



Accompagnateurs de la transition PRODUIRE DES CONNAISSANCES

Dans le projet PSDR4 COTRAE Rhône-Alpes, une douzaine d'accompagnateurs de collectifs agricoles participe à un groupe d'échanges de pratiques, afin de réfléchir à leur métier et produire des connaissances utiles à cette mission de facilitateur de la transition agro-écologique. Outre des apports en sociologie et méthodologie d'intervention, un atelier de co-développement, lieu d'apprentissage et de production de connaissances, a été mis en place.

Le projet COTRAE (1) s'intéresse aux collectifs agricoles (constitués d'agriculteurs et leurs accompagnants, et éventuellement d'acteurs du monde rural) inscrits dans la transition agro-écologique. Il vise à analyser en quoi ces collectifs constituent des lieux d'expérimentation :

■ sociale, en renouvelant les formes de coopération entre agriculteurs, en inventant de nouveaux modes de produc-

tion et de partage de connaissances,

■ agronomique, en produisant de nouvelles connaissances sur le fonctionnement agro écologique des systèmes biotechniques.

L'enjeu opérationnel est d'accompagner la production de connaissances dans les collectifs partenaires en construisant avec les acteurs impliqués, et notamment les accompagnateurs, des outils-méthodes pour les aider à avancer vers

des modes de productions agro-écologiques, mais aussi de disséminer les résultats méthodologiques au-delà des collectifs et territoires étudiés.

L'enjeu scientifique est de produire des connaissances en interdisciplinarité sur le front de recherche de l'innovation en agro-écologie (AE). Ainsi, des résultats originaux seront produits :

■ en sociologie, sur le lien entre nature des connaissances échangées, modalités d'organisation du collectif et modalités d'accompagnement,

■ en agronomie, sur les méthodes de production et d'échanges de connaissances par l'expérimentation, en prenant en compte l'enjeu spécifique de l'AE : produire à la fois des connaissances génériques et situées.

■ UNE DÉMARCHÉ ORIGINALE DE CO-PRODUCTION DE CONNAISSANCES

Depuis le début du projet (un an et demi), une démarche originale de co-production de connaissances entre agriculteurs, accompagnateurs des groupes et chercheurs se poursuit. Le groupe d'échange de pratiques (GEP) entre accompagnateurs en est une composante, comme il en a témoigné lors de la CORA du 15 mai 2017 (2). En effet, l'étude du fonctionnement des collectifs en transition agro-écologique est menée dans les collectifs par les chercheurs mais aussi à l'intérieur de ce GEP par les accompagnateurs. La CORA de mai avait pour objet de faire un point d'étape de ce travail, ainsi que du travail d'étude réalisé dans les groupes, par les stagiaires et chercheurs du projet.

COMPOSITION DU GROUPE DE CO-DÉVELOPPEMENT DANS COTRAE

Le groupe des accompagnateurs est très diversifié : trois animateurs de FDCuma (Rhône et Drôme), deux conseillères de Chambre d'agriculture (Savoie Mont Blanc et Isère), l'animateur de la Fédération des Eleveurs et Vétérinaires En Convention, une conseillère du GRAB (groupe de recherche en agriculture biologique, Drôme), une formatrice de Scara formation (Rhône et Loire), l'animatrice du CDA (collectif pour le développement de l'agro-écologie, Ain), l'animatrice de la TAB (Techniques alternatives et biologiques, Drôme). Le GEP est encadré par Hélène Brives, sociologue et enseignante chercheur à l'ISARA, Eric Charbonnier, consultant formateur à Trame, et Nicolas Marko, conseiller VIVEA.

Transition agro-écologique AVANCES AUTREMENT



LA COMMUNAUTÉ DE RECHERCHE ACTION (CORA) DU PROJET SE RÉUNIT UNE FOIS PAR AN POUR FAIRE UN POINT DE SON AVANCEMENT. ELLE REGROUPE TOUS LES PARTENAIRES DU PROJET.

■ LE GEP, C'EST QUOI ?

Ce groupe d'échange de pratiques est ouvert à une douzaine d'accompagnateurs, conseillers ou animateurs de groupes issus des groupes d'agriculteurs partenaires de COTRAE. Quatre journées de travail ont été réalisées depuis le début du projet, une par trimestre environ. Les objectifs du groupe sont doubles :

- Un objectif « *d'accompagnement et de formation* » : développer ses compétences en termes d'accompagnement des collectifs dans la transition agro-écologique (TRAÉ),
- Un objectif « *de recherche* » : produire des connaissances scientifiques sur l'activité d'accompagnement et le fonctionnement des collectifs en transition vers l'agro-écologie.

Une « *journée type* » de GEP se partage entre des temps d'apports et de par-

tage sur des notions et outils touchant à la sociologie des groupes, l'innovation, les processus de transformation (une demi-journée) et un autre temps d'atelier de co-développement (une autre demi-journée).

L'objet de ce travail est de regarder ensemble, chacun avec l'expérience de son groupe, « *l'assemblage entre un collectif d'agriculteurs, un dispositif d'expérimentation et une forme d'accompagnement* », comme un dispositif de production de connaissances pour aller vers une transition agro-écologique. Que ce soit

les temps de partage et d'apport ou le temps de « *co-dev* », ce travail réflexif vise à interroger les interactions entre le groupe, l'accompagnateur et l'environnement socioprofessionnel du groupe et de mieux percevoir le rôle de l'accompagnateur ainsi que sa capacité à intervenir pour accompagner les changements.

■ DESSINE-MOI TON COLLECTIF

Une première étape a consisté à demander à chacun des participants de dessiner les contours de leur collectif, en réalisant le « *schéma des frontières* » (3)

(1) Cotrae : *Collectifs agricoles en transition agro-écologique*

(2) *Communauté de recherche action du projet* : cette CORA réunit une fois par an l'ensemble des acteurs impliqués dans le projet pour faire un point d'étape, livrer les premiers résultats, et réfléchir aux perspectives d'action du projet (en terme d'étude, de livrables, de diffusion...).

(3) Cf. article « *Etre en phase avec son environnement* », Travaux et Innovations n°172, Dossier « *Accompagner le changement dans les groupes* », page XIV, novembre 2010,

de leur groupe. Très rapidement, il est apparu qu'il n'est pas évident, ni facile de tracer les frontières de son collectif : celles-ci sont mouvantes, dans l'espace et dans le temps, perméables et les personnes qui s'impliquent dans le groupe le font avec des niveaux d'engagement variables, là encore dans le temps notamment.

Ainsi, très souvent, les groupes étudiés sont une partie d'un groupe plus large, comme le groupe luzerne au sein de la Cuma de Pollionnay, ou bien sont porteurs de sous-groupes, comme le collectif « sol » en Isère.

Ce qui fait collectif évolue dans une relation triangulaire « *accompagnateur/ employeur de l'accompagnateur/ collectif* », avec des statuts variables de l'accompagnateur, soit directement embauché par le groupe, soit dans une situation « en tension » entre son groupe et l'employeur, soit encore dans une relation de service client.

Ce travail a interrogé le leadership du groupe : où sont les leaders ? Qui décide de quoi ? Dans quelle dynamique et quel lien avec des partenaires ?

Le GEP a contribué à clarifier les différents types de leadership et leurs degrés d'influence en termes d'autorité et de pouvoir dans la bonne marche du groupe.

Les participants retiennent l'importance d'être capable de savoir où je me situe en tant qu'accompagnateur, quel est mon rôle, ma zone d'influence, et dans quel environnement j'agis.

■ LE CO-DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL COMME CHOIX MÉTHODOLOGIQUE ET PRINCIPE D'APPRENTISSAGE

Le GEP pratique donc le co-développement selon l'approche historique proposée par Adrien Payette et Claude Champagne, les fondateurs de cette approche (4).

LES TROIS VALEURS DE BASE DE TOUT ATELIER DE CO-DÉVELOPPEMENT SONT L'ENGAGEMENT, L'ENTRAIDE, ET LE RESPECT.



UNE PARTIE DU GROUPE DE CO-DÉVELOPPEMENT, EN PLEINE RÉFLEXION !



TÉMOIGNAGE

ELISE LEAL, FONDATRICE DE RHIZOSPHERE

Fondatrice de Rhizosphère® (anciennement Scara Formation, créé fin 2014), Elise Leal accompagne des collectifs d'agriculteurs, juridiquement constitués ou non, dans leur projet en lien avec l'agro-écologie. C'est dans ce cadre qu'elle a été invitée à participer au projet Cotrae, avec deux groupes qu'elle a accompagné à la labellisation GIEE. Cette occasion d'échanger au sein du groupe d'échanges de pratiques entre accompagnateur. Dans ce groupe, elle trouve « *beaucoup de méthodologies qui peuvent être réintégrées dans les formations, des remises en contexte intéressantes, des confrontations de situations enrichissantes* ». C'est aussi un petit réseau de gens qui se font confiance, ce qui facilite l'exercice de co-développement. Enfin, conclut Elise, « *c'est une méthode rigoureuse, très productive et Eric Charbonnier sait nous rappeler de ne pas aller trop vite pour bien respecter les étapes, qui donne toute la puissance à la méthode ! Encore 2 ou 3 séances et je serai prête à me lancer dans mes groupes* ».



LE GROUPE DEVIENT
UNE COMMUNAUTÉ
D'APPRENTISSAGE.

La méthode repose sur plusieurs principes, notamment :

■ « *La pratique a des savoirs que la science ne produit pas* »,

■ « *L'échange avec d'autres sur ses expériences permet des apprentissages impossibles autrement* »,

■ « *Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer, de consolider leur pratique.* »

Un groupe de co-développement est un groupe de personnes qui s'entraident dans leur auto-développement respectif. Chaque personne est la principale experte de sa situation. Elle est prise en compte dans sa globalité, à travers ses représentations, ses valeurs, son environnement professionnel.

En pratique, les participants volontaires préparent et exposent tour à tour un sujet (problème, projet, préoccupation) qui

leur tient à cœur : ils sont alors « clients ». Les autres membres du groupe deviennent des « consultants » : avec l'appui d'un animateur formé à la méthode, qui tient le cadre et les étapes à suivre, ils vont apporter des pistes, des idées, des solutions possibles, que le client retiendra, ou pas...

La méthode est structurée en 6 étapes dont l'animateur est le garant, chacune étant essentielle à la bonne réalisation de la séquence complète, dans le respect des participants.

■ DES SITUATIONS CONCRÈTES QUI RÉSONNENT POUR TOUS

Le groupe devient une communauté d'apprentissage au sein de laquelle chaque membre peut réfléchir sur sa façon d'intervenir en soumettant à ses collègues une situation concrète qui a soulevé des difficultés, des enjeux, des

questions ou des dilemmes. Les autres membres du groupe acceptent d'aider cette personne.

Très concrètement, des sujets brûlants et communs à tous sont abordés, par exemple :

- la question du mandat en situation de projet co-porté à plusieurs partenaires : comment se construit (ou pas) le contrat pour l'animateur du projet ?
- la problématique de l'accès de l'animateur à un groupe projet, au-delà de quelques leaders,
- le dilemme entre ce que veut porter le groupe et la mission de l'animateur en lien avec son employeur.

Au-delà de la résolution de problème, le processus global permet des apprentissages, que l'on soit « consultant » ou « client ». C'est aussi un processus d'aide à l'action, direct et concret. Ce temps de co-développement complète bien les phases plus réflexives de capitalisation menées le matin dans la journée type du GEP.

Le rôle du GEP dans COTRAE met ainsi en lumière des modalités de fonctionnement de collectifs qui expérimentent et, pour les animateurs de ces collectifs, il permet en plus de réfléchir, ensemble, sur cette notion de collectif et ses contours plus ou moins nets, sur le rôle de l'accompagnateur selon sa place dans la structure, mais aussi sur l'approche agro-écologique et la transition qu'elle présuppose pour passer d'un modèle à un autre. Le groupe d'échange de pratiques a cette vocation là, au service des animateurs / accompagnateurs, avec en outre une ambition de production de connaissances scientifiques sur ce métier. ■

Eric Charbonnier
Trame

et Yasmina Lemoine
Trame

(4) « *Le groupe de co-développement professionnel* », Adrien Payette et Claude Champagne, Presses de l'Université du Québec, 2012, 212 pages.