



FORMATION-ACTION ACCOMPAGNER LES ASSOCIÉS DANS LEUR FONCTIONNEMENT RELATIONNEL

Durée : 6 jours (3 sessions de 2 jours)

Frais pédagogiques : 1250 € HT

Organisme de formation : GAEC & SOCIÉTÉS Formateur : Yves LE GUAY

1 - Public

Tous conseillers ayant l'expérience d'intervention dans les GAEC et autres sociétés agricoles, au moment de la création, de mouvements d'associés, voire de rupture : conseillers d'entreprise, conseillers ADASEA, CER, conseillers spécialisés filière...

Ces conseillers doivent être sensibles aux aspects relationnels et ouverts à s'interroger sur leur propre comportement en relation avec les groupes.

Il est demandé à chacun de se mettre en relation avec une société agricole qui servira de terrain pour tester la méthode durant les inter-sessions.

2 - Objectifs

Prendre en compte, de manière appropriée, les aspects relationnels dans les interventions en exploitation sociétaire. Être capable de

- **définir la limite** de sa propre intervention dans le champ relationnel : *quel et le problème, quelle est ma compétence, où je m'arrête, vers quelle personne ressource j'oriente éventuellement mes interlocuteurs ?*
- établir, avec les associés, le **contrat** d'accompagnement sur le fonctionnement relationnel du groupe.
- établir et partager avec les associés le **diagnostic** relationnel du groupe.
- définir, avec eux, le **plan de progrès** du fonctionnement en groupe et les accompagner dans sa réalisation.

N.B. il ne s'agit pas d'un stage de développement personnel. Notre intention est méthodologique, pas thérapeutique.

3 - Méthode

Nous proposons une **formation-action**, c'est à dire un processus itératif entre le groupe et le terrain, dans lequel les participants créent et s'approprient différents savoirs ¹en testant une méthode et des outils qui leur permettent de résoudre des problèmes relationnels. La méthode pédagogique sera donc largement participative, appuyée sur les cas apportés par le groupe.

Le formateur conduit le processus de travail du groupe, propose un plan de travail, anime les sessions collectives : exercices, témoignages individuels et phases de production. Sur le contenu, le formateur apporte des éclairages méthodologiques, propose ses propres outils.

Enfin, durant les phases de terrain, le formateur se tient à la disposition des participants pour échanger avec eux, à distance, sur leurs difficultés éventuelles et leurs questions.

Une **enquête préalable** par questionnaire écrit aide les participants à se mobiliser à l'avance sur le thème et au formateur de savoir à qui il aura affaire.

4 - Cadre de références théorique

Le formateur s'appuie sur un cadre de référence théorique constitué principalement de :

- l'Ecoute Active, dans la théorie de la Non Directivité de Carl Rogers,
- la Sociologie des Organisations (Sainsaulieu, Bernoux, etc...),
- l'Analyse Transactionnelle qui est à la fois une philosophie humaniste fondée sur l'égalité dans les relations, une théorie de la personnalité et des organisations et une méthodologie d'intervention. Notamment la Théorie des Organisations de E. Berne.

¹ En référence à Gérard Malglaive (CNAM) qui décrit 4 types de savoirs :

- théorique (disciplinaire, connaissance de l'institution et de l'environnement, etc...)
- procédural (démarches et grilles d'analyse, ex. *qui, quoi, où, quand, comment, combien, pourquoi...*)
- pratique (savoir ouvrier, acquis par l'expérience : *pour diminuer la peine, il faut s'y prendre comme ça...*)
- savoir-faire (*regarde moi faire, je te montre...*).

5 - Contenu de la formation-action

Nous nous efforcerons, en permanence, de distinguer le **contenu** de l'intervention de terrain (c'est à dire le discours, les références théoriques, les outils) et le **processus**, c'est à dire la manière dont le conseiller s'y prend : écouter, reformuler, questionner, comprendre, manifester sa bienveillance, informer, affirmer, laisser le temps, encourager, être attentif à ses propres émotions, confronter, proposer...

Quatre domaines :

- **le contrat** : pas question de pratiquer l'accompagnement de manière sauvage ou cachée ! La démarche doit être contractualisée avec tous les associés et futurs associés. Ce contrat précise les objectifs et les conditions de l'accompagnement.
- **le diagnostic** du fonctionnement relationnel des personnes sur l'exploitation : qui est concerné, quel est le niveau de maturité professionnelle et d'autonomie du groupe, comment caractériser les relations (leadership, coopération, jeux, tensions, conflits...), comment se règlent les différends et les conflits, comment se prennent les décisions, quel est le socle de valeurs et de projet commun, l'image du groupe (ensemble des représentations de soi et des autres dans le groupe), les règles de fonctionnement, les besoins d'amélioration, etc...
Un auto-diagnostic n'est pas suffisant. Une relation humaine doit s'établir avec le conseiller, à partir de laquelle l'agriculteur pourra modéliser.
- **le plan de progrès.**
- **l'intervention de conseil** aux différentes phases de la vie de l'exploitation (autour de l'installation, en croisière, en phase de changement, en période de crise, au moment d'une rupture...) : comment partager le diagnostic avec les éleveurs, comment les alerter, comment les aider à trouver leur voie, quelles recommandations leur donner, quels outils... et surtout quelle posture pour le conseiller et quelle limite à son intervention ?
Le conseiller est-il celui qui *donne des conseils* comme on distribue une potion ou celui qui *tient conseil avec les éleveurs* pour examiner une situation dont on va ensemble trouver les clés ?

6 - Déroulement

Nous proposons un stage de 6 jours répartis en 3 fois 2 jours (qui peut être ramené à 2 fois 3 jours si les conditions matérielles de déplacement l'exigent).

	Thème central	Processus	Contenu
Préalable		Enquête individuelle	Expérience, questions, terrain d'application.
J 1- J2	Contrat d'accompagnement et Diagnostic relationnel	Constituer le groupe. Valider le contrat pédagogique. Exercice de contractualisation avec les associés.	Importance du contrat. Cadre institutionnel de l'accompagnement. Contrat triangulaire. Symptômes des dysfonctionnements. Bases du diagnostic (schéma de Fox).
inter-session		Test de terrain	Etablir le contrat. Démarrer le diagnostic.
J3 - J4	Diagnostic relationnel	Valorisation du test. Eclairage méthodologique. Exercices.	Posture et limites de l'accompagnateur. Processus relationnels dans un groupe. Outils du diagnostic.
inter-session		Test de terrain	Partager le diagnostic. Définir le plan de progrès.
J5 - J6	Plan de progrès	Valorisation du test. Eclairage méthodologique. Exercices.	Outils du plan de progrès : régulation, leadership, règles, etc... Déontologie de l'accompagnateur.