notamment pour créer de l'engagement et minimiser les annulations de dernières minutes (Moulinier, 2011). Dans le cas où les réunions deviendraient payantes cet engagement préalable et le caractère signifiant de la réunion participative peut aussi favoriser l'acceptabilité du dispositif (Viau, 1999).

En effet, cette étude a pu montrer que le coût de la réunion peut être un frein à la participation bien qu'il soit normal que les vétérinaires soient rémunérés pour le temps passé à préparer et animer la réunion. Pour pallier cela, nous savons que la notion d'utilité est fortement liée à la notion de changement comportemental pour les éleveurs et que l'absence d'utilité perçue peut être une cause de la non-participation aux réunions (Corrégé & Hémonic, 2018 ; Koulete, 2019 ; Ruault, 2015). Ainsi, la majorité des éleveurs de cet échantillon attend d'une réunion qu'elle soit centrée sur les résultats. Il est donc dans l'intérêt du vétérinaire de bien préciser toutes les modalités de la réunion et l'intérêt qu'a

l'éleveur à y participer lors de la prise de contact (Moulinier, 2011) en soulignant les enjeux économiques et d'efficacité technique (Hellec & Manoli, 2018).

4.2. Proposer un cadre et des interactions favorables à l'apprentissages coopératif

4.2.1. Prévoir un environnement et des activités adaptés au format participatif

Nous avons pu observer que les premiers éléments qui vont lancer la dynamique de la réunion et influencer les apprentissages concernent l'environnement physique et spatial comme la salle et la disposition des participants. Dans un premier temps, le fait que la salle de réunion de la RP3 n'était pas adaptée confirme l'importance du cadre où les **distractions doivent être réduites** au maximum pour permettre une concentration optimale des participants (Faulx, 2021). Dans un deuxième temps, nous constatons que la disposition des participants assis en rond sans table peut générer de l'inconfort et de l'inhibition dans les productions des éleveurs lorsqu'un tour de table est effectué. En effet, les chaises en rond ou en demi-cercle sans table peuvent créer un sentiment d'intimité inhabituelle voire de vulnérabilité chez les participants au début de la réunion (Faulx, 2021). Si le choix de cette disposition est pris, il faudra favoriser un climat de confiance et de bienveillance pour rassurer les participants.

Ainsi bien que souvent trop peu prise en compte, la disposition des participants permet de poser les normes de fonctionnement de la réunion : si la position de l'animateur est perçue par les participants comme restant verticale (*e.g.*, vétérinaire devant son tableau, éleveur assis en face avec table et chaise comme à l'école), alors l'apprentissage coopératif ne peut pas se dérouler convenablement (Dubois & Dagau, 2000). Il a été constaté que dans la RP3 cette prise de conscience du changement de paradigme a eu lieu, notamment grâce à la disposition des chaises en cercle ou le déplacement des sous-groupes le long de la réunion.

Les éleveurs ont apprécié le caractère horizontal des échanges entre les éleveurs et avec l'animateur. Dès que possible et en fonction des besoins pédagogiques, il est conseillé au vétérinaire de réduire la distance symbolique qui l'éloigne des éleveurs en modulant l'environnement physique et spatial en conséquence. Le vétérinaire devra prioriser les tables en U, en V voire en cercle pour favoriser les échanges (Abric, 2001 ; Faulx, 2021). Pour finir, dans le cadre d'une activité de type tour de table, il est conseillé de n'utiliser le tour de table que quand l'information qui doit être donnée est factuelle et non implicite, comme par exemple la présentation des participants. Il faudra également bien choisir le premier participant qui s'exprime car il va donner "la norme de réponse" pour les autres participants (cela peut être le vétérinaire) : ainsi, si un timide s'exprime en premier et oublie de répondre à une partie des éléments à donner, il est fort possible que les prochains à parler ne s'expriment pas non plus sur ces éléments. Pour éviter cet écueil, le vétérinaire peut être le premier à lancer les échanges sans oublier de rappeler les consignes aux éleveurs si besoin.

Les résultats ont montré que les activités participatives sont bien reçues par la majorité des participants : d'ailleurs, les éleveurs préfèrent ces séquences à celles plus descendantes (*i.e.*, monologue du vétérinaire sur des aspects théoriques) ou individuelles. De manière générale, les activités descendantes ne permettent pas toujours une réflexion en profondeur sur les informations transmises et ne génèrent pas spécialement un plaisir particulier de la part des apprenants (Viau, 1999). Un format trop descendant de réunion type séminaire ou réunion d'information peut également réduire le sentiment de compétence et de contrôle des apprenants (Viau, 1999). Ainsi, le vétérinaire a tout intérêt à valoriser les activités en groupe plutôt que les séquences d'information descendantes sauf si, bien sûr, elles répondent à un besoin pédagogique. En effet, l'important est que l'activité a un caractère authentique aux yeux des éleveurs, c'est-à-dire qu'ils doivent percevoir qu'elle peut mener à un apprentissage qu'ils pourront transférer plus tard s'il le souhaite (Viau, 1999). L'erreur serait de proposer des activités "pour faire parler" les éleveurs sans véritable objectif derrière ce qui peut créer un sentiment de frustration chez les éleveurs du fait d'un sentiment de perte de temps.

D'ailleurs, un éleveur a relevé avoir été frustré du manque de communication directe avec tous les éleveurs présents lors des ateliers, qui aurait également pu réduire les temps d'écriture et de restitution des travaux. Cela relève un besoin d'interagir et de collaborer avec les autres éleveurs mais cela pourrait avoir l'effet inverse. En effet, lors des séquences participatives, il est conseillé de diviser le groupe en sous-groupes afin de réduire les efforts de coordination et de participation des éleveurs (Bertucci et al., 2010 ; Mucchielli, 2019 ; Thomas & Fink, 1963). Ainsi, si les participants ne sont pas habitués à travailler en groupe et/ou en situation de coopération cela peut créer un sentiment d'inefficacité qui peut réduire leur estime de soi, comparé à des binômes ou un travail individuel où la production individuelle est plus valorisée. En revanche, si le groupe a pris l'habitude de travailler à plusieurs et qu'il respecte les normes de fonctionnement de la réunion, alors le vétérinaire peut se permettre d'agrandir le groupe lors de ce type d'activité (Bertucci *et al.*, 2010). Le vétérinaire devra alors être d'autant plus vigilant au respect des consignes qui se doivent d'être claires, idéalement affichées et disponibles en tout temps. Il devra également prévoir des temps d'activité plus longs afin de ne pas frustrer les participants s'ils ne peuvent pas aller au bout de la coordination et des efforts produits (Dubois & Dagau, 2000).

4.2.2. Un animateur qui doit avoir un rôle de facilitateur des échanges tout en étant attentif à la véracité des informations échangées entre éleveurs et la cohésion du groupe

Les éleveurs ont apprécié la posture des animateurs qui était basée sur un style d'animation dit "participatif" ou encore "expert-pair". Ils ont accompagné le groupe dans ses productions en favorisant et en orientant si besoin les échanges, tout en conservant une autorité nécessaire à l'exécution des tâches (Moulinier, 2011). Les éleveurs ont également valorisé le capital expérientiel des animateurs, leur

compétence sur la thématique et leurs connaissances des éleveurs et des exploitations. Ces différents éléments ont ainsi permis aux animateurs de veiller à établir et conserver une ambiance conviviale et de coopération au sein de la réunion, veiller à ce que les règles de vie et de fonctionnement de la réunion soient respectées et à ce que tous les participants s'expriment pour atteindre les objectifs visés. Cela confirme l'intérêt que ce soit le vétérinaire référent ou de proximité qui anime ces réunions. Il est tout de même nécessaire que le vétérinaire maîtrise *a minima* les méthodes d'animation, les processus en jeu en dynamique de groupe et le contenu des sujets discutés pour qu'il soit à l'aise dans les échanges et laisse une part d'improvisation à la réunion.

Les compétences de pédagogue des animateurs ont d'ailleurs été relevées comme un atout par les éleveurs, notamment la manière dont ils avaient de communiquer les informations. Lors des apports théoriques, le vétérinaire doit donc utiliser un langage adapté au public qu'il a en face de lui, si possible en incluant des situations concrètes ou des schémas pour appuyer son propos (Abric, 2001 ; Larhrissi & Laaboudi, 2020). De plus, le vétérinaire doit s'assurer de ne pas donner trop d'informations (risque de noyer l'essentiel dans l'abondance de connaissances), ni de les rendre plus importantes qu'elles ne le sont pour ne pas que les éleveurs se sentent manipulés (Larhrissi & Laaboudi, 2020). En revanche, le fait que le vétérinaire ne mobilise pas sa compétence en santé animale lors de la réunion ou ne soit pas expert sur un sujet peut questionner les éleveurs sur la légitimité de son intervention d'autant plus si les réunions devenaient payantes.

4.2.3. Privilégier un groupe restreint d'une même filière et/ou production avec une hétérogénéité des pratiques et des expériences

La sélection des éleveurs de part l'hétérogénéité de leurs expériences et compétences a permis aux éleveurs de produire des échanges riches et centrés sur les pratiques. Ces expertises et pratiques différentes permettent une meilleure interdépendance si le travail en groupe doit s'appuyer sur les contributions de chacun (Dubois & Dagau, 2000) mais également plus de confrontation et plus de créativité lorsqu'il s'agit de trouver des solutions qui pourraient convenir à tout le monde. Elle favorise donc l'innovation. En revanche, si elle est mal régulée et mal accompagnée, cette hétérogénéité peut générer des conflits ou une mise en retrait d'éleveurs qui se sentent moins compétents ou expérimentés (Abric, 2001 ; Moulinier, 2011). Le rôle du vétérinaire sera encore une fois d'être attentif à ces processus en aidant les éleveurs les plus timides à s'exprimer et en répartissant les éleveurs en fonction du niveau d'expertise de manière équilibrée dans les sous-groupes.

Du fait de cette hétérogénéité et du caractère secondaire*⁶ du groupe dans un premier temps, l'identification d'un cadre commun et d'une motivation commune a permis aux élèves de travailler collectivement sur la thématique donnée (Nokes-Malach et al., 2015). Pour créer cette cohésion de groupe, la présentation des participants en début de réunion est essentielle, avec si possible la verbalisation des attentes et des projets afin de fédérer le groupe autour de préoccupations et de besoins communs (Viau, 1999).

4.2.3. Anticiper le retour en activité de travail pour favoriser le transfert des apprentissages

Nous pouvons constater que peu d'élèves ont pris des notes (2/7) et que les apprentissages, bien qu'évoqués par certains élèves, manquent de précision. Lors des activités de type descendantes, il peut être judicieux de laisser aux élèves des fiches présentant les informations théoriques mobilisées. Cela leur permettrait de suivre plus facilement, d'avoir la possibilité de prendre des notes et de récupérer facilement les informations une fois la réunion terminée. De même un compte-rendu peut être donné à l'issue de la réunion : il devra être bref et concis, comporter les connaissances théoriques mobilisées les plus importantes, les principaux éléments traités lors de la réunion, ceux qui n'ont pas pu être traités et qui feront l'objet de la prochaine réunion, et si possible des éléments pour formaliser l'engagement des participants dans un changement de pratique ou la verbalisation des apprentissages (Chabrol, 2008 ; Moulinier, 2011).

Le soutien des pairs, notamment via l'échange d'information ou les visites, semble avoir été le levier le plus efficace pour amener les élèves à transférer leurs apprentissages notamment pour E5RP3. Les informations données par les pairs sont ainsi bien perçues comme étant plus crédibles et plus concrètes par les élèves notamment car elles répondent aux mêmes contraintes (Girandola, 2003; Kling-Eveillard & Frappat, 2010; Touratier, 2008). En effet, plus la source d'information est similaire à soi, plus elle est jugée comme étant crédible par les personnes, d'autant plus si les arguments sont de bonne qualité (Girandola, 2003 ; Touratier, 2008 ; Chabrol, 2008 ; Dockès *et al.*, 2010 ; Kling-Eveillard & Frappat, 2010). Ainsi, lors de la construction de sa réunion, le vétérinaire peut favoriser des activités centrées sur les échanges entre pairs portés sur les freins des élèves afin de trouver collectivement des solutions.

La plupart des freins à la mise en pratique sont à attribuer aux caractéristiques de l'individu ou à l'environnement de travail dans lequel il évolue. Seul le fait de ne pas avoir obtenu suffisamment d'informations peut être attribué à la réunion. En effet, certains élèves auraient aimé des informations plus concrètes et précises comme le dosage pour effectuer un protocole. Cela traduit la pluralité des

⁶ Un groupe primaire est constitué de membres ayant des relations fréquentes et des liens affectifs (*e.g.*, famille, groupe d'amis...) alors qu'un groupe secondaire est constitué de membres ayant des relations moins fréquentes et rassemblés par des liens utilitaires (Anzieu, 2006).

projets et des motivations des éleveurs au sein de la réunion : la maturation des éleveurs vis-à-vis du changement est plus ou moins avancée, ainsi les besoins en termes d'accompagnement sont différents (Prochaska *et al.*, 1992). Le vrai défi du vétérinaire est donc de trouver un juste milieu entre l'apport d'informations trop générales déjà maîtrisées par les éleveurs et trop spécifiques qui ne concerneraient qu'une partie des éleveurs. Une manière de contourner ce déséquilibre pourrait être de recruter les éleveurs en fonction de l'avancée et la maturation technique de leur projet. Les éleveurs étant ainsi déjà engagés dans un projet comme les deux éleveurs de la RP3 avec pour projet la construction d'une nouvelle maternité pourront ainsi obtenir des informations très précises et adaptées à leurs problématiques.

De même, un temps peut être dédié à la fin de la réunion proposer aux éleveurs de formaliser et d'exprimer leurs apprentissages, leurs intentions de changement de pratique et les freins et leviers qu'ils identifient. L'objectif en proposant ces temps de formalisation est d'une part d'identifier comment le vétérinaire pourra intervenir auprès de l'éleveur et d'autre part d'adapter le contenu de la réunion par la suite. De plus, le fait de prononcer sa décision ou son projet publiquement augmente les chances du transfert d'apprentissage surtout si un suivi est fait avec les éleveurs et les vétérinaires qui étaient présents lors de cette déclaration pour poursuivre la démarche (Chabrol, 2008). Un accompagnement au-delà de la réunion par des intervenants pourrait ainsi pallier ce frein d'où l'intérêt que la réunion soit animée par le vétérinaire de proximité et/ou référent. Pour que cela soit envisageable, il faut cependant que les éleveurs soient prêts à investir dans le conseil a posteriori de la réunion ce qui n'est pas toujours le cas.

4.2.4. Proposer des outils pour l'évaluation de la réunion aux vétérinaires

Le vétérinaire doit pouvoir à l'issue de la réunion évaluer l'atteinte des objectifs qu'ils s'étaient fixés que ce soit sur sa posture d'animation ou les apprentissages des éleveurs. Pour cela, il peut garder un temps à la fin de la réunion ou au début d'une autre réunion pour recevoir les *feedbacks* des éleveurs sur les apprentissages marquants et faire le point sur les transferts des apprentissages.

Il peut également faire le choix de faire passer un questionnaire bien qu'il est conseillé que ce dernier soit construit et analysé avec l'aide d'un psychologue. Dans ce cas-là, il faudra bien préciser les consignes à l'oral même si elles doivent également figurer à l'écrit au vu des erreurs d'inattention commises par les éleveurs. Dans le cadre d'un éventuel questionnaire de satisfaction, un format de réponse de type échelle analogique visuelle⁷ sera à privilégier. Même si la mesure dépend en grande partie de la représentation du concept mesuré par le répondant (*e.g.*, "trop long" pour un éleveur pourra être au-delà de 2h alors que pour un autre éleveur ce sera au-delà d'une journée) elle permet d'avoir des réponses plus nuancées qu'une simple échelle de Likert (Lesage *et al.*, 2011).

⁷L'enquêté répond à une affirmation en se positionnant sur une échelle de réponse continue entre deux modalités opposées.

Finalement, l'avantage que ce soit le vétérinaire référent ou de proximité qui anime la réunion est qu'il pourra lui-même accompagner et évaluer l'atteinte des objectifs lors des discussions avec les éleveurs ou des visites sur l'exploitation. Il est cependant à noter que certains éleveurs ne cherchent pas spécialement à changer de pratique en se rendant à ce type de réunion mais recherche un sentiment d'appartenance et de reconnaissance professionnelle.

Conclusions

Ainsi, à l'aide des apports de la psychologie sociale et cognitive, de la psychopédagogie et des modèles d'évaluation des formations, cette étude a permis de mieux comprendre les effets des réunions sur la satisfaction, les apprentissages et le transfert des apprentissages des éleveurs mais également des animateurs en filière monogastrique. Nous pouvons en conclure que ces réunions ont été très bien reçues par notre échantillon et qu'elles ont permis d'actualiser les connaissances en matière de gestion de la santé mais également de faire évoluer les attitudes et les motivations, bien qu'elles n'ont pas encore permis d'implémenter des changements comportementaux chez les éleveurs.

De manière plus large, ces réunions ont participé à la socialisation des éleveurs dans leur groupe d'appartenance dans un contexte où ces interactions se font de plus en plus rares du fait de la situation sanitaire (Abric, 2001). Cela est d'autant plus essentiel pour les nouveaux éleveurs afin qu'ils puissent prendre connaissance et intégrer progressivement les normes et règles de fonctionnement de leur groupe et acquérir rapidement des clés pour piloter la santé de leur troupeau. Ainsi ce type de dispositif peut devenir un puissant levier d'accompagnement des éleveurs dans l'évolution de leurs pratiques (Ruault, 2016 ; Larhissi & Laaboudi, 2020) car ils font appel à trois types d'influence (Abric, 2001) : a) l'influence normative car ils rassemblent des éleveurs d'une même filière et/ou production et/ou groupement et donc satisfait les besoins d'appartenance et de reconnaissance professionnelle de ces derniers, b) l'influence informative car des informations provenant des pairs et d'experts sont données ce qui permet une meilleure compréhension et appréhension des situations et des pratiques autour de la gestion de la santé, et c) l'influence innovatrice qui grâce aux effets combinés des deux influences précédentes peut amener le groupe à remodeler ses normes et règles de fonctionnement et donc amener à une évolution des pratiques vers plus de prévention.

Les effets des réunions identifiées et les préconisations proposées ont pour vocation d'alimenter le guide de construction et d'animation des réunions en filière monogastrique mais ne devront pas être généralisés au vu de la faible représentativité de l'étude. Ainsi, l'implémentation d'un tel dispositif reste à penser notamment son acceptabilité auprès des éleveurs et de sa rentabilité sur le long terme pour les vétérinaires pour qu'il devienne un véritable outil dans le pilotage de la santé des éleveurs. Pour cela, il

serait pertinent de continuer à collaborer avec des sociologues, psychologues sociaux et pédagogues afin d'éviter les écueils liés à l'apprentissage collaboratif et à la dynamique de groupe.

Références

Références bibliographiques

Abric, J.-C. (2001). *Psychologie de la communication : Théories et méthodes* (2e éd.). AColin.

Ammarcha, A., & Yassafi, M. (2017). Les pratiques et méthodes d'évaluation de l'efficacité de la formation en cours d'emploi. *Revue de Management et Cultures*, 0(1).

<https://doi.org/10.48430/IMIST.PRSM/remac-n1.9928>

- Anzieu, D. (2006). *La dynamique des groupes restreints*. Presses universitaires de France.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bertucci, A., Conte, S., Johnson, D., & Johnson, R. (2010). The Impact of Size of Cooperative Group on Achievement, Social Support, and Self-Esteem. *The Journal of general psychology*, 137, 256-272. <https://doi.org/10.1080/00221309.2010.484448>
- Blouin, S. (2000). L'évaluation de programmes de formation et l'efficacité organisationnelle. *Interactions*, 4(2), 206-231.
- Chabrol, C. (2008). *Psychologie de la communication et persuasion : Théories et applications*. De Boeck.
- Cordier, F. (2010). *Apprentissage et mémoire* (2e édition.). AColin.
- Corrègé, I., & Hémonic, A. (2018). La biosécurité en élevage de porcs : Enjeux, observance, freins et perspectives de progrès. *Journées Recherche Porcine*, 50, 177-188.
- Delacroix, E., & Galtier, V. (2005). Le groupe est-il plus créatif que l'individu isolé ? *Management Avenir*, 4(2), 71-86.
- Dockès, A. C., & Kling-Eveillard, F. (2007). Les représentations de l'animal et du bien-être animal par les éleveurs français. *INRAE Productions Animales*, 20(1), 23-28. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2007.20.1.3429>
- Ducrot, C., Adam, C., Beaugrand, F., Belloc, C., Bluhm, J., Chauvin, C., Cholton, M., Collineau, L., Faisnel, J., Fortané, N., Helloc, F., Hémonic, A., Joly, N., Lhermie, G., Magne, M.-A., Paul, M., Poizat, A., Raboisson, D., & Rousset, N. (2018). Apport de la sociologie à l'étude de la réduction d'usage des antibiotiques. *INRAE Productions Animales*, 31(4), 307-324. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2018.31.4.2395>
- Duval, J. E., Bareille, N., Fourichon, C., Madouasse, A., & Vaarst, M. (2016). Perceptions of French private veterinary practitioners' on their role in organic dairy farms and opportunities to improve their advisory services for organic dairy farmers. *Preventive Veterinary Medicine*, 133, 10-21. <https://doi.org/10.1016/j.prevetmed.2016.09.008>
- Faulx, D. (2021). *Comment favoriser l'apprentissage et la formation des adultes ?* (2e édition.). De Boeck Supérieur.

- Frappat, B., Dockès, A. C., Souquet, C., & Lacour, C. (2005). Les attentes des éleveurs de bovins en matière de conseil. *Renc. Rech. Ruminants*, 12(1), 69-72.
- Ganière, J. P., André-Fontaine, G., Drouin, P., Fayé, B., Madec, F., Rosner, G., Fourichon, C., Wang, B., & Tillono, J. P. (1991). L'écopathologie : Une méthode d'approche de la santé en élevage. *INRAE Productions Animales*, 4(3), 247-256.
<https://doi.org/10.20870/productions-animales.1991.4.3.4339>
- Gessler, M. (2009). The correlation of participant satisfaction, learning success and learning transfer : An empirical investigation of correlation assumptions in Kirkpatrick's four-level model. *International Journal of Management in Education*, 3, 346-358.
<https://doi.org/10.1504/IJMIE.2009.027355>
- Gilibert, D., & Gillet, I. (2010). Revue des modèles en évaluation de formation : Approches conceptuelles individuelles et sociales. *Pratiques Psychologiques*, 16(3), 217-238.
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2009.03.006>
- Girandola, F. (2003). *Psychologie de la persuasion et de l'engagement*. Presses universitaires de Franche-Comté.
- Hellec, F., & Manoli, C. (2018). Soigner autrement ses animaux : La construction par les éleveurs de nouvelles approches thérapeutiques. *Économie rurale : Agricultures, alimentations, territoires*, 363, 7-22. <https://doi.org/10.4000/economierurale.5384>
- Kling-Eveillard, F., & Frappat, B. (2010). Apport de la sociologie pour des actions en santé animale auprès des éleveurs. *Épidémiologie et santé animale*, 58, 63-79.
- Kling-Eveillard, F., Frappat, B., Couzy, C., & Dockès, A.-C. (2012). *Les enquêtes qualitatives en agriculture : De la conception à l'analyse des résultats*. Institut de l'élevage.
- Kraiger, K., Ford, J., & Salas, E. (1993). Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78, 311-328. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.2.311>
- Lahrissi, N., & Laaboudi, S. (2020). La communication, leitmotiv d'une conduite du changement réussie : Revue de littérature. *Revue Internationale du Chercheur*, 1(3), 368-392.
- Le Guénic, M., Frappat, B., Poizat, A., Roussel, Ph., Corbel, S., Lequertier, T., Vigneau, M., Neau, M., Lecaime, M., Baudais, S., Manciaux, L., Leperlier, I., Bosquet, G., Richard, C., & Bareille, N.

- (2018). Associer conseil et formation innovante auprès des éleveurs pour réduire l'usage des antibiotiques en élevage bovin laitier. *Renc. Rech. Ruminants*, 24, 297-300.
- Lesage, F.-X., Legrand, F., Deschamps, F., & Berjot, S. (2011). Validation des mesures par EVA : Considérations méthodologiques. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 72(3), 246-251. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2010.12.015>
- Manoli, C., Martin, G., Defois, J., Morin, A., & Roussel, P. (2020). Quelles attentes en formation exprimées par les éleveurs et les conseillers en productions porcines et bovin lait pour une gestion intégrée de la santé animale ? *Renc. Rech. Ruminants*, 25, 515-518.
- Moulinier, R. (2011). *Mener une réunion efficace*. Editions Eyrolles.
- Mucchielli, R. (2006). *La dynamique des groupes* (18e édition.). ESF éditeur.
- Nokes-Malach, T. J., Richey, J. E., & Gadgil, S. (2015). When Is It Better to Learn Together? Insights from Research on Collaborative Learning. *Educational Psychology Review*, 27(4), 645-656. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9312-8>
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102-1114. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.9.1102>
- Racicot, M., Venne, D., Durivage, A., & Vaillancourt, J.-P., 2012. Evaluation of the relationship between personality traits, experience, education and biosecurity compliance on poultry farms in Québec, Canada. *Preventive Veterinary Medicine*, 103, 201-207.
- Ruault, C., Bouy, M., Experton, C., Patout, O., Koechlin, H., & Sergent, O. (2016). Groupes d'éleveurs en santé animale et partage des savoirs entre éleveurs biologiques et conventionnels. *Innovations Agronomiques*, 51, 89-103.
- Ruona, W., Leimbach, M., Holton, E., & Bates, R. (2002). The Relationship between Learner Utility Reactions and Predicted Learning Transfer among Trainees. *International Journal of Training and Development*, 6, 218-228. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00160>
- Sabatier, P., Forestier, J., & Marzin-Janvier, P. (1994). L'élevage, le conseil, et l'écopathologie : Résultats d'une approche didactique de situations de diagnostic d'élevage en production porcine. *Veterinary Research*, 25(2-3), 290-299.
- Seyler, L., Holton, E., Bates, R., Burnett, M., & Carvalho, M. (1998). Factors Affecting Motivation to

Transfer Training. *International Journal of Training and Development*, 2(1), 16-16.

<https://doi.org/10.1111/1468-2419.00031>

Sulpice, P., Pichard, G., Dufour, A., Thévenon, L., & Lyon, I. (2005). Des formations innovantes basées sur l'écoute des personnes et l'échange des pratiques : Propositions concrètes pour la formation des éleveurs en santé animale. *Renc. Rech. Ruminants*, 12, 57-69.

Theviot, A. (2021). Confinement et entretien à distance : Quels enjeux méthodologiques ? *Terminal. Technologie de l'information, culture & société*, 129, Article 129.

<https://doi.org/10.4000/terminal.7193>

Thomas, E. J., & Fink, C. F. (1963). Effects of group size. *Psychological Bulletin*, 60(4), 371-384.

<https://doi.org/10.1037/h0047169>

Touratier, A. (2008). La formation des éleveurs, un outil d'appui à la gestion sanitaire en élevage : Présentation et évaluation de la formation « éleveur infirmier de son élevage ». *Renc. Rech. Ruminants*, 15, 43-46.

[Autres références \(rapports et webographie\)](#)

Angers-Nantes Inrae (2020, 5 Novembre). *Organigramme*.

<https://www6.angers-nantes.inrae.fr/bioepar/Organisation-de-l-unite/Organigramme>.

Bonafé, A. (2014). *Difficultés et opportunités liées à la mise en place du bilan sanitaire d'élevage : Enquête auprès des vétérinaires* [Thèse d'exercice, Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort].

Clety, H. (2009). *Dynamique des représentations et efficacité dans les systèmes « équipes de travail »* [Thèse de doctorat, Université Charles de Gaulle - Lille III]. HAL.

<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00463338>

Dockès, A.-C., Couzy, C., Kling-Eveillard, F., Frappat, B., Chauvat, S., Godefroy, C., Mille, S., Parguel, P., Rubin, B., Servière, G., & Madeline, Y. (2010). *Prendre en compte la diversité des points de vue des éleveurs et intervenants de terrain pour co-construire des démarches et outils de conseil. L'expérience de l'Institut de l'Élevage*. [Synthèse de Colloque]. SFER « Conseil en agriculture : acteurs, marchés, mutations », Dijon.

<https://www.yumpu.com/fr/document/view/40087074/prendre-en-compte-la-diversitac-des-points-de-vue-des-acleveurs-sfer>

Dourmad, J.-Y., & Riquet, J. (2014) *La santé des élevages de porcs*. [Synthèse de Commission]

Commission Porcine de l'INRA, Paris.

- Dubois, L., & Dagau, P.-C. (2000) *L'apprentissage coopératif*. [Synthèse d'ouvrage] En ligne https://www.telug.quebec.ca/4429/inf3067/Apprentissage_cooperatif1.pdf consulté le 21 Juillet 2021.
- Fortun-Lamothe, L., & Savietto, D. (2017, 13 Février). *Gestion intégrée de la santé animale – Dictionnaire d'agroécologie*. Dictionnaire d'Agroécologie. <https://dicoagroecologie.fr/encyclopedie/gestion-integree-de-la-sante-animale/>
- Gabriac, M.-S. (2020). *Gestion de la santé animale : Représentations de la santé et appropriations de ses outils et démarches de pilotage par les éleveurs porcins et avicoles des Pays de la Loire* (p. 69 + annexes) [Mémoire de maîtrise, Groupe Esa]. Dumas. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02969247>
- Gambara, T. (2020). *Freins et motivations des éleveurs et des éleveuses des Pays de la Loire vis-à-vis du pilotage de la santé des troupeaux bovins laitiers et allaitants*. [Mémoire de maîtrise, Agrocampus Ouest Rennes].
- Koulete, Y. (2019). *L'approche participative : Quels impacts sur les changements de pratique en biosécurité en élevage avicole ?* [Mémoire de Maîtrise, Agrocampus Ouest Rennes]. Dumas. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02367854>
- Le Bris, T. (2017). *Le conseil sanitaire dans les élevages ruminants biologiques* [Mémoire de maîtrise, ESA d'Angers].
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. (s.d., 23 Janvier). *Développement agricole et rural - CASDAR*. <https://agriculture.gouv.fr/developpement-agricole-et-rural-casdar>
- Nomberg, B. (2014). *Évaluation d'une méthode participative d'analyse de système pour l'amélioration de la santé en élevage bovin laitier biologique*. [Thèse d'exercice, Ecole Nationale Vétérinaire, Agroalimentaire et de L'alimentation Nantes Atlantique].
- Oniris Nantes. (s.d., 4 Octobre) *A propos de l'école*. <https://www.oniris-nantes.fr/a-propos/a-propos-de-lecole/>
- Réseau Rural. (s.d., 4 Novembre). *Le partenariat européen pour l'innovation agri*. <https://www.reseaurural.fr/le-partenariat-europeen-pour-linnovation-agri>
- Ruault, C. (2015). *Le rôle des groupes dans l'évolution des pratiques et la maîtrise de la santé animale—Biobase, base de données documentaire en AB* [Synthèse d'étude]. ITAB.

https://abiodoc.docressources.fr/index.php?lvl=notice_display&id=34135

Viau, R. (1999). *La motivation dans l'apprentissage du français*. [Synthèse de conférence]. Conférence “La motivation dans l'apprentissage du français”, Université de Sherbrook.

Vilatte, J.-C. (2007). *L'entretien comme outil d'évaluation*. [Synthèse de formation]. Formation « Evaluation », Lyon.

Annexes

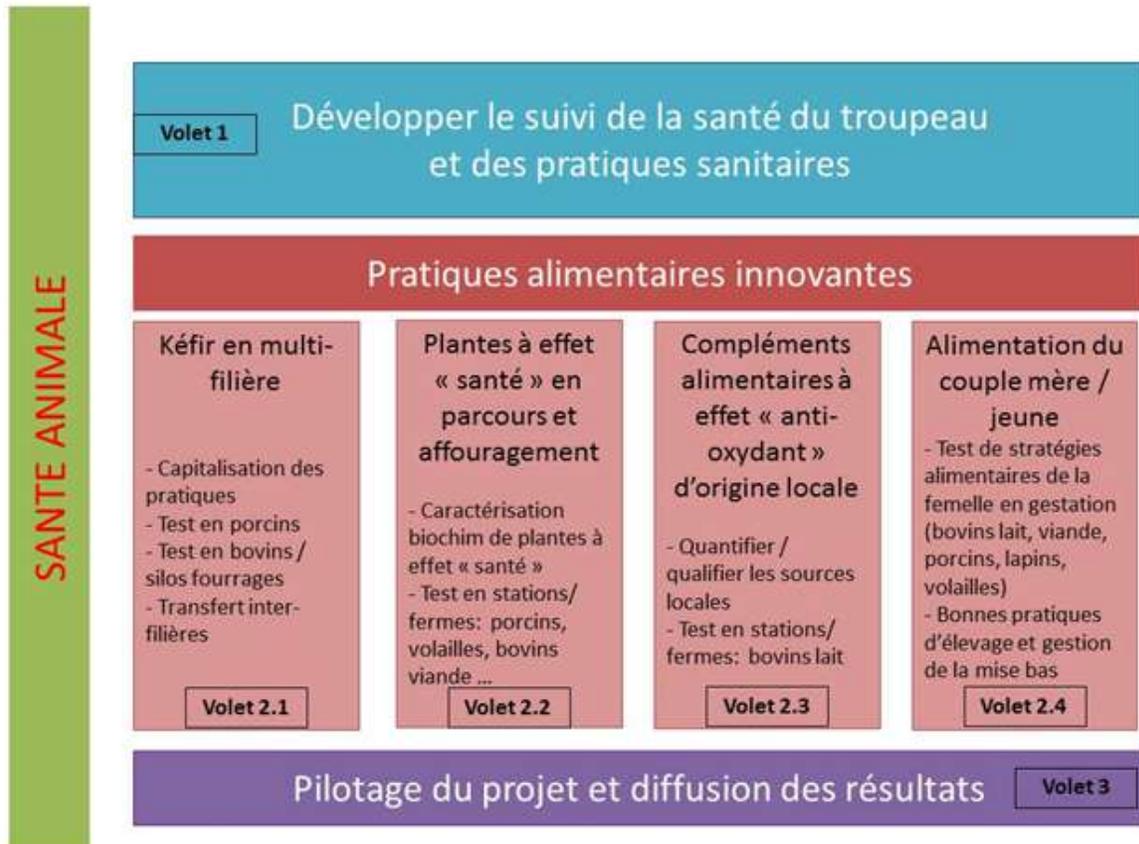
Annexe 1. Organigramme de l'Unité Mixte de Recherche BIOEPAR.



Annexe 2. Tableau des partenaires du projet UniFil Anim Santé.

Institutions et établissements impliqués dans le projet
Institut de l'élevage (IDELE)
Chambre d'Agriculture des Pays de la Loire
INRA-ONIRIS (UMR BIOEPAR)
Groupement des Agriculteurs Biologiques de Loire-Atlantique (GAB44)
Laboratoire de Recherche en Sciences Sociales de l'Ecole Supérieure d'Agricultures Angers Loire (ESA-LARESS)
Unité de Recherches sur les Systèmes d'élevages de l'Ecole Supérieure d'Agricultures Angers Loire (ESA-URSE)
Institut Technique de l'Aviculture (ITAVI)
SAS Ferme expérimentale porcine des Trinottières
iteipmai Institut technique qualifié par le Ministère de l'Agriculture

Annexe 3. Schéma d'intervention du projet UniFilAnim Santé.



Annexe 4. Questionnaire de satisfaction “à chaud” proposé aux éleveurs à la fin de la réunion.

Évaluation de la réunion participative.

Le présent questionnaire a pour objectif de permettre aux organisateurs et aux animateurs d'améliorer le contenu et la forme des réunions participatives. Pour que cet objectif soit atteint, nous vous demandons de répondre le plus honnêtement possible.

Au printemps 2021, une stagiaire sera en charge d'interroger des participants à cette réunion pour évaluer cette démarche de manière plus précise. Vous serez donc probablement recontacté-es pour savoir si vous êtes d'accord pour l'accueillir et répondre à ses questions.

Afin de savoir si les avis ont changé avec le temps, il est préférable de savoir qui a rempli le questionnaire ci-dessous. Ainsi, si vous êtes d'accord, merci d'indiquer votre nom et votre prénom ci-dessous. Vous êtes parfaitement libre d'accepter ou de refuser.

Nom :

Prénom :

Mail et/ou téléphone, si vous acceptez d'être recontacté(e) par la stagiaire :

1. Dans quelle(s) filière(s) exercez-vous ?

Bovins viande Bovins lait Ovins Caprins Porcs Volailles Autre :

2. Globalement, quel est votre niveau de satisfaction par rapport à la réunion participative à laquelle vous venez de participer ?

Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

3. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant :

	Très insatisfait	Plutôt insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait
La durée de la réunion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distance de la réunion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rythme de la réunion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les méthodes d'animation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les échanges entre participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les échanges avec l'animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le nombre de participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Aviez-vous des attentes concernant une telle réunion participative ?

Non Oui

Si oui, indiquez la nature de ces attentes :

5. Est-ce que cette réunion a permis de répondre à vos attentes ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Oui, tout à fait

6. Est-ce que le thème de la réunion vous a plu ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Oui, tout à fait

Si non, pourquoi ?

Quel(s) thème(s) voudriez-vous aborder pour une éventuelle prochaine réunion ?

7. Pensez-vous que ce type de réunion participative peut vous aider dans la gestion de la santé de votre troupeau ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Oui, tout à fait

Comment ?

8. Souhaitez-vous participer à d'autres réunions de ce type ? Non Oui

9. Pouvez-vous citer au moins une chose que vous avez apprise aujourd'hui ?

10. Avez-vous l'intention de mettre en pratique des informations échangées et apprises lors de cette réunion dans votre activité professionnelle ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Oui, tout à fait

Si oui, quelle(s) pratique(s) souhaitez-vous essayer ?

11. Lors de cette mise en pratique, souhaiteriez-vous être accompagné par votre vétérinaire ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Oui, tout à fait

Si oui, indiquez la nature de ces accompagnements :

12. Si vous le souhaitez, vous pouvez ajouter des remarques ou suggestions supplémentaires ci-dessous :

Annexe 5. Questionnaire de satisfaction "à chaud" proposé aux vétérinaires.

Evaluation de la réunion participative auprès des vétérinaires

Nom : _____ Prénom : _____ Date de la réunion : _____ Thème traité : _____
Filière concernée par la réunion : Bovin viande Bovins lait principalement en AB

1. Globalement, quel est votre niveau de satisfaction par rapport à la réunion participative que vous venez d'animer ?
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

2. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant la durée de la réunion :
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

Si insatisfait, pouvez-vous nous dire :

Pourquoi :

Ce que vous changeriez :

3. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant le rythme de la réunion :
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

Si insatisfait, pouvez-vous nous dire :

Pourquoi :

Ce que vous changeriez :

4. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant les méthodes d'animation que vous avez utilisées :
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

Si insatisfait, pouvez-vous nous dire :

Pourquoi :

Ce que vous changeriez :

5. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant les échanges entre les participants :
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

Si insatisfait, pouvez-vous nous dire :

Pourquoi :

Ce que vous changeriez :

6. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant les échanges entre les participants et vous :
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

Si insatisfait, pouvez-vous nous dire :

Pourquoi :

Ce que vous changeriez :

7. Pouvez-vous indiquer votre niveau de satisfaction concernant le nombre de participants :
 Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

Si insatisfait, pouvez-vous nous dire :

Pourquoi :

Ce que vous changeriez :

8. Quelles étaient vos attentes concernant une telle réunion participative ?

9. Est-ce que cette réunion a permis de répondre à ces attentes ?

Très insatisfait Plutôt insatisfait Plutôt satisfait Très satisfait

10. Pouvez-vous nous dire ce qui vous a paru le plus facile, de votre point de vue d'animateur

11. Pouvez-vous nous dire ce qui vous a paru le plus difficile, de votre point de vue d'animateur

12. Pouvez-vous citer 2 choses réussies et à reproduire pendant la réunion, et pourquoi :

Eléments réussis	Pourquoi

13. Pouvez-vous citer 2 choses à modifier et/ou à ne pas reproduire, et pourquoi :

Eléments à ne pas reproduire	Pourquoi

14. D'après vous, qu'en ont pensé les participants ?

15. Pensez-vous qu'une telle démarche peut améliorer la gestion de la santé des troupeaux ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Oui, tout à fait

Si oui, pourquoi ?

16. Suites à donner :

17. Avez-vous des remarques/suggestions complémentaires ou d'amélioration ?

Annexe 6. Grille d'évaluation utilisée par les observateurs lors des réunions.

Objet de l'évaluation	A conserver	Pistes de progrès, à améliorer
Apports théoriques/réglementaires par le vétérinaire		
Atelier : cohérence de l'atelier avec thème, avec les apports précédents (si existent), clarté de la question posée par l'animateur / des consignes, appropriation par les éleveurs, bonne compréhension des objectifs, du fonctionnement		
Animation : Qualité de l'écoute de l'animateur et de son attention au groupe, fait des relances pour comprendre ; rebondissement ; donne la parole à tout le monde ; répond clairement, Aide les participants à s'exprimer, Sollicite différents points de vue, Verbaliser les sentiments/le climat, recentre, détend l'atmosphère, résume la discussion		
Non verbal : Attitudes corporelles, déplacements, voix, ton, rythme, débit de l'animateur		
Échanges entre les éleveurs : tensions/bon feeling entre les éleveurs ; participation de tous ; échanges/partage de pratiques ; Rebondissement sur les idées/les pratiques		
Interactions : Utilisation par l'animateur de techniques pour rendre actifs les participants et les faire participer, interaction entre éleveurs et vétérinaires (compréhension mutuelle, constructif, retrait, défiance)		

Annexe 7. Tableau des modalités d'organisation des huit réunions du volet 1.

Code Réunion	Thème	Filière	Période	Durée	Nombre participants	Nombre animateurs	Nombre observateurs	Salle
RP1	Attentes sociétales : Mise à mort de l'animal	Petits Ruminants (PR)	Décembre	3h10	6 éleveurs + 1 apprenti	1	1	Salle du cabinet vétérinaire
RP2	Préparation au vêlage et immunité du veau	Bovins Viande (BVV)	Janvier	2h55	7 éleveurs	1	2**	Salle du cabinet vétérinaire
RP3	Taux de mortalité chez les porcelets sous la mère en élevages biologiques	Porc	Janvier	3h	7 éleveurs + 2 apprentis	2	2	Local pour chauffeurs en transaction
RP4	Préparation au vêlage et immunité du veau	Bovins Lait (BVL)	Janvier	3h48	6 éleveurs + 1 apprenti	1*	2**	Salle du cabinet vétérinaire
RP5	L'importance de la qualité de l'eau pour la santé des animaux	Volaille (AV)	Février	3h15	5 éleveurs	1*	2	Salle d'un centre culturel
RP6	Construction du BSE	Bovins Lait et Bovins Viande (BVL et BVV)	Mars	3h15	11 éleveurs	1	2	Salle d'un centre culturel
RP7	Préparation au vêlage et immunité du veau	Bovins Viande (BVV)	Février	3h	6 éleveurs	1	1	Salle du cabinet vétérinaire
RP8	Construction du BSE	Volaille (AV)	Juin	3h	5 éleveurs + 3 techniciens + 1 vétérinaire	2*	2**	Salle du groupement

* co-animation avec un partenaire du projet

** présente à la réunion en tant qu'observateur

Annexe 8. Présentation des modalités de fonctionnement des réunions en filière monogastrique.

RP3 - Porc - Taux de mortalité chez les porcelets sous la mère en élevages biologiques					
	Séquence 1	Séquence 2	Séquence 3	Séquence 4	Séquence 5
	Ouverture	Présentation des participants et identification des attentes	Identification des causes de mortalité	Identification des solutions pour réduire la mortalité	Retours et évaluations
Type d'activité	Présentation du projet par Partenaire + Présentation du déroulé et des règles par V1RP3	Tour de table	Brainstorming individuel sur les causes de mortalité chez les éleveurs et mise en commun avec catégorisation	Carrousel + Atelier improvisé sur l'aménagement des cases en maternité par T1RP3	Feuilles d'automne + Questionnaire individuel
Durée	5 min	10 min	40min	1h50	~15min
Disposition des participants	Assis en demi-cercle, sans table	Assis en demi-cercle, sans table avec V1RP3 au paperboard	Assis en demi-cercle, sans table avec V1RP3 au paperboard	3 groupes de 3 répartis dans la salle, debouts devant un paperboard puis assis lors de la restitution	Assis en demi-cercle, sans table, V1RP3 au paperboard
Posture de l'animateur	>Pas d'intervention de T1RP3 >V1RP3 détend l'atmosphère en faisant des blagues	>V1RP3 note les attentes sur un paperboard >Pas d'intervention de T1RP3	>Apports théoriques de V1RP3 >Reformulation des consignes par V1RP3 >V1RP3 et T1RP3 centralisaient les échanges >V1RP3 propose des modifications aux catégorisations >V1RP3 gérait le temps	>T1RP3 a géré la partie matériel et division des groupes >V1RP3 et T1RP3 passent dans les groupes >Apports théoriques et d'expérience de V1RP3 et T1RP3 si besoin >V1RP3 ouvre des débats et gère le temps >V1RP3 veille au respect des consignes lors de l'activité et la restitution >T1RP3 donne la parole aux éleveurs en fonction de leur pratique, notamment E2RP3 >T1RP3 rajoute une activité sur l'aménagement des maternités à la demande des éleveurs, avec posture plus "descendante"	
Dynamique	>Le groupe se connaît plus ou moins donc ambiance joviale dès le début	Pas beaucoup d'échange entre éleveurs, encore timides	>Lors de la restitution, nombreux échanges sur les pratiques, voir trop >Apprentis et E2RP3 plus réservés, relancés par T1RP3	>Énormément d'échanges, notamment sur les pratiques >Ont tendance à oublié de noter sur les paperboards >Dans les groupes, 1 moins bavard (les moins expérimentés) >Lors de la restitution des leaders dans la participation qui parfois s'éloignent du sujet >L'atelier sur l'aménagement des cases et la restitution ont pris plus de temps que prévu	>Retard dans le timing donc précipité
Autres				>Selon l'observateur, l'activité de T1RP3 sur l'aménagement des cases en maternité n'a pas contribué à résoudre le problème des pertes	>E4RP3 n'est pas resté mangé mais a rempli le questionnaire avant de partir >Observateur était parti donc pas d'information

RP5 - Volailles - L'importance de la qualité de l'eau pour la santé des animaux

	Séquence 1	Séquence 2	Séquence 3	Séquence 4	Séquence 5
	Ouverture	Présentation des participants et identification des attentes	Qualité de l'eau	Traitements de l'eau et entretiens des canalisations	Retours et évaluations
Type d'activité	Présentation du projet par Partenaire Présentation du déroulé et des règles par VIRP5	Interviews croisées	Animation Ange et Démon sur ce qu'est une bonne qualité de l'eau	Questionnaire individuel + Etude de cas + Atelier "Un pour tous, tous pour un"	Feuilles d'automne + Questionnaire individuel
Durée	5 min	20 min	25 min	1h24	28 min
Disposition des participants	>Assis autour d'une table disposées en V, animateur et observateur d'une côté et éleveur de l'autre	>Assis autour d'une table disposées en V, animateur et observateur d'une côté et éleveur de l'autre	>Séparation du groupe en deux	>Assis autour d'une table disposées en V, animateur et observateur d'une côté et éleveur de l'autre	>Assis autour d'une table disposées en V, animateur et observateur d'une côté et éleveur de l'autre
Posture de l'animateur		>Le vétérinaire a donné la parole aux éleveurs et a été très attentif lors de l'expression des attentes	>Explications claires et concises, a rebondi et mobilisé les apports des éleveurs >Il reformule et donne la parole aux éleveurs >Il était mobile et se déplaçait entre le tableau, l'écran de projection et les tables des éleveurs, et regardait tout le monde.	>Reformulation des idées, donne la parole aux éleveurs	>Le vétérinaire a su recevoir les commentaires et objectiver les améliorations
Dynamique		>Echanges qui semblaient faciles entre éleveurs, atmosphère détendue		>Concentration des éleveurs qui remplissaient attentivement le questionnaire >Discussion des éleveurs qui rebondissent sur les idées des autres	>Les éleveurs se sont tous exprimés
Autres			>Bonne appropriation des consignes par les éleveurs		>Manque de temps pour cette partie

Annexe 9. Détails des réponses des éleveurs et vétérinaires au questionnaire de satisfaction “à chaud”.

a. Tableau des fréquences et pourcentages des réponses des 52 éleveurs ayant participé aux réunions et des 23 éleveurs enquêtés vis-à-vis de la Satisfaction Globale, l'Utilité perçue par rapport à la GST et les Intentions de transfert des apprentissages.

Satisfaction Globale (n = 52)		
Modalités de réponse	Fréquence	Pourcentage
Très insatisfait	2	3,8%
Plutôt insatisfait	5	9,6%
Plutôt satisfait	20	38,5%
Très satisfait	25	48,1%
Utilité perçue pour la GST (n = 48)		
Modalités de réponse	Fréquence	Pourcentage
Non, pas du tout	0	0
Plutôt non	2	4,2%
Plutôt oui	20	41,7%
Oui, tout à fait	26	54,2%
Intention de transfert des apprentissages (n = 46)		
Modalités de réponse	Fréquence	Pourcentage
Non, pas du tout	0	0
Plutôt non	1	2,2%
Plutôt oui	28	60,9%
Oui, tout à fait	17	37%

b. Tableau des fréquences et pourcentages des réponses des vétérinaires concernant la Satisfaction Globale et l'Utilité perçue par rapport à la GST (n=7).

Satisfaction Globale (n = 7)			Utilité pour la GST (n = 7)		
Modalités	Fréquence	Pourcentage	Modalités	Fréquence	Pourcentage
Très insatisfait	1	14,3%	Non, pas du tout	0	0%
Plutôt insatisfait	0	0%	Plutôt non	0	0%
Plutôt satisfait	1	14,3%	Plutôt oui	5	71,4%
Très satisfait	5*	71,4%	Oui, tout à fait	2*	28,6%

*Inclut V1RP3 et V1RP5.

c. Tableau des fréquences des réponses des éleveurs à la question 2 du questionnaire "Globalement, quel est votre niveau de satisfaction par rapport à la réunion participative à laquelle vous venez de participer ?" (n=7).

Modalité de réponse	Elevés						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Très insatisfait	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt insatisfait	-	-	-	-	1	-	-
Plutôt satisfait	-	-	-	-	-	1	1
Très satisfait	1	1	1	1	-	-	-

d. Tableau des fréquences des réponses des élèves à la question 4 du questionnaire “Aviez-vous des attentes concernant une telle réunion participative ?” (n=7).

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Oui	1	-	-	-	1	1	1
Non	-	1	1	1	-	-	-

e. Tableau des fréquences des réponses des élèves à la question 5 du questionnaire “Est-ce que cette réunion a permis de répondre à vos attentes ?” (n=7).

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Non, pas du tout	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt non	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt oui	1	-	1	-	1	1	1
Oui, tout à fait	-	1	-	1	-	-	-

f. Tableau des fréquences des réponses des élèves à la question 6 du questionnaire “Est-ce que le thème de la réunion vous a plu ?” (n=7).

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Non, pas du tout	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt non	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt oui	-	-	-	-	-	-	-
Oui, tout à fait	1	1	1	1	1	1	1

g. Tableau des fréquences des réponses des éleveurs à la question 7 du questionnaire “Pensez-vous que ce type de réunion participative peut vous aider dans la gestion de la santé de votre troupeau ?” (n=7).

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Non, pas du tout	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt non	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt oui	-	-	1	-	-	-	1
Oui, tout à fait	1	1	-	1	1	1	-

h. Tableau des fréquences des réponses des éleveurs à la question 8 du questionnaire “Souhaitez-vous participer à d’autres réunions de ce type ?” (n=7).

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Oui	-	1	1	1	1	1	1
Non	1	-	-	-	-	-	-

i. Tableau des fréquences des réponses des éleveurs à la question 10 du questionnaire “Avez-vous l’intention de mettre en pratique des informations échangées et apprises lors de cette réunion dans votre activité professionnelle ?” (n=6).

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Non, pas du tout	-	-	-	-	-	-	NA
Plutôt non	-	-	-	-	-	-	-
Plutôt oui	-	-	1	-	1	1	-
Oui, tout à fait	1	1	1	1	1	1	-

j. Nature des changements envisagés et nature des apprentissages indiqués par les éleveurs (n=4)

Eleveur	Nature du changement envisagé (n=4)	Eleveur	Nature de l'apprentissage indiqué (n=4)
E1RP3	Abreuvement des femelles en maternité	E1RP3	Abreuvement des femmes en maternité
E2RP3	La courbe en U ; Adoption 4-5 jours	E2RP3	la courbe en U
E3RP3	Adoption petits et gros porcelets ; Gestion du paillage	E3RP3	Gestion de cochettes-cyclage et repro
E1RP5	Le chlore DCCNA	E1RP5	Différence entre les acides

k. Tableau des fréquences des réponses des éleveurs à la question 11 du questionnaire "Lors de cette mise en pratique, souhaiteriez-vous être accompagné par votre vétérinaire ?" (n=6)

Modalité de réponse	Eleveurs						
	E1RP3	E2RP3	E3RP3	E4RP3	E5RP3	E1RP5	E2RP5
Non, pas du tout	-	-	-	-	-	-	NA
Plutôt non	1	-	1	-	-	-	
Plutôt oui	-	1	-	1	1	1	
Oui, tout à fait	-	-	-	-	-	-	

Annexe 10. Guide d'entretien des éleveurs

En italique : ce qui est dit par l'enquêtrice pour introduire ou conclure un thème

En bleu les informations ou consignes qui diffèrent d'un entretien à l'autre

En gras : Questions principales

Normal : Relances possibles

Bonjour, je m'appelle Hannah Morel. Je suis actuellement en dernière année de master de psychologie sociale, du travail et des organisations à l'Université de Rennes 2 et j'effectue mon stage de fin d'étude à l'Ecole Vétérinaire de Nantes.

L'objectif de mon stage est de recueillir les avis des vétérinaires, des techniciens et des éleveurs sur les réunions participatives qui ont eu lieu fin 2020 et début 2021. Ce qui m'importe c'est de comprendre comment vous voyez les choses, il est donc primordial que vous puissiez vous exprimer le plus librement et le plus honnêtement possible sur ce sujet.

En général, les entretiens durent 1h30 et si vous me l'autorisez, je souhaiterai enregistrer cet entretien. C'est uniquement pour faciliter mon travail, ça me permet d'être plus attentive à ce que vous dites et de ne pas déformer vos propos lors de l'analyse des enquêtes. Sachez que bien évidemment les informations que vous me donnerez resteront anonymes et ne seront utilisées qu'à des fins d'analyse dans le cadre de cette étude. Est-ce que vous êtes d'accord pour que j'enregistre l'entretien ?

On va pouvoir commencer alors.

1. Présentation de l'éleveur et de son exploitation

1.1. Pouvez-vous vous présenter et me parler de votre exploitation ?

- Depuis quand êtes-vous installé ? Pourquoi cette filière plutôt qu'une autre ?
- Combien avez-vous d'ateliers sur votre exploitation ?
- Combien de personnes travaillent sur votre exploitation ?
- Comment se répartit votre activité sur ces différents ateliers ?

L'exploitation

Date d'installation :

Motivation :

Nombre et type d'ateliers :

BVL BVV PR Porcs Volailles Culture Autres :

Nombre de têtes par atelier ;

BVL : de femelles reproductives

BVV : de femelles reproductives OU/ET animaux vendus

PR : de femelles reproductives

Porcs : de femelles reproductives OU/ET porcs charcutiers vendus/an

Volailles : m²

Répartition du travail

Nombre d'associé(s) :

Nombre de salarié(s) :

Répartition du travail :

Organisation du travail

- Temps passé sur l'atelier concerné par la réunion :

Activités :

- Temps passé sur les autres ateliers :

Activités :

1.2. Afin d'avoir un aperçu des partenaires avec qui vous travaillez sur votre atelier concerné par la réunion, je vais vous demander d'imaginer un schéma. Vous, vous êtes au centre, et tout autour ce sont les partenaires avec qui vous travailler en amont et en aval. Pouvez-vous me dire quels sont ces partenaires et quel est leur rôle dans la conduite de votre atelier ?

1.3. Enfin, pouvez-vous me dire quelles sont vos principales préoccupations en tant qu'éleveur aujourd'hui ?

2. Gestion de la santé

2.1. Selon vous, qu'est-ce qu'une bonne gestion de la santé du troupeau ?

- Pour vous, qu'est-ce qui est le plus important dans la gestion de la santé de vos animaux ?

2.2. Quels indicateurs utilisez-vous pour juger de la santé de votre animal ?

2.3. Sur une échelle de 1 à 5, 1 étant "Pas du tout à l'aise" et 5 "Tout à fait à l'aise", comment vous situez-vous par rapport à la gestion de la santé de vos animaux ?

- Qu'est-ce qui fait que vous vous situez à ce niveau là ?
- Et plus précisément sur le thème de la réunion, que mettiez-vous déjà en place sur votre exploitation ?

2.4. Enfin, pourriez-vous me préciser quelles sont les principales problématiques auxquelles vous faites face aujourd'hui concernant la gestion de la santé de vos animaux ?

3. Partenaires de l'éleveur dans la gestion de la santé

3.1. Concernant vos partenaires, de qui vous entourez-vous pour piloter la santé de vos animaux ?

- Est-ce que vous vous inspirez aussi de ce que font d'autres éleveurs ?

3.2. Y a-t-il des choses que vous appréciez plus particulièrement chez ces partenaires ? Au contraire, y'a-t-il des choses qui vous posent parfois problème ?

3.3. Comment cette collaboration affecte la santé de vos animaux ? Pouvez-vous me donner des exemples ?

4. Relation avec le vétérinaire/technicien

4.1. Vous avez/n'avez pas mentionné votre vétérinaire/technicien dans vos partenaires, pouvez-vous m'en dire plus sur votre relation avec (insérez le nom du vétérinaire/technicien) ?

- Depuis combien de temps travaillez-vous avec lui ?

4.2. Comment vous accompagne-t-il dans la gestion de la santé du troupeau ?

- Pour quelles raisons vient-il sur votre exploitation ?
- Comment vous conseille-t-il ?

4.3. Y a-t-il des choses que vous appréciez particulièrement chez votre vétérinaire/technicien ? Pouvez-vous me donner des exemples ? Au contraire, y a-t-il des choses qui vous posent problème ? Pouvez-vous me donner des exemples ?

Je vous remercie pour toutes ces informations. J'aimerais maintenant avoir votre avis sur la réunion participative à laquelle vous avez participé le (insérez la date).

5. Amont : Recrutement, motivations et attentes

5.1. Pouvez-vous me dire comment vous avez réagi lorsque votre vétérinaire/technicien vous a proposé de participer à la réunion participative ?

- Avez-vous l'habitude que votre vétérinaire/technicien vous contacte pour participer à ce type de réunion ?
- Avez-vous l'habitude que votre vétérinaire/technicien vous propose des formations ?

5.2. Qu'est-ce qui vous a motivé à participer à cette réunion ?

- Si j'ai bien compris, ce qui vous a motivé à participer c'est ..., pouvez-vous m'en dire plus ?

5.3. Avant de participer à la réunion, quels étaient vos attentes et vos besoins envers cette réunion ?

- A quoi vous attendiez-vous ? Pour vous, c'était quoi une réunion participative ?
- Avez-vous des attentes ou des besoins particuliers sur le thème de la réunion ? Si oui, lesquelles ?

5.4. Aviez-vous déjà participé à ce genre de réunion auparavant ?

- Si oui : par qui était organisée cette réunion ? Sur quoi portait la réunion ?
- Quelles étaient les différences entre cette réunion participative et celles que vous avez faites avant ?

6. Ressenti sur la réunion

6.1. Pouvez-vous me décrire, dans la mesure du possible, le déroulé de la réunion ?

6.2. Qu'est-ce que vous avez pensé de la réunion ?

- Qu'est-ce qui vous a le plus marqué ?
- Qu'est-ce que vous avez le plus apprécié et le moins apprécié dans la réunion ?

6.3. Qu'avez-vous pensé de la forme et de l'organisation de la réunion ?

- Qu'avez-vous pensé de la durée, distance de la réunion, lieu, format d'une demi-journée, du rythme, du nombre de participants ?

6.4. Qu'avez-vous pensé des ateliers d'animation de la réunion ?

- Qu'avez-vous pensé des parties où vous pouviez échanger avec les autres éleveurs ?
- Qu'avez-vous pensé des parties où le vétérinaire présentait son diaporama ?
- Qu'avez-vous pensé des parties où vous pouviez réfléchir seul ?
- Parmi tout ça, y a-t-il un moment que vous avez plus apprécié que d'autres ?
- Et au contraire y a-t-il un moment que vous avez moins apprécié que les autres ?

6.5. Que pensez-vous du fait que ce soit le vétérinaire qui anime la réunion ? Et le technicien ?

- Selon vous, quels ont été les apports et les limites de l'intervention du vétérinaire/technicien ?

7. Aval : Impacts de la réunion sur les apprentissages, les attitudes et les comportements

7.1. Lors de cette réunion, qu'avez-vous appris ?

- Quelles ont été les informations qui vous ont marquées ?

7.2. A la suite de cette réunion, y'a-t-il des choses que vous aviez envie de changer sur votre exploitation ?

- Avez-vous changé une ou des pratiques suite à la réunion ? Lesquelles ?
- Avez-vous modifié votre approche de la gestion de la santé ? Comment ?
- Est-ce que vous avez eu le sentiment d'être plus attentif à certaines choses ? Lesquelles ?
- Aujourd'hui, vous auriez besoin de quoi pour arriver à mettre en place cette pratique ?

7.3. Comment comptez-vous ou avez-vous intégré cette nouvelle pratique dans votre organisation du travail ?

- Pouvez-vous me dire comment vous fonctionniez avant ?
- Est-ce que vous vous êtes ou avez-vous été confronté à des difficultés ? Comment les avez-vous surmontées ?
- Vous auriez besoin de quoi pour arriver à mettre en place cette pratique ?
- Étiez-vous accompagné lors de ces changements ou envisagez-vous de faire appel à quelqu'un ?
- Une fois que vous aurez obtenu vos résultats, qu'est-ce que vous allez faire ?

7.4. Cette réunion a-t-elle changé la vision ou la relation que vous aviez avec votre vétérinaire et votre technicien ?

- Pensez-vous que cette réunion vous a permis d'échanger différemment avec votre vétérinaire et votre technicien ?
- Pensez-vous que cette réunion peut devenir une nouvelle façon de travailler avec votre vétérinaire et votre technicien ?

7.5. Après la réunion, êtes-vous resté en contact avec les éleveurs présents ?

7.6. Finalement, pour vous, cette réunion a-t-elle été utile pour la gestion de la santé du troupeau ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?

- Par rapport aux autres accompagnements qui existent déjà, que peut apporter de plus une réunion participative ?
- Avez-vous vécu cette réunion comme une formation ou différemment ? Pour quelle(s) raison(s) ?

8. Attentes et besoins

8.1. Selon vous, qu'est-ce qu'il faudrait absolument garder dans la réunion et est-ce qu'il y a des choses qu'il faudrait améliorer ?

8.2. Est-ce qu'il y a des choses que vous aimeriez ajouter à la réunion participative ?

- Que pensez-vous d'inviter un intervenant externe en complément ? Lesquels ?
- Que pensez-vous de compléter la réunion avec une mise en pratique ? Quelles mises en pratique ?

8.3. La réunion a-t-elle répondu à vos attentes et besoins ?

- Si oui, comment ?
- Si non, comment pourrait-elle y répondre ?

8.4. Si on vous le proposait, auriez-vous envie de participer à une autre réunion de ce type ?

- Si oui, pourquoi ?
- Si non, à quelles conditions participerez-vous ?
- Quelles seraient vos attentes concernant cette prochaine réunion ?
- Y a-t-il des thèmes que vous aimeriez aborder ?

8.5. Le projet vise à évaluer la pérennisation de ces réunions, dont un des facteurs est le coût de la réunion. L'objectif est de faire en sorte que ces réunions soient accessibles à tous les éleveurs et profitable au vétérinaire, auriez-vous des suggestions pour pérenniser ce type de réunion ?

- Combien seriez-vous prêt à payer pour cette même réunion ?
- D'autres éleveurs ont évoqué l'idée d'utiliser les fonds VIVEA pour financer ce type de réunion, qu'en pensez-vous ?

8.6. Finalement, pour vous, comment se présenterait une réunion participative idéale si vous n'aviez aucune contrainte ?

- En termes de fond, de forme et économiques ?

On a terminé, je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé.

- *Avant de conclure, avez-vous quelque chose à ajouter que nous n'aurions pas évoqué ou que vous avez oublié de dire ?*
- *Qu'avez-vous pensé de cet entretien ?*

Avant de partir, pouvez-vous remplir cette feuille ? Ces informations vont nous permettre d'apprécier la diversité des agriculteurs ayant participé à ces entretiens.

Talon sociologique

Sexe : Homme Femme

Âge :

Situation familiale :

- Célibataire En couple
- Avec enfant Sans enfants

Niveau de diplôme obtenu :

- BEP/CAP BAC BAC +2 BAC +3 / 4 BAC +5

Dernier diplôme obtenu :

Annexe 11. Guide d'entretien des animateurs.

En italique: ce qui est dit pour introduire ou conclure un thème

En bleu : les informations ou consignes qui diffèrent d'une réunion à une autre

En gras : Questions principales

Normal : Relances

Bonjour, je m'appelle Hannah Morel. Je suis actuellement en dernière année de master de psychologie sociale, du travail et des organisations à l'Université de Rennes 2 et j'effectue mon stage de fin d'étude à l'Ecole Vétérinaire de Nantes.

L'objectif de mon stage est de recueillir les avis des vétérinaires, des techniciens et des éleveurs sur les réunions participatives qui ont eu lieu fin 2020 et début 2021. Ce qui m'importe c'est de comprendre comment vous voyez les choses, il est donc primordial que vous puissiez vous exprimer le plus librement et le plus honnêtement possible sur ce sujet.

En général, les entretiens durent 1h30 et si vous me l'autorisez, je souhaiterais enregistrer cet entretien. C'est uniquement pour faciliter mon travail, ça me permet d'être plus attentive à ce que vous dites et de ne pas déformer vos propos lors de l'analyse des enquêtes. Sachez que bien évidemment les informations que vous me donnerez resteront anonymes et ne seront utilisées qu'à des fins d'analyse dans le cadre de cette étude. Est-ce que vous êtes d'accord pour que j'enregistre l'entretien ?

On va pouvoir commencer alors.

1. Présentation du vétérinaire et de son cabinet

1.1. Pouvez-vous commencer par vous présenter et me parler de votre parcours ?

- Depuis quand exercez-vous en tant que vétérinaire/technicien ?
- Pourquoi avoir choisi cette filière plutôt qu'une autre ? Quelles sont vos motivations ?

1.2. Pouvez-vous me décrire vos activités au sein de votre cabinet ?

- Exercez-vous à 100% rural ?
- Avez-vous un domaine de spécialisation, d'approfondissement ?

Filière principale d'exercice : Volaille Porc

Nombre d'année d'exercice dans cette filière :

Répartition de l'activité :

- %rural %canine %équine
 %BVV %BVL %PR %Volaille %Porcs

Domaine d'approfondissement dans la filière d'exercice :

- AB
 Méthodes alternatives
 Autres :
 Aucun

1.3. Pouvez-vous maintenant me présenter le cabinet dans lequel vous exercez ?

- Combien y a-t-il de vétérinaire/technicien ? Combien travaillent dans la filière concernée par la réunion ?
- Combien d'éleveurs suivez-vous ? Quel est votre rayon d'activité ?

Nombre de vétérinaires/techniciens travaillant dans le cabinet :

Nombre de vétérinaire/technicien travaillent dans la filière concernée par la réunion

Nombre d'éleveurs clients :

Rayon d'activité :

1.4. En tant que vétérinaire rural/technicien, avec qui travaillez-vous ?

- Avec qui travaillez-vous en dehors des membres de votre clinique/groupement ?
- Vous arrive-t-il d'être confronté à des difficultés avec vos éleveurs ?
- Dans ces situations-là, qui sollicitez-vous ?

2. Gestion de la santé

2.1. Selon vous, qu'est-ce qu'une bonne gestion de la santé du troupeau ?

- Pour vous, qu'est-ce qui est le plus important dans la gestion de la santé du troupeau?

2.2. Quels indicateurs utilisez-vous pour juger de la santé des animaux ?

2.3. Selon vous, qu'est ce qu'un bon accompagnement concernant la gestion de la santé du troupeau ?

3. Relation avec les éleveurs et le technicien

3.1. Pouvez-vous me parler des relations que vous entretenez avec les éleveurs présents à la réunion du (date de la réunion) ?

- Est-ce que vous connaissez tous les éleveurs qui ont participé à la réunion ?
- Aviez-vous déjà travaillé avec eux ? Depuis combien de temps suivez-vous ces éleveurs ?

3.2. Pouvez-vous me parler de la relation que vous entretenez avec le vétérinaire/technicien ayant co-animé la réunion ?

- Comment avez-vous l'habitude de travailler ensemble ?

3.3. Comment accompagnez-vous les éleveurs dans la gestion de la santé de leur troupeau ?

- Qu'est-ce que vous mettez en place avec les éleveurs pour la gestion de la santé du troupeau ?
- Comment adaptez-vous votre accompagnement en fonction des éleveurs ?
- Pour quelles raisons allez-vous sur les exploitations ?

3.4. Les éleveurs sont-ils demandeurs de conseils ?

- Dans quel cadre font-ils cette demande ?
- Sur quoi portent ces conseils de manière générale ?
- Les éleveurs vous semblent-ils réceptifs à ces conseils ?

Je vous remercie pour toutes ces informations. J'aimerais maintenant avoir votre avis sur la formation de deux jours sur l'organisation et l'animation de réunion participative que vous avez suivie l'automne dernier.

4. Recrutement et formation à l'organisation et l'animation de réunions participatives

4.1. Pouvez-vous me dire comment vous avez été contacté, et comment vous avez réagi lorsqu'on vous a proposé d'organiser et d'animer une réunion participative ?

- Qu'est-ce qui vous a motivé à accepter ?

4.2. A quel point étiez-vous familier dans l'organisation et l'animation d'un groupe d'éleveurs avant cette réunion ?

- Avez-vous déjà animé un groupe d'éleveurs ?
- Avez-vous suivi d'autres formations ? Lesquelles ?

Si oui :

- Sous quelles formes ?
- A quelle fréquence ?
- Sur quelles thématiques ?
- Qu'est-ce qui vous a motivé à faire ces animations auprès des éleveurs ?

Si non :

- Pourriez-vous développer pour quelles raisons vous n'en avez jamais animé ?

4.3. Aviez-vous des attentes envers la formation à l'organisation et à l'animation de réunions participatives ? Lesquelles ?

- A-t-elle répondu à vos attentes ?
- Etiez-vous satisfait de cette formation ?

4.4. Suite à cette formation, est-ce que vous vous sentiez capable de construire et d'animer une réunion participative seul(e) ?

4.5. Pouvez-vous me dire ce que vous avez appris lors de cette formation ?

4.6. Selon vous, quels sont les points forts et les points faibles de la formation ?

- Y a-t-il des choses qui vous ont manqué ?
- Cette formation devait initialement durer 3 jours, pensez-vous que ça aurait été utile et auriez-vous pu y consacrer 3 jours ?
- Normalement, cette formation est proposée à environ 1100€, auriez-vous été intéressé(e) par cette formation en dehors du cadre du PEI ?

5. Amont : stratégies, motivations, attentes

5.1. Concernant l'organisation et l'animation de la réunion, aviez-vous des attentes ? Lesquelles ?

5.2. Quelle a été votre stratégie pour recruter les élèves ?

- Comment avez-vous choisi les élèves ?
- Comment et quand avez-vous contacté les élèves ?
- Qu'avez-vous dit aux élèves pour qu'ils participent ?
- Avez-vous dû relancer certains élèves ?
- Combien d'élèves avez-vous invité en tout ? Et combien ont accepté l'invitation ?

5.3. Comment avez-vous construit la réunion ?

- Quelles ressources avez-vous mobilisé pour construire la réunion ?
- Comment avez-vous choisi les animations ? Quels étaient leurs objectifs ?
- Combien de temps estimez-vous avoir mis à organiser cette réunion ?

5.4. Avez-vous été confronté à des difficultés lors de cette préparation ?

- Comment les avez-vous surmontées ?
- En plus de la formation, de quoi auriez-vous eu besoin pour préparer cette réunion ?

6. Ressenti sur la réunion participative

6.1. Pouvez-vous me décrire, dans la mesure du possible, le déroulé de la réunion ?

6.2. Qu'est-ce que vous avez pensé de la réunion ?

- Qu'est-ce qui vous a le plus marqué ?
- Qu'est-ce que vous avez le plus apprécié et le moins apprécié dans la réunion ?

6.3. Qu'avez-vous pensé de la forme et de l'organisation de la réunion ?

- Qu'avez-vous pensé du lieu ? De la période ? Du format ? De la durée ? Du rythme ? Du nombre de participants ?

6.4. Qu'avez-vous pensé de votre posture en tant qu'animateur ?

- Qu'avez-vous pensé de la manière dont vous avez présenté les parties théoriques ?
- Qu'avez-vous pensé de la manière dont vous avez animé les ateliers ?
- Qu'est-ce qui vous a semblé le plus facile et le plus difficile en tant qu'animateur ?

7. Aval : Impacts de la réunion sur les connaissances, les attitudes et les comportements

7.1. Selon vous, qu'est-ce que cette réunion vous a apporté ?

- Qu'est-ce que ça vous a apporté en tant que vétérinaire ? Et en tant qu'animateur/formateur ?
- Avez-vous appris de nouvelles choses de part les échanges avec les élèves ? Avez-vous pris connaissance de certaines contraintes des élèves ? Lesquelles ?

7.2. Pensez-vous que cette réunion a changé la relation que vous aviez avec vos élèves et le technicien/vétérinaire ?

- Vous est-il arrivé de mobiliser des éléments de la réunion dans vos pratiques ou vos accompagnements auprès des élèves et/ou avec le technicien ?
- Avez-vous le sentiment d'être plus attentif à certaines choses dans votre accompagnement avec les élèves et/ou avec le technicien/vétérinaire ?
- Pensez-vous que ce type de réunion peut apporter une nouvelle manière de travailler ensemble avec les techniciens/vétérinaires ? Et les élèves ?
- Etes-vous resté en contact avec des élèves que vous ne connaissiez/suiviez pas avant ?

7.3. A la suite de cette réunion, avez-vous remarqué des changements ou des nouveaux comportements chez les éleveurs qui ont participé à la réunion ?

- Certains vous ont-ils appelé pour vous demander conseil sur des éléments vus lors de la réunion ?
- Certains ont-ils changé leurs attitudes et/ou comportements par rapport aux thématiques de la réunion ? Comment ?
- Est-ce que les éleveurs ont fait appel à vous pour les accompagner dans ces nouvelles pratiques ? Pour quelles raisons ont-ils fait appel à vous ?

7.4. Finalement, pour vous, cette réunion a-t-elle été utile pour la gestion de la santé du troupeau ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?

- Par rapport aux autres accompagnements qui existent déjà, que peut apporter de plus une réunion participative ?
- Avez-vous vécu cette réunion comme une formation ou différemment ? Pour quelle(s) raison(s) ?

8. Besoins et attentes

8.1. Selon vous, qu'est-ce qu'il faudrait absolument garder dans la réunion et est-ce qu'il y a des choses qu'il faudrait améliorer ?

8.2. Est-ce qu'il y a des choses que vous aimeriez ajouter à la réunion participative ?

- Que pensez-vous d'inviter un intervenant externe en complément ? Lesquels ?
- Que pensez-vous de compléter la réunion avec une mise en pratique ? Quelles mises en pratique ?

8.3. Selon vous, la réunion a-t-elle répondu aux besoins et attentes des éleveurs ?

- Comment ?

8.4. La réunion a-t-elle répondu à vos attentes ?

- Comment ?

8.5. Seriez-vous prêt à animer une autre réunion participative avec vos éleveurs ?

- Quelles seraient vos attentes concernant une prochaine réunion ?
- Qu'est-ce qui pourrait être mis en place pour répondre à ces attentes ?
- Quels conseils donneriez-vous à des vétérinaires qui voudraient organiser et animer une réunion participative ?

8.6. Le projet vise à évaluer la pérennisation de ces réunions, dont un des facteurs est le coût de la réunion. L'objectif est de faire en sorte que ces réunions soient accessibles à tous les éleveurs et profitables au vétérinaire, auriez-vous des suggestions pour pérenniser ce type de réunion ?

- Quel serait le mode et le montant idéal de rémunération pour vous ?

8.7. Finalement, pour vous, comment se présenterait une réunion participative idéale si vous n'aviez aucune contrainte ?

- En termes de fond, de forme et économiques ?

Talon sociologique

Sexe : Homme Femme

Âge :

Situation familiale :

Célibataire En couple

Avec enfant Sans enfant

Année de sortie de l'école :

Enseignement de spécialisation :

Annexe 11. Tableau des symboles utilisés pour anonymiser les entretiens.

Symbole	Signification
Ⓟ	Groupe auquel l'enquêté est rattaché
∅	Structure auquel l'éleveur est rattaché en lien avec le vétérinaire/technicien présent à la réunion en dehors du groupe
○	Structure ou personne avec qui l'éleveur travaille n'ayant pas de lien avec le vétérinaire/technicien présent à la réunion
◇	Lieu
©	Technicien présent à la réunion
®	Vétérinaire présent à la réunion

Annexe 12. Aperçu de la grille de dépouillement des éleveurs.

N° d'entretien	Attitudes sur le fond				Attitudes animateur		
	Echanges	Apports du vétérinaire	Dynamique de groupe	Participants	Thème	Attitudes envers l'animateur	Place du vétérinaire/technicien dans ce type de réunion
E3RP3	"c'est bien de pouvoir euh de pouvoir communiquer avec les autres quoi, d'échanger." "Là on a pas mal parlé des pertes en maternité" "C'est intéressant parce que ça permet de euh, de lever le nez du quidon quoi et de voir euh les	NA	NA	NA	NA	"le vétérinaire qu'était à la réunion qu'on à à Ø, il était là, il était là d'abord en tant qu'animateur et en conseiller technique sanitaire disons, il était pas là en tant que euh, que vétérinaire euh d'un point de vue euh, comment dire euh, y'a une maladie, y'a tel médicament, y'a telle maladie, y'a tel médicament, il était là plus euh pour faciliter la réunion l'ense. Parce qu'il a une "c'était intéressant"	Vétos/techniciens qui connaissent les éleveurs : "Disons que les personnes avec qui je travaille, fin que tous les éleveurs travaillent, disons que euh, c'est des euh, c'est des personnes "peut-être sur des produits des fois euh des produits bio qu'ils connaissent plus quoi" "que ce soit véto ou que ce soit Ø ou que ce soit euh j'trouve pas de différence si c'est bien animé" "voilà pas trop de limite moi"
E5RP3	"ces réunions-là justement c'qu'est bien c'est ça, de discuter euh avec, ça permet de, de voir si les autres éleveurs ont les mêmes problèmes que nous et s'ils ont pas ces problèmes-là comment euh ils font, leurs pratiques quoi." "on discutait à 3 bien mais, c'est vrai qu'on en plus on était 10 fois"	NA	"j'trouve qu'on est souvent dans un groupe, comme on commence à se connaître quand même, ça participe bien à ce"	NA	après surtout sur ce thème-là là, c'était euh c'était euh sur l'écrasement des porcelets euh j'ai trouvé ça intéressant	"c'était bien ça a permis de faire participer et de, de euh que les éleveurs, que les éleveurs communiquent entre eux" "après c'était bien" "là c'était organisé par le véto et j'trouve ça, c'était bien" "mais ça aurait été par le technicien c'est pas le, la comment dire le euh, c'est pas les compétences du "c'était intéressant"	"peut-être sur des produits des fois euh des produits bio qu'ils connaissent plus quoi" "que ce soit véto ou que ce soit Ø ou que ce soit euh j'trouve pas de différence si c'est bien animé" "voilà pas trop de limite moi"
E1RP5 Homogénéisé	"on était un petit groupe on a pu, eu le temps de prendre le temps de euh parler euh cas par cas, quand t'es en grand groupe bah t'as pas la, la sensation qu'on parle de ton cas." "on a échangé sur nos cas même"	"j'ai dit l'analyse d'eau on nous a expliqué, (...) ça m'a permis de comprendre ouais ça c'est très très intéressant"	"tout le monde a bien participé" "c'était convivial" "ça a bien participé entre"	"l'avantage c'est qu'on était euh on était pas tous du même groupement donc euh, ça c'est super intéressant euh, qu'on soit de, différent groupement comme ça ça permet de parler de comment chaque groupement fonctionne, les idées de chacun, ça j'ai trouvé"		"là c'était vraiment neutre car c'était même pas une formation Ø, c'était Ø qui faisait ça euh c'était ouvert euh, elle était pas là pour vendre des produits de traitement d'eau ou euh des trucs comme ça hein" "même à la formation ça s'est super bien passé" "La peur de certains c'est de ça, tu fais des formations comme ça par un cabinet véto, ils " après c'est eux qui l'ont faite euh après c'était plutôt l'intérêt de trouver des gens pour y participer j'trouve" "Avec euh les véto c'était bien, c'était très bien pour ça, on a pu discuter ouvertement euh." "sans avoir de technicien parce que les techniciens ils ont toujours bien fait eux (rire) "	Apporte quelque chose en plus : "Oui je pense" "ils connaissaient plein de choses, ils sont pas non plus spécialisés dans tout quoi (...) après y'a toujours une personne qu'est beaucoup plus
E2RP5 Homogénéisé	" avec les éleveurs euh on a pu partager nos savoirs-faire euh nos euh pleins d'échanges oui, si c'était pas mal. " "Après c'est les échanges qui m'ont beaucoup intéressés moi parce que les échanges, les échanges parce que en fin de			"Y avait des groupements différents aussi," ; "c'était différents groupements aussi, c'est bien aussi c'est, c'est surtout ça qu'ça apportait un peu un truc personnel." "c'est des éleveurs qu'ont participé au tout, dans		" après c'est eux qui l'ont faite euh après c'était plutôt l'intérêt de trouver des gens pour y participer j'trouve" "Avec euh les véto c'était bien, c'était très bien pour ça, on a pu discuter ouvertement euh." "sans avoir de technicien parce que les techniciens ils ont toujours bien fait eux (rire) "	

Annexe 13. Tableau de synthèse des modalités d'organisation des réunions retenues par les enquêtés.

Modalités	Préconisations	Modalités	Préconisations
Durée	Court (entre 2 et 4h)	Lieu	Distance raisonnable et informations géographiques bien communiquées (moins d'1 h) Salle spacieuse, lumineuse, bien chauffée et calme Dans une salle polyvalente si besoin de neutralité Chez un éleveur si exercices pratiques/observations <i>in situ</i> Dans une salle du cabinet/du groupement
Période	Difficile d'anticiper Préférentiellement l'hiver	Format	Une demi-journée Idéalement le matin Temps informels (pauses café, repas...)
Nombre d'éleveur	Entre 8 et 10 éleveurs 12 éleveurs maximum	Coût	Idéalement gratuite ou prise en charge (rémunération via le groupement) Maximum 50-70€ mais repas pris en charge par l'éleveur
		Matériel	Vidéoprojecteur, ordinateur, documents annexes si besoin Paperboard, marqueurs, post-it Collations à disposition