

## Guide méthodologique du conseiller-animateur pour organiser, animer et évaluer la formation intitulée :

**Quel(s) projet(s) pour mon  
exploitation en 2013 ?**

Juillet 2006

*Action conduite avec le concours financier de :*

*l'ADAR*



*VIVEA*



*l'Union Européenne*



FEOGA

## Préambule

La réalisation de ce guide s'inscrit dans le cadre de la mise en oeuvre de l'action B du projet ADAR intitulé « Observations et analyse des changements comportementaux des agriculteurs dans leur adaptation au nouveau contexte ».

Il a pour objectif d'aider le conseiller-animateur à organiser, animer et évaluer l'action de formation « Quel(s) projet(s) pour mon exploitation en 2013 ? . ».

Ce travail est coproduit par les personnes chargées de la mise en oeuvre de l'action B du projet dont voici la liste :

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| - ABADIE Jacques           | INP-ENSAT Toulouse                            |
| - ASTRUC Thierry           | Chambre d'Agriculture - Haute-Garonne         |
| - BERDOT Michel            | Chambre d'Agriculture - Ariège                |
| - BLANVILLAIN Jean-Marie   | Chambre Régionale d'Agriculture Centre        |
| - CASCAILH André           | Chambre Régionale d'Agriculture Midi-Pyrénées |
| - DAUBE Nicolas            | Chambre d'Agriculture - Gers                  |
| - DESCOUREAUX Dominique    | Chambre d'Agriculture - Loir-et-Cher          |
| - DUPÉ-MARCHETAUX Maryline | Chambre d'Agriculture - Loire-Atlantique      |
| - LETELLIER Valérie        | Chambre d'Agriculture - Calvados              |
| - MAUREL Christian         | Chambre d'Agriculture - Lot                   |
| - MICOS Olivier            | Chambre d'Agriculture - Hautes-Pyrénées       |
| - MONTGOBERT Christian     | Chambre Régionale d'Agriculture Midi-Pyrénées |
| - MURAT Claudine           | Chambre d'Agriculture - Aveyron               |
| - VINCENT Claude           | Chambre d'Agriculture - Indre                 |

## Sommaire

	Page
<b>Document 1</b> : Propositions de titres différents pour cette formation	4
<b>Document 2</b> : Les conditions à respecter pour organiser la formation.	5
<b>Document 3</b> : Argumentaire pour convaincre les agriculteurs de participer à la formation.	9
<b>Document 4</b> : Présentation de la formation Objectifs - contenu - méthode	11
<b>Document 5</b> : Les conditions à respecter pour animer la formation.	13
<b>Document 6</b> : Schéma présentant le positionnement de la formation par rapport au dispositif de conseil proposé aux agriculteurs.	18

## Propositions de titres différents pour cette formation

- Quel(s) projet(s) pour mon entreprise en 2013 ?
- Mieux vivre mon métier d'agriculteur en 2013 ?
- Dans cinq ans nous serons toujours là ! Avec quel projet ?
- Pour m'aider à prendre des décisions sur mon exploitation
- Que vais-je décider pour l'avenir de mon exploitation ? Pourquoi ?
- Comment je vois mon exploitation en 2013 ?
- Dire (ou clarifier) son projet.

## Les conditions à respecter pour organiser la formation

### 1. Le public visé

Cette formation s'adresse plus particulièrement aux agriculteurs ressentant le **besoin de « faire le point » à certains moments clés de leur carrière**, notamment :

- 10 à 15 ans après leur installation, cette échéance correspondant à l'aboutissement de la première génération des annuités.
- Dans le cas d'une création de société ou d'association (y compris les installations dans le cadre de ces associations).
- Quelques années avant le départ en retraite, en fonction de la présence ou non d'un successeur sur son exploitation.
- À tout autre moment clé de la carrière de l'agriculteur au cours de laquelle ce dernier s'interroge sur des choix stratégiques à faire concernant l'orientation de son entreprise (choix d'un investissement important, changement de système de production, mise en place d'une activité de diversification, etc...), et cela en lien avec des choix à faire à titre personnel.

Il est souhaitable que les conjoints des participants ainsi que les associés puissent participer à certains moments de la formation, en particulier lors de la phase de réflexion sur le projet de vie et sa cohérence avec les objectifs professionnels (phase 3 de la formation).

Enfin, cette formation peut s'adresser également à toute personne ressentant une certaine frustration, voire une démotivation par rapport à son métier et souhaitant faire le point sur son avenir.

### 2. Mobilisation du public potentiel

Il s'agit d'une formation difficile à expliquer et, d'une façon générale, à « vendre » auprès d'un public d'agriculteurs potentiel.

Le document 3 présente un argumentaire pour tenter de convaincre les agriculteurs de participer. Un des enseignements de la « recherche-action » conduite est que :

« le plus dur est de convaincre les agriculteurs de venir à la formation. Lorsqu'ils débutent la formation, c'est gagné ! Ensuite ils veulent revenir ! ». (citation d'un conseiller animateur).

La mobilisation du public potentiel ne pourra être opérationnelle qu'avec l'appui et la conjonction des réseaux d'agents susceptibles de prescrire ce type de démarche, à savoir les conseillers agricoles, les agents de développement des autres OPA, les correspondants VIVEA, etc... Cela nécessite qu'ils soient bien informés et qu'ils soient convaincus du bien fondé de la formation.

D'autre part, cette formation peut être proposée systématiquement à tout groupe d'agriculteurs travaillant sur d'autres thématiques comme cela se fait dans certains départements (ex Loire-Atlantique et Calvados).

### 3. **Constitution du groupe d'agriculteurs**

Le groupe d'agriculteurs doit être constitué dans l'optique de permettre la réflexion et l'expression directe en toute sérénité des participants. Il s'agit également d'éviter les situations de complicité, voire de connivence qui pourraient affecter l'objectivité des échanges.

Pour cela, il est important de respecter les conditions suivantes :

- Les agriculteurs candidats doivent être **volontaires**.

Cette condition est nécessaire pour participer à toute action de formation. Elle est encore plus indispensable pour ce type de réflexion particulièrement exigeante en temps et en implication personnelle.

- Les participants doivent être bien **informés** des objectifs et des modalités de déroulement de la formation. Pour cela, il est souhaitable que le conseiller animateur ait un entretien individuel préalable (possibilité par téléphone) avec chaque candidat pour expliquer la démarche.
- La taille du groupe doit être comprise entre **huit et douze** participants :
  - en dessous de huit participants, la dynamique du groupe est affectée,
  - au delà de douze participants, la responsabilité et l'implication de chacun d'eux sont amoindries.
- La **diversité des types de personnes et des exploitations** doit être recherchée afin de susciter la curiosité des participants, faciliter l'expression et les échanges et, plus accessoirement, éviter les éventuelles situations de concurrence locale. Voici quelques critères à prendre en compte :
  - variété des systèmes de production,  
NB : un groupe peut être composé, par exemple, majoritairement d'éleveurs laitiers à condition d'avoir des modes de conduites variés (intensifs, Bio, ...) et/ou des activités de diversification dans les exploitations
  - mixité des sexes,
  - mélange des générations,
  - variété des statuts (individuel, GAEC, autres sociétés).
- La **distance** entre le lieu d'habitation des participants et le lieu de regroupement ne doit pas excéder 45 minutes (durée indicative), en particulier pour les éleveurs. En effet, le temps de déplacement ne doit pas être une difficulté pour participer aux réunions du groupe.

#### 4. **Les compétences à mobiliser pour l'animation de la formation**

- Le **conseiller-animateur** : c'est la « personne-clé » ou le « pivot » de la formation.

Il doit être capable de :

- constituer le groupe et informer chaque participant de la démarche,
- organiser le déroulement de la formation,
- accompagner et animer le groupe afin de susciter la réflexion individuelle et les échanges entre les participants,
- mobiliser des intervenants extérieurs (si demande du groupe),
- formaliser par écrit les synthèses des réflexions des participants, et les faire valider par ces derniers.
- évaluer la formation.

Il est délicat pour un seul conseiller-animateur d'animer, d'observer et de prendre des notes simultanément face à un groupe d'une dizaine de personnes. Un tandem d'animateurs serait préférable en particulier pour certaines phases, à condition qu'il y ait complémentarité et une certaine complicité entre eux. Cette solution ne peut pas être envisagée systématiquement en raison du surcoût occasionné.

Quoi qu'il en soit, le conseiller-animateur doit disposer de compétences et d'une forte motivation pour conduire cette démarche auprès d'un groupe. Aider les agriculteurs à exprimer devant d'autres leurs objectifs (y compris certains aspects personnels) exige de la part de l'animateur d'être à l'écoute, de rassurer... et de gérer son propre stress.

L'animateur est en position **d'écoute** et de **reformulation**. Aussi, les participants ne doivent pas être en attente de solutions. Ces dernières viendront de leurs propres réflexions et des échanges au sein du groupe.

*« Pour l'animateur, il faut écouter, ne pas interpréter, ne pas juger ». (citation d'un conseiller animateur)*

- **L'intervenant sociologue** est indispensable et doit être extérieur au réseau des organisations agricoles. Cela est souhaitable afin de favoriser la liberté d'expression au sein du groupe.

À partir d'une alternance d'apports, de séances individuelles de travail et d'échanges en groupe plénier, il doit être capable d'animer la réflexion individuelle et celle du groupe sur les valeurs, le projet de vie et les interactions avec les objectifs professionnels.

**NB Tout autre intervenant technique** (facultatif), est susceptible d'intervenir dans le cadre d'un module optionnel à la présente formation, à la demande du groupe, sur un thème particulier (ex DPU, état d'une filière, foncier, etc...).

5.

## Autres modalités d'organisation

- **La fin de l'année** est la période la plus favorable pour organiser ce type de formation :
  - les agriculteurs sont généralement plus disponibles (au moins pour la majorité des systèmes de production),
  - c'est une période propice à la réflexion sur son avenir (notions de « biorythme » ou de « sociorythme »)..
- Tout en respectant les objectifs et les résultats attendus de cette formation, le groupe doit avoir la possibilité de modifier et de convenir des modalités de déroulement de la formation en fonction des disponibilités et des préférences des participants. D'autre part, cette souplesse permet de compenser la relative « lourdeur » de la démarche et ainsi de mieux la faire accepter par les agriculteurs.

Aussi, le nombre et la durée des séances de regroupement, le nombre, le lieu et la durée des travaux en trinômes pourront varier d'un groupe à l'autre.

Cela nécessite en conséquence une **adaptation et une souplesse des procédures de financement de cette démarche de formation.**

## Argumentaire pour convaincre les agriculteurs de participer à la formation

### 1. Quelles sont vos préoccupations ?

#### ● Mieux vivre son métier d'agriculteur face à un contexte en évolution

Le monde agricole connaît de multiples évolutions depuis plusieurs années :

- Une diminution du nombre d'agriculteurs engendrant un éloignement entre eux, et conduisant à un certain isolement.
- Des marchés plus concurrentiels qui renforcent les exigences en terme de qualité et nécessitant de s'informer sur ces marchés et filières.
- Une incompréhension avec la demande de la société qui évolue.
- Des contraintes réglementaires accrues.

Face à ces évolutions, de nombreux agriculteurs ont le sentiment de ne plus reconnaître leur métier et de perdre la motivation qu'ils ont à l'exercer. La nouvelle réforme de la PAC et ses complexités accentue ce phénomène.

#### ● Mieux vivre sur son exploitation de façon durable

Plus que toute autre entreprise, l'exploitation agricole est indissociable de la vie de l'exploitant et de sa famille :

- Elle constitue généralement son lieu, son cadre de vie.
- Les contraintes de travail sont importantes et ignorent souvent week-ends, jours fériés et congés.
- L'exploitation agricole est un patrimoine à valeur économique mais aussi à valeur sentimentale et familiale.

Ainsi, la viabilité d'une exploitation ne peut être envisagée selon les seuls ratios économiques et financiers mais aussi de manière globale en fonction du projet de vie du ou des exploitants.

Tous les choix d'entreprise doivent être en accord avec les objectifs fondamentaux (ou des valeurs) de l'ensemble des associés.

## 2. **Quelle est la formation qui vous est proposée ?**

### ● **Une méthode de réflexion innovante et testée par des agriculteurs**

Face à ces constats, les Chambres d'Agriculture ont expérimenté de nouvelles méthodes d'animation et de réflexion. Les points forts de cette formation (de l'avis des agriculteurs qui l'ont testée) sont :

- Des échanges entre des agriculteurs différents par leurs productions, par leurs âges... Cette diversité permet des échanges riches entre des personnes ayant des approches diverses et ayant expérimenté des solutions variées à leur problème.
- L'intervention d'un sociologue qui apporte un regard nouveau sur l'agriculture et conduit les participants à envisager leur métier de manière différente.
- Une nouvelle approche permettant de mieux comprendre ses propres processus de décision.

### ● **Cette formation peut vous intéresser si vous :**

- Souhaitez faire un « point d'étape », par exemple 10 ans après l'installation.
- Souhaitez réfléchir de manière globale à votre stratégie d'entreprise : changement de production, réorganisation de la main d'oeuvre, départ en retraite, création d'une société ou d'une association, etc...
- Êtes un jeune agriculteur nouvellement installé (dans le cadre d'un suivi).
- Ressentez une certaine insatisfaction, une démotivation, par rapport à votre métier depuis quelques années.

### ● **Qu'allez vous faire pendant la formation ?**

- Approfondir votre **réflexion sur l'avenir de votre exploitation** et la confronter à l'avis des autres agriculteurs du groupe.
- Voir et analyser **d'autres situations vécues par des agriculteurs** ainsi que des façons autres de s'adapter.
- Vous **former** (en terme de méthode) à mieux identifier vos objectifs et à **prendre des décisions**. Cela vous aidera, à l'avenir, en tant que décisionnaire, à adapter de façon permanente votre exploitation.

### ● **À quel résultat vous aboutirez à la fin de la formation ?**

- Vous quitterez la formation en ayant défini par écrit votre projet ou vos projets (objectifs, modalités) de votre exploitation pour les sept prochaines années. Ce projet:
  - tiendra compte des principaux éléments de votre **projet de vie**,
  - sera **confronté** et **conforté** par l'avis des autres participants du groupe.

« Venez essayer une journée, cela ne vous engage en rien pour la suite ! »

## Présentation de l'action de formation « Quel(s) projet(s) pour mon exploitation en 2013 ? » Objectifs - contenu - méthode

### Objectifs

Cette formation doit permettre à chaque participant de :

- Clarifier ses objectifs personnels et professionnels.
- Réfléchir à un ou des projets pour l'avenir de son exploitation en cohérence avec ses objectifs personnels.
- Découvrir et analyser d'autres situations et modes de raisonnements de la part des agriculteurs.
- Formaliser par écrit son projet après l'avoir confronté à l'avis des autres agriculteurs participant à la formation.
- Identifier ses besoins pour mettre en oeuvre son projet.

### Contenu et méthode utilisée

La formation comporte 4 phases distinctes et complémentaires :

<b>Phase 1 :</b> (en groupe plénier)	Présentation de la formation et des participants (durée indicative : 1 demi-journée)
<b>Phase 2 :</b> (Alternance de travaux en trinômes et de restitution/ échanges en groupe plénier)	L'historique de chaque exploitation (durée indicative : 1 demi-journée ou 1,5 jours) <i>« Quelles décisions ai-je prises sur mon exploitation depuis l'installation à aujourd'hui ? Pourquoi ? Où en suis-je ? »</i>
<b>Phase 3 :</b> (Alternance de travaux en groupe plénier et de réflexions personnelles)	Réflexion sur les valeurs et l'articulation entre le projet professionnel et le projet de vie (durée indicative 1 jour) <i>« Quels sont mes objectifs personnels ? À quoi se réfèrent mes prises de décision ? »</i>

**Phase 4 :** Définition du projet ou des projets de chaque exploitation d'ici 2013. Détermination des besoins pour l'atteindre ou les atteindre (durée indicative 1 à 1,5 jour)  
(Alternance de travaux en trinômes et de restitution/ échanges en groupe plénier) « *Que vais-je faire sur mon exploitation d'ici 2013 et comment ?* »

### **Durée de la formation**

Durée normale : 5 jours

Durée réduite : 3,5 jours dans le cas où le groupe décide de réaliser des travaux en trinômes hors des journées de formation (exemple : le soir chez l'un des participants ou à tout autre moment).

### **Animation**

- Conseiller-animateur de la Chambre d'Agriculture pour toute la durée de la formation.
- Un intervenant sociologue extérieur pour la phase 2 (et pour la phase 4 éventuellement).

## Les conditions à respecter pour animer la formation

### 1. Avant la formation

Avant de débuter la formation, il est souhaitable qu'un entretien individuel (éventuellement par téléphone) entre le conseiller-animateur et chaque participant ait eu lieu, afin de l'informer des objectifs, du contenu, de la méthode et des résultats attendus de la formation.

### 2. Pendant la formation

Ce qui est proposé ci-dessous concernant l'animation de la formation est indicatif et chaque conseiller-animateur peut l'adapter à sa convenance.

#### **Phase 1 : Présentation de la formation et des participants**

(durée indicative : 1 demi-journée)

Comportant :

- le rappel des objectifs et du contenu,
- la présentation de chaque participant et leurs attentes,
- la définition en commun des modalités de déroulement, l'organisation et le calendrier de la formation,
- la définition en commun des règles de fonctionnement du groupe..

Dès le début de la formation, trois conditions doivent être respectées :

- **Instaurer la convivialité** afin que les agriculteurs aient envie de se retrouver... et de revenir la prochaine journée.
- **Instaurer un climat de confiance** entre les participants. Pour cela, les **règles de fonctionnement du groupe** doivent être définies au début d'un commun accord afin de faciliter l'expression de chacun et de préserver la confidentialité des informations.
  - « *si cela ne va pas, il faut l'exprimer...* »
  - « *ce qui se dit au sein du groupe doit rester confidentiel...* ».
  - « *ne pas porter de jugement de valeur...* »

- convenir avec le groupe des modalités de déroulement de la formation : organisation des travaux en trinômes, calendrier, tenue des réunions en salle ou sur une exploitation d'un participant, etc..., sous réserve de respecter les deux principes suivants :
  - respecter les objectifs de la formation et avoir toujours « en ligne de mire » les résultats attendus,
  - avoir un rythme assez soutenu des journées de formation en groupe plénier afin de conserver une certaine dynamique dans la démarche (1 journée toutes les 2 ou 3 semaines à titre indicatif).

## Phase 2 : L'historique de chaque exploitation

(durée indicative : 1 demi-journée à 1,5 journée) <sup>(1)</sup>

avec une alternance de :

- **Travaux en trinômes** à raison d'environ 1 h 00 à 1 h 30 pour traiter l'historique d'une exploitation. Au sein du trinôme :
  - 1 agriculteur répond aux questions (il s'agit du cas traité)
  - 1 agriculteur pose (et approfondit) les questions
  - 1 agriculteur renseigne la grille prévue à cet effet (voir l'annexe 1) et restitue le contenu en groupe plénier.
- **Restitution et échange en groupe plénier**

Les trois cas d'exploitations traitées dans les sous-groupes sont restitués à l'ensemble du groupe par les trois agriculteurs ayant renseigné la grille.

Au cours de la discussion qui s'engage, ces grilles peuvent être complétées par les agriculteurs rédacteurs.

Voir les outils proposés en annexe 2

La méthode de travail en trinômes présente plusieurs intérêts majeurs :

- chaque agriculteur est **actif** tout au long de la démarche avec un rôle différent selon les séances de travail en trinôme : soit il répond aux questions, soit il interroge, soit il formalise par écrit ;
- la présentation de chaque cas d'exploitation par un autre agriculteur oblige à préciser et approfondir les informations recueillies ;
  - « *Entendre présenter son exploitation par un autre permet de prendre de la distance par rapport à son vécu et de mieux identifier ses décisions* » (citation d'un agriculteur...)
- il s'agit d'un excellent exercice de communication avec des phases de questionnement, d'analyse, de compréhension, enfin de reformulation écrite et orale.

Il est important que cette phase 2 permette à l'agriculteur de répondre aux questions « *Quelles décisions ai-je prises sur mon exploitation depuis l'installation à aujourd'hui ? Pourquoi ? Où en suis-je ?* » Attention, travailler sur le passé n'est pas toujours aisé car certains moments clés peuvent être omis.

Aussi, il convient de :

- faire bien ressortir les changements opérés depuis l'installation à ce jour sur l'exploitation ;

---

(1) Selon le choix du groupe d'organiser ou non les travaux en trinômes au sein des journées de formation

- valoriser la capacité de chaque agriculteur d'avoir fait évoluer son exploitation ainsi que ses compétences personnelles pour s'adapter ;
- insister enfin sur la capacité de chaque agriculteur à adapter son exploitation et son métier au contexte actuel et aux évolutions à venir.

« *Puisque vous l'avez déjà fait, vous pouvez le faire !* ».

### **Phase 3 : Réflexions sur les valeurs et articulation entre le projet professionnel et le projet de vie**

(durée indicative 1 journée)

*NB : Pour cette phase 3, même s'ils n'ont pas participé aux phases précédentes et s'ils ne participeront pas aux phases ultérieures, il est intéressant d'inviter les conjoints ou compagnons pour les couples, les associés pour les sociétés : la réflexion conduite au cours de la journée peut aider chacun à clarifier ou à mieux exprimer sa position dans l'exploitation, le couple ou la société.*

L'objectif de cette journée est d'aider chaque agriculteur à se repositionner

- par rapport à sa vie,
- par rapport à ses valeurs,
- par rapport à son projet personnel et à son projet professionnel.

Après une présentation de l'objectif de la journée, l'animateur rappelle le contrat réciproque de confidentialité. Il encourage chacun à jouer le jeu au maximum : le profit retiré de cette journée sera proportionnel à l'investissement.

L'animateur veillera à ne rien précipiter, à laisser du temps pour chaque exercice, à laisser du silence pour accompagner la réflexion, à laisser s'engager des échanges interpersonnels ou entre tout le groupe pour enrichir la réflexion de chacun de celle des autres.

#### **1<sup>er</sup> temps : La ligne de vie** (une demi-journée à titre indicatif)

Après avoir distribué une feuille blanche à chacun, l'animateur demande de la positionner au format « tableau », puis de tracer, du bord gauche au bord droit, la ligne de sa vie (de la naissance à la mort), comme chacun la voit, se la représente : la ligne peut être courbe, droite, brisée... comme chacun la voit ou la ressent. Il encourage à la commenter. Il demande à chacun de positionner un repère à la date d'aujourd'hui. Il encourage les expressions des participants.

Puis il utilise les annexes 31 « Espérance de vie à la naissance », et 32 « Emploi du temps au cours de la vie » pour souligner les changements opérés en 100 ans dans la vie des Français. L'objectif est de faire prendre conscience que, du fait de l'allongement de l'espérance de vie, ils auront un temps de vie à leur retraite équivalent à celui de leur jeunesse : il est donc nécessaire qu'ils aient un « projet de vie » pour le temps avant l'accès à la retraite, et un « projet de vie » pour le temps de la retraite.

Ensuite l'animateur distribue l'image d'Epinal « Les degrés des âges » (annexe 33), en insistant sur la « représentation » de la vie à laquelle cette image se réfère. Cette vision, vraisemblablement partagée par leurs aïeux, est-elle la leur aujourd'hui ? L'objectif est ici de mettre en évidence la notion de « cadrage » : le cadre de représentation dans lequel je pose une question en détermine les réponses possibles. Dans l'image d'Epinal, à 60 ans je décline, pour entrer en décadence à 70 ans. Quels projets d'avenir puis-je concevoir dans ce cadre là ? Est-ce cette vision/représentation que j'aie, que je veux avoir de ma vie ?

## 2<sup>ème</sup> temps : Les valeurs de chacun (une demi-journée à titre indicatif)

L'objectif de cette séquence est d'aider chacun à identifier « ce qui le fait vivre », les valeurs qui donnent sens à sa vie.

Dans un premier temps, l'animateur distribue les fiches 34 et 35 « Je suis à la fin de ma vie... » et 36 « au début de cette nouvelle année 201....., je contemple... » et demande à chacun de les compléter par écrit en essayant d'être le plus précis possible. Il s'agit de compléter les fiches dans l'ordre, l'une après l'autre.

Puis, au tableau de papier, il propose de noter les réponses que chacun veut bien partager avec le groupe sur ce qu'il « est content, heureux, fier d'avoir été ou d'avoir fait ».

Lorsque l'expression des participants est achevée, il leur propose de traduire chacune des expressions en « valeurs » : « **quelles sont les valeurs auxquelles font référence cet « avoir été ou avoir fait »** ? A la fin de cette transcription, il est important de souligner le côté positif des valeurs dont sont porteurs chacun des membres du groupe, très loin des discours habituels assez négatifs que les agriculteurs ont sur eux-mêmes, sur leur métier, sur l'image qu'ils pensent avoir auprès des autres. Il peut être intéressant de leur faire définir : « un agriculteur (un paysan, selon le terme employé dans le groupe), c'est quoi ? quelles sont ses valeurs ? » Cette phase permet une **remotivation** : ce n'est pas si souvent que collectivement des agriculteurs disent des choses positives à propos d'eux-mêmes, et aussi profondes.

L'animateur distribue alors la fiche 37 « Les valeurs les plus importantes pour moi », et invite chacun à la compléter, en trois temps. Tout d'abord, reporter dans la première colonne les valeurs que chacun retient pour lui même. Puis, dans la 2<sup>ème</sup> colonne, inscrire la définition que chacun donne à chacune de ses valeurs. Enfin, les classer par ordre de priorité.

Enfin, il distribue la fiche 38 « Au cours de cette journée », invitant chacun à faire son bilan personnel. Après un temps de réflexion individuelle, l'animateur propose une rapide évaluation de la journée à travers une expression libre et spontanée de chacun. L'animateur invite les participants à continuer la réflexion au delà de cette journée, notamment d'en discuter avec leur conjoint(e)/compagnon (compagne) ou leur entourage. Il fait le lien avec la Phase 4.

## Phase 4 : Définition du projet ou des projets de chaque exploitation d'ici 2013

(durée indicative 1 journée à 1,5 journée) <sup>(1)</sup>

A partir des réflexions et des travaux des deux phases précédentes, il s'agit pour chaque agriculteur de répondre à la question : « *Que vais-je faire sur mon exploitation d'ici 2013 et comment ?* ».

Voir les outils proposés en annexe 4.

Comme pour la phase 2, la méthode utilisée est une alternance de travaux en trinômes et de restitution en groupe plénier. Concernant les séances de restitution en groupe plénier, il s'agit

de **confronter** le mode de raisonnement, la stratégie et le projet de chaque agriculteur à l'avis du groupe,... et ainsi le **conforter** après avoir éventuellement complété ou ajusté sa réflexion.

Il convient de valoriser la capacité d'expertise des agriculteurs les uns par rapport aux autres.

*« Le regard de ses pairs est important pour être en phase avec soi-même avec ce que l'on entreprend ou décide. Ce que l'on sait, ce que l'on décide se concrétise aussi chez les autres... »* (citation d'un agriculteur du Calvados).

Cette phase 4 doit permettre aussi de « remotiver », de redonner confiance aux agriculteurs en relativisant le discours ou l'environnement ambiant parfois morose : *« J'ai été acteur des évolutions passées sur mon exploitation, donc je pourrai l'être aussi pour les prochaines années. C'est toujours moi qui ai décidé »* (citation d'un agriculteur de l'Indre)

D'autre part, la **formalisation écrite des résultats de chaque phase par l'agriculteur est essentielle**. Cela est d'abord indispensable pour la vie du groupe. Les participants doivent

constater les acquis de leur réflexion afin de mesurer la progression de chaque étape... et avoir envie ensuite de revenir à la prochaine séance de travail. Le conseiller animateur propose des grilles à renseigner selon les phases de la formation.

Enfin, il est essentiel **d'évaluer** chacune des phases. Le conseiller-animateur doit faire le point avec le groupe en posant les questions suivantes (à titre indicatif) :

- Qu'est-ce que vous retenez ?
- Qu'est ce que vous avez appris ?
- Qu'est ce qui vous a surpris ?
- Comment souhaitez-vous le déroulé de la prochaine journée ?

L'évaluation permet aux participants de contribuer à formaliser leurs acquis. Elle permet également au conseiller-animateur d'adapter en cas de besoin le programme et le déroulement de la prochaine journée.

---

(1) Selon le choix du groupe d'organiser ou non les travaux en trinômes au sein des journées de formation

