

## **Recommandations et principes méthodologiques de l'atelier T5** **«Conseil, accompagnement, enseignement : quelles évolutions des métiers ?»**

Conditions d'un accompagnement facilitateur (obj= permettre l'émancipation de l'individu) :

- Partir des situations de l'individu et/ou de l'individu au sein d'un collectif
- Favoriser la co-construction du problème, imaginer des solutions, les expérimenter en étant vigilant à assurer une forme de continuité
- Favoriser l'hybridation des savoirs textuels et expérientiels
- Favoriser une confiance réciproque entre accompagnateur et accompagnés ; accepter la légitimité des savoirs des uns et des autres
- Co-construire des grilles de lecture réinvestissables dans des situations différentes
- Ré-assurer pour permettre la prise de risque, le tâtonnement, le droit à l'erreur
- Favoriser les conflits socio-cognitifs et permettre la décentration des points de vue

Les conditions de réussite du transfert :

- Légitimité de la personne qui fournit le transfert, favoriser les échanges, le partage d'expériences
- Inciter l'expérimentation de manière limitée pour limiter les risques
- Profiter des ruptures provoquées par la crise pour ouvrir au changement
- Favoriser l'émergence de groupes projets
- Orienter vers un praticien
- Susciter l'intérêt pour faire évoluer les mentalités
- Être autonome par rapport à la décision
- Développer des fermes pédagogiques

Conditions pour favoriser l'adhésion :

- Capacités à construire des dynamiques collectives
- Composition et dynamiques des groupes
- Gouvernance partagée
- Repérage et mobilisation des pionniers et des innovateurs
- Identification d'objets de travail pertinents

Compétences mobilisées :

- Capacité à appréhender le contexte global et les enjeux
- Capacité à créer du réseau, à conduire des projets multi-acteurs
- Capacité à approcher le problème de façon systémique
- Capacité à faire émerger l'intelligence collective
- Capacité à hybrider, articuler les connaissances
- Accompagnement du changement en partant de là où sont les gens et tout au long du processus

Questions en suspens

- Est-ce que ce changement de posture est spécifique à l'agro-écologie ?
- Comment on s'organise pour prendre en compte le risque inhérent à cet espace d'incertitudes ? Enjeu : nécessité de favoriser la prise de risque (résistance au changement) en posant un cadre sécurisant
  - => favoriser des « petites » expériences
  - => favoriser le tâtonnement et légitimer le droit à l'erreur
- Comment prendre en compte les FREINS au changement ?
- Est ce qu'on a nécessairement besoin de la validation des savoirs que l'on souhaite transférer ?
- L'enjeu n'est-il pas de capitaliser sur des processus, des démarches et des expériences contextualisées et territorialisées plutôt que d'envisager des fiches recettes ?

### **Quelques ressources disponibles en ligne :**

- [INTERSAMA : outils d'accompagnement pour l'installation en agriculture](#)
- [Les métiers d'agent de développement agricole en débat : Comment accompagner des agriculteurs qui changent leur façon de cultiver en grandes cultures ?](#)
- [Le métier de conseiller agricole territorial \(Ch Agri Rhône Alpes\)](#)
- [Mémento "Accompagner" \(réseau Agriculture Durable\)](#)
- [Accompagner le changement dans les collectifs agricoles](#)
- [L'agriculture et le changement](#)
- [Contribution des chambres d'agriculture à l'agroécologie](#)