

Quel avenir est réservé aux structures apicoles dans le canton de Vaud et en Suisse Romande ?

Introduction

Un premier « think tank » a été organisé en 2022 par le comité de la FVA dans le but de débattre sur les questions de la relève dans les sociétés ainsi que sur les actions politiques possibles (car limitées) que pourrait mener la FVA. La soirée s'est déroulée en présence d'une vingtaine de personnes qui avaient au préalable rempli un questionnaire comprenant des questions relatives à ces deux sujets ([résultats première partie](#)). Il en a résulté une [synthèse](#) rédigée par Q. Voellinger expliquant les points retenus qui pouvaient à l'avenir être utilisés dans le but de favoriser la relève dans les sociétés, ce pour aider l'intégration des jeunes apiculteurs appartenant aux générations Y et Z. Dans l'intervalle, force est de constater que les problèmes de relève persistent, voire se péjorent encore au sein des diverses sociétés apicoles. Et dans le même temps, une société a été absorbée par une autre et deux sociétés ont fusionné, ce qui a réduit le nombre total des sociétés apicoles vaudoises de 18 à 16.

Les causes probables du problème du manque de relève ?

Parallèlement, diverses discussions qui ont été menées au sein du comité FVA ont abouti à l'énumération des facteurs pouvant expliquer cette perte de relève dans les sociétés.

- D'une manière générale, l'investissement et l'engagement personnel est en baisse, il y a moins de bénévoles partout (sociétés, club, cercles, politique, etc.). Dans la littérature, cela est décrit comme un phénomène qui n'est pas nouveau et qui serait perceptible depuis quelques décennies déjà.
- Situation économique et marché du travail instables et insécures ; beaucoup de personnes employées avec plusieurs temps partiels additionnés : lorsque ces personnes s'engagent dans une société, elles souhaitent être rémunérées.
- Professionnalisation de toutes les branches : il faut des compétences plus pointues, par ex. les caissiers sont de plus en plus recrutés auprès de personnes ayant des compétences avancées dans ce domaine (comptables, fiduciaires). Il en est de même pour les problèmes juridiques, fiscaux ou des compétences professionnelles plus pointues dans un certain domaine.
- Relations avec les autorités : elles deviennent de plus en plus compliquées ; nouveaux contrôles, augmentation des retours administratifs, établissement de fiches salaires, contraction d'assurances, contrôles fiscaux avec demande de pièces justificatives, audits, complications pour l'obtention de subventions, etc.
- Resserrement des conditions de défraiements et frais usuels, abandon des défraiements en cas d'exonération fiscale, demande de changement de statuts, etc. ...
- Eventail de propositions d'activités / de loisirs annexes et récréatives augmentées au travers des réseaux sociaux, augmentation de la consommation d'activités au détriment de l'organisation d'activités.
- Et il y a certainement d'autres raisons encore.

Et enfin, il faut également considérer le problème de la diminution de l'intérêt pour l'apiculture :

- Diminution du nombre de débutants inscrits au cours de formation depuis 4 ans.
- Apiculture moins « trendy » au sein de la population et moins souvent promue dans les médias.
- Arrivée du frelon asiatique avec la peur d'un investissement complémentaire pour la lutte.
- Pression administrative, toujours plus de documentation à remplir et de contrôles à subir.



Cependant, si nous voulons que la branche de l'apiculture survive ces prochaines années, nous devons reconnaître que le monde dans lequel nous vivons change rapidement et que les écarts entre générations (X, Y, Z) sont de plus en plus importants. Cela nécessite **URGEMMENT** une remise en question du fonctionnement actuel des structures apicoles dans le canton de Vaud et en Suisse Romande.

Les solutions ?

Avec une relève qui s'amenuise (manque d'engagement bénévole) et un manque de financement qui ne permet pas de rémunération du travail nécessaire au fonctionnement de ces entités qui se professionnalisent, le système complet qui est en place actuellement mérite d'être réétudié. Actuellement, dans toutes les petites structures existantes (sociétés apicoles, fédérations), une poignée de personnes investit un temps très élevé en travaillant bénévolement pour satisfaire un nombre relativement faible de membres actifs dans la branche, ce qui veut dire que **le rendement** est très faible, malgré la qualité de l'enseignement, l'intérêt de l'évènement ou le succès évident de l'organisation d'une manifestation. C'est ce faible rendement qui au final épuise les forces des derniers bénévoles à poursuivre leur engagement, et donc ces personnes finissent par abandonner leur place.

Dans le but d'améliorer ce rendement, les sociétés ont la possibilité de s'associer ou encore mieux, de fusionner ([document explicatif](#)), pour réunir les forces restantes. La fusion de deux comités avec un changement des statuts permettant une augmentation du nombre de membres au comité permet de redistribuer la charge de travail pour chacun des membres du comité en la réduisant. D'autre part, le travail investi va profiter à une meilleure réponse lors d'évènements organisés qui se traduira par une présence plus importante des membres, donc au final par un meilleur rendement.

D'autres questions dans ce domaine sont légitimes et méritent réflexion :

- Dans le canton de Vaud, la FVA chapeaute 16 sociétés apicoles qui présentent en moyenne un nombre de 67 membres. Avec 1200 apiculteurs affiliés aux sections apicoles, ne serait-il pas judicieux d'avoir 6 sociétés apicoles régionales avec chacune un nombre de 200 membres ?
- A partir du moment où le canton ne compte plus que 6 sections apicoles, est-il envisageable que chaque section apicole nomme un représentant qui siège au comité de la FVA ?
- La FVA fait face à un manque de relève depuis 6 ans déjà. Est-ce que cette entité doit absolument être maintenue ?
- Si la FVA est dissoute, la SAR ne serait-elle pas en mesure de chapeauter l'ensemble des sociétés d'apiculture romandes en organisant 2 séances annuelles avec les présidents des sections apicoles ?
- Etc. etc.

Conclusions

Nous sommes visiblement arrivés **au bout d'une ère qui a fait ses preuves en matière d'activité sociétale**. Peut-être que ce concept est à revoir de fond en comble. Si vous êtes intéressés à poursuivre la réflexion, rejoignez-nous dans le groupe de travail suivant. Nous pourrions ainsi organiser une première visioconférence pour en débattre. D'ores et déjà merci de votre collaboration.

Lien google form :

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScasuptWtc2QMQ61tYwTGK0SD9NFXjPfaFHqgldPqIkJMA-aA/viewform?usp=dialog>



Quel avenir est réservé à la formation en apiculture ainsi que de la gestion des labels de qualité du miel en Suisse Romande ?

Formation en apiculture

Dans notre canton suisse, la FVA organise aujourd'hui encore de façon traditionnelle les cours de formation de base en apiculture avec la collaboration de ses conseillers apicoles (CA) et elle gère, également de façon traditionnelle, la promotion du miel au travers des labels (cantonal et fédéral) en collaboration de ses contrôleurs d'exploitation (CE).

Dans les deux cas, ces actions dans le terrain nécessitent de **grands moyens en personnel, en temps et en argent**, alors qu'il devient de plus en plus difficile de trouver des personnes disponibles qui sont d'accord d'investir du temps en tant que volontaire (défraiement) ou bénévole (non rémunéré). Ce constat n'est pas associé au seul domaine de l'apiculture, mais il est fait également dans d'autres sociétés à but non lucratif. Diverses raisons citées au chapitre précédent peuvent expliquer cette tendance qui n'est pas nouvelle.

Face à ce constat, un questionnement de fond est initié. Il nous mène aujourd'hui à une réflexion nous incitant à trouver des solutions qui imposent une **évolution structurelle** et non de simples ajustements marginaux. L'enseignement théorique doit être modernisé (meilleure adaptation à l'individu) et présenter plus de flexibilité pour le participant, cependant, l'enseignement pratique doit être maintenu sous la même forme. Pour la gestion du label, une simplification de taille doit être envisagée. La valorisation de ces changements réside dans le gain en flexibilité, la réduction des coûts de fonctionnement et la durabilité du système malgré le manque de relève.

Pistes élaborées pour la formation en apiculture

- Passage à un modèle « hybride » (distance (partie théorique) - présentiel (partie pratique))
- Si les autres Fédérations apicoles romandes sont d'accord, envisager un système global pour la Romandie
- Théorie :
 - o Plateforme avec modules numériques asynchrones, accessibles en ligne avec des séries de vidéos de 20 à 30 minutes maximum, suivies d'une évaluation de 5 à 10 questions. En cas de réussite, passage au module suivant (validation automatique), sinon, l'évaluation doit être répétée (combien de fois ?).
 - o Les vidéos pourraient être élaborées par le SSA.
 - o Les participants sont inscrits sur la plateforme, les temps de visionnage des vidéos ainsi que les résultats des tests sont répertoriés dans une banque de donnée accessible aux organisateurs / responsables des cours (Fédé ou SAR).
 - o Possibilité de mettre à disposition des documents, en particulier ceux élaborés par le SSA.
 - o Structure des cours théoriques pour un total de 18 heures (tests y compris), comme cela a été discuté lors l'uniformisation des minimas de cours en discussion avec les 7 Fédés et la SAR en 2016.
 - o Cours proposés comme cela a été fait jusqu'à présent (uniformisation des cours cantonaux en 2013).
 - o Possibilité d'organiser une séance en vision pour les FAQ (demi-journée).
 - o Financement : au cas où la Romandie est d'accord d'unifier la formation théorique, est-ce que l'OFAG pourrait financer ou participer au financement de ce changement (concerne la formation) ?
 - o Avantages : forte réduction des besoins en salles ; forte réduction des déplacements ; forte réduction du temps d'organisation ; les élèves apprennent à leur rythme, selon leurs disponibilités ; la matière enseignée est uniforme l'ensemble de la Suisse Romande ; réutilisation du contenu pendant plusieurs années - investissement initial, coût amoindri d'année en année ; rattrapage d'un module manqué sans attendre une nouvelle année de formation.
 - o Désavantages : perte de l'interaction dans la classe (échange émotionnel) ; perte de l'aspect social – contact direct, repas, échange, ...)

- Pratique :
 - Maintien du système actuel avec absorption du nombre d'inscription possibles en fonction du nombre de CA pour garder de petits groupes (max 8 personnes)
 - Possibilité d'introduire une planification annuelle fixe et automatisée (dates publiées 1 an à l'avance)
 - Introduction d'une standardisation des contenus pratiques (check-lists, fiches terrain), déjà d'actualité sur VD.
 - Rôle recentré sur les démonstrations, la correction des gestes, les échanges d'expérience
 - Contrôle numérique des présences
 - Avantages : système est déjà en place, donc maintien de la partie la plus importante de la formation ; amélioration et standardisation sont minimales ; attractivité pour les CA est maintenue parce que l'activité est indemnisée.
 - Désavantages : demande de conserver les ressources en personnel et d'envisager la continuité dans le recrutement et la formation de ce personnel CA.

Pistes élaborées pour la gestion du label

- Numérisation complète de la gestion administrative à l'aide de formulaires en ligne pour :
 - La demande d'autorisation pour l'utilisation du label.
 - Lecture du cahier des charges et la signature de façon électronique, mais simple (niveau juridique strict suffisant).
 - Possibilité de transmettre les données directement en ligne ; passage dans une base de données avec copie au responsable (déjà partiellement en place à la SAR).
 - Maintenir le contrôle tous les 4 ans : les apiculteurs ne sont pas contrôlés physiquement chaque année. Exemple : Première année : contrôle sur place ; Années 2, 3, 4 : auto-déclaration + preuves documentées avec contrôles aléatoires ciblés (5 % des exploitations).
 - Mise en place d'un groupement cantonal avec un nombre de personnes restreint (4 à 5 personnes) qui effectuent tous les contrôles du canton ; rémunération conséquente pour le temps de travail et définir une indemnité de déplacement ; étudier la possibilité de financement participatif : personne labellisée / SAR / canton (subventions promotion).
 - Etudier aussi la possibilité de la télé-inspection guidée (avec smartphone) à distance avec géolocalisation (WA) ; définir les points qui doivent faire obligatoirement partie des contrôles en présentiel (hygiène ?, traçabilité ?, etc ?).